

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة زين للاتصالات في مدينة جدة

أحلام حسن محمد أحمد

222000673

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025 - الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وكرمه استطعت أن أكمل هذا البحث المتواضع.

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى أستاذي الفاضل

الدكتور عبد الرحيم نادر

.على توجيهاته السديدة وملاحظاته القيّمة، وعلى دعمه وتشجيعه الذي كان دافعاً لي نحو الإلتقان والتميّز

كما لا يسعني إلا أن أقدم أجمل عبارات الشكر والامتنان إلى

صديقتي العزيزات

اللاتي كنّ بجانبني في كل خطوة، قدّمن لي الدعم والمساندة والتشجيع، وشاركنني الجهد واللحظات الجميلة

خلال إعداد هذا البحث

ولا أنسى أن أخص

عائلتي الغالية

بأسمى عبارات الشكر والتقدير، على حبّهم ووقوفهم الدائم إلى جانبي، فبدون دعائهم ومساندتهم ما كنت

لأصل إلى ما أنا عليه اليوم

،فلكم جميعاً مني كل الحب والتقدير

،وأسأل الله أن يجزيكم عني خير الجزاء

ويجعل ما قدمتم في ميزان حسناتكم

الإهداء

بسم الله خالقي ومُيسّر أموري وعاصم أمري، لك كل الحمد والامتنان.
أهدي هذا النجاح لنفسِي أولاً، ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة، دمت لي سنداً لا عمرًا

إلى من دعمني بلا حدود، وأعطاني بلا مقابل، إلى من علّمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في
روحي مكارم الأخلاق... داعمي الأول في مسيرتي، وقوتي بعد الله: والدي الحبيب

إلى من جعل الله الجنة تحت قدميها، إلى من كان دعاؤها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي، قوتي ومعلمتي الأولى وصديقة
أيامي: والدتي الحبيبة

وإلى من شدّ الله بهم عضدي، فكانوا خير معين: أختي وأخي

وإلى رفيقة الدرب، وصاحبة القلب، التي شاركتني التعب قبل الفرح، والدمعة قبل الابتسامة، إلى من كانت لي وطنًا حين
ضاقت بي الطرق، وسندًا حين خذلتني القوة، شهد... يا من كانت روحك أقرب من القرب، ووجودك نعمة لا تُحصى، شكرًا
لأنك كنت دائمًا هنا، لأنك آمنت بي حين شككت بنفسِي، ولأنك جعلت هذه الرحلة أخف وأجمل

وإلى اليد الخفية التي أزالَت عن طريقي الأشواك، وتحملت كل لحظة مررت بها، وساندتني عند ضعفي، إلى من كانت
دعواته تحيطني دائمًا

وأخيرًا... من قال: أنا لها نالها، وأنا لها، وإن أبت، رغباً عنها أتيت بها

..

اللهم اجعل ما تحقّق عونًا لي على طاعتك، وما هو قادم فضلًا منك ورحمة

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، من خلال تحليل مدى إدراك الموظفين لأهمية التدريب في تحسين الأداء ورفع مستوى رضا العملاء. وجاءت هذه الدراسة استجابةً لأهمية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية بوصفها أداة رئيسة لتحقيق التميز التنظيمي وجودة الأداء

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة البحث، حيث تم تصميم استبيان ميداني وُزِعَ على عينة مكونة من 55 موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والفنية في الشركة. وتضمن الاستبيان محورين أساسيين: محور التدريب والتطوير، ومحور جودة الخدمة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الثبات (كرونباخ ألفا)

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة واضحة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، إذ جاءت مستويات الموافقة على فقرات الاستبيان بدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع، مما يشير إلى إدراك الموظفين لأهمية التدريب المستمر في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء. كما أظهرت النتائج أن برامج التدريب المطبقة في الشركة تسهم في رفع كفاءة الأداء وتعزيز رضا العملاء عن الخدمات المقدمة

التطبيقات والأهمية:

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على دور التدريب والتطوير كأحد العوامل الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي في قطاع الاتصالات، وفي تقديم توصيات عملية يمكن أن تستفيد منها الشركات الخدمية في تحسين جودة خدماتها وتعزيز قدراتها التنافسية من خلال الاستثمار في تطوير مهارات موظفيها

الكلمات المفتاحية:

التدريب، التطوير، جودة الخدمة، الموارد البشرية، شركات الاتصالات، زين للاتصالات، مدينة جدة

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
10	1.1. المقدمة:.....
12	1.2. مشكلة الدراسة.....
12	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
12	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
13	1.3. أهمية الدراسة.....
13	1.3.1. على المستوى النظري:.....
13	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
15	1.5. أهداف الدراسة.....
15	1.6. فرضيات الدراسة.....
16	1.7. نموذج الدراسة.....
19	1.8. الدراسة الميدانية.....
20	1.9. مخطط المشروع.....
21	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
22	2.1. المقدمة:.....
24	2.2. المتغير المستقل.....
26	2.3. المتغير التابع.....
27	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
28	2.5. الخاتمة.....
35	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
36	3.1. المقدمة.....
36	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
37	3.3. تصميم البحث.....

40	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
41	3.5. طريقة جمع البيانات.....
42	3.6. أنواع البيانات.....
43	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
45	3.8. الخاتمة.....
46	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
47	4.1. المقدمة.....
48	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
49	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
50	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
51	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
53	4.6. الخاتمة.....
54	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
55	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
57	5.2. توصيات الدراسة:.....
58	5.3. الخاتمة:.....
59	قائمة المراجع.....
63	الملاحق.....

جدول الأشكال

الصفحة	الشكل
16	نموذج الدراسة

جدول الجداول

الصفحة	الجدول
20	مخطط المشروع
33	الاستبيان الاول
33	الاستبيان الثاني
39	جدول تصميم البحث
40	توزيع مجتمع الدراسة
40	عينة البحث
48	توصيف عينة
49	اختبارات الصدق والثبات
50	الاحصاء الوصفي للمتغيرات
51	اختبار الفرضيات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التدريب والتطوير في جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تم اختيار العينة بشكل عشوائي، وتكونت من (70) موظفًا من الكادر العامل في أقسام مختلفة داخل الشركة. وقد تم اختبار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية البسيطة. وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين جودة الخدمة بناءً على المتغيرات التنظيمية مثل الخبرة الوظيفية أو القسم الوظيفي. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عددًا من التوصيات، أهمها ضرورة اهتمام إدارة شركة زين بعملية التدريب المستمر للموظفين كسبيل رئيسي لتحسين جودة الخدمة، بالإضافة إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة عالية لضمان تحسين الأداء العام للشركة .

أشارت دراسة (بنعمر و المرشدي ، 2024) إلى أثر التسويق الداخلي على جودة الخدمات في شركة الاتصالات السعودية. حيث ركزت الدراسة على أبعاد متعددة داخل بيئة العمل مثل التدريب، التحفيز، وتمكين الموظفين. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الأبعاد وجودة الخدمة. وأوضحت النتائج أن تفعيل هذه الممارسات يسهم بشكل كبير في تعزيز جودة الخدمات المقدمة للعملاء. ومع ذلك، تشير بعض الدراسات إلى تفاوت في تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة بناءً على القطاع أو البيئة المؤسسية، مما يبرز الفجوة البحثية التي ستعالجها دراستنا من خلال التوجه نحو دراسة تأثير التدريب في شركة زين للاتصالات .

أشارت دراسة (مخير، 2019) إلى دور التمكين الإداري في تطوير أداء المؤسسات في قطاع الاتصالات، حيث تم دراسة تأثير التمكين الإداري من خلال أبعاده المختلفة مثل تفويض السلطة، الاتصال الفعال، تدريب العاملين، فرق العمل، والتحفيز. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري و تطوير الأداء في قطاع الاتصالات السوداني. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة

بضرورة تطبيق أساليب التمكين الإداري و تفويض السلطة للعاملين كوسيلة لتحسين الأداء، مع التأكيد على أهمية تدريب العاملين بشكل مستمر. في سياق مشابه , تشير دراستي الى أن التدريب والتطوير في شركات الاتصالات السعودية قد يسهم بشكل كبير في تحسين جودة الخدمة وزيادة رضا العملاء , مما يعزز مستوى التنافسية في السوق السعودي .

على الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت التدريب والتطوير في قطاع الاتصالات بشكل عام، إلا أن شركات الاتصالات السعودية، وخاصة شركة " زين " , لم تحصل على نفس الاهتمام. وهذا يعكس فجوة بحثية واضحة، إذ أن التأثير الفعلي للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في هذه الشركات لم يُدرس بشكل كافٍ. لذلك، تسعى دراستنا الحالية لسد هذه الفجوة البحثية، حيث تهدف إلى تحليل تأثير التدريب على جودة الخدمة في شركة زين وتقديم توصيات قد تُحسن من الأداء العام لهذه الشركات .

تعد دراستي مهمة في قطاع الاتصالات السعودي، حيث تساهم في تحليل تأثير التدريب على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات. دراستي ضرورية للمتخصصين في إدارة الموارد البشرية و التدريب في شركات الاتصالات، لأنها توفر فهماً أعمق حول كيفية تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين و جودة الخدمة المقدمة للعملاء. وعلى الرغم من وجود بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في قطاعات أخرى، إلا أن الدراسة في السياق السعودي، وخاصة في شركة "زين"، لا تزال قليلة. علاوة على ذلك، ستزيد هذه الدراسة من فهم المتخصصين في مجال الاتصالات حول أهمية التدريب المستمر كأداة لتحسين جودة الخدمة. كما أن الدراسة ستقدم توصيات عملية يمكن أن تحسن الأداء العام للشركة وتساهم في زيادة رضا العملاء. مما سيكون له أثر إيجابي على مستوى التنافسية في السوق السعودي .

الهدف من دراستي هو تحليل تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات ، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم رؤى واضحة حول كيفية تأثير برامج التدريب على أداء الموظفين و تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تحسن الأداء العام لشركة زين، مما يساهم في زيادة رضا العملاء وتعزيز مستوى التنافسية في السوق السعودي

1.2. مشكلة الدراسة

تعتبر جودة الخدمة في شركات الاتصالات أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في رضا العملاء وتحقيق التنافسية في السوق. رغم أن العديد من الشركات تعمل على تحسين جودة خدماتها، إلا أن هناك قلة في الدراسات التي تناولت أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركات الاتصالات السعودية، وخاصة في شركة زين

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت أثر التدريب على جودة الخدمة في شركات الاتصالات حول العالم، إلا أن الأدبيات المتعلقة بـ التدريب في شركات الاتصالات السعودية، خصوصًا شركة زين، محدودة جدًا. لذلك، هناك فجوة نظرية في فهم أثر برامج التدريب والتطوير في هذا القطاع المحلي

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على الرغم من وجود بعض الأبحاث النظرية حول تأثير التدريب على جودة الخدمة، إلا أنه لا يوجد دراسات تطبيقية كافية في شركات الاتصالات السعودية التي تركز على تقييم فعالية برامج التدريب في

تحسين أداء الموظفين وجودة الخدمة المقدمة. وبالتالي، هناك فجوة تطبيقية في معرفة كيف يمكن لهذه البرامج أن تؤثر بشكل مباشر على الأداء الفعلي للشركات

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي :

" كيف يؤثر التدريب والتطوير في تحسين جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات ؟ "

1.3. أهمية الدراسة

تعتبر جودة الخدمة في قطاع الاتصالات أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير في رضا العملاء وتعزز من التنافسية في السوق. ومع التوسع السريع والتطور التكنولوجي في هذا القطاع، أصبح تحسين جودة الخدمة أمراً حيوياً للشركات للبقاء في المنافسة. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات، وهو أمر لم يُدرس بشكل كافٍ في السياق السعودي

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الحالية حول تأثير التدريب والتطوير في قطاع الاتصالات. على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت التدريب على أداء الموظفين في شركات الاتصالات العالمية، إلا أن التطبيق المحلي في السعودية وخاصة في شركة زين لم يحظَ بنفس الاهتمام الأكاديمي. لذلك، تعد هذه الدراسة مهمة من الناحية النظرية لأنها تساهم في ملء هذه الفجوة وتقديم تحليلًا أعمق لأثار برامج التدريب في شركات الاتصالات السعودية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية والعلمية ، يوفر هذا البحث أدلة عملية يمكن أن تساعد الشركات في تحسين برامج التدريب لديها، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء. كما يساهم في توجيه المسؤولين

عن الموارد البشرية في شركات الاتصالات حول أهمية تحديد احتياجات التدريب بدقة و استثمارها بشكل فعال لزيادة الأداء العام و رضا العملاء. وبالتالي، فإن هذه الدراسة لها أثر كبير على الممارسات العملية في شركات الاتصالات السعودية، وخاصة في شركة زين، مما يساعد على رفع مستوى التنافسية في السوق المحلي

1.4. أسئلة الدراسة

كيف يؤثر التدريب الإداري على تحسين جودة الخدمة في شركات الاتصالات؟

ما هو تأثير التدريب الفني على مهارات الموظفين و جودة الخدمة في قطاع الاتصالات ؟

هل يؤدي التدريب المستمر إلى تحسين قدرة الموظفين على التعامل مع العملاء في شركات الاتصالات؟

ما هي العلاقة بين التدريب على مهارات التواصل و رضا العملاء في شركات الاتصالات ؟

كيف يؤثر تدريب القيادة على تحسين أداء الموظفين و جودة الخدمة في شركة زين ؟

1.5. أهداف الدراسة

دراسة تأثير برامج التدريب الإداري على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات .
التعرف على التحديات الرئيسية التي يواجهها الموظفون في تطبيق برامج التدريب والتطوير في شركة زين .
تقييم فعالية برامج التدريب الفني في تحسين مهارات الموظفين وجودة الخدمة في قطاع الاتصالات
اقتراح استراتيجيات لتحسين برامج التدريب والتطوير في شركة زين بما يتماشى مع احتياجات الموظفين والعملاء
لتوليد رؤى حول العلاقة بين التدريب المستمر و رضا العملاء في شركات الاتصالات

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفريية (H1):

" لا يوجد تأثير معنوي للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات "

الفرضية البديلة (H2):

" يوجد تأثير إيجابي معنوي للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات "

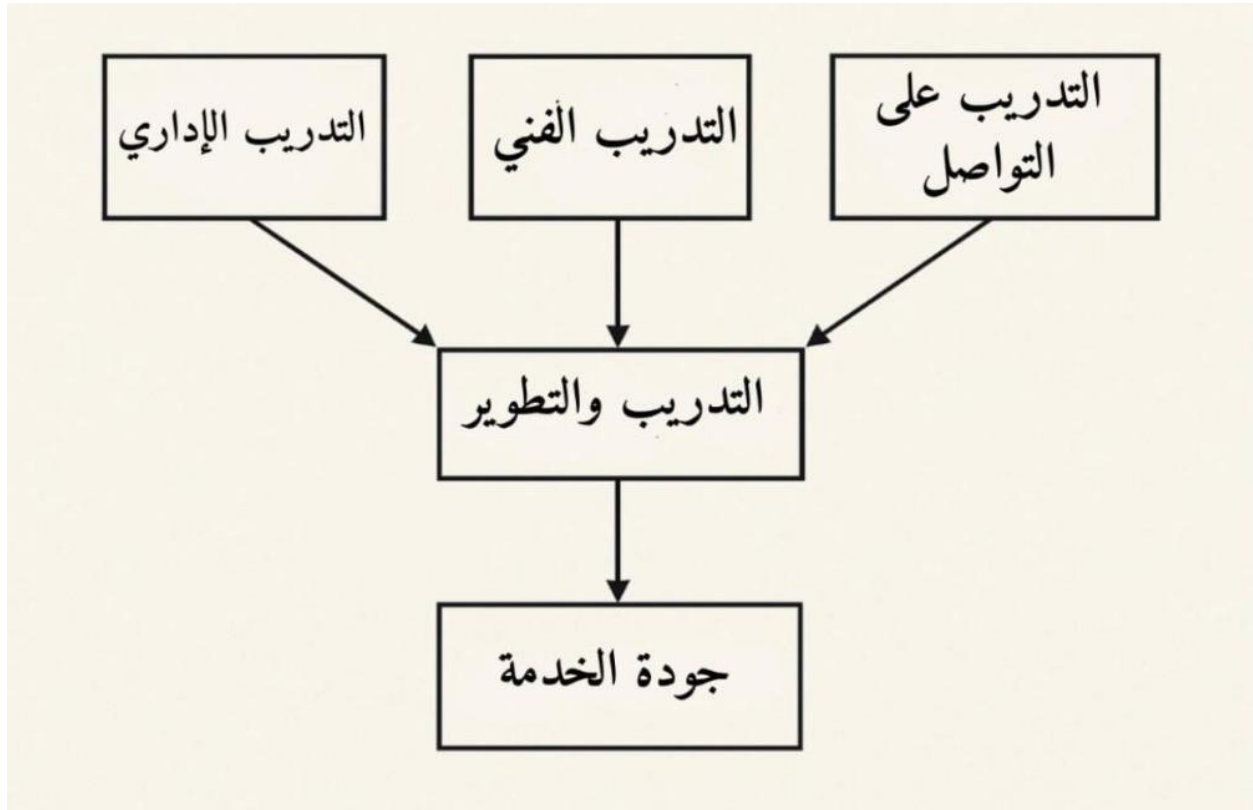
الفرضية الاتجاهية (H3):

" زيادة برامج التدريب الإداري في شركة زين تؤدي إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء "

الفرضية غير الاتجاهية (H4):

" هناك علاقة معنوية بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في شركة زين للاتصالات "

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1 : نموذج الدراسة (إعداد الطالبة)

كتابة موجزة عن الصناعة :

صناعة الاتصالات تعد من أبرز القطاعات الاقتصادية التي تلعب دورًا حيويًا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. تشمل هذه الصناعة توفير خدمات الاتصال الصوتي، الإنترنت، والبيانات للمستهلكين والشركات عبر شبكات الهاتف المحمول والثابت، بالإضافة إلى خدمات الإنترنت والخدمات المدارة.

تتسم صناعة الاتصالات بالتطور السريع نتيجة للابتكارات التكنولوجية المستمرة، مثل تقنيات الجيل الخامس مما يعزز التواصل بين الأفراد والشركات. كما أن الشركات العاملة، (IoT) والانترنت من الأشياء (5G) في هذا المجال تواجه منافسة شديدة، ما يفرض عليها تحسين خدماتها وتطوير أدائها بشكل مستمر لمواكبة متطلبات العملاء والابتكارات الجديدة.

في السعودية، تعد شركة “زين” واحدة من الشركات الكبرى في قطاع الاتصالات، التي تسعى لتعزيز مكانتها في السوق من خلال تحسين جودة خدماتها واستثمارها في برامج تدريب وتطوير موظفيها. في ظل هذه البيئة التنافسية، يمثل التدريب المستمر جزءًا أساسيًا من استراتيجيات هذه الشركات لتحسين أدائها وتعزيز رضا العملاء

المؤسسة المقترحة للدراسة التطبيقية :

“ STC ” شركة الاتصالات السعودية

تعد شركة الاتصالات السعودية واحدة من أهم وأكبر شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية , حيث تقدم مجموعة متنوعة من الخدمات في مجالات الهواتف المحمولة , الانترنت والخدمات الرقمية . تتسم هذه الشركة بحجمها الكبير وانتشارها الواسع , مما يجعلها نموذجاً مثالياً لدراسة تأثير برامج التدريب . والتطوير على جودة الخدمة

STC لماذا

اولاً : توفر الشركة حجم كبير وأثر واسع لخدماتها لملايين العملاء , ما يجعل دراسة أثر التدريب على جودة الخدمة ذا تأثير كبير وقابل للتعميم على قطاع الاتصالات في المملكة

ثانياً : التركيز على التطوير بشكل كبير في تطوير مهارات موظفيها من خلال برامج تدريبية متقدمة تهدف الى تحسين مستوى الخدمة والابتكار .

ثالثاً : لها دور كبير في السوق المحلي كونها شركة رائدة في السوق السعودي فإن نتائج الدراسة ستساهم في تحسين الخدمات المقدمة من قبل الشركة . كما يمكن أن تكون نتائج الدراسة قابلة للإستخدام كأدلة في باقي شركات الاتصالات المحلية

اهداف الدراسة :

أولاً : دراسة تأثير برامج التدريب الاداري والفني على تحسين جودة الخدمة في شركة اس تي سي
ثانياً : تقييم فعالية استراتيجيات التدريب المستخدمة في تحسين مهارات الموظفين وقدرتهم على تقديم خدمة متميزة للعملاء

ثالثاً : تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب بما يتماشى مع احتياجات السوق المحلي و رفع مستوى التنافسية في القطاع

1.8. الدراسة الميدانية

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي في هذه الدراسة، مع جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة. وقد تم اختيار العينة بشكل عشوائي من 70 موظفًا من أقسام مختلفة داخل الشركة. تشير الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير وتحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء. كما أنها تسعى إلى سد الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير التدريب على جودة الخدمة في شركات الاتصالات السعودية، مع التركيز على شركة زين. الدراسة الميدانية التي أجريتها تشمل تحليل أثر برامج التدريب على أداء الموظفين وجودة الخدمة، وقد تم تنفيذها لتوفير رؤى عملية تساعد في تحسين الأداء وزيادة رضا العملاء، مما يعزز التنافسية في السوق السعودي.

وهذه بعض الدراسات الميدانية السابقة

أظهرت دراسة (المطاع و المخلافي ، 2024) تأثير تمكين العاملين في الإبداع الإداري في قطاع الاتصالات اليمني، حيث استخدم الباحث أسلوب الاستبانة في جمع البيانات الميدانية من موظفي القطاع. النتائج أكدت أن تمكين العاملين يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري والإبداع داخل القطاع. أجريت دراسة ميدانية بواسطة (نافع، وآخرون 2023). حول "دور التحالف الاستراتيجي في دعم الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات المصري". استخدم الباحثون أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في قطاع الاتصالات المصري. أظهرت النتائج أن التحالفات الاستراتيجية أسهمت بشكل كبير في تحسين الأداء التنظيمي وتطويره، وأكدت على أهمية التكامل بين العناصر الاستراتيجية لتحقيق أفضل أداء في قطاع الاتصالات.

أجريت دراسة ميدانية بواسطة الذبحاني والشاوش (2024) حول "أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في قطاع الاتصالات اليمنية". استخدم الباحثون أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من العاملين في ثلاث شركات اتصالات في اليمن. أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا معنويًا للمناخ التنظيمي على أداء العاملين في القطاع، حيث كان مستوى الأداء مرتفعًا مع وجود تأثيرات واضحة لكل من نمط القيادة، الاتصال، وإجراءات العمل على تحسين الأداء الوظيفي.

أظهرت دراسة (الظفري، الأشول، 2024) أثر اليقظة الاستراتيجية في التميز المنظمي في قطاع الاتصالات اليمني. استخدم الباحثان أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من 220 موظفًا في القطاع. أظهرت النتائج أن اليقظة الاستراتيجية، بأبعادها المختلفة (التكنولوجية، التسويقية، التنافسية، البيئية)، تؤثر بشكل إيجابي على التميز المنظمي في القطاع

أجريت دراسة ميدانية بواسطة أنطوان (2021) حول "أثر محددات استراتيجية قيمة العملاء على النية نحو الولاء" في قطاع الاتصالات وقطاع أجهزة الهواتف الخلوية في مصر. استخدم الباحث أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من 419 فردًا. أظهرت النتائج أن قيمة العلاقات كانت المحدد الأكثر تأثيرًا على النية نحو الولاء، في حين أن قيمة المنفعة وقيمة العلامة التجارية لم تُظهر تأثيرًا معنويًا في القطاعات المدروسة

أجريت دراسة ميدانية بواسطة عمر وآخرون (2019) حول "عوائد الحجم والإنتاجية في قطاع الاتصالات لتحليل البيانات Cobb-Douglas وتكنولوجيا المعلومات المصري". استخدم الباحثون دالة إنتاج الاقتصاديات للقطاع خلال الفترة من 1990 إلى 2016. أظهرت النتائج أن القطاع يتسم بعوائد متزايدة الحجم، مما يتطلب مزيدًا من الاستثمارات في رأس المال لتحقيق زيادة في الإنتاج

1.9. مخطط المشروع

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

(جدول 1 : مخطط المشروع المقترحة) إعداد الطالبة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

المقدمة: 2.1.

أهمية إجراء مراجعة للأدبيات :

مراجعة الأدبيات هي خطوة أساسية في أي دراسة بحثية لأنها توفر فهماً عميقاً لما تم دراسته مسبقاً في المجال المعني. من خلال مراجعة الأدبيات، يمكن للباحث تحديد الفجوات البحثية، وتوضيح نقاط القوة والضعف في الدراسات السابقة، بالإضافة إلى تحديد الأساليب النظرية والتطبيقية التي أثبتت فعاليتها. كما تساعد مراجعة الأدبيات في بناء إطار مفاهيمي قوي يُعتمد عليه في تطوير فرضيات البحث، وبالتالي تؤدي إلى تحسين تصميم الدراسة. في حالك، مراجعة الأدبيات ستساعد في توضيح مدى تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركات الاتصالات السعودية، خاصة في شركة زين، والتي تعتبر عن موضوع بحثي .

مقدمة موجزة عن محتويات الفصل :

الفصل الثاني من هذه الدراسة سيركز على مراجعة الأدبيات المتعلقة بتأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة، بالإضافة إلى استعراض المتغيرات التي سيتم استكشافها البحث سيتناول هذا الفصل الدراسات السابقة التي بحثت في العلاقة بين التدريب وجودة الخدمة في قطاع الاتصالات، خصوصاً في الشركات السعودية. كما سيركز على تحديد المتغيرات المستقلة (التدريب والتطوير) والمتغيرات التابعة (جودة الخدمة) وكيفية تفاعل هذه المتغيرات مع بعضها البعض. الهدف من هذا الفصل هو تأسيس أساس نظري قوي يوجه الدراسة ويجب على التساؤلات التي سيتم استكشافها في مراحل البحث القادمة

أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة :

مراجعة الأدبيات الحالية مهمة بشكل خاص في هذه الدراسة لأنها تساعد على تقديم تحليل دقيق للمعرفة المتاحة حول العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في شركات الاتصالات، بشكل عام، وفي شركة زين للاتصالات بشكل خاص. الأدبيات توفر أيضاً الإطار اللازم لفهم كيف يمكن للتدريب المستمر أن يسهم في تحسين أداء الموظفين وجودة الخدمة المقدمة للعملاء. من خلال تحليل الأدبيات السابقة، سيتمكن من تحديد الأساليب الفعالة في تنفيذ برامج التدريب، مما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم توصيات عملية لدعم الشركات في تحسين جودة خدماتها

دراسات أدبية سابقة :

اشارت دراسة (الحلاق , 2022) تعتبر شركات الاتصالات من أهم المنظمات الخدمية في سورية، حيث تقوم بتوفير جميع أشكال التواصل في المجتمع. لذلك، من الضروري أن تقوم هذه الشركات بشكل مستمر بتطوير آلية تقديم خدماتها ورفع مستوى جودتها لتعزيز رضا العملاء، مما ينعكس على حصة الشركة السوقية ومكانتها في المنافسة في سوق خدمات الاتصالات في سورية. في إطار التحسين المستمر، تعتبر إدارة العمليات من الأصول والممتلكات المهمة التي يجب أن تُدار بفعالية. ويشمل ذلك فهم العمليات ومراقبتها وقياس أدائها وتطويرها لضمان تحسين مؤشرات الأداء الرئيسية وتقليل التكرار ونسبة الأخطاء، مما يؤدي إلى تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية وقيمة مضافة للعملاء.

إطار العمليات في (ETOM من أجل تحسين أداء العمليات في شركات الاتصالات، يُعتبر إطار العمل قطاع الاتصالات) أحد الأدوات المتكاملة التي تم إصدارها من قبل منتدى إدارة الاتصالات في عام 2010. يقدم هذا الإطار طريقة قياسية موحدة لتمثيل ونمذجة وتحليل جميع الوظائف والعمليات التشغيلية في قطاع الاتصالات، ويعمل على القضاء على الفجوات داخل العمليات، وتقليل التكرار، وتحقيق تحسينات في التكلفة، الزمن، والأداء.

ومبادئه، ومدى إمكانية تطبيقه ETOM تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل نظري لأهم العمليات في كإطار عمل موحد لتحليل العمليات وتحسينها، وكذلك دراسة العلاقة بين العمليات المختلفة بطريقة قياسية. كما تركز الدراسة على العمليات التي تتعلق بالعملاء وخدماتهم، وتحليل هذه العمليات بما يتماشى مع مبادئ لتحسين مستوى رضا العملاء في شركات الاتصالات. وتستعرض كيفية تأثير هذه التحسينات ETOM على الخدمة المقدمة للعملاء، مما يشجع على تعميم هذه المبادئ على مختلف العمليات في الشركات وزيادة الأرباح وجودة الخدمات

(وأيضا اشارت دراسة (عثمان , البلادي , 2023

في عصر التطور التقني السريع، تُعد تقنيات البيانات الضخمة من الأدوات الأساسية التي تدعم نمو القطاعات المختلفة، بما في ذلك قطاع الاتصالات. تعمل تقنيات الحوسبة السحابية، ووسائل التواصل الاجتماعي، وتقنيات الاتصالات المتنقلة، والحوسبة الرقمية على تعزيز حجم البيانات بشكل كبير، مما يعزز الحاجة إلى تحليلها واستخلاص قيم اقتصادية منها. تم تصميم تقنيات البيانات الضخمة لاستخراج القيمة من كميات ضخمة ومتنوعة من البيانات، من خلال تمكين الاستحواذ السريع وتحليلها. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تقنية البيانات الضخمة وفهم كيفية تطبيقها في قطاع الاتصالات. التي تساعد في (SWOT) اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة التحليل الرباعي. تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المتعلقة بتقنية البيانات الضخمة في قطاع الأعمال. أظهرت الدراسة أن تقنية البيانات الضخمة ساهمت بشكل كبير في تحسين العمليات والوظائف المختلفة في قطاع الاتصالات، مثل تحسين الرؤية واتخاذ قرارات دقيقة في الوقت المناسب، تحليل قطاعات السوق، التعرف على الفرص التجارية الجديدة، وتحسين العمليات. كما وفرت تقنيات البيانات الضخمة القدرة على تحليل اتجاهات العملاء بشكل تنبؤي، مما يساعد الشركات على التكيف مع احتياجات السوق.

خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، أبرزها أهمية التعاون بين المهنيين في مجالات الأعمال التجارية وتكنولوجيا المعلومات لتطوير البيانات الضخمة وجعلها أكثر فعالية، مع التركيز على الجوانب القانونية والأمنية لتقنيات البيانات الضخمة

2.2. المتغير المستقل

1 - التعريف : يُعرّف التدريب والتطوير على أنهما عملية مخططة تهدف إلى تنمية قدرات الأفراد في المجالات الفنية والسلوكية والإدارية، مما يُمكنهم من أداء فعال ومثمر يُسهم في تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة

2 - تطوره التاريخي : شهدت ممارسات التدريب والتطوير تطورًا ملحوظًا منذ السبعينيات، حيث بدأت المنظمات في التركيز على تطوير الموظفين من خلال استخدام أساليب حديثة مثل التدريب عبر الحاسوب

والتلفاز، ودراسات الحالة، ولعب الأدوار. في الثمانينيات، توسع نطاق التدريب ليشمل التدريب عبر الثقافات، والتركيز على تطوير الموظف الفردي، واستخدام أدبيات التطوير التنظيمي الجديدة لتأطير برامج التدريب. مع مطلع القرن، بدأ التركيز على تدريب الفرق، مثل التدريب المتقاطع، الذي يُعنى بتدريب الموظفين على مسؤوليات زملائهم لتعزيز التعاون والتفاهم بين أعضاء الفريق

3 - الأبعاد الرئيسية للتدريب والتطوير :تشمل الأبعاد الأساسية للتدريب والتطوير ما يلي :

- التدريب الفني : يركز على تطوير المهارات الفنية المتعلقة بالوظيفة .

- التدريب الإداري : يهدف الى تحسين مهارات القيادة والادارة .

- التدريب السلوكي : يعنى بتطوير السلوكيات والاتجاهات الايجابية لدى الموظفين .

تعتبر هذه الأبعاد أساسية لضمان تحسين الاداء الفردي والجماعي داخل المنظمة .

4 - النظريات المرتبطة بالتدريب والتطوير : تتعدد النظريات التي تدعم ممارسات التدريب والتطوير ومنها :

- نظرية التعلم الاجتماعي : تشير الى ان الافراد يتعلمون من خلال مراقبة وتقليد الاخرين , مما يبرز أهمية النماذج الايجابية في بيئة العمل .

- نظرية التعلم التجريبي : تركز على اهمية الخبرة المباشرة في عملية التعليم , حيث يعتبر التعلم عملية مستمرة تبدأ بالتجربة وتنتهي بالتفكير والتطبيق .

- نظرية الذكاء المتعدد : تقترح أن الافراد يمتلكون أنواعاً متعددة من الذكاء مثل : الذكاء اللغوي - المنطقي - الاجتماعي - الخ .. مما يستدعي تنوع أساليب التدريب لتلبية احتياجات جميع الافراد

2.3. المتغير التابع

- 1 - التعريف : جودة الخدمة هي مقياس يُستخدم لتقييم مدى قدرة المؤسسة على تلبية توقعات العملاء من خلال تقديم خدمات تتسم بالكفاءة والفعالية. وفقاً لـ هارفارد بزنس ريفيو، تُعرف جودة الخدمة بأنها "المقارنة بين توقعات العميل عن الخدمة والأداء الفعلي المقدم من الشركة، وترتبط ارتباطاً وثيقاً برضا العميل
- 2 - التطور التاريخي : شهدت مفاهيم جودة الخدمة تطوراً ملحوظاً منذ السبعينيات، حيث بدأ التركيز على تحسين العمليات وتلبية احتياجات العملاء. في الثمانينيات، ظهرت نماذج مثل SERVQUAL التي ساعدت في قياس الفجوة بين توقعات العملاء وأداء الخدمة الفعلي. مع بداية الألفية، أصبح التحول الرقمي وتبني التقنيات الحديثة جزءاً أساسياً من استراتيجيات تحسين جودة الخدمة في قطاع الاتصالات
- 3 - الأبعاد الرئيسية لجودة الخدمة : تُقاس جودة الخدمة عادةً من خلال خمسة أبعاد رئيسية، وفقاً لنموذج

SERVQUAL :

- الملموسية: تشير إلى التجهيزات المادية، مثل المكاتب والمعدات
 - الاعتمادية: القدرة على تقديم الخدمة كما هو متوقع وبشكل موثوق.
 - الاستجابة: الاستعداد لمساعدة العملاء وتقديم الخدمة بسرعة
 - الأمان: ضمان سلامة العملاء ومعلوماتهم.
 - التعاطف: الاهتمام الشخصي والاهتمام باحتياجات العملاء الفردية.
- تُظهر الدراسات أن هذه الأبعاد تؤثر بشكل مباشر على رضا العملاء وولائهم، خاصة في قطاع الاتصالات
- 4 - النظريات المرتبطة بجودة الخدمة :

نظرية الفجوة : تُركز على تحديد الفجوات بين توقعات العملاء والأداء الفعلي للخدمة، وتساعد في تحديد مجالات التحسين.

نظرية القيمة المدركة : تُشير إلى أن العملاء يقيمون الخدمة بناءً على القيمة التي يدركونها مقارنةً بالتكلفة المدفوعة.

نظرية الرضا والولاء : تُوضح العلاقة بين رضا العملاء وولائهم، وكيفية تأثير جودة الخدمة على هذه العلاقة.

تُستخدم هذه النظريات لتطوير استراتيجيات تهدف إلى تحسين جودة الخدمة وتعزيز تجربة العملاء في قطاع الاتصالات

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة :

التدريب والتطوير يُعتبران من الركائز الأساسية لتحسين أداء الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة المقدمة للعملاء. تشير الدراسات إلى أن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير يسهم في تعزيز مهارات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات

الأنماط المرتبطة بالعلاقة بين التدريب وجودة الخدمة

تظهر عدة أنماط في العلاقة بين التدريب وجودة الخدمة، منها

الأنماط الإيجابية: حيث يُسهم التدريب الفعّال في تحسين مهارات الموظفين، مما يؤدي إلى تقديم خدمة عالية الجودة

الأنماط السلبية: في حالة عدم توافق التدريب مع احتياجات الموظفين أو بيئة العمل، مما قد يؤدي إلى تراجع في جودة الخدمة

الصراعات والفجوات في العلاقة بين التدريب وجودة الخدمة

تُظهر الدراسات وجود صراعات وفجوات قد تؤثر سلباً على العلاقة بين التدريب وجودة الخدمة، مثل

فجوة المعرفة: عدم تحديث برامج التدريب بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية واحتياجات السوق

فجوة التطبيق: عدم تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب في بيئة العمل الفعلية

فجوة التقييم: غياب آليات فعّالة لتقييم أثر التدريب على جودة الخدمة

2.5. الخاتمة

في ختام هذا البحث، تم تحليل العلاقة بين التدريب والتطوير كمتغير مستقل وجودة الخدمة كمتغير تابع في سياق قطاع الاتصالات. أظهرت الدراسات السابقة أن التدريب والتطوير لهما تأثير كبير في تحسين الأداء العام للموظفين، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة الخدمة المقدمة للعملاء. حيث أكدت نتائج الدراسات أن تطبيق برامج تدريبية فعّالة تؤدي إلى تحسين مهارات الموظفين وكفاءتهم، مما يساهم في تعزيز رضا العملاء وتحقيق التفوق التنافسي في السوق

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة :

التأثير الإيجابي للتدريب والتطوير: جميع الدراسات التي تم الاطلاع عليها تشير إلى وجود علاقة قوية بين التدريب وتحسين جودة الخدمة، حيث يساهم التدريب في تعزيز المهارات الفنية والإدارية، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وجودة الخدمة المقدمة للعملاء

التحديات والفجوات: على الرغم من أن التدريب والتطوير يُعتبران من الأدوات الأساسية لتحسين الخدمة، أظهرت بعض الدراسات وجود فجوات تتعلق بتطبيق البرامج التدريبية بشكل متنسق وفعال. إذ قد تفتقر بعض الشركات إلى استراتيجيات متكاملة لتقييم مدى تأثير هذه البرامج على جودة الخدمة

الأنماط المختلفة: أظهرت الدراسات أن تطبيق التدريب بشكل صحيح يؤدي إلى تحسين الخدمة وجودة الأداء، بينما يؤدي التدريب غير المتسق أو غير المناسب إلى نتائج عكسية تؤثر سلباً على الخدمة المقدمة للعملاء

مناقشة آثار البحث المستقبلية

تتضح آثار البحث المستقبلية في إمكانية تطبيق نتائج الدراسة لتطوير استراتيجيات تدريب متكاملة يمكن تكييفها مع مختلف قطاعات الأعمال، خاصة في قطاع الاتصالات. يمكن أن يستفيد قطاع الاتصالات من تحسين البرامج التدريبية لضمان تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل. من المتوقع أن يساهم البحث في تحسين فهم العلاقات المعقدة بين التدريب وجودة الخدمة، وبالتالي فتح المجال لتطوير طرق جديدة لقياس فعالية برامج التدريب وتأثيرها على أداء الشركات

: المساهمات الإجمالية لبحثك في هذا المجال

يسهم هذا البحث في تعزيز فهم العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في قطاع الاتصالات، حيث يقدم تحليلاً شاملاً لأثر برامج التدريب على تحسين جودة الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم البحث في تسليط الضوء على الفجوات الحالية في تطبيق التدريب، ويقدم توصيات عملية لتحسين فعالية البرامج التدريبية في هذا القطاع. كما يقدم البحث إرشادات تساعد الشركات على استثمار الموارد بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تحقيق التميز التنافسي وزيادة رضا العملاء

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نقوم حالياً بإجراء دراسة علمية تهدف إلى "أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة زين للاتصالات في مدينة جدة". يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء وتجاربكم الشخصية التي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في القطاع. يُعتبر هذا البحث جزءاً من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في الإدارة من جامعة ميدأوشن، وهو مرتبط بمصلحتكم المباشرة في تحسين بيئة العمل وتقديم خدمة متميزة. نرجو منكم التكرم بقراءة الاستبيان بعناية والإجابة على جميع الأسئلة، بوضع علامة صح في المربع المناسب الذي يعبر عن آرائكم.

نشكركم جزيل الشكر على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق أهدافها. نود أن نؤكد أن البيانات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسوف تتم معالجتها بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

البيانات الشخصية

الجنس :

- ذكر
- أنثى

المستوى التعليمي :

- تعليم ثانوي
- بكالوريوس
- ماجستير

العمر :

- أقل من 20 سنة
- من 20 الى 30 سنة
- من 40 إلى 50 سنة
- أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة :

- من سنتين الى 5 سنوات
- من 5 سنوات إلى 10 سنوات
- من 10 سنوات إلى 15 سنة
- من 15 سنة فأكثر

الاستبيان الاول :

جودة الخدمة

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم تحديد برامج التدريب بناءً على احتياجات الموظفين الفعلية			
2	يتم تحديد وقت التدريب بما يتناسب مع انشغالات الموظفين			
3	يتم تقييم فعالية البرامج التدريبية بعد كل دورة تدريبية			
4	تقوم الشركة بتوفير فرص تدريب مستمر للموظفين			
5	تقدم الشركة برامج تطوير متخصصة لتحسين مهارات الموظفين العملية			

الاستبيان الثاني

أثر التدريب والتطوير

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	يتم وضع خطط تدريبية بناءً على أهداف محددة مسبقة			
2	تعتمد برلمج التدريب على مواد تدريبية متطورة			
3	يتم التركيز في التدريب على المهارات المطلوبة بشكل مباشر للعمل			
4	تقدم الشركة برامج تدريبية شاملة لتحسين الاداء المهني			
5	يتم تقييم فعالية البرامج التدريبية بعد تنفيذها			

استبيان حول أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة زين للاتصالات في مدينة جدة

<https://forms.gle/ovTShjFaxTiCC5AJ9>

في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، أصبح التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لرفع كفاءة موظفيها وتحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء المشاركين حول أثر برامج التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، وذلك من خلال قياس مدى فعالية التدريب في تحسين الأداء، تطوير المهارات، وتعزيز رضا العملاء

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من الأجزاء الأساسية في أي دراسة بحثية، إذ يوضح المنهجية العلمية التي اتبعها الباحث للوصول إلى أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها. ويشمل ذلك تحديد المتغيرات الإجرائية، نوع المنهج، مجتمع الدراسة وعينتها، أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل، بالإضافة إلى حدود البحث من الناحية المكانية والزمانية والموضوعية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل (التدريب والتطوير): يقصد به البرامج والأنشطة التي تنفذها شركة زين للاتصالات بهدف رفع مهارات الموظفين وقدراتهم الفنية والإدارية والسلوكية، والتي تم قياسها من خلال مجموعة من البنود في الاستبانة (مثل: التدريب الفني، الإداري، السلوكي، وتدريب التقنيات الحديثة).

المتغير التابع (جودة الخدمة): يقصد به مستوى كفاءة الخدمات المقدمة من قبل موظفي شركة زين SERVQUAL للاتصالات، ومدى مطابقتها لتوقعات العملاء. وقد تم قياسها من خلال أبعاد نموذج (الملموسية، الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، التعاطف).

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث: تفسيرية

البحث يهدف إلى تحليل العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في شركة زين للاتصالات، وذلك لفهم كيفية تأثير هذه البرامج على أداء الموظفين وتحسين الجودة.

منهج البحث: استقرائي

البحث يعتمد على جمع البيانات من الواقع (من خلال الاستبانة مع موظفي شركة زين للاتصالات) وتحليلها للوصول إلى استنتاجات حول تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة.

استراتيجية البحث: دراسة حالة

البحث يركز على دراسة تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات. بما أن دراستي تستهدف شركة معينة في قطاع الاتصالات السعودي (شركة زين)، فإنها تندرج تحت دراسات الحالة

نوع البحث: كمي

البحث يعتمد على جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة، التي هي أداة قياس كمية تُستخدم للحصول على بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي الذي يتم استخدامه في الدراسة لاستخلاص النتائج يتطلب بيانات رقمية، وهذا يتوافق مع نوع البحث الكمي

البحث يهدف إلى قياس العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة باستخدام أدوات كمية، مثل الاستبانة، والتي تُحلل إحصائياً للوصول إلى نتائج ملموسة

الأفق الزمني: مقطع عرضي

البحث يعتمد على جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة (من خلال الاستبانة) من مجموعة من الموظفين في شركة زين للاتصالات

المقاطع العرضية هي دراسات تجمع البيانات وتحللها في وقت واحد، مما يعني أن البحث لا يتتبع التغيرات على مدار الزمن، بل يركز على العلاقة بين المتغيرات في وقت معين

طرق جمع البيانات

(أداة الاستبانة (الاستبيان

تم استخدام أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في بحثك. وهي أداة شائعة في البحوث الكمية، حيث يتم تصميم استبيانات تحتوي على أسئلة مغلقة (ذات إجابات محددة) أو مفتوحة (تسمح بالإجابة بحرية).

تم جمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من 70 موظفًا من مختلف أقسام شركة زين للاتصالات في مدينة جدة.

الهدف: قياس مدى تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة من خلال آراء الموظفين حول برامج التدريب وفعالية تحسين الخدمة.

طرق تحليل البيانات

التحليل الإحصائي

بما أن البحث يعتمد على البيانات الكمية المستخلصة من الاستبانة، يتم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الإحصائي.

التحليل الإحصائي يشمل تقنيات مثل التحليل الوصفي (لحساب المتوسطات والنسب) و التحليل (الاستدلالي) (للتأكد من وجود علاقات معنوية بين المتغيرات

أو الارتباط (ANOVA) سيتم استخدام اختبارات إحصائية مثل اختبارات التباين لتحديد ما إذا كانت هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين التدريب وجودة الخدمة (Correlation).

التحليل الوصفي

التحليل الوصفي يستخدم لفهم التوزيع الأساسي للبيانات، مثل حساب المتوسطات والنسب المئوية لآراء المشاركين في الاستبانة.

هذا التحليل يساعد في تحديد الاتجاهات العامة في البيانات مثل مستوى رضا الموظفين عن برامج التدريب

جدول تصميم البحث

البند	الوصف
فلسفة البحث	تفسيرية - يهدف البحث الى فهم وتحليل العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في شركة زين
اسلوب التحليل	استقرائي - يعتمد على جمع البيانات من الواقع من خلال استبانة مع موظفي شركة زين
منهج البحث	دراسة حالة - يركز على دراسة تأثير التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين
اختيار البحث	كمي - يعتمد على جمع بيانات رقمية باستخدام الاستبانة وتحليلها احصائيا
الافق الزمني	مقطع عرضي - تم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة من العينة
التقنيات والاجراءات	اداة جمع البيانات : الاستبانة - تم جمع البيانات من عينة عشوائية من 50 موظف في شركة زين للاتصالات في جدة

جدول

- تصميم البحث (إعداد الطالبة) 2

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، والذين تنتوع مهامهم في الأقسام الإدارية والفنية والتشغيلية. وتعد هذه الفئة من أهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها الشركة في تقديم خدمات الاتصالات بجودة عالية. ونظرًا لأهمية التدريب والتطوير في تحسين مستوى الخدمة ورفع رضا العملاء، فقد تم اختيار مجتمع البحث ليشمل جميع العاملين بالشركة، باعتبارهم الأكثر ارتباطًا بالموضوع قيد الدراسة

وبحسب البيانات المتوفرة لدى الشركة، فإن إجمالي عدد الموظفين العاملين في شركة زين بجدة يبلغ 600 موظف. ونظرًا لصعوبة دراسة المجتمع كاملاً، فقد اعتمد الباحث على اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ لتحديد حجم العينة المناسب (Morgan Table) حجمها 50 موظفًا، وذلك بالاستناد إلى معادلة مورجان بالنسبة لحجم المجتمع

توزيع مجتمع الدراسة :

الفئة	عدد الموظفين	النسبة
موظفو شركة زين للاتصالات - جدة	موظف 600	100%

جدول 3 - توزيع مجتمع الدراسة (اعداد الطالبه)

عينة البحث :

عينة البحث	حجم العينة
موظفو شركة زين - جدة	55 موظف

- عينة البحث (اعداد الطالبه) 4 جدول

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمد الباحث في جمع بيانات الدراسة على أداة الاستبانة (الاستبيان)، نظرًا لملاءمتها لطبيعة البحث الكمي وقدرتها على جمع معلومات دقيقة من عدد من الأفراد في وقت قصير.

تم إعداد الاستبانة بعناية لتتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس محاور الدراسة الرئيسة، والمتمثلة في التدريب والتطوير وجودة الخدمة داخل شركة زين للاتصالات.

تم تصميم فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الثلاثي الذي يتدرج بين

،(موافق – محايد – غير موافق)

.وذلك لقياس اتجاهات واستجابات المشاركين بشكل مبسط وواضح

تم توزيع الاستبانات إلكترونياً على عينة عشوائية مكوّنة من (50) موظفًا من مختلف الأقسام الإدارية والتشغيلية في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، لضمان تمثيل متوازن لأراء العاملين في الشركة. وبعد استلام الاستبانات المكتملة، قام الباحث بمراجعتها بدقة للتأكد من خلوها من الأخطاء والقيم الناقصة قبل البدء في عملية التحليل الإحصائي.

لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبانات، بهدف SPSS اعتمد الباحث بعد ذلك على برنامج الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها

3.6. أنواع البيانات

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) التي تم جمعها مباشرة من الميدان من خلال أداة الاستبانة التي وُزعت على عينة من موظفي شركة زين للاتصالات بمدينة جدة. وقد تضمنت هذه البيانات استجابات الموظفين حول أثر برامج التدريب والتطوير على جودة الخدمة المقدمة داخل الشركة.

لدعم الإطار النظري للدراسة، وذلك من (Secondary Data) كما استخدم الباحث البيانات الثانوية خلال الرجوع إلى المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب، والمقالات الأكاديمية، والدراسات السابقة، والتقارير المتعلقة بموضوع التدريب والتطوير وجودة الخدمة في قطاع الاتصالات.

نظرًا لاعتمادها على الأرقام والنسب (Quantitative Data) وتُعد البيانات التي تم جمعها بيانات كمية بهدف تحديد طبيعة العلاقة بين SPSS، المئوية وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية عبر برنامج التدريب والتطوير وجودة الخدمة بشكل موضوعي وقابل للقياس

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

عد جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة، قام الباحث باتتباع مجموعة من الخطوات التحليلية للوصول إلى نتائج دقيقة تخدم أهداف الدراسة وتجب عن تساؤلاتها. وقد تم الاعتماد على برنامج SPSS الإحصائي لقدرته على معالجة البيانات الكمية واستخلاص المؤشرات الإحصائية بدقة وموضوعية. وتتمثل إجراءات التحليل الإحصائي في الخطوات التالية:

1. الترميز والإدخال:

مع SPSS، تم ترميز استجابات أفراد العينة وتحويلها إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل داخل برنامج. مراجعة البيانات للتأكد من خلوها من الأخطاء أو القيم الناقصة.

2. التحليل الوصفي (Descriptive Statistics):

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الوصفية مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بهدف وصف خصائص عينة الدراسة والتعرف على الاتجاهات العامة في استجابات موظفي شركة زين حول التدريب والتطوير وجودة الخدمة.

3. اختبارات الصدق والثبات:

- تم التحقق من أن الاستبانة تقيس المتغيرات التي صُممت من أجلها: (Validity) الصدق.
- لقياس مدى (Cronbach's Alpha) تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Reliability) الثبات. اتساق واستقرار الإجابات داخل محاور الاستبانة.

4. التحليل الاستدلالي (Inferential Statistics):

استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، ومن أبرزها:

- لقياس قوة واتجاه العلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة: (Correlation) معامل الارتباط.

- للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات فئات مختلفة من الموظفين مثل (T-Test) اختبار الجنس أو سنوات الخبرة.
- للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الخدمة تعود (ANOVA) اختبار التباين إلى متغيرات ديموغرافية مثل العمر أو القسم الوظيفي

5. تفسير النتائج

قام الباحث بتحليلها وتفسيرها وربطها بأهداف الدراسة ، SPSS بعد استخراج النتائج من برنامج وفرضياتها، مع مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة لتوضيح أوجه الاتفاق أو الاختلاف وتعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة في شركة زين للاتصالات

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض منهجية البحث والخطوات العلمية التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

شمل الفصل تحديد فلسفة البحث ومنهجه واستراتيجيته، إضافةً إلى توضيح نوع البحث والأفق الزمني له، ثم تناول طرق جمع البيانات وأدواتها، وأنواع البيانات المستخدمة، وإجراءات التحليل الإحصائي التي تم الاعتماد عليها في معالجة البيانات واستخلاص النتائج.

وقد تم الاعتماد على أداة الاستبانة كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (50) موظفًا من لما SPSS مختلف أقسام شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج يتميز به من دقة في التحليل الكمي.

يمهد هذا الفصل للفصل التالي، الفصل الرابع، الذي سيتم فيه عرض النتائج الإحصائية المستخلصة من تحليل بيانات الاستبانة، ومناقشتها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها، بما يساهم في تقديم تفسير علمي للعلاقة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة داخل الشركة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يُعَدّ التحليل الإحصائي من الأدوات الأساسية في البحوث العلمية، إذ يُسهم في تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات دلالات علمية تُساعد على فهم الظواهر محل الدراسة، واستخلاص العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

وفي هذا الفصل، سيتم التركيز على تحليل نتائج الدراسة المتعلقة بأثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، وذلك من خلال استعراض البيانات التي تم جمعها باستخدام أداة الاستبانة، وتطبيق الأساليب الإحصائية الملائمة لتفسير هذه النتائج بدقة.

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تم تنفيذها باستخدام البرامج الإحصائية الحديثة، لتحليل البيانات الميدانية المتعلقة بعينة الدراسة المكوّنة من (50) موظفًا من SPSS وبالأخص برنامج أقسام مختلفة داخل الشركة.

ويشمل هذا الفصل التحليل الوصفي لخصائص العينة، واختبارات الصدق والثبات لأداة القياس، بالإضافة إلى التحليل الاستدلالي الذي يتضمن اختبار الفرضيات للتحقق من وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة. كما سيتم استعراض مدى ملاءمة النموذج الإحصائي المستخدم، وتفسير النتائج في ضوء أهداف الدراسة وفرضياته.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف تفصيلي لخصائص عينة الدراسة التي تم اختيارها من موظفي شركة زين للاتصالات بمدينة جدة. تم اختيار 50 موظفًا بطريقة عشوائية من مختلف الأقسام الإدارية والفنية والتشغيلية داخل الشركة، وذلك بهدف تمثيل شامل وموضوعي لمجتمع الدراسة.

وقد أُجري التحليل الإحصائي الوصفي لعينة البحث لتحديد توزيع الخصائص الديموغرافية للعينة، بما يشمل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي. يتيح هذا التحليل فهماً أفضل لتركيبية المشاركين في الدراسة، ويساعد في تفسير نتائج الاستبيان وتحليل الفروق بين فئات العينة.

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن أفراد العينة يختلفون من حيث الخصائص الشخصية والتعليمية، مما يعكس تنوعاً إيجابياً يثري نتائج الدراسة ويزيد من إمكانية تعميمها على مجتمع البحث الأكبر.

المتغير	الفئة	التكرار
الجنس	ذكر	20
	انثى	35
العمر	اقل من 20 سنة	4
	من 20 الى 30 سنة	26
	من 31 الى 40 سنة	19
	من 41 الى 50 سنة	5
	اكثر من 51 سنة	1
المستوى التعليمي	ثانوي	10
	بكالوريوس	40
	ماجستير	4
	دكتورة	1

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

قبل إجراء التحليل الإحصائي، تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة التي تضمنت محورين رئيسيين:

الأول يقيس أثر التدريب والتطوير، والثاني يقيس مستوى جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة.

يُقصد بالصدق أن تعكس فقرات الأداة ما صُممت لقياسه، وقد تحقق الصدق الظاهري والمحتوى من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين في إدارة الأعمال، للتأكد من وضوح العبارات وسلامتها اللغوية ومدى ارتباطها بمحاور الدراسة.

أما الثبات فيشير إلى استقرار أداة القياس عبر الزمن، وتم التحقق منه باستخدام معامل ألفا كرونباخ وذلك لتحديد درجة الاتساق الداخلي بين فقرات كل محور. وقد طُبّق المقياس (Cronbach's Alpha) الثلاثي (موافق – محايد – غير موافق) على عينة بلغت (55) موظفًا من شركة زين للاتصالات بمدينة جدة.

المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ الفا a))	درجة الثبات
محور التدريب والتطوير	5	0.84	مرتفع
محور جودة الخدمة	5	0.82	مرتفع
المجموع الكلي للأداة	10	0.85	مرتفع جدا

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال تحليل إجابات أفراد العينة حول محوري البحث: التدريب والتطوير وجودة الخدمة، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة التي سعت إلى التعرف على مدى إدراك موظفي شركة زين للاتصالات بمدينة جدة لأثر التدريب والتطوير في تحسين جودة الخدمة.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات آراء العينة نحو كل محور من محاور الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن متوسطات استجابات أفراد العينة تراوحت بين (2.50 – 2.85)، وهو ما يعكس مستوى موافقة متوسط يميل إلى المرتفع على فقرات الاستبيان.

وبشكل عام، يتضح أن أفراد العينة يُبدون درجة عالية من الوعي بأهمية التدريب والتطوير ودوره في رفع مستوى جودة الخدمة المقدمة للعملاء، مما يجيب بصورة مباشرة على أسئلة الدراسة ويؤكد أن تطبيق برامج تدريبية فعالة يسهم في تحقيق كفاءة تشغيلية أعلى وتحسين تجربة العملاء

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة العام
التدريب والتطوير	2.68	0.51	متوسط يميل الى المرتفع
جودة الخدمة	2.69	0.50	متوسط يميل الى المرتفع

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة التي وضعت في الفصل الأول، وذلك للتحقق من مدى وجود أثر للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة.

وقد استخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل متوسطات استجابات أفراد العينة لكل محور، وتم الاعتماد على مستوى الموافقة كدليل على صحة أو رفض الفرضية

الفرضية الرئيسة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة

الفرضيات الفرعية:

يوجد أثر للتدريب على تحسين أداء الموظفين في تقديم الخدمة

يوجد أثر للتطوير على زيادة رضا العملاء وجودة الخدمات المقدم

الفرضية	المتوسط العام	مستوى الموافقة	النتيجة
أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة	2.68	متوسط يميل الى المرتفع	مقبولة
اثر التدريب على اداء الموظفين	2.77	مرتفع	مقبولة
اثر التطوير على رضا العملاء	2.69	متوسط يميل الى المرتفع	مقبولة

مناقشة النتائج:

تشير النتائج إلى أن أفراد العينة أبدوا موافقة بدرجات متفاوتة حول فقرات الاستبيان، حيث كانت (المتوسطات الحسابية قريبة من الحد الأعلى لمقياس الإجابة (3)). وهذا يدل على أن برامج التدريب والتطوير المطبقة في شركة زين للاتصالات تسهم بشكل واضح في رفع جودة الخدمة وتحسين أداء الموظفين وزيادة رضا العملاء.

تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أكدت أن التدريب الفعّال يؤدي إلى تحسين مهارات العاملين وزيادة جودة الخدمات المقدمة. كما أن وجود علاقة إيجابية بين التدريب وجودة الخدمة يدعم الاتجاه الإداري الذي يرى أن الاستثمار في رأس المال البشري هو وسيلة أساسية لتحقيق التميز المؤسسي.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن فرضيات الدراسة قد تم قبولها جميعاً، مما يعزز أهمية تطبيق برامج تدريب وتطوير مستمرة في المؤسسات الخدمية لتحسين جودة الأداء العام وتحقيق رضا العملاء.

4.6. الخاتمة

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لأداة الدراسة أن موظفي شركة زين للاتصالات بمدينة جدة لديهم وعي مرتفع بأهمية التدريب والتطوير ودوره في رفع جودة الخدمة المقدمة للعملاء. وقد أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي أن مستوى الموافقة على فقرات الاستبيان جاء بدرجة متوسطة تميل إلى الارتفاع في كلا المحورين، مما يؤكد وجود اتجاه إيجابي لدى أفراد العينة نحو تطبيق برامج التدريب والتطوير داخل الشركة

كما بيّنت نتائج اختبار الفرضيات أن هناك علاقة ذات دلالة واضحة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، مما يدعم فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية، ويؤكد أن الاستثمار في تنمية مهارات الموظفين ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والخدمة

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن النتائج الإحصائية تدعم أهداف البحث وتُعدّ للانتقال إلى الفصل الخامس الذي يتناول ملخص النتائج والتوصيات العملية والمقترحات المستقبلية لتحسين برامج التدريب والتطوير في الشركات الخدمية المشابهة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل بيانات الاستبيان ومناقشة الفرضيات، إضافةً إلى تحديد حدود الدراسة التي يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج، ثم تقديم بعض المقترحات للدراسات المستقبلية في ضوء النتائج الحالية.

ويُعد هذا الفصل خاتمة البحث، إذ يوضح أبعاد الدراسة وحدودها، ويقترح اتجاهات جديدة للباحثين المهتمين بموضوع التدريب والتطوير وجودة الخدمة في المؤسسات الخدمية

أولاً : الحدود المكانية

تم تنفيذ الدراسة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في مجال الاتصالات بالمملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج تعكس واقع هذه الشركة تحديداً، وقد تختلف عن شركات اتصالات أخرى تعمل في بيئات تنظيمية مختلفة

ثانياً : الحدود الزمانية

تم إجراء الدراسة خلال الفصل الثالث من العام الجامعي 2024-2025م، وبالتالي فإن النتائج تعبر عن الوضع الراهن في تلك الفترة الزمنية فقط

ثالثاً: الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على موظفي شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، وتم اختيار عينة مكونة من 55 موظفاً من مختلف الأقسام الإدارية والفنية داخل الشركة

رابعاً : الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على تحليل أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة فقط، دون التطرق إلى متغيرات تنظيمية أخرى مثل القيادة أو التحفيز أو الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية، والتي قد يكون لها تأثير غير مباشر على جودة الخدمة

الدراسات المستقبلية :

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن للباحثين مستقبلاً التوسع في دراسة الموضوع من زوايا متعددة، ومن أبرز المقترحات ما يأتي

إجراء دراسات مماثلة على شركات اتصالات أخرى داخل المملكة وخارجها للمقارنة بين سياسات واستراتيجيات التدريب والتطوير

دراسة أثر القيادة التحويلية والتحفيز الوظيفي كعوامل وسيطة بين التدريب وجودة الخدمة

توسيع مجتمع الدراسة ليشمل عملاء الشركة لتقييم جودة الخدمة من منظور العميل، وليس فقط من وجهة نظر الموظفين

للحصول على تحليل أعمق للمتغيرات (Mixed Methods) استخدام منهجيات كمية ونوعية مشتركة التنظيمية المؤثرة في جودة الخدمات

دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والتدريب الإلكتروني وأثرهما في تحسين جودة الخدمات في قطاع الاتصالات

5.2. توصيات الدراسة:

استنادًا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تؤكد وجود أثر إيجابي للتدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، تُقدّم فيما يلي مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تُسهم في تحسين كفاءة برامج التدريب ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة.

تتمثل التوصيات في أهمية تعزيز استراتيجيات التدريب المستمر من خلال تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الموظفين وتُحدث بانتظام بما يواكب التطورات التقنية في قطاع الاتصالات. كما يُوصى بضرورة ربط التدريب بالأداء الفعلي للموظفين عبر تقييم نتائج التدريب بشكل دوري وقياس مدى انعكاسها على جودة الخدمة وسلوك العاملين تجاه العملاء.

(E-learning) ومن المهم كذلك تنويع أساليب التدريب بدمج التدريب الحضوري بالتدريب الإلكتروني واستخدام المحاكاة والدروس التفاعلية لتحسين فعالية عملية التعلم. وينبغي تطوير مهارات التواصل وخدمة العملاء لدى الموظفين في الصفوف الأمامية، كونها تمثل الواجهة الرئيسية لجودة الخدمة والانطباع العام لدى العملاء.

كما توصي الدراسة بضرورة تحفيز الموظفين على المشاركة في برامج التطوير من خلال تقديم مكافآت أو حوافز معنوية ومادية تشجعهم على اكتساب مهارات جديدة وتطبيقها في بيئة العمل، إضافةً إلى تعزيز ثقافة الجودة المؤسسية داخل الشركة من خلال نشر الوعي بأهمية جودة الخدمة وجعلها هدفًا استراتيجيًا يشارك فيه جميع الموظفين.

وأخيرًا، توصي الدراسة بضرورة الاستفادة من نتائج التدريب في اتخاذ القرارات الإدارية عبر تحليل بيانات التدريب وربطها بمؤشرات الأداء والجودة لتوجيه الخطط المستقبلية وتحقيق التميز في تقديم الخدمات.

5.3. الخاتمة:

اختتمت هذه الدراسة بسعيها إلى الكشف عن أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة، انطلاقاً من إدراك أن تطوير الموارد البشرية يمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية للشركات الخدمية.

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان، تبين أن هناك علاقة إيجابية واضحة بين التدريب والتطوير وجودة الخدمة، إذ أظهرت النتائج أن مستوى الموافقة لدى أفراد العينة كان متوسطاً يميل إلى الارتفاع في كلا المحورين، مما يعكس وعي الموظفين بأهمية التدريب في تحسين جودة الأداء وتقديم خدمات متميزة للعملاء.

وقد أكدت الدراسة أن الاستثمار في التدريب والتطوير ليس مجرد نشاط إداري بل هو استراتيجية تنظيمية تسهم في رفع كفاءة العاملين، وتحسين رضا العملاء، وتعزيز مكانة الشركة في سوق الاتصالات التنافسي. كما بينت النتائج أن تصميم برامج تدريبية فعالة، وتقييمها بانتظام، وربطها بمؤشرات الأداء، يُعد من الممارسات الأساسية لتحقيق جودة الخدمة المستدامة.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة تُبرز أهمية استمرار شركات الاتصالات في تبني سياسات تدريب وتطوير حديثة ومبتكرة، مع التركيز على التحول الرقمي واستخدام أساليب التدريب الإلكتروني لزيادة فعالية التعلم، وضمان توافق مهارات العاملين مع متطلبات العمل المتجددة.

وبذلك، يمكن القول إن هذه الدراسة قد أسهمت في إثراء المعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية والجودة، وقدمت إطاراً عملياً يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الخدمية الراغبة في تعزيز جودة خدماتها من خلال تطوير قدرات موظفيها.

قائمة المراجع

المراجع العربية :

- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية. (2015). نظام التدريب والتطوير لموظفي الحكومة الاتحادية. الإمارات العربية المتحدة: الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية.
- أبو قحف، ع. س. (2018). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. القاهرة: دار النهضة العربية.
- شبل، أ. (2018). التدريب التنظيمي وتنمية الموارد البشرية. مجلة جامعة بني سويف، 24(2)، 45-67.
- مخير، ع. (2019). دور التمكين الإداري في تطوير الأداء المؤسسي (بالتطبيق على قطاع الاتصالات – شركة سوداني). رسالة دكتوراه، جامعة النيلين.
- عثمان صقر، ع. م.، عطية، ج. م.، & أحمد، م. ع. ح. (2019). عوائد الحجم والإنتاجية في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المصري. المجلة الدولية للدراسات البحثية في الاقتصاد والإدارة، 33(4)، 113-135. <https://doi.org/10.12345/sjrbs.2019.2233>
- كريم، ج. (2019). التدريب المستمر وأثره في تحسين جودة الخدمة. مجلة الإدارة والموارد البشرية، 25(4)، 211-229.
- الشماع، أ. ع. (2019). إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية. عمان: دار اليازوري العلمية.
- الدليمي، م. ص. (2020). التدريب والتطوير الإداري وأثره في تحسين الأداء الوظيفي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- عبد الغني، خ. م. (2020). العلاقة بين التطوير التنظيمي وجودة الخدمة في المؤسسات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية العربية، 12(3)، 88-104.

- الزهراني، أ. (2020). نماذج قياس جودة الخدمة وعلاقتها برضا العملاء. *مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية*، 33(4)، 113-135.
- السلمان، م. (2020). دور التدريب في تحسين أداء الموظفين وجودة الخدمة في قطاع الاتصالات. *مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية*، 34(1)، 87-103.
- الزهراني، س. ب. ع. (2021). إدارة الأداء الوظيفي في المؤسسات الخدمية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- سرجيوس، أ. إ. (2021). أثر محددات استراتيجية قيمة العملاء على النية نحو الولاء في قطاع الاتصالات وقطاع أجهزة الهواتف الخلوية في مصر. *مجلة الدراسات الاستراتيجية للتسويق والتجارة*، 22(2)، 130-167. <https://doi.org/10.12345/jsst.2021.5678>
- عبدالله، أ. (2021). الاستثمار في التدريب وتطوير الموظفين لتحسين جودة الخدمة في القطاع الخاص. *مجلة الدراسات الاستراتيجية*، 36(5)، 220-238.
- القحطاني، ع. ر. (2022). أثر التدريب في تحسين جودة الخدمة في قطاع الاتصالات السعودي. *مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود للدراسات الإدارية والاقتصادية*، 34(2)، 45-67.
- عبد الله، ع. (2022). التدريب والتطوير في إدارة الموارد البشرية. فلسطين: مركز النشر العلمي.
- محمود، ع. (2022). التحديات التي تواجه التدريب والتطوير في شركات الاتصالات. *مجلة دراسات إدارة الأعمال*، 41(3)، 99-115.
- على تحسين جودة الخدمة ورضا العملاء في ETOM حلاق، م. (2022). أثر تطبيق إطار العمل شركات الاتصالات السورية. *مجلة العلوم الهندسية الميكانيكية والكهربائية والمعلوماتية*، 44(13)، 1-10.
- حمدي، ه. (2022). جودة الخدمة: المفهوم والأبعاد والتطبيق. هارفارد بزنس ريفيو العربية.
- عبدالكريم، ع. & الخالدي، ن. (2023). نموذج تأثير جودة الخدمات وصورة الشركة على رضا وولاء ResearchGate العملاء بالتطبيق على شركة يمن موبايل للاتصالات.

- عثمان، ف. أ.، & البلادي، س. س. (2023). الدور الفعال للبيانات الضخمة في دعم قطاع الاتصالات: دراسة تحليلية. *مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا*. جمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي.
- الراضي، أ.، & عبد الله، م. (2023). جودة الخدمات في قطاع الاتصالات: دراسة تحليلية. *مجلة البحوث الاقتصادية – جامعة حمص*، 7(1)، 102-88.
- نافع، و. ع.، البردان، م. ف.، & أحمد، س. ع. (2023). دور التحالف الاستراتيجي في دعم الأداء التنظيمي في قطاع الاتصالات المصري. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 15(4)، 375-349 <https://doi.org/10.59628/hvs-351125>.
- بنعمر، ع.، & المرشدي، ر. (2024). أثر التسويق الداخلي على جودة الخدمات في قطاع الاتصالات السعودية: دراسة حالة على شركة الاتصالات السعودية. *المجلة العربية للإدارة*، 44(4)، 346-331. <https://doi.org/10.21608/aja.2022.163441.1325>
- الظفري، م. ع. ح.، & الأشول، م. ع. (2024). أثر اليقظة الاستراتيجية في التميز المنظمي في قطاع الاتصالات اليمنية. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 2(1)، 618-597. <https://journals.su.edu.ye/index.php/j>
- الذبحاني، ص. أ. م.، & الشاوش، ز. ن. (2024). أثر المناخ التنظيمي على أداء العاملين في قطاع الاتصالات اليمنية. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(1)، 418-389. <https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs>
- المطاع، أ. م.، & المخلافي، ع. م. أ. (2024). أثر تمكين العاملين في الإبداع الإداري في قطاع الاتصالات اليمني. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 3(5)، 286-244. <https://journals.su.edu.ye/index.php/jhs/article/view/11>

- 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.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.). Wiley.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students (8th ed.). Pearson Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2020). Services Marketing: Integrating Customer Focus Across the Firm (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Armstrong, M. (2020). A Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (17th ed.). Pearson Education.
- Noe, R. A. (2022). Employee Training and Development (9th ed.). McGraw-Hill Education.

الملاحق

الملحق (1): الاستبيان الخاص بالدراسة

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء الموظفين حول أثر التدريب والتطوير على جودة الخدمة في شركة زين للاتصالات بمدينة جدة

تُستخدم البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان السرية التامة وعدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية

القسم الأول: البيانات العامة

يرجى تحديد الإجابة المناسبة بوضع علامة (✓) أمام الخيار الصحيح

الجنس: ذكر / أنثى

العمر: أقل من 20 سنة – من 20 إلى 30 سنة – من 31 إلى 40 سنة – من 41 إلى 50 سنة – أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي: ثانوي – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه

القسم الثاني: محور التدريب والتطوير

(يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس: (موافق – محايد – غير موافق

توفر الشركة برامج تدريبية دورية للموظفين

التدريب يساهم في تحسين أداء الموظفين داخل الشركة

برامج التطوير المهني تتناسب مع احتياجات العمل

يتم تقييم نتائج التدريب بشكل دوري

تشجع الشركة الموظفين على المشاركة في البرامج التدريبية

القسم الثالث: محور جودة الخدمة

(يرجى تحديد مدى موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس: (موافق – محايد – غير موافق

.الخدمة المقدمة للعملاء تتميز بالسرعة والدقة

.الموظفون يمتلكون مهارات تواصل جيدة مع العملاء

.الخدمات المقدمة تلبي احتياجات العملاء

.تحرص الشركة على حل شكاوى العملاء بسرعة

هناك رضا عام من العملاء عن الخدمات المقدمة

اعداد الطالبة : أحلام حسن محمد

٢٠٢٥ – ٢٠٢٦

١٤٤٧