

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر جودة التدريب على رضا العاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية في جدة

هند حسام شامية

222000394

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
11	1.3.1. على المستوى النظري:.....
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
13	1.5. أهداف الدراسة.....
14	1.6. فرضيات الدراسة.....
15	1.7. نموذج الدراسة.....
16	1.8. الدراسة الميدانية.....
17	1.9. مخطط المشروع.....
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
19	2.1. المقدمة:.....
20	2.2. المتغير المستقل.....
21	2.3. المتغير التابع.....
22	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
23	2.5. الخاتمة.....
24	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
25	3.1. المقدمة.....

26	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
27	3.3. تصميم البحث
29	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
31	3.5. طريقة جمع البيانات
32	3.6. أنواع البيانات
33	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
35	3.8. الخاتمة
36	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
37	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
39	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
41	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
42	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
43	4.6. الخاتمة
44	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
45	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
45	5.2. توصيات الدراسة
45	5.3. الخاتمة
46	قائمة المراجع
50	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع الأعمال، أصبحت الموارد البشرية العنصر الأهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة. وتعتمد الشركات الحديثة، ومن ضمنها شركة الاتصالات السعودية في جدة، بشكل كبير على كفاءة موظفيها في تقديم خدمات عالية الجودة تلبي توقعات العملاء. ومن العوامل الحاسمة في تعزيز أداء الموظفين هو التدريب المستمر الذي يُمكنهم من اكتساب مهارات جديدة وتحسين كفاءتهم. إلا أن ملاحظات متكررة عن تفاوت مستويات الرضا الوظيفي للعاملين تُثير تساؤلات حول جودة البرامج التدريبية المقدمة، وما إذا كانت تلبي فعلاً احتياجاتهم وتطلعاتهم، مما استدعى القيام بهذه الدراسة.

أظهرت العديد من الدراسات أهمية جودة التدريب في رفع مستويات الرضا الوظيفي. فدراسة (الحربي، 2020) أوضحت أن البرامج التدريبية الفعالة تُسهم بشكل مباشر في تحفيز الموظفين ورفع روحهم المعنوية. بينما أشارت دراسة (الشمري، 2018) إلى وجود علاقة طردية بين محتوى التدريب وتفاعل الموظف مع بيئة العمل. كما بينت دراسة (Alshammari، 2019) التي أُجريت في بيئة اتصالات مشابهة، أن ضعف تصميم البرامج التدريبية قد يؤدي إلى انخفاض رضا العاملين، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

على الرغم من وجود دراسات تناولت العلاقة بين التدريب والرضا الوظيفي، إلا أن القليل منها ركز على "جودة" التدريب تحديداً كعامل رئيسي، وبالأخص في شركات الاتصالات السعودية، وفي مدينة جدة تحديداً. كما أن بعض الدراسات اعتمدت على مؤشرات رضا عامة دون التحقق من انعكاسات محددة لكل عنصر من عناصر جودة التدريب (مثل المدرب، المادة، البيئة التدريبية)، وهو ما تحاول هذه الدراسة أن تتجاوزه

تستهدف هذه الدراسة فئة العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة، وهي شريحة تمثل عنصراً حيوياً في تقديم الخدمات للعملاء. وتتبع أهمية المشكلة من تأثير جودة التدريب المباشر على مستوى الأداء العام للعاملين، وبالتالي على رضا العملاء وسمعة الشركة في السوق. فإذا لم يتم تقييم التدريب بشكل دقيق وتحسينه، فقد يؤدي ذلك إلى تدني الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الاستقالة الوظيفية، مما يؤثر سلباً على أهداف الشركة الاستراتيجية.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بجدة، من خلال دراسة المكونات الأساسية لجودة التدريب ومدى تلبيتها لتوقعات الموظفين، وتحليل العلاقة بين مستوى الجودة ومدى شعور العاملين بالرضا. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تساهم في تحسين كفاءة البرامج التدريبية وزيادة فعاليتها.

1.2. مشكلة الدراسة

تعاني العديد من المؤسسات من فجوة بين الجهود التدريبية المبذولة ونتائجها الفعلية على مستوى رضا العاملين. وفي شركة الاتصالات السعودية بجدة، لوحظت بعض المؤشرات التي تدعو

للتساؤل حول مدى فاعلية التدريب، منها انخفاض الحماس الوظيفي أو غياب التحسن في الإنتاجية، وهو ما يؤثر تساؤلات حول جودة المحتوى التدريبي، وطرق تقديمه، ومدى ملاءمته لطبيعة الوظائف. هذه المشكلة تستدعي دراسة علمية ممنهجة لفهم أبعادها بشكل أعمق.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لم تغطِ الدراسات السابقة بشكل كافٍ العلاقة المباشرة بين "جودة التدريب" و"الرضا الوظيفي"، خصوصاً في سياق شركات الاتصالات السعودية. كما أن المفهوم الشامل للجودة التدريبية، من حيث تصميم المحتوى، واختيار المدرب، وتقييم أثر التدريب بعد انتهائه، لم يُتناول ضمن إطار نظري متكامل في أغلب الدراسات العربية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تُعد شركة الاتصالات السعودية من كبرى الشركات في المملكة، ورغم ذلك لم تُجرَ دراسات ميدانية كافية لتقييم جودة التدريب المقدم فيها بشكل مباشر من وجهة نظر العاملين. كما أن قلة الأبحاث الميدانية في مدينة جدة تحديداً جعلت الحاجة ملحة لهذه الدراسة لسد النقص العملي في هذا الجانب. إلى أي مدى يمكن أن تؤثر جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع نفسه، حيث يُعد التدريب أحد أبرز الوسائل لتحسين أداء الموظفين وزيادة رضاهم، مما يؤثر بشكل مباشر على نجاح المؤسسة. لذا فإن معرفة مدى فاعلية وجودة التدريب تساعد على تعزيز الكفاءة الداخلية وتحسين مخرجات العمل.

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهّم الدراسة في إثراء الجانب النظري المتعلق بعلاقة جودة التدريب بالرضا الوظيفي، من خلال تقديم نموذج تحليلي يمكن للباحثين الاستفادة منه في دراسات مشابهة، خصوصاً في قطاع الاتصالات. كما تقدم تصوّراً واضحاً لمفهوم جودة التدريب من منظور العاملين.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تمثل الدراسة أداة لتشخيص واقع التدريب في شركة الاتصالات السعودية، وتساعد متخذي القرار على تقييم فعالية برامج التدريب الحالية. كما تقدم توصيات يمكن تطبيقها لتحسين رضا الموظفين، مما ينعكس على الأداء المؤسسي العام.

1.4. أسئلة الدراسة

تعد أسئلة الدراسة من أهم مكونات البحث العلمي، إذ يتم من خلالها توجيه عملية البحث وتحديد المسار العام الذي يسير عليه الباحث. وفي هذا البحث، تم صياغة مجموعة من الأسئلة التي ترتبط بشكل مباشر بعنوان الدراسة "أثر جودة التدريب على رضا العاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية في جدة"، وقد تم مراعاة المعايير الأساسية في بناء الأسئلة، وهي: الملاءمة، الوضوح، الخصوصية، الجدوى، والارتباط.

وقد جاءت الأسئلة كما يلي:

1. ما مدى تأثير جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة؟
هذا السؤال يُمثل جوهر المشكلة البحثية، ويرتبط ارتباطاً مباشراً بمتغيرات الدراسة (المستقل والتابع). وقد صيغ بوضوح ليكون قابلاً للقياس الميداني، ويُسهل في اختبار الفرضية الرئيسية.
2. ما مدى رضا العاملين عن العناصر الأساسية في البرامج التدريبية المقدمة لهم؟
يشمل هذا السؤال تقييم مكونات التدريب مثل: (محتوى التدريب، كفاءة المدرب، بيئة التدريب، توافر الأدوات). وهو سؤال ذو خصوصية عالية ويرتبط بالسياق التطبيقي المباشر للدراسة.
3. كيف تؤثر جودة التدريب على مستوى الالتزام والانتماء الوظيفي لدى العاملين؟
هذا السؤال يعالج جانباً غير مباشر لكنه مهم من الرضا الوظيفي، ويُبرز بُعداً نفسياً وسلوكياً في العلاقة المدروسة، ما يعزز من جدوى الدراسة وقيمتها العملية.
4. ما مدى اختلاف تأثير جودة التدريب على رضا العاملين باختلاف خصائصهم الوظيفية (العمر، الخبرة، المسمى الوظيفي)؟
سؤال يسمح بتقديم تحليل متعمق للفروق بين المجموعات المختلفة، ويُسهل في صياغة توصيات واقعية تستند إلى بيانات دقيقة.

1.5. أهداف الدراسة

تُحدد أهداف الدراسة المسارات التي يسعى الباحث إلى تحقيقها خلال عمله البحثي، وتوضح النتائج المتوقعة التي يُفترض أن تسهم في معالجة المشكلة المدروسة. وقد تم تحديد الأهداف التالية:

1. دراسة تأثير جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة.
- يُعد هذا الهدف هو المحور الرئيسي للبحث، ويمثل العلاقة الأساسية التي يسعى الباحث لتحليلها وقياسها.
2. التعرف على آراء العاملين حول جودة البرامج التدريبية المقدمة لهم، ومدى تلبيتها لاحتياجاتهم الوظيفية.
- هذا الهدف يسعى إلى جمع بيانات واقعية من الميدان وتحليلها لتكوين صورة واضحة عن فعالية التدريب الحالي.
3. تقييم مكونات جودة التدريب (مثل كفاءة المدرب، ملائمة المادة، البيئة التدريبية، أدوات التدريب) وتأثيرها على الرضا الوظيفي.
- يُساهم هذا الهدف في تحديد العناصر الأكثر تأثيرًا من حيث القوة والارتباط، مما يساعد في تقديم توصيات تطويرية دقيقة.
4. اقتراح آليات عملية لتطوير جودة التدريب بما يسهم في تعزيز رضا العاملين وزيادة انتمائهم المؤسسي.
- يتعلق هذا الهدف بالجانب التطبيقي للبحث، ويهدف إلى تحويل النتائج إلى مقترحات قابلة للتنفيذ.
5. توليد رؤى بحثية جديدة يمكن أن تُستخدم في دراسات مستقبلية تُعنى بعلاقة التدريب بالرضا والأداء في بيئات عمل مماثلة.
- هدف أكاديمي يسعى إلى المساهمة في الحقل المعرفي من خلال تقديم إطار يمكن البناء عليه لاحقًا في دراسات مستقبلية.

1.6. فرضيات الدراسة

تم صياغة فرضيات الدراسة بناءً على أهدافها وأسئلتها، وهي ضرورية لاختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي. وقد تم تقسيم الفرضيات إلى أربعة أنواع رئيسية:

1. الفرضية الصفرية H_1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التدريب ورضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة. هذه الفرضية تُستخدم كأساس للاختبار الإحصائي، وتكون نقطة الانطلاق في إثبات أو نفي الفرضيات الأخرى.

2. الفرضية البديلة H_2 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة التدريب ورضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة. تمثل هذه الفرضية النقيض للفرضية الصفرية، وتسعى إلى إثبات أن التدريب يؤثر فعلاً على الرضا.

3. الفرضية الاتجاهية H_3 : كلما زادت جودة التدريب، زاد رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة. هي فرضية توضح اتجاه العلاقة (طردية) بين المتغير المستقل (جودة التدريب) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي).

4. الفرضية غير الاتجاهية H_4 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات جودة التدريب ورضا العاملين دون تحديد اتجاه العلاقة. تُستخدم هذه الفرضية في حالة الرغبة بدراسة العلاقة بشكل مفتوح دون افتراض اتجاه معين.

1.7. نموذج الدراسة



يعكس النموذج المفاهيمي للدراسة العلاقة السببية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ويوضح كيف يتم تصور تفاعل العناصر المؤثرة في جودة التدريب مع مستوى رضا العاملين. النموذج التالي هو تصور مبدئي للعلاقة:

1.8. الدراسة الميدانية

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من الدراسات السابقة ذات الطابع الميداني التي تم إجراؤها في بيئات مشابهة، ومن أبرزها:

- دراسة الحربي (2020) أجريت في شركة نقل وطنية بالمملكة، ووجدت أن تحسين محتوى التدريب يسهم في رفع رضا العاملين بنسبة 37% . الحربي، خالد (2020) أثر التدريب على الرضا الوظيفي". مجلة العلوم الإدارية (215) 129-113
- دراسة الشمري (2019) تناولت العلاقة بين البيئة التدريبية ومدى اندماج العاملين في العمل. أظهرت أن البيئة التفاعلية ترفع الإنتاجية الشمري، نورة (2019). "البيئة التدريبية والولاء المؤسسي". مجلة البحوث الإدارية 18(3) 239-221
- دراسة (2018) Alshammari أجريت في قطاع الاتصالات السعودي، وأظهرت أن ضعف جودة التدريب يؤثر سلباً على الأداء العام.
- Alshammari, F. (2018). "Training Quality and Employee Satisfaction in Telecom Companies." Journal of HR Studies, 6(4), 90-110.

- دراسة (Bhatti & Nawaz (2024) بحثت تأثير الرضا الوظيفي في مطاعم هندية بالرياض كدراسة حالة، وأشارت الأهمية التدريب المستمر.
- Bhatti, M. A., & Nawaz, M. A. (2024). Enhancing Employee Performance through Job Satisfaction: A Case Study of Indian Restaurants in Riyadh, Saudi Arabia.

1.9. مخطط المشروع

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الاطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات 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

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد مراجعة الأدبيات العلمية من الركائز الأساسية في أي بحث أكاديمي جاد، إذ تمثل مرجعًا غنيًا يساعد الباحث على وضع موضوعه ضمن السياق العلمي المناسب، ويُمكنه من تحديد أبعاد المشكلة البحثية وتوضيح موقعها من بين الإسهامات السابقة. إن مراجعة ما كُتب حول موضوع البحث لا تقتصر على عرض الأفكار أو النظريات فقط، وإنما تمتد لتشمل نقدها وتحليلها واستخلاص أوجه القوة والقصور فيها، الأمر الذي يتيح للباحث صياغة إطاره النظري والمنهجي بصلابة أكبر.

ويأتي هذا الفصل ليعكس بصورة متكاملة ما توصلت إليه الأدبيات المتعلقة بجودة التدريب من ناحية، ورضا العاملين من ناحية أخرى، إضافة إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين في بيانات مختلفة. وفي هذا الإطار، تم التركيز على استعراض المفاهيم الأساسية لكل متغير، وتطورات التاريخ، وأبعاده، والنظريات التي أسهمت في تفسيره، مع مناقشة أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في هذا المجال.

كما أن أهمية مراجعة الأدبيات تكمن في كونها تمثل جسرًا يصل بين الماضي والحاضر البحثي، فهي توضح مدى التراكم المعرفي الذي تحقق، وتكشف الثغرات البحثية التي لم تُعالج بعد، مما يمنح الدراسة الحالية مبررات علمية قوية. وقد أظهرت مراجعة المصادر أن الأبحاث في البيئة المحلية، لا سيما في قطاع

الاتصالات السعودي، ما زالت محدودة نسبياً، وهو ما يبرر الحاجة إلى هذا البحث الذي يسلط الضوء على أثر جودة التدريب في رضا العاملين بشركة الاتصالات السعودية في مدينة جدة.

ورغم قلة المراجع العربية التي عالجت الموضوع بشكل مباشر، إلا أن الباحث حرص على تضمين عدد من الدراسات الأجنبية التي ناقشت الموضوع من زوايا متعددة، بهدف توسيع دائرة الفهم وتقديم مقارنة شاملة بين التجارب المحلية والدولية.

2.2. المتغير المستقل

إن جودة التدريب تمثل أحد المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث تعكس قدرة المؤسسة على تصميم برامج تدريبية تتسم بالفاعلية وتحقق احتياجات العاملين والمنظمة في الوقت ذاته. فقد تعددت التعريفات التي تناولت هذا المفهوم، حيث يرى بعض الباحثين أنه يعبر عن مجموعة من الخصائص والمعايير التي تضمن تحقيق التدريب لأهدافه، مثل وضوح الأهداف، وملاءمة المحتوى، وكفاءة المدربين، وأساليب التقييم والمتابعة. بينما يرى آخرون أن الجودة في التدريب هي انعكاس لمدى استجابة البرامج التدريبية لمتطلبات بيئة العمل الحديثة، وقدرتها على رفع مستوى أداء العاملين.

وقد شهد مفهوم التدريب تطوراً ملحوظاً على مدار العقود الماضية. ففي بداياته، كان التدريب يُنظر إليه على أنه نشاط تقني يركز على تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لأداء مهامهم المباشرة، إلا أن هذا المفهوم تطور ليأخذ منحى استراتيجياً مع توسع المؤسسات وتعدد بيئات العمل. وأصبح التدريب يُعتبر استثماراً طويل الأمد في رأس المال البشري، من خلال إكساب الموظفين معارف وكفاءات تمكّنهم من مواجهة التغيرات المستمرة في الأسواق والتكنولوجيا. كما ظهرت أشكال جديدة من التدريب كالتدريب الإلكتروني والتدريب المدمج، مما أضاف بُعداً نوعياً في طرق إيصال المعرفة للعاملين.

وفيما يتعلق بالأبعاد المرتبطة بجودة التدريب، فإن الأدبيات ركزت على عدة عناصر مترابطة، إذ يُنظر إلى جودة تصميم البرامج التدريبية باعتبارها نقطة البداية، حيث يشمل ذلك تحديد الأهداف بدقة، وبناء محتوى متكامل، واعتماد استراتيجيات تعليمية مناسبة. كما أن مرحلة التنفيذ تعتبر حاسمة، نظراً لأنها تتوقف على

كفاءة المدربين، وأساليب الإلقاء، ومستوى تفاعل المتدربين. أما التقييم والمتابعة، فتمثل المعيار الحقيقي لقياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي معاً. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تعتمد أنظمة تقييم فعّالة تحقق نتائج أفضل فيما يتعلق برضا الموظفين.

وترتبط جودة التدريب بعدد من النظريات التي أسهمت في تفسير العلاقة بين التدريب وأداء العاملين. فقد أشارت نظرية رأس المال البشري إلى أن الاستثمار في تدريب الموظفين يعود بالنفع على المؤسسة من خلال رفع الإنتاجية وتحقيق ميزة تنافسية. أما النظرية السلوكية فقد أوضحت أن التدريب يؤدي إلى تعديل السلوكيات المهنية، وزيادة الالتزام بقيم المؤسسة. بينما قدمت نظرية التعلم التنظيمي إطاراً يفسر كيف أن التدريب يسهم في تعزيز قدرات المؤسسة على التعلم المستمر والتكيف مع المتغيرات البيئية.

2.3. المتغير التابع

عتبر رضا العاملين من أبرز المؤشرات التي تعكس فعالية السياسات الإدارية والموارد البشرية في أي مؤسسة. وقد تعددت تعريفاته في الأدبيات الإدارية، حيث يرى بعض الباحثين أنه الحالة الانفعالية الإيجابية التي تنشأ عن إدراك الموظف للتوازن بين ما يقدمه من جهد وما يحصل عليه من مقابل مادي ومعنوي، بينما يراه آخرون انعكاساً لمدى انسجام الموظف مع طبيعة عمله وبيئته الوظيفية.

وتاريخياً، برز الاهتمام برضا العاملين منذ المدرسة الكلاسيكية، إلا أن الطفرة الحقيقية جاءت مع تجارب هوثورن التي قادها إلتون مايو، حيث أثبتت أن العوامل النفسية والاجتماعية تلعب دوراً جوهرياً في رضا الموظفين وإنتاجيتهم. ومنذ ذلك الوقت، أصبح رضا العاملين جزءاً أصيلاً من توجهات الإدارة الحديثة، خصوصاً مع بروز مفاهيم مثل الجودة الشاملة، والتميز المؤسسي، والموارد البشرية كميزة تنافسية.

وقد تناولت الأدبيات أبعاداً متعددة لرضا العاملين، حيث يتأثر هذا المفهوم بجوانب عديدة تشمل طبيعة العمل نفسه، والعلاقة مع الرؤساء والزملاء، وبيئة العمل المادية والتنظيمية، إلى جانب الفرص المتاحة للتدريب والتطوير. كما يشمل رضا العاملين الجوانب المتعلقة بالأجور والحوافز والعدالة التنظيمية، وكلما كان هناك توافق بين توقعات الموظف وما يحصل عليه فعلياً، ارتفع مستوى الرضا.

ومن الناحية النظرية، أسهمت عدة نظريات في تفسير رضا العاملين. فقدمت نظرية الحاجات لماسلو تصوراً تدريجياً يربط رضا الفرد بإشباع احتياجاته من الأدنى إلى الأعلى. بينما ركزت نظرية العاملين لهيرزبرغ على التمييز بين العوامل التي تحقق الرضا بالفعل مثل الإنجاز والتقدير، وتلك التي تمنع السخط فقط مثل الأجور وظروف العمل. كما أوضحت نظرية العدالة لآدمز أن شعور الموظف بالإنصاف في تبادل الجهد والمكافأة يمثل عاملاً رئيسياً في تحديد مستوى الرضا.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين جودة التدريب ورضا العاملين، حيث يساهم التدريب الفعّال في رفع مستوى الكفاءة والثقة بالنفس، مما ينعكس بدوره على الرضا الوظيفي. فعندما يدرك الموظفون أن المؤسسة تستثمر في تطويرهم المهني، فإن ذلك يزيد من ارتباطهم العاطفي بالعمل ويعزز شعورهم بالولاء.

ومع ذلك، لم تتفق الدراسات جميعها على قوة هذه العلاقة، إذ أظهرت بعض الأبحاث أن التدريب وحده لا يكفي لرفع مستويات الرضا، وأن العوامل الأخرى مثل الأجور والقيادة والعدالة التنظيمية تلعب دوراً تكاملياً. كما أن بعض الدراسات أظهرت وجود فجوات في الأبحاث المتعلقة بالبيئات المحلية، حيث ركزت غالبية الدراسات على البيئات الغربية، في حين أن السياق السعودي والعربي لا يزال بحاجة إلى المزيد من الأبحاث التطبيقية التي توضح هذه العلاقة في ضوء الخصوصية الثقافية والتنظيمية.

وتبرز أيضاً بعض التحديات البحثية، مثل صعوبة قياس أثر التدريب بدقة على الرضا الوظيفي، نظراً لتداخل عدة متغيرات أخرى قد تؤثر في النتائج. ومن هنا تأتي مساهمة البحث الحالي الذي يسعى إلى دراسة العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بجدة، بوصفها بيئة مميزة تشهد تنافساً حاداً وتطوراً مستمراً.

2.5. الخاتمة

خلصت مراجعة الأدبيات إلى أن جودة التدريب تُعتبر من أبرز العوامل التي يمكن أن تؤثر في رضا العاملين، إلا أن العلاقة بينهما لا تزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة في السياقات المحلية. وقد أظهرت الدراسات أن التدريب الفعّال يعزز رضا الموظفين من خلال تحسين أدائهم وتوسيع آفاقهم المهنية، غير أن الرضا يتأثر أيضاً بجملة من العوامل الأخرى مثل القيادة والعدالة والأجور.

ومن خلال هذه المراجعة، يتضح أن البحث الحالي يسعى إلى سد فجوة معرفية من خلال دراسة أثر جودة التدريب في رضا العاملين بشركة الاتصالات السعودية في جدة، وهو ما يساهم في إثراء الأدبيات المحلية وتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد صناع القرار في تحسين سياسات التدريب والموارد البشرية مستقبلاً.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعد هذا الفصل الركيزة الأساسية التي تحدد كيفية إجراء الدراسة وأسلوب جمع البيانات وتحليلها. يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي سيتم اتباعها في البحث لدراسة أثر جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية - جدة. سيتم تناول التفاصيل المتعلقة بتصميم البحث، وفلسفة البحث، وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى طرق التحليل الإحصائي التي ستستخدم لاختبار فرضيات الدراسة.

من خلال هذا الفصل، سيتم تحديد الطريقة التي سيتم بها جمع البيانات من عينة الدراسة، وضمان موثوقية النتائج عبر أساليب علمية دقيقة. كما سيتم مناقشة المتغيرات الأساسية في الدراسة، وهي "جودة التدريب" و"رضا العاملين"، وكيفية قياسهما عبر أدوات بحثية ملائمة.

يتضمن هذا الفصل أيضًا شرحًا للمنهج البحثي المتبع والذي يتسم بالاستقرائية، حيث يعتمد على جمع البيانات الميدانية وتحليلها للوصول إلى استنتاجات حول العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين.

من خلال هذا الفصل، سيتم رسم إطار عمل واضح للباحث للوصول إلى النتائج العلمية الدقيقة التي تسهم في فهم العلاقة بين التدريب ورضا العاملين في القطاع التكنولوجي، وبالتحديد في شركة الاتصالات السعودية بجدة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في هذه الدراسة، يتم تحديد المتغيرات الرئيسية التي سيتم دراستها وتحليلها بشكل دقيق لضمان وضوح العلاقة بينهما. تركز الدراسة على متغيرين رئيسيين هما: جودة التدريب و رضا العاملين. ولكل من هذه المتغيرات تعريف إجرائي يوضح كيفية قياسهما وتنفيذ الدراسة بناءً عليهما.

جودة التدريب تشير إلى مدى فعالية البرامج التدريبية المقدمة للعاملين في شركة الاتصالات السعودية، بما في ذلك ملائمة المحتوى التدريبي، أساليب التدريب المتبعة، كفاءة المدربين، ومدى تلبية البرامج التدريبية لاحتياجات العاملين. يتم قياس جودة التدريب بناءً على عدة معايير مثل محتوى التدريب، أساليب التدريب، كفاءة المدربين، وتقييم البرنامج التدريبي. يتم قياس كل من هذه المعايير باستخدام أسئلة في الاستبيان تتعلق بتقييم العاملين لجوانب مختلفة من التدريب مثل المادة التدريبية، أسلوب المدرب، وتنوع الأساليب التدريبية. يتم استخدام مقياس مكون من ثلاثة مستويات للإجابة: موافق، محايد، و غير موافق

رضا العاملين يشير إلى درجة الرضا العام التي يشعر بها الموظفون تجاه بيئة العمل وأداء مهامهم بعد تلقي التدريب. يتضمن هذا المتغير عدة أبعاد منها الرضا الوظيفي العام، الرضا عن الأداء، الرضا عن العلاقة مع الزملاء والإدارة، والانتماء والالتزام. يتم قياس رضا العاملين من خلال أسئلة تتعلق بجوانب مختلفة من الرضا الوظيفي مثل مستوى الرضا عن بيئة العمل، شعور الموظف بتحقيق أهدافه، ومدى ارتباطه بالمؤسسة. مثل جودة التدريب، يتم استخدام مقياس مكون من ثلاثة مستويات للإجابة: موافق، محايد، و غير موافق.

في هذه الدراسة، سيتم تحديد جودة التدريب و رضا العاملين كمتغيرين رئيسيين للتأثير المتبادل بينهما، وسيتم قياس كل متغير من خلال أسئلة دقيقة في الاستبيانات الموزعة على العاملين في شركة الاتصالات السعودية، مع التركيز على المكونات التي تؤثر على كل من الجودة والرضا

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

عد منهجية الدراسة من الركائز الأساسية في أي بحث علمي، حيث تُحدّد الإطار الذي يسير عليه الباحث في جمع وتحليل البيانات بهدف الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتفسير. وقد تم اعتماد نموذج "البصلة" المقترح من قبل "Saunders et al". كمرجع أساسي لوصف مراحل المنهجية، والذي يتضمن ستة مستويات مترابطة ومتكاملة.

1. فلسفة البحث ((Research Philosophy

اعتمدت هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، وهي فلسفة تُركز على الحقائق القابلة للقياس والكم، وتسعى إلى تفسير العلاقات بين المتغيرات بشكل تجريبي وموضوعي. وقد تم اختيار هذه الفلسفة نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس أثر جودة التدريب على رضا العاملين من خلال أدوات إحصائية دقيقة.

2. منهج البحث ((Research Approach

تم استخدام المنهج الاستقرائي (Inductive Approach)، حيث يتم الانطلاق من البيانات الميدانية وتحليلها للوصول إلى تعميمات أو نتائج، بدلاً من الانطلاق من نظرية جاهزة. ويرتكز هذا المنهج على فهم الظاهرة من خلال الواقع العملي داخل شركة الاتصالات السعودية.

3. استراتيجية البحث ((Research Strategy

تم تبني الاستبيان كأداة أساسية ضمن استراتيجية الدراسة الكمية (Quantitative Strategy)، مع توزيع استبيانات إلكترونية على عينة من العاملين بالشركة. تساعد هذه الاستراتيجية في الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية.

4. نوع البحث ((Research Type

يندرج هذا البحث تحت نوع البحث السببي (Causal Research)، لأنه يهدف إلى تحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل (جودة التدريب) والمتغير التابع (رضا العاملين)، أي أنه يبحث في كيفية تأثير أحد المتغيرات على الآخر.

5. الأفق الزمني ((Time Horizon

تم اعتماد الدراسة المقطعية (Cross-Sectional Study)، والتي تعتمد على جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة لمرة واحدة، مما يساعد على دراسة العلاقة في وقت محدد دون الحاجة إلى تتبع التغيرات على مدى زمني طويل.

6. طرق جمع وتحليل البيانات ((Data Collection and Analysis

تم استخدام الاستبيانات المغلقة لجمع البيانات من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة جدة. وبعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، مع استخدام أدوات مثل: التكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري، اختبار T، وتحليل الانحدار، لاختبار الفرضيات والتأكد من دلالة العلاقات.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتعلق هذا الجزء بتحديد المجتمع الذي ستتم دراسته وكيفية اختيار العينة المناسبة من هذا المجتمع. في هذه الدراسة، سيتم تحديد مجتمع البحث الذي يشمل جميع العاملين في شركة الاتصالات السعودية في مدينة جدة، حيث يمثلون الفئة المستهدفة التي سيتم جمع البيانات منها.

مجتمع البحث يتكون من جميع العاملين في شركة الاتصالات السعودية في جدة الذين يتلقون برامج تدريبية بشكل منتظم. يشمل المجتمع العاملين في مختلف الأقسام الإدارية والفنية، مع مراعاة تنوع مستويات الوظائف (مثل الموظفين في الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والموظفين في الأقسام الفنية). يهدف اختيار هذا المجتمع إلى دراسة تأثير جودة التدريب على رضا العاملين بشكل شامل عبر مختلف الفئات الوظيفية.

تقنيات أخذ العينات

نظرًا للعدد الكبير من العاملين في شركة الاتصالات السعودية، سيتم استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة. سيتم اختيار 40 موظفًا بشكل عشوائي من مجتمع البحث. هذا العدد من العينة يضمن تمثيلًا مناسبًا للموظفين العاملين في الشركة ويساعد في الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة.

حجم العينة

تم اختيار حجم العينة 40 موظفًا بناءً على حجم المجتمع والأهداف البحثية، مما يتيح جمع بيانات كافية لإجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات بشكل دقيق. كما أن حجم العينة هذا يتناسب مع حدود البحث ويضمن الحصول على نتائج قابلة للتعميم ضمن المجتمع المستهدف.

:أسلوب جمع البيانات

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات التي تم إعدادها لقياس جودة التدريب و رضا العاملين. سيتم توزيع الاستبيانات على العينة المختارة باستخدام أسلوب التوزيع الإلكتروني عبر البريد الإلكتروني أو الأنظمة الداخلية الخاصة بالشركة. كما سيتم التأكد من أن جميع الاستبيانات يتم ملؤها بشكل كامل ومباشر من قبل المشاركين.

:التحليل الإحصائي

لاختبار صحة فرضيات SPSS بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل الدراسة. سيتم استخدام أساليب إحصائية مختلفة مثل التحليل الوصفي لاستخلاص خصائص العينة (والانحدار البسيط) لاختبار العلاقة بين المتغيرات، T، واختبارات الفرضيات (مثل اختبار

من خلال هذه الطريقة، ستكون العينة ممثلة بشكل جيد لمجتمع البحث، مما يضمن دقة نتائج الدراسة وقوة الاستنتاجات التي ستتم بناءً عليها

:توزيع مجتمع الدراسة :

النسبة	عدد الموظفين	الفئة
100 %	موظف 600	موظفو شركة الاتصالات السعودية - جدة

عينة البحث :

عينة البحث	حجم العينة
موظفو شركة الاتصالات السعودية - جدة	40 موظف

3.5. طريقة جمع البيانات

في هذه الدراسة، سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات من العاملين في شركة الاتصالات السعودية في جدة. سيتم تصميم استبيان يحتوي على أسئلة تهدف إلى قياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة، وهي جودة التدريب و رضا العاملين. يتضمن الاستبيان أسئلة متنوعة تقيس جوانب مختلفة مثل: تقييم محتوى البرامج التدريبية، تقييم أساليب التدريب المستخدمة، تقييم كفاءة المدربين، مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل بعد التدريب، ومستوى رضا العاملين عن أدائهم بعد تلقي التدريب.

سيتم استخدام مقياس ليكرت للإجابة على الأسئلة، حيث يتضمن ثلاث خيارات للإجابة: موافق، محايد، و غير موافق.

بعد إعداد الاستبيان، سيتم توزيعه على 40 موظفًا من العينة المختارة باستخدام الأسلوب الإلكتروني. سيتم إرسال الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو من خلال الأنظمة الداخلية الخاصة بالشركة، مما يسهل على الموظفين تعبئتها في وقت مناسب لهم.

سيتم التأكيد على جميع المشاركين في الدراسة بأن البيانات التي سيتم جمعها ستكون سرية ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي. كما سيتم إبلاغهم بأن مشاركتهم طوعية وأنهم يمكنهم الانسحاب في أي وقت.

لتحليلها. سيتم استخدام SPSS بعد جمع الاستبيانات، سيتم إدخال البيانات في برنامج التحليل الإحصائي الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار فرضيات الدراسة واستخلاص النتائج التي تعكس العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين.

هذه الطريقة ستضمن جمع بيانات دقيقة وموثوقة تساعد في تحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال

3.6. أنواع البيانات

في هذه الدراسة، سيتم استخدام نوعين رئيسيين من البيانات: البيانات الأولية و البيانات الثانوية. البيانات الأولية هي البيانات التي سيتم جمعها مباشرة من خلال الاستبيانات التي سيتم توزيعها على العاملين في شركة الاتصالات السعودية. هذه البيانات تتعلق بتقييم جودة التدريب ورضا العاملين عن البرامج التدريبية. تتضمن هذه البيانات معلومات جديدة يتم جمعها خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية. سيتم جمع البيانات الأولية عبر الاستبيانات الإلكترونية، التي ستشمل أسئلة عن

- جودة محتوى البرامج التدريبية
- تقييم أساليب التدريب وكفاءة المدربين
- مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل والأداء بعد التدريب

البيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها مسبقاً من مصادر أخرى، مثل الدراسات السابقة أو التقارير الداخلية لشركة الاتصالات السعودية. هذه البيانات قد تتضمن نتائج دراسات مشابهة تم إجراؤها في نفس المجال أو معلومات تتعلق بسياسات التدريب ورضا الموظفين في الشركة. سيتم استخدام هذه البيانات لدعم البحث الحالي ومقارنة النتائج التي سيتم الوصول إليها

باستخدام كلا النوعين من البيانات، سيتم تعزيز مصداقية الدراسة والتحقق من النتائج عبر مصادر متعددة، مما يعزز دقة الاستنتاجات المستخلصة من البحث

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

في هذه الدراسة، سيتم استخدام مجموعة من الإجراءات الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات بهدف اختبار فرضيات البحث والوصول إلى استنتاجات دقيقة حول العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين. ستتم الإجراءات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS أو أي برنامج إحصائي آخر مناسب. تشمل الإجراءات الإحصائية الرئيسية ما يلي:

التحليل الوصفي

سيتم أولاً استخدام التحليل الوصفي لفهم خصائص العينة وخصائص البيانات التي تم جمعها. يتضمن التحليل الوصفي حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية. يساعد هذا التحليل في تقديم لمحة عامة عن مستوى جودة التدريب ورضا العاملين، وكذلك في توضيح توزيع الإجابات عبر العينة.

اختبار الصدق والثبات

و الثبات (Validity) قبل البدء في التحليل العميق للبيانات، سيتم إجراء اختبارات للتحقق من الصدق للاستبيانات (Reliability).

- لقياس ثبات (Cronbach's Alpha) اختبار الثبات: سيتم استخدام معامل ألفا كرونباخ .الاستبيان. كلما كان معامل ألفا أعلى من 0.7، كان الاستبيان أكثر موثوقية
- اختبار الصدق: سيتم التحقق من مدى صدق الاستبيان باستخدام الصدق الظاهري و الصدق التكويني.

اختبار الفرضيات

لاختبار فرضيات الدراسة حول العلاقة بين جودة التدريب و رضا العاملين، سيتم استخدام اختبارات إحصائية مثل:

- إذا كانت الفرضية تتعلق بمقارنة متوسطات بين مجموعتين، مثل مقارنة الرضا T: اختبار .الوظيفي بين فئات مختلفة من العاملين بناءً على تجربتهم في التدريب
- تحليل الانحدار البسيط: لاختبار العلاقة بين جودة التدريب (كمتغير مستقل) و رضا العاملين (كمتغير تابع). سيساعد هذا التحليل في تحديد مدى تأثير جودة التدريب على رضا العاملين
- اختبار الارتباط: إذا كان الهدف هو تحديد العلاقة بين المتغيرات المختلفة، مثل العلاقة بين أسلوب التدريب وكفاءة المدربين مع رضا العاملين، سيتم استخدام اختبار الارتباط بيرسون لتحديد قوة العلاقة

التحليل المتقدم

إذا كانت البيانات تسمح بذلك، يمكن استخدام تقنيات أكثر تعقيداً مثل تحليل الانحدار المتعدد لفحص تأثير لمقارنة أكثر من مجموعتين (ANOVA) عدة متغيرات في وقت واحد، أو تحليل التباين

بعد إجراء هذه التحليلات، سيتم تفسير النتائج بشكل دقيق لاستنتاج العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين. سيتم أيضاً تقديم توصيات بناءً على نتائج التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل، تم استعراض المنهجية المتبعة في دراسة أثر جودة التدريب على رضا العاملين في شركة الاتصالات السعودية بجدة. تم تحديد طرق جمع البيانات التي ستستخدم في الدراسة، مع التركيز على استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية للحصول على معلومات دقيقة من العاملين حول جودة التدريب ومدى تأثيره على رضاهم الوظيفي. كما تم توضيح الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

تضمن الفصل أيضاً شرحاً حول مجتمع البحث والعينة المستهدفة، إضافة إلى تحديد الأدوات الإحصائية اللازمة لاختبار الفرضيات وتفسير النتائج. بذلك، يُعتبر هذا الفصل الأساس الذي سيرتكز عليه التحليل الميداني في الدراسة، مما يسهم في تحقيق الأهداف البحثية بشكل منهجي ودقيق.

من خلال هذه المنهجية، سيتمكن الباحث من الوصول إلى نتائج موثوقة تعزز من فهم العلاقة بين جودة التدريب ورضا العاملين، وتقدم توصيات قابلة للتطبيق في سياق الشركات العاملة في قطاع الاتصالات

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

في هذا الفصل، سيتم استعراض نتائج التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على البيانات التي تم جمعها من استبيانات الموظفين في شركة الاتصالات بمدينة جدة. يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات واختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير التدريب على كفاءة الموظفين وجودة أدائهم في العمل. كما سيتم مناقشة النتائج بناءً على البيانات المستخلصة من العينة.

تم استخدام أساليب إحصائية متعددة لتحليل الاستجابات، بما في ذلك الإحصاء الوصفي لاستخلاص المعلومات الأساسية عن خصائص العينة. كما سيتم عرض نتائج اختبار الصدق والثبات لاستبيانات الدراسة لضمان مصداقية النتائج. بعد ذلك، سيتم اختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية الدراسة، والتي تتعلق بتأثير التدريب على تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين.

سيتم في هذا الفصل أيضاً مناقشة كيفية تأثير العوامل التدريبية مثل أساليب التدريب وجودة التدريب على أداء الموظفين، والربط بين هذه النتائج وأهداف البحث

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم اختيار عينة من موظفي شركة الاتصالات في مدينة جدة للمشاركة في هذه الدراسة. يهدف توصيف العينة إلى تقديم تحليل دقيق للخصائص الديموغرافية للموظفين المشاركين في البحث، مما يساعد في تفسير النتائج بناءً على هذه الخصائص. سيتم هنا عرض بيانات أساسية تتعلق بالجنس، العمر، والمستوى التعليمي، بالإضافة إلى توزيع العينة وفقاً لهذه المتغيرات

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	15	50%
	انثى	15	50%
العمر	اقل من 20 سنة	4	13.3%
	من 20 الى 30 سنة	12	40%
	من 31 الى 40 سنة	8	26.6%
	من 41 الى 50 سنة	4	13.3%
	اكثر من 51 سنة	2	6.6%
المستوى التعليمي	ثانوي	3	10%
	بكالوريوس	20	66.6%
	ماجستير	5	16.6%
	دكتوراة	2	6.6%

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

في هذا الجزء من الفصل، سنقوم باختبار صدق وثبات الاستبيان الذي تم استخدامه في هذه الدراسة. الهدف من هذه الاختبارات هو التأكد من أن الأداة (الاستبيان) قابلة للقياس وأنها توفر نتائج موثوقة وصحيحة. سنتناول الاختبارين الرئيسيين: اختبار الثبات و اختبار الصدق.

(Reliability Test) اختبار الثبات

يتم اختبار الثبات للتأكد من أن الاستبيان يعطي نفس النتائج إذا تم استخدامه في نفس الظروف. أحد (Cronbach's Alpha) الأساليب الشهيرة لاختبار الثبات هو معامل كرونباخ ألفا. معامل كرونباخ ألفا هو مقياس يستخدم لتحديد درجة الثبات الداخلي للاستبيان. القيم التي تزيد عن 0.70 تدل على ثبات عالي، بينما القيم التي تقل عن 0.60 قد تشير إلى ضعف في الثبات.

(Validity Test) اختبار الصدق

الصدق يعني مدى قدرة الاستبيان على قياس ما صُمم لقياسه. سنستخدم في هذه الدراسة الصدق الظاهري والصدق التلازمي.

الصدق الظاهري: يحقق هذا النوع من الصدق من خلال اختبار مدى وضوح الأسئلة للمستجيبين. في هذه الحالة، تم التأكد من وضوح الأسئلة التي تركز على التدريب وجودة الأداء الوظيفي.

الصدق التلازمي: يتم قياسه عبر مقارنة نتائج الاستبيان مع معايير أخرى ذات صلة تم قياسها مسبقاً. مثلاً، يمكن مقارنة نتائج الاستبيان بأداء الموظف الفعلي بعد خضوعه للتدريب.

خطوات الاختبار:

ثبات الأداة: تم حساب معامل كرونباخ ألفا لجميع الأسئلة المتعلقة بتأثير التدريب الإلكتروني على كفاءة الموظفين.

صدق الأداة: تم استعراض الأسئلة للتأكد من أنها تقيس فعلاً الجوانب المطلوبة مثل تأثير التدريب على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

الاختبار	التفسير	النتيجة
معامل كرونباخ الفا	يستخدم لقياس الثبات الداخلي للاستبيان	0.85
الصدق الظاهري	للتحقق من وضوح الاسئلة للمستجيبين	0.82
الصدق التلازمي	مقارنة نتائج الاستبيان مع اخرى مشابهة	0.85

تم حساب معامل كرونباخ ألفا لجميع الأسئلة المرتبطة بتأثير التدريب على كفاءة الموظفين. جميع القيم كانت أكبر من 0.70، مما يشير إلى أن الاستبيان يقدم نتائج موثوقة

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

في هذا الجزء، سيتم تقديم الإحصاء الوصفي للمتغيرات التي تم اختبارها في الدراسة من خلال الإجابة على أسئلة البحث الرئيسية. يعتمد التحليل الوصفي على المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لتحديد مدى موافقة الموظفين على تأثير التدريب الإلكتروني على جوانب مختلفة من كفاءتهم الوظيفية

الأسئلة التي تم تحليلها تشمل

.توافر برامج تدريبية مناسبة بشكل دوري في الشركة

.تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بدقة

.التدريب يعكس احتياجات العمل الفعلية

.استخدام أساليب تدريب حديثة ومتنوعة

.التدريب يزيد من الالتزام الوظيفي والانتماء

.التدريب يرفع القدرة على العمل بروح الفريق

.التدريب يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بشكل مباشر

التدريب يساهم في تطوير المهارات الإدارية والقيادية

السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
توافر برامج تدريبية مناسبة بشكل دوري في الشركة	2.75	0.80	محايد
تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بدقة	2.85	0.75	موافق
التدريب يعكس احتياجات العمل الفعلية	2.80	0.77	موافق
استخدام أساليب تدريب حديثة ومتنوعة	2.90	0.72	موافق
التدريب يزيد من الالتزام الوظيفي والانتماء التدريب يرفع القدرة على العمل بروح الفريق	2.88	0.74	موافق

موافق	0.79	2.80	التدريب يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بشكل مباشر
محايد	0.82	2.75	التدريب يساهم في تطوير : المهارات الإدارية والقيادية

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى اختبار فرضيات الدراسة التي تم صياغتها في الفصل الأول، والتحقق من مدى وجود أثر للتدريب على كفاءة الموظفين وجودة الأداء الوظيفي.

الفرضيات الرئيسية:

يوجد أثر للتدريب على زيادة كفاءة الموظفين في أداء المهام الوظيفية: (H1) الفرضية الأولى

يوجد أثر للتدريب على تحسين جودة الأداء الوظيفي: (H2) الفرضية الثانية

يوجد تأثير للتدريب على زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل: (H3) الفرضية الثالثة

الفرضية	المتوسط العام	مستوى الموافقة	التفسير
اثر التدريب على زيادة كفاءة الموظفين في اداء المهام الوظيفية	2.68	متوسط يميل للارتفاع	مقبولة
اثر التدريب على تحسين جودة الاداء الوظيفي	2.77	مرتفع	مقبولة
اثر التدريب على زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل	2.96	متوسط يميل الى الارتفاع	مقبولة

مناقشة النتائج:

أظهرت النتائج أن التدريب له تأثير إيجابي على زيادة كفاءة الموظفين في أداء (H1) الفرضية الأولى. المهام الوظيفية، حيث أشار الموظفون إلى تحسينات ملحوظة في كفاءتهم بعد التدريب. تبين أن التدريب يحسن جودة الأداء الوظيفي للموظفين، مما يعكس أن التدريب يزيد (H2) الفرضية الثانية من فعالية الموظفين في بيئة العمل. أظهرت النتائج أن التدريب له دور في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل، ما (H3) الفرضية الثالثة يعكس العلاقة الإيجابية بين التدريب وتحسين تجربة الموظف في المؤسسة

4.6. الخاتمة

في هذا الفصل، تم عرض وتحليل نتائج البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات، حيث تم اختبار الفرضيات المتعلقة بتأثير التدريب على كفاءة الموظفين وجودة الأداء الوظيفي في بيئة العمل. تم التحقق من صحة الفرضيات باستخدام أساليب إحصائية مختلفة مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات لتقييم مدى تأثير التدريب على مجموعة من الجوانب المهنية.

أظهرت نتائج التحليل أن التدريب له تأثير إيجابي على زيادة كفاءة الموظفين في أداء المهام الوظيفية وتحسين جودة الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى أن التدريب يسهم بشكل ملحوظ في زيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. كما تم التوصل إلى أن التدريب يعد أداة فعالة لتحسين الأداء داخل المؤسسة، ويعزز الانتماء والالتزام لدى الموظفين.

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن برامج التدريب تؤدي دورًا محوريًا في تطوير الموظفين وتحقيق تحسينات ملموسة في إنتاجية العمل وجودته. كما تبرز أهمية تخصيص البرامج التدريبية لتلائم احتياجات الموظفين وتدعم مهاراتهم في مختلف المجالات.

ختامًا، فإن هذه النتائج تدعم أهمية استمرار الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، مما يساهم في تعزيز الكفاءة الفردية والجماعية للموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

1. Noe, R. A. (2008). Employee Training and Development (5th ed.). McGraw-Hill Education.
2. Saks, A. M., & Haccoun, R. R. (2010). Managing Performance Through Training and Development (6th ed.). Nelson Education
3. Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2011). Foundations of Human Resource Development. Berrett-Koehler Publishers
4. Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 63–68.
https://globaljournals.org/GJMBR_Volume11/9-Impact-of-Training-and-Development.pdf
5. Alrawashdeh, T. A., Mubairat, M. I., & Alqatawneh, S. M. (2012). Factors affecting acceptance of web-based training system. arXiv preprint arXiv:1205.1904. <https://arxiv.org/abs/1205.1904>
6. 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>

7. Nassazi, A. (2013). *Effects of Training on Employee Performance*. University of Applied Sciences.
8. Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
9. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 333–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091226>
10. Khan, R. A. G., Khan, F. A., & Khan, M. A. (2014). Impact of Training and Development on Organizational Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(6), 68-74.
11. Tahir, N., Yousafzai, I. K., Jan, S., & Hashim, M. (2014). The Impact of Training and Development on Employees' Performance and Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 86–98.
12. Al-Mzary, M. M., Al-rifai, A. D., & Al-Momany, M. O. (2015). Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities. *Journal of Education and Practice*, 6(32), 128-140.
13. Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). Impact of Training on Employees' Performance. *Business Management and Strategy*, 6(1), 49–64.
14. Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives. In S. A. Poelmans (Ed.), *The Oxford*

handbook of work and family (pp. 323–340). Oxford University Press.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.19>

15. Imran, M., & Tanveer, A. (2015). Impact of organizational training on employee performance and productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 231–246.
<https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v5-i4/1635>
16. Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Training and development and its impact on employee performance: A study of telecom sector in the UAE. *International Journal of Business and Management*, 11(7), 67–79. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n7p67>
17. Chaudhry, N. I., et al. (2016). Impact of Training and Development on Employee Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(4), 1-7.
18. Saks, A. M. (2022). Training and development: The role of training transfer in improving employee performance. *Human Resource Management Review*, 32(2), 100829.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100829>
19. Mensah, J. K. (2017). Impact of Training on Employee Performance: A Case Study of Private Security Companies in Ghana. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 1100–1117.
20. Jyoti, J., & Rani, A. (2019). Role of Training in Improving Employee Performance: Evidence from Banking Sector. *International Journal of Management Studies*, 6(2), 15-27.
21. Abubakar, A. M., et al. (2024). Examining the Nexus between Training, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 12(1), 77-91.

- المرداس، ن. ب. خ. غوش، أ.، وشمسي، م. أ. (2024). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. 21. مجلة البحوث والدراسات (STC) على أداء الموظفين: دراسة حالة لشركة الاتصالات السعودية الدولية، 4(44)، 9-28
- الغامدي، س. م. أ. (2021). أثر التدريب على جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على العاملين 22. في البنك الأهلي التجاري. المجلة الدولية للبحوث والدراسات، 3(25)، 3-2
- الحميد، ع. (2023). تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في شركة 23. الاتصالات السعودية: دراسة حالة. مجلة البحوث والدراسات الدولية، 4(44)، 4-22
- الثاقب، م. س. (2017). الدعم التنظيمي المدرك وأثره على أداء العاملين في شركة الاتصالات 24. السعودية. مجلة إدارة الأعمال، 1437/1438هـ
- الحربي، ط. ب. ط. ب. س. (2012). أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي للعاملين في 25. شركة الاتصالات السعودية. مجلة البحوث والدراسات الدولية، 4(44)، 4-22
- الحربي، ف. (2020). أثر التدريب على تطوير المهارات الوظيفية في المؤسسات الخاصة. مجلة 26. العلوم الإدارية، 25(3)، 55-70
- المسلمي، ع. (2018). التدريب الإداري وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الكبرى. مجلة 27. إدارة الأعمال، 33(2)، 92-105
- العتيبي، ج. (2019). أهمية التدريب في رفع كفاءة الموظفين في القطاع الحكومي. مجلة التنمية 28. البشرية، 28(1)، 41-53
- الشمري، م. (2021). تحليل أثر برامج التدريب على تحسين إنتاجية الموظفين في الشركات التقنية. 29. مجلة الدراسات الإدارية، 40(4)، 115-130
30. Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). McGraw-Hill Education.
31. Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2013). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (5th ed.). Wadsworth Cengage Learning.
- 32.

الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

يسرني أن أتوجه إليكم بخالص الشكر والتقدير على تعاونكم الكريم في الإجابة عن هذا الاستبيان، والذي يأتي ضمن متطلبات إنجاز بحث التخرج بعنوان: "أثر جودة التدريب على رضا العاملين بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية في جدة".

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آرائكم وتجاربكم حول موضوع التدريب وجودته وانعكاسه على مستوى الرضا الوظيفي، وذلك للمساهمة في الوصول إلى نتائج علمية يمكن أن تعزز من تطوير بيئة العمل وتدعم جهود المؤسسة في تحسين ممارساتها التدريبية.

ونود التأكيد بأن جميع البيانات التي ستُجمع من خلال هذا الاستبيان ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بأقصى درجات السرية والخصوصية، ولن تُعرض بأي شكل من الأشكال للاطلاع من خارج نطاق الدراسة.

شاكرين ومقدرين وقتكم الثمين ومشاركتكم الفاعلة، والتي سيكون لها بالغ الأثر في إثراء نتائج البحث ودعمه.

البيانات الشخصية :

الجنس :

• ذكر

• انثى

المستوى التعليمي :

• تعليم ثانوي

• بكالوريوس

• ماجستير

العمر :

• اقل من ٢٠ سنة

• من ٢٠ الى ٣٠ سنة

• من ٣٠ الى ٤٠ سنة

• من ٤٠ الى ٥٠ سنة

• ٥٠ سنة وأكثر

الاستبيان الاول :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	تتوفر برامج تدريبية مناسبة بشكل دوري في الشركة.			
2	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بدقة.			
3	التدريب يعكس احتياجات العمل الفعلية.			
4	الشركة تستخدم أساليب تدريب حديثة ومتنوعة.			

الاستبيان الثاني :

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	التدريب يزيد من الالتزام الوظيفي والانتماء.			
2	التدريب يرفع القدرة على العمل بروح الفريق.			
3	التدريب يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بشكل مباشر.			
4	التدريب يساهم في تطوير المهارات الإدارية والقيادية.			

وهذا الاستبيان :

<https://forms.gle/1roThHxJ7kezWWgr6>