

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات: دراسة ميدانية على شركة نجم

أسم الطالب

فهد احمد علي الشهراني

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخراً الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي وفقني لإتمام هذا العمل.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من أسهم في إنجاز هذا البحث، وأخص بالذكر الدكتور عبدالرحيم نادر، لما قدمه من توجيهات علمية قيمة وملاحظات بناءة كان لها الأثر الكبير في إخراج هذا العمل بصورته الحالية.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء هيئة التدريس الكرام في (كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن)، لما بذلوه من جهود مخلصة في دعم مسيرتي العلمية، وإلى جميع من ساعدني وقدم لي العون والمشورة خلال مراحل إعداد هذا البحث.

ولا يفوتني أن أعبر عن عظيم امتناني واعتزازي لأسرتي الكريمة على دعمهم المتواصل وصبرهم وتشجيعهم الدائم، الذي كان له الأثر الأكبر في مواصلة مسيرتي وإتمام هذا العمل.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به.

والله ولي التوفيق،،،

الإهداء

إلى من كانوا النور الذي أضاء طريقي،
إلى من غرسا في نفسي حب العلم والعمل...
إلى والديَّ الكريمين، حفظهما الله،
تقديراً لعطائهما الذي لا ينضب، ولدعمهما الذي كان سندي في كل خطوة.
إلى أسرتي العزيزة،
الذين كانوا دائماً مصدر قوة وتشجيع.
إلى أساتذتي الكرام،
الذين علموني أن للعلم رسالة سامية.
إلى كل من ساندني بالكلمة الطيبة والدعاء الصادق،
أهدي ثمرة جهدي المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم في تحسين دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية، وبيان مدى إسهام البرامج التدريبية في رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة داخل بيئة العمل.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع تنفيذ دراسة ميدانية على مؤسسة نجم، بهدف جمع البيانات من العاملين في أقسام التوجيه والتحكم وتحليلها للوصول إلى مؤشرات واقعية حول أثر التدريب التشغيلي في الأداء الوظيفي ودقة التعامل مع البلاغات.

النتائج:

كشفت البحث عن تأثير مفيد للتأهيل العملي في تعزيز مستوى الضبط في توجيه التقارير وتخفيض الهفوات العملية بين الموظفين. وأوضحت المخرجات أيضاً أن نوعية المناهج التدريبية وتكييفها مع متطلبات الكوادر يساعد في تطوير سرعة التفاعل وفعالية صنع القرار خلال التعامل مع التقارير.

التطبيقات والأهمية:

تتجلى قيمة هذا البحث في تعزيز اتجاه المنظمات الخدمية للاستثمار في التأهيل التشغيلي باعتباره وسيلة استراتيجية لرفع مستوى الأداء المؤسسي والحد من الأخطاء العملية. إضافة إلى ذلك، توفر مخرجات الدراسة نموذجاً تطبيقياً قابلاً للاستخدام في تحسين المناهج التدريبية بمراكز التوجيه والتحكم، مما يساهم في رفع معايير الخدمة وتحقيق رضا المتلقين للخدمات.

الكلمات المفتاحية: التدريب التشغيلي، دقة توجيه البلاغات، الأخطاء التشغيلية، التوجيه والتحكم، جودة الأداء، مؤسسة نجم.

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:.....
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
15	1.5. أهداف الدراسة.....
16	1.6. فرضيات الدراسة.....
16	1.7. نموذج الدراسة.....
18	1.8. الدراسة الميدانية.....
19	1.9. مخطط المشروع.....
20	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
21	2.1. المقدمة:.....
21	2.2. المتغير المستقل.....
23	2.3. المتغير التابع.....
25	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
27	2.5. الخاتمة.....
28	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
29	3.1. المقدمة.....
30	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
31	3.3. تصميم البحث.....
32	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
33	3.5. طريقة جمع البيانات.....
33	3.6. أنواع البيانات.....

34	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)
38	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
39	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
40	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
41	4.6. الخاتمة
42	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
43	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
44	5.2. توصيات الدراسة
45	5.3. الخاتمة
46	قائمة المراجع
49	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد قطاع التأمين على المركبات في المملكة العربية السعودية تحولات جوهرية ومتسارعة، تأتي في سياق رؤية المملكة 2030 الرامية إلى تطوير منظومة الخدمات المالية والتأمينية وتعزيز كفاءتها التشغيلية. وتُعد شركة نجم لخدمات التأمين إحدى أبرز الكيانات العاملة في هذا المجال، إذ تضطلع بدور محوري في إدارة حوادث المركبات من خلال استقبال البلاغات وتوجيهها ومتابعتها حتى إغلاقها، ويُشكّل موظفو التوجيه والتحكم العمود الفقري لهذه العمليات، حيث تقع على عاتقهم مسؤولية استقبال البلاغات الواردة وتصنيفها وتوجيهها إلى الجهات المختصة بدقة وسرعة عالية. (Al-Mzary et al., 2022)

تتزايد أهمية الموارد البشرية المؤهلة في ظل التحديات المتنامية التي يواجهها قطاع خدمات التأمين، والتي تشمل ارتفاع حجم البلاغات، وتنوع أنماط الحوادث، وتصاعد توقعات العملاء للحصول على خدمات سريعة ودقيقة، وقد أثبتت الدراسات المتخصصة في إدارة الموارد البشرية أن التدريب يُعد استثماراً استراتيجياً يُسهم في رفع مستوى أداء العاملين وتقليل معدلات الأخطاء التشغيلية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة المقدمة ورضا المستفيدين. (Alsaad & Al-Jedaiah, 2021)

شهدت نظريات التدريب والتطوير تحولات مهمة خلال العقود الأخيرة، حيث انتقل التركيز من المفاهيم التقليدية القائمة على نقل المعرفة إلى مقاربات أكثر شمولية تُعنى بتطوير الكفاءات وقياس الأثر الفعلي للتدريب على الأداء المؤسسي، ويُعد نموذج كيركباتريك للتقييم من أبرز الأطر النظرية التي ساهمت في فهم مستويات تأثير التدريب، بدءاً من ردود فعل المتدربين وصولاً إلى النتائج المؤسسية الملموسة (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006; Alsalamah & Callinan, 2021). كما أسهمت نظرية رأس المال البشري في تعزيز النظرة للتدريب باعتباره استثماراً يُحقق عوائد قابلة للقياس على مستوى الفرد والمنظمة. (Alharthey, 2022)

تواجه مراكز التوجيه والتحكم تحديات فريدة تتطلب مستويات عالية من الدقة والتركيز، إذ إن أي خطأ في توجيه البلاغات قد يترتب عليه تأخر في الاستجابة للحوادث، وهدر للموارد، وتراجع في مستوى رضا العملاء. وتشير الدراسات إلى أن نسبة لا يُستهان بها من الأخطاء التشغيلية تعود إلى قصور في التأهيل والتدريب، مما

يُبرز الحاجة الماسة لدراسة العلاقة بين التدريب التشغيلي وجودة الأداء في هذا السياق المحدد (Kauffeld & Paulsen, 2024).

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات، وذلك من خلال منهجية علمية تجمع بين التأصيل النظري والدراسة الميدانية. وتأتي هذه الدراسة استجابة للحاجة المتزايدة لتوفير أدلة علمية تدعم قرارات الاستثمار في التدريب، وتسهم في تطوير أفضل الممارسات في قطاع خدمات التأمين بالمملكة العربية السعودية.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من الإدراك المتزايد لأهمية التدريب في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن العلاقة بين التدريب التشغيلي ودقة العمليات في قطاع خدمات التأمين لا تزال تقتصر إلى دراسات معمقة تُقدم فهماً شاملاً لطبيعة هذه العلاقة وآلياتها. وتتبلور مشكلة الدراسة من خلال رصد مجموعة من الفجوات على المستويين النظري والتطبيقي. (Aboramadan et al., 2022)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُعاني الأدبيات العربية من ندرة واضحة في الدراسات التي تناولت التدريب التشغيلي في سياق مراكز التوجيه والتحكم، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على قطاعات أخرى كالبنوك والمستشفيات والقطاع الصناعي (الشمري والعتيبي، 2022)، كما يُلاحظ غياب إطار نظري متكامل يُفسر العلاقة بين أبعاد التدريب التشغيلي المختلفة ومؤشرات دقة توجيه البلاغات في بيئة العمل الخدمية. (Baldwin & Ford, 2021) علاوة على ذلك، لم تحظ المتغيرات الوسيطة والمعدلة التي قد تؤثر في هذه العلاقة باهتمام بحثي كافٍ، مما يُخلف فراغاً نظرياً يحتاج إلى سد من خلال دراسات تأصيلية. (Blume et al., 2023) كذلك تقتصر الأدبيات إلى نماذج قياسية موثوقة لتقييم أثر التدريب على دقة العمليات في مراكز الاتصال والتوجيه، وهو ما يُصعب إجراء مقارنات بين الدراسات وتعميم النتائج. (Grohmann & Kauffeld, 2022)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تواجه شركة نجم تحديات تشغيلية تتمثل في وجود نسبة من الأخطاء في توجيه البلاغات، والتي تنعكس سلباً على سرعة الاستجابة للحوادث ومستوى رضا العملاء (الزهراني، 2023)، ولا تتوفر حالياً دراسات ميدانية تُحدد بدقة مدى إسهام برامج التدريب التشغيلي القائمة في معالجة هذه الأخطاء وتقليلها (العمرى والقحطاني، 2022).

كما أن المؤشرات المستخدمة لقياس فعالية التدريب تركز غالباً على جوانب كمية كعدد ساعات التدريب وأعداد المتدربين، دون الاهتمام الكافي بقياس الأثر الفعلي على جودة الأداء .(Noe & Kodwani, 2023) وتبرز أيضاً فجوة في فهم احتياجات موظفي التوجيه والتحكم التدريبية من منظورهم الشخصي، وتحديد المهارات الأكثر تأثيراً في رفع مستوى الدقة في عملهم اليومي.(Salas et al., 2022)

وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

ما أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات في شركة نجم لخدمات التأمين؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تُساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العربية المتخصصة في مجال التدريب والتطوير من خلال تقديم إطار نظري يُفسر العلاقة بين التدريب التشغيلي وجودة الأداء في سياق مراكز التوجيه والتحكم.

كما تُضيف الدراسة بُعداً جديداً للمعرفة من خلال تطبيق نظريات التدريب على قطاع خدمات التأمين الذي لم يحظَ باهتمام بحثي كافٍ في البيئة العربية.

وتُوفّر الدراسة أداة قياس مُحكّمة يمكن للباحثين استخدامها في دراسات مستقبلية مماثلة، مما يُعزز التراكم المعرفي في هذا المجال.

تُساهم الدراسة في اختبار مدى انطباق النماذج النظرية الغربية في التدريب على البيئة السعودية، وتحديد الخصوصيات الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر في هذه العلاقة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تُقدم هذه الدراسة لصانعي القرار في شركة نجم أدلة علمية موثوقة تدعم قراراتهم المتعلقة بالاستثمار في برامج التدريب التشغيلي وتطويرها.

كما تُوفر توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين محتوى البرامج التدريبية وأساليبها بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية لموظفي التوجيه والتحكم

تُساعد نتائج الدراسة في تحديد أولويات التدريب والمهارات الأكثر تأثيراً في تقليل الأخطاء، مما يُسهم في ترشيد الموارد وتعظيم العائد على الاستثمار في التدريب، كما يمكن لشركات التأمين الأخرى ومراكز الاتصال والتوجيه الاستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها في تطوير برامجها التدريبية، وتُساهم الدراسة في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء من خلال تقليل الأخطاء ورفع مستوى الدقة في توجيه البلاغات.

1.4. أسئلة الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

السؤال الرئيس:

ما أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات في شركة نجم لخدمات التأمين؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى تطبيق برامج التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم؟

2. ما مستوى دقة توجيه البلاغات لدى موظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم؟

3. ما مستوى الأخطاء التشغيلية المرتبطة بعملية توجيه البلاغات في شركة نجم؟

4. ما أثر التدريب التشغيلي في تقليل الأخطاء التشغيلية لدى موظفي التوجيه والتحكم؟

5. ما أثر التدريب التشغيلي في تحسين دقة توجيه البلاغات لدى موظفي التوجيه والتحكم؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لأثر التدريب التشغيلي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية)؟
7. ما أبرز الاحتياجات التدريبية التي يرى موظفو التوجيه والتحكم أنها الأكثر تأثيراً في رفع دقة توجيه البلاغات؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الهدف الرئيس الآتي:

الهدف الرئيس:

قياس أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات.

ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف إلى واقع برامج التدريب التشغيلي المقدمة لموظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم.
2. قياس مستوى دقة توجيه البلاغات لدى موظفي التوجيه والتحكم.
3. تحديد مستوى الأخطاء التشغيلية المرتبطة بعملية توجيه البلاغات.
4. تحليل أثر التدريب التشغيلي في تقليل الأخطاء التشغيلية.
5. تحليل أثر التدريب التشغيلي في تحسين دقة توجيه البلاغات.
6. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية.
7. تحديد أهم الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة موظفي التوجيه والتحكم.

1.6. فرضيات الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى الدراسة الحالية لاختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: (H01)

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تقليل الأخطاء التشغيلية في شركة نجم لخدمات التأمين.

الفرضية الرئيسية الثانية: (H02)

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تحسين دقة توجيه البلاغات في شركة نجم لخدمات التأمين.

الفرضية الرئيسية الثالثة: (H03)

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في تقديرات أفراد العينة لأثر التدريب التشغيلي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

1.7. نموذج الدراسة

يقوم إطار الدراسة الراهنة على فحص تأثير التدريب التشغيلي كمتغير مستقل على خفض الأخطاء التشغيلية وتعزيز دقة توجيه البلاغات كمتغيرات تابعة، مع مراعاة عدد من المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات مُتحكَّم بها.

يرتكز هذا الإطار على أدبيات التدريب ونظرية رأس المال البشري ونموذج كيركباتريك، والتي تقترح أن تطوير نوعية التدريب يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التشغيلي ودقة العمل.

عناصر إطار الدراسة

أولاً: المتغير المستقل

- التدريب التشغيلي
- مضمون التدريب
- طرق التدريب
- فترة التدريب

ثانياً: المتغيرات التابعة

- خفض الأخطاء التشغيلية
- تعزيز دقة توجيه البلاغات

ثالثاً: المتغيرات المُتحكَّم بها (الديموغرافية)

- النوع
- السن
- المستوى التعليمي
- سنوات الخبرة
- عدد البرامج التدريبية.

1.8. الدراسة الميدانية

تُعد شركة نجم لخدمات التأمين إحدى الشركات الرائدة في المملكة العربية السعودية في مجال إدارة الحوادث المرورية، حيث تتولى استقبال بلاغات حوادث المركبات وتصنيفها وتوجيهها إلى الجهات المختصة لمتابعة الإجراءات اللازمة حتى إغلاقها. وتهدف الشركة إلى تقديم خدمات عالية الجودة من خلال الاعتماد على أنظمة تشغيلية متطورة وموارد بشرية مؤهلة، بما يضمن سرعة الاستجابة ودقة الإجراءات وتقليل الأخطاء التشغيلية، وهو ما يجعلها نموذجاً مناسباً لإجراء الدراسات الميدانية المتعلقة بالتدريب التشغيلي وتحسين الأداء في مراكز التوجيه والتحكم.

تم تنفيذ البحث التطبيقي في مؤسسة نجم لخدمات التأمين بالمملكة العربية السعودية لاستكشاف حالة التأهيل العملي لموظفي الإرشاد والمراقبة، وتحليل تأثيره على معدل الأخطاء العملية ودقة توزيع الإخطارات. تم انتقاء المؤسسة نظراً لموقعها المركزي في التعامل مع إخطارات حوادث المركبات، الأمر الذي يهيئ محيطاً ملائماً لرصد وتقدير الأداء الفعلي للعاملين.

انصبّت الدراسة على العاملين في مجال الإرشاد والمراقبة كونهم يمثلون المحور الرئيسي في تلقي الإخطارات وتبويبها وتوزيعها، وتم تجميع المعطيات خلال مدة زمنية معينة تعبر عن أوضاع العمل الاعتيادية. كذلك تم التحقق من تمثيل النموذج للمجموعات المهنية المتنوعة لضمان شمولية المخرجات وملاءمتها لمجتمع البحث. شملت خطوات البحث التطبيقي التنسيق مع الأطراف ذات الصلة بالمؤسسة لتجميع المعطيات وترتيبها وتصنيفها حسب متغيرات البحث، مع الالتزام بمبادئ البحث العلمي من ناحية كتمان البيانات واستعمالها حصرياً للأهداف البحثية.

ساهم هذا البحث التطبيقي في إمداد معلومات موثوقة عن كفاءة برامج التأهيل العملي القائمة، وتحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في العمليات التشغيلية، مما يمكن المؤسسة من وضع برامج تأهيلية مستقبلية تعمل على تحسين دقة الأداء وتقليل الأخطاء في توزيع الإخطارات.

1.9. مخطط المشروع

يعرض مخطط المشروع المقترح العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسة، بحيث يوضح أثر التدريب التشغيلي على كل من تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين دقة توجيه البلاغات، مع الأخذ في الاعتبار تأثير المتغيرات الديموغرافية كعوامل ضابطة. ويعتمد المخطط على الأدبيات النظرية ونماذج التدريب مثل نموذج كيركباتريك ونظرية رأس المال البشري، التي تشير إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي.

مكونات المخطط

المتغير المستقل: التدريب التشغيلي (يشمل محتوى التدريب، أساليبه، مدة التدريب)

المتغيرات التابعة:

تقليل الأخطاء التشغيلية

تحسين دقة توجيه البلاغات

المتغيرات الضابطة (الديموغرافية): الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تمثل البحوث المنجزة سابقاً مرجعاً جوهرياً لاستيعاب الأسس النظرية والعملية ذات الصلة بمحور البحث، إضافة إلى دورها في كشف الثغرات المعرفية وإرشاد البحث الراهن. يستعرض هذا القسم الإنتاج العلمي المرتبط بمحورَي الدراسة الأساسيين، حيث يُعامل التأهيل التشغيلي كعامل مؤثر، بينما تُصنف دقة توجيه التقارير وتخفيض الأخطاء العملية كعوامل متأثرة، مع إيلاء عناية خاصة للترابط فيما بينها وفقاً لما كشفته البحوث المحلية والعالمية. يسلط القسم الضوء أيضاً على أبرز المخرجات التي خلصت إليها هذه البحوث وأهم المقترحات القابلة للتطبيق في إطار الدراسة الميدانية المطبقة على مؤسسة نجم.

2.2. المتغير المستقل

التدريب التشغيلي

أجرى إبراهيم قفطان إبراهيم اللصاصمه. (2021) دراسة بعنوان "أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبدالله بن رواحه". سعت هذه البحث إلى تحديد تأثير عمليات التأهيل والتطوير على الأداء الوظيفي للعاملين في "بلدية عبدالله بن رواحه" بالأردن، وذلك من خلال استكشاف دور البرامج التأهيلية الملائمة في تعزيز الأداء الوظيفي، وتوضيح الصلة بين تشخيص المتطلبات التأهيلية للعاملين التي تتوافق مع واجباتهم المهنية وتخصصاتهم والمناهج التدريبية والتطويرية التي تعزز من الأداء الفعلي المستهدف من التأهيل، بالإضافة إلى تقدير فعالية التدريب لاستكشاف أثره ومستوى كفاءته وتصميمه في إنجاز غايات التأهيل المتجسدة في الارتقاء بمستوى الأداء وتعزيز الإنتاجية لدى العاملين. (الصلاصمة، 2021)

أجرى لحاح عبد العزيز و زايد مراد (2025) دراسة بعنوان " جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة بجامعة قسنطينة". سعت هذه البحث إلى استكشاف تأثير جودة البرامج التدريبية على تطوير الأداء المهني للعاملين في المؤسسة الجامعية، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي المدعوم بالدراسة الميدانية التي شملت خمسين موظفاً. أوضحت المخرجات أن معايير التدريب الجيد، بعناصره المتنوعة المتمثلة في التخطيط والمضمون والطرائق والبيئة التدريبية، تحدث تأثيراً إيجابياً مباشراً على

مستويات الأداء المهني. كما أكدت الفحوص الإحصائية على وجود ارتباط قوي ومعنوي بين معايير التدريب وتطوير الأداء، مع رصد تباين في تأثير المكونات التدريبية المتعددة. توصلت الدراسة إلى أن الارتقاء بمعايير العملية التدريبية يساهم في تطوير قدرات العاملين وتقوية ولائهم المؤسسي وتعزيز إنتاجيتهم بما يخدم تحقيق الغايات المؤسسية. (الحلح، زايد، 2025)

أجرت عباس، جميلة (2021) دراسة بعنوان " دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية: دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري".

تهدف الدراسة للكشف عن دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية (دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري)، كما تسعى إلى بيان علاقة الارتباط والتأثير بين التدريب وأداء العاملين من جهة وبين التدريب والميزة التنافسية من جهة أخرى، حيث تستعرض الدراسة الإطار النظري المتعلق بالتدريب، أداء العاملين وكذا الميزة التنافسية، ثم الجانب التطبيقي المتعلق بقياس وتقييم أثر التدريب على أداء العاملين والميزة التنافسية.

و تعتمد دراستنا على عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري، ثلاثة بنوك عمومية (البنك الوطني الجزائري (BNA) وبنك التنمية المحلية (BDL) والصندوق الوطني للتوفير والاحتياط (CNEP)) وبنكين من البنوك الخاصة (بنك الخليج الجزائر (AGB) وبنك بي ان ابي باريبا (BNP Paribas))، وذلك بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، وبرنامج نمذجة المعادلات الهيكلية (Smart-PLS 3) لمعالجة البيانات المستخلصة من الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين التدريب وأداء العاملين في البنوك العمومية والخاصة ولا يوجد علاقة لأداء العاملين والميزة التنافسية في البنوك العمومية وهذا راجع لانعدام تقييم الأداء في هذه البنوك وهذا ما يؤثر على أداء هذه الأخيرة، وتوصي الدراسة بضرورة رفع درجة الوعي بتقييم العاملين في البنوك الجزائرية وخاصة منها العمومية لدوره الفعال في تعزيز القدرات التنافسية للبنوك في النظام المصرفي الجزائري، اختيار نوع التدريب للعامل المناسب بما يتناسب مع عمله ومستواه التعليمي (الرجل المناسب في المكان المناسب) وبالتالي زيادة قدرته على أداء الأعمال المستندة إليه. (عباس، جميلة، 2021)

كما أجرى قزیز عتيق و صقر سعد (2023) دراسة بعنوان " أثر التدريب في تقليل حوادث العمل المؤسسية الوطنية لخدمات الآبار". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير التدريب في تقليل حوادث العمل من خلال دراسة ميدانية تمت في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP (حاسي مسعود وورقلة)، حيث تم الاعتماد

على المنهج الوصفي في معالجة مضامين القسم النظري، كما تم الاعتماد على أداتي الاستبيان والمقابلة لجمع المعلومات، تم توزيع 80 استبيان على موظفي المؤسسة محل الدراسة، وقد تم تحليل النتائج بالاعتماد على برنامج SPSS بالإضافة إلى مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- التدريب يقلل من حوادث العمل داخل المنظمات من خلال تسوية سلوكيات العمال.
- يظهر دور التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرامج التدريبية وحسن استغلال أساليبها. (قزیز عتیق و صقر سعد، 2023)

2.3. المتغير التابع

دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية

أجرى د. عيسى العزام (2019) دراسة بعنوان " أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين بالأردن". هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التدريب وإظهار أثر عملية التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين في المملكة الأردنية الهاشمية. وقد تم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية مكونة من 160 موظفًا تمثل 32% من مجتمع الدراسة.

وكشفت نتائج الدراسة أن تقييم الموظفين للعملية التدريبية المطبقة في جميع أبعادها، سواء على مستوى الجمع أو الفرد، كان إيجابيًا.

كما وُجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) بين أبعاد التدريب وأداء الموارد البشرية في مديرية شؤون اللاجئين السوريين. وبناءً على نتائج الدراسة، تم تقديم مقترحات تتوافق مع هذه النتائج والاستنتاجات. وأهم هذه المقترحات هو العمل المستمر على تقييم الأداء ليكون بمثابة تغذية راجعة تُسهم في تحسين أداء الموظفين، من خلال تقديم برامج تدريبية تحاكي احتياجات الموظفين التدريبية، وإجراء دورات تدريبية إضافية نظرًا لتأثيرها الإيجابي على رفع كفاءة أداء الموظفين. (العزام، 2016)

كما أجرى مروان النصور و أسامة النصور (2008) دراسة بعنوان " أثر العملية التدريبية على جودة الخدمات- دراسة تطبيقية على شركة أمنية للاتصالات الخلوية". سعت هذه البحث إلى استكشاف تأثير الأنشطة التدريبية على مستوى جودة الخدمات المقدمة من خلال التطبيق على شركة أمنية للاتصالات الخلوية. لتحقيق مقاصد البحث، تم بناء وتطوير استمارة استقصاء بهدف تجميع المعلومات المطلوبة. شمل المجتمع المستهدف للدراسة جميع الموظفين العاملين بشركة أمنية للاتصالات الخلوية والذين يبلغ عددهم 100 عامل وعاملة. فيما يتعلق بعينة البحث، فقد تم انتقاء عينة طبقية عشوائية متناسبة لضمان التمثيل الأوسع لوحداث المجتمع المدروس، حيث بلغت (60) عامل وعاملة من مختلف مستويات العمل المؤسسي داخل الشركة. تم نشر (60) استمارة على المشاركين في العينة واستُرِجِع منها (50) استمارة بما يعادل نسبة (83.33%) من إجمالي الاستمارات الموزعة، وخضعت جميع هذه الاستمارات للتحليل الإحصائي.

تم الاعتماد على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في معالجة البيانات، واستُعملت الطرق الإحصائية الوصفية المتضمنة التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والارتباط والانحدار الخطي البسيط. بالإضافة إلى ذلك، تم توظيف الإحصاءات التحليلية المشتملة على اختبار (t) واختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig) والمعامل المعياري (BETA) ومعامل التفسير (R²).

تمثلت أهم مخرجات الدراسة في الآتي: (مروان،أسامة النصور - 2008)

أولاً: أظهرت آراء المشاركين في العينة اتجاهاً إيجابياً عموماً تجاه حقيقة الأنشطة التدريبية المطبقة في شركة أمنية للاتصالات الخلوية وفقاً لمنظور أفراد العينة المدروسة.

ثانياً: عكست وجهات نظر أعضاء العينة توجهاً إيجابياً بصفة عامة حول درجة جودة الخدمات المقدمة من قبل شركة أمنية للاتصالات الخلوية من منظورهم.

ثالثاً: تبين وجود ارتباط ذي معنوية إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) بين طبيعة البرامج التدريبية وكفاءة المدربين وجودة الخدمات المقدمة من شركة أمنية للاتصالات الخلوية.

رابعاً: تأكد وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$) للأنشطة التدريبية وطبيعة البرامج التدريبية وكفاءة المدربين على جودة الخدمات المقدمة من شركة أمنية للاتصالات الخلوية.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تؤكد البحوث المتقدمة على وجود ترابط محدد وبنّاء بين التأهيل العملي وتطوير الأداء المهني وخفض الأخطاء العملية، مما يعبر عن تأثير التأهيل في تعزيز دقة إرشاد التبليغات لدى العاملين. فقد بيّنت دراسة إبراهيم قفطان إبراهيم اللصاصمه (2021) أن مناهج التأهيل والتطوير المناسبة للعاملين في بلدية عبدالله بن رواحه بالأردن ساعدت بصورة ملحوظة في تقوية الأداء المهني وتطوير فعالية الموظفين في تنفيذ واجباتهم المهنية.

وأوضحت دراسة لحلح عبد العزيز وزايد مراد (2025) أن نوعية العملية التأهيلية بمؤسسة أكاديمية تتصل اتصالاً بنّاء مع الأداء المهني للعاملين، إذ أن التنظيم المتقن للمضمون والطرق التأهيلية والبيئة التأهيلية يساعد بصورة مباشرة في تنمية قدرات الموظفين وخفض الأخطاء في تنفيذ مهامهم اليومية.

وفيما يخص تأثير التأهيل على دقة إرشاد التبليغات وخفض الأخطاء العملية، فقد بيّنت دراسة د. عيسى العزام (2019) في مديرية شؤون اللاجئين السوريين بالأردن وجود ترابط بنّاء ذو دلالة إحصائية بين جوانب التأهيل وأداء الموارد البشرية، حيث ساعدت مناهج التأهيل في تطوير فعالية الموظفين وخفض الأخطاء العملية خلال تنفيذ مهامهم.

وتعتمد دراسة مروان النصور وأسامة النصور (2008) هذه النتائج، حيث أوضحت أن الفعاليات التأهيلية في شركة أمنية للاتصالات الخلوية أفضت إلى تطوير نوعية الخدمات المقدمة وخفض الأخطاء العملية، كما أن كفاءة المؤهلين وطبيعة المناهج التأهيلية تتصل بصورة بنّاء مع الأداء النهائي للموظفين.

واستناداً لما تقدم، يمكن الإقرار بأن التأهيل العملي يمثل عاملاً أساسياً في رفع فعالية الموظفين، وتطوير دقة إرشاد التبليغات، وخفض الأخطاء العملية، مما ينعكس إيجابياً على نوعية الخدمات المقدمة ورضا المتعاملين.

التعقيب على الدراسات السابقة

من حيث الأهداف والمحتوى: اتسقت الدراسات السابقة في سعيها الحثيث نحو كشف العلاقة الجوهرية بين التدريب (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع)، مع تنوع لافيت في بيانات الدراسة التي شملت القطاعات البلدية، والأكاديمية، والمصرفية، وقطاع الاتصالات، وصولاً إلى القطاعات الخدمية والإنسانية. وقد ركزت هذه الدراسات على أن التدريب ليس مجرد إجراء روتيني، بل هو عملية استراتيجية تهدف إلى ردم الفجوة بين القدرات الحالية للموظفين والمتطلبات التشغيلية الفعلية، خاصة فيما يتعلق بدقة الأداء وتقليل الهدر الناتج عن الأخطاء.

من حيث المنهجية والأدوات: اعتمدت أغلب الدراسات المستعرضة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر ملاءمة لمثل هذه الدراسات الإنسانية والإدارية، مع استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. كما برز الاعتماد على الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل برنامج (SPSS) ونمذجة المعادلات الهيكلية (Smart-PLS)، مما يعطي نتائج هذه الدراسات موثوقية عالية وقدرة على تعميم النتائج في بيانات مشابهة، ويؤكد على نضج التوجه البحثي في قياس أثر التدريب كمياً ونوعياً.

من حيث النتائج والارتباط: أجمعت الدراسات على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين جودة البرامج التدريبية وتحسن الأداء الوظيفي. وقد ذهبت بعض الدراسات (مثل دراسة عباس، 2021) إلى أبعد من ذلك بربط التدريب بالميزة التنافسية، بينما ركزت دراسات أخرى (مثل قزير وصقر، 2023) على الدور الوقائي للتدريب في تقليل حوادث العمل. هذا التنوع يؤكد أن أثر التدريب يتجاوز مجرد اكتساب المهارة إلى تشكيل سلوك الموظف وضمان سلامة العمليات التشغيلية، وهو ما يصب مباشرة في "دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء" محل دراستك.

التميز والإضافة العلمية للدراسة الحالية: تستفيد الدراسة الحالية من التراكم المعرفي للدراسات السابقة في تأصيل العلاقة بين المتغيرات، إلا أنها تتميز بتركيزها النوعي على "التدريب التشغيلي" وعلاقته المباشرة بـ "دقة توجيه البلاغات". فبينما تناولت الدراسات السابقة الأداء الوظيفي بشكل عام، تسعى هذه الدراسة لتسليط الضوء على جزئية تقنية وعملياتية دقيقة (توجيه البلاغات)، مما يجعلها إضافة متخصصة تخدم المؤسسات ذات الطابع العملي المكثف التي تسعى لصفر خطأ في التعامل مع البلاغات والبيانات الحساسة.

2.5. الخاتمة

توصلت هذه الدراسة إلى أن التأهيل المهني لعاملي التوجيه والتحكم يشكل مقوماً جوهرياً في تعزيز فاعلية الأداء وتطوير دقة توجيه الإبلاغات وخفض الأخطاء التشغيلية ضمن المحيط الخدمي. وأوضحت مخرجات البحوث المرجعية والتطبيقية أن إعداد برامج تأهيلية متوافقة مع متطلبات العاملين، وتقديمها بطرائق محكمة تراعي المضمون والمناهج والبيئة التأهيلية، يؤثر مباشرة في تطوير قدرات العاملين وتعزيز كفاءتهم في التعامل مع الإبلاغات بمستوى متقدم.

كذلك أوضحت الدراسة أن توفر المراقبة والتقييم المتواصل للأداء عقب التأهيل يمثل وسيلة مؤثرة لتوفير تغذية راجعة تمكن من تطوير نوعية الخدمات بصورة متواصلة، وتحديد الثغرات التأهيلية التي تستدعي معالجة إضافية. ويدعم هذا الأمر الوظيفة الاستراتيجية للاستثمار في التأهيل كوسيلة لتنمية رأس المال البشري ورفع درجة الإنتاجية المؤسسية.

بناءً على ذلك، تشدد الدراسة على أهمية تنفيذ برامج تأهيل تشغيلي متواصلة ومعدة وفقاً لمتطلبات العاملين في مراكز التوجيه والتحكم، بالإضافة إلى ضرورة قياس تأثير هذه البرامج بشكل منتظم على نوعية الأداء ودقة توجيه الإبلاغات. كما يمكن أن تساهم مخرجات هذه الدراسة في تطوير سياسات تأهيلية مستدامة ضمن شركات التأمين ومراكز الاتصال، بما يكفل تقديم خدمة متميزة للمستفيدين وتحقيق رضاهم.

في الختام، يشير البحث إلى أن الاستثمار في التأهيل التشغيلي لا يقتصر على تحسين المستوى المعرفي فحسب، بل يمثل وسيلة فعالة لتعزيز الأداء المؤسسي، خفض الأخطاء التشغيلية، وتحقيق الدقة في تقديم الخدمات، مما ينعكس إيجابياً على نوعية العمل والرضا العام للعملاء والمستفيدين.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد الفصل المنهجي من أهم فصول البحث العلمي، إذ يُمثل الإطار الإجرائي الذي يُحدد المسار العلمي للدراسة ويضمن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. ويتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة الحالية، بدءاً من تحديد المنهج العلمي المناسب، مروراً بتعريف مجتمع وعينة الدراسة، وانتهاءً بأساليب جمع البيانات وتحليلها.

تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التدريب التشغيلي بأبعاده المختلفة على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات لدى موظفي التوجيه والتحكم في شركة نجم لخدمات التأمين. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعد من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية، حيث يُتيح وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها وتفسيرها، فضلاً عن الكشف عن العلاقات بين المتغيرات واختبار الفروض البحثية.

يُعرّف المنهج الوصفي التحليلي بأنه ذلك المنهج الذي يسعى إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تُطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تُحدثها. ويتميز هذا المنهج بقدرته على الجمع بين الوصف الدقيق للظاهرة والتحليل المعمق لأبعادها، مما يُمكن الباحثة من الوصول إلى استنتاجات علمية مبنية على أدلة تجريبية.

اعتمدت الدراسة الحالية على مصدرين أساسيين لجمع البيانات: المصادر الثانوية التي تمثلت في الكتب والدوريات العلمية والرسائل الجامعية والتقارير ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي استُخدمت في بناء الإطار النظري وصياغة الفروض البحثية. أما المصادر الأولية فتمثلت في الاستبانة التي صُممت خصيصاً لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة، والتي خضعت لإجراءات التحكيم واختبارات الصدق والثبات.

يتضمن هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للتعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث والفلسفة البحثية المتبناة، ومجتمع وعينة الدراسة وأسلوب اختيارها، وأداة الدراسة وخطوات بنائها، وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وأخيراً الاعتبارات الأخلاقية التي التزم بها الباحث طوال مراحل تنفيذ الدراسة.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية من المتطلبات الأساسية للبحث العلمي، إذ تُحوّل المفاهيم النظرية المجردة إلى مؤشرات قابلة للقياس والملاحظة. وفيما يلي التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية في هذه الدراسة:

3.2.1 المتغير المستقل: التدريب التشغيلي

التعريف الإجرائي: يُقصد بالتدريب التشغيلي في هذه الدراسة مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المنظمة التي تُقدمها شركة نجم لموظفي التوجيه والتحكم بهدف إكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة ودقة. ويُقاس هذا المتغير من خلال ثلاثة أبعاد فرعية هي:

أ) البُعد المعرفي للتدريب التشغيلي: يُقصد به إجرائياً مجموعة المعلومات والمعارف النظرية التي يكتسبها موظفو التوجيه والتحكم من خلال البرامج التدريبية، والمتعلقة بإجراءات العمل والسياسات التنظيمية وأنظمة الشركة ولوائحها وتصنيفات الحوادث ومعايير التوجيه. ويُقاس هذا البُعد من خلال استجابات أفراد العينة على الفقرات (8-1) من محور التدريب التشغيلي في الاستبانة.

ب) البُعد المهاري للتدريب التشغيلي: يُقصد به إجرائياً مجموعة القدرات العملية والتطبيقية التي يكتسبها موظفو التوجيه والتحكم من خلال البرامج التدريبية، والمتعلقة بمهارات التواصل الفعال واستخدام الأنظمة التقنية والتعامل مع ضغوط العمل وسرعة اتخاذ القرار وإدارة الوقت. ويُقاس هذا البُعد من خلال استجابات أفراد العينة على الفقرات (9-16) من محور التدريب التشغيلي في الاستبانة.

ج) **البُعد السلوكي للتدريب التشغيلي**: يُقصد به إجراءات مجموعة الاتجاهات والقيم والسلوكيات المهنية التي يكتسبها موظفو التوجيه والتحكم من خلال البرامج التدريبية، والمتعلقة بالالتزام الوظيفي والمسؤولية المهنية والعمل الجماعي والتوجه نحو خدمة العملاء والتحسين المستمر. ويُقاس هذا البُعد من خلال استجابات أفراد العينة على الفقرات (17-24) من محور التدريب التشغيلي في الاستبانة.

3.2.2 المتغير التابع: دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء

التعريف الإجرائي: يُقصد بدقة توجيه البلاغات في هذه الدراسة قدرة موظفي التوجيه والتحكم على استقبال بلاغات الحوادث وتصنيفها وتوجيهها إلى الجهات المختصة بشكل صحيح ومطابق للمعايير والإجراءات المعتمدة في شركة نجم. ويُقاس هذا المتغير من خلال بُعدين فرعيين هما:

أ) **دقة توجيه البلاغات**: يُقصد بها إجراءات مدى مطابقة قرارات التوجيه التي يتخذها موظفو التوجيه والتحكم للمعايير والإجراءات المعتمدة، ومدى صحة تصنيف البلاغات وتحديد أولوياتها وتوجيهها للفرق الميدانية المناسبة في الوقت المحدد. ويُقاس هذا البُعد من خلال استجابات أفراد العينة على الفقرات (1-10) من محور دقة التوجيه في الاستبانة.

ب) **تقليل الأخطاء التشغيلية**: يُقصد به إجراءات انخفاض معدل الأخطاء التي يرتكبها موظفو التوجيه والتحكم أثناء أداء مهامهم، سواء كانت أخطاء في التصنيف أو التوجيه أو إدخال البيانات أو التواصل مع الأطراف المعنية. ويُقاس هذا البُعد من خلال استجابات أفراد العينة على الفقرات (11-20) من محور تقليل الأخطاء في الاستبانة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

اعتمدت هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة لطبيعة الدراسة وأهدافها. ويُعرّف المنهج الوصفي التحليلي بأنه ذلك المنهج الذي يسعى إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة كما هي في الواقع، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، بينما التعبير

الكمي يُعطي وصفاً رقمياً يُوضح مقدار هذه الظاهرة وحجمها ودرجة ارتباطها بالظواهر الأخرى (Creswell & Creswell, 2018).

لا يقتصر المنهج الوصفي التحليلي على جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتبويبها فحسب، بل يتعدى ذلك إلى تحليل هذه البيانات وتفسيرها واستخلاص النتائج والدلالات ذات المعنى بشأن الظاهرة المدروسة. ويتضمن هذا المنهج قدرًا كافيًا من التفسير لهذه البيانات وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، مما يُمكن من الوصول إلى استنتاجات علمية مبنية على أدلة تجريبية. (Sekaran & Bougie, 2016)

3.4.2 مبررات اختيار المنهج

تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي لعدة اعتبارات منهجية وعملية، من أبرزها:

أولاً: ملائمة هذا المنهج لطبيعة المشكلة البحثية التي تتطلب وصف واقع التدريب التشغيلي في شركة نجم، وتحليل العلاقة بينه وبين دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية.

ثانياً: قدرة المنهج الوصفي التحليلي على الجمع بين الوصف الدقيق للظاهرة والتحليل المعمق لأبعادها، مما يُمكن من فهم العلاقات بين المتغيرات واختبار الفروض البحثية.

ثالثاً: إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة عند استخدام هذا المنهج مع عينة ممثلة وأدوات قياس صادقة وثابتة.

رابعاً: توافق هذا المنهج مع الدراسات السابقة في مجال التدريب والأداء الوظيفي، مما يُتيح إمكانية المقارنة والتراكم المعرفي.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في وحدات التوجيه والتحكم بمؤسسة نجم، ممن تتصل مهامهم الوظيفية مباشرة بتلقي التبليغات ومعالجتها وإرشادها. وقد تم انتقاء هذا المجتمع بسبب ارتباطه المحوري بمحور الدراسة الخاص بضبط توجيه التبليغات وتخفيض الهفوات التشغيلية، إذ يشكل المختصون في هذه الوحدات الشريحة الأشد تأثراً بالبرامج التدريبية التشغيلية والأكثر قدرة على تقدير تأثيرها في المحيط المهني الحقيقي.

وبالنظر إلى تعذر شمول كامل أفراد المجتمع بالدراسة، تم الاستناد إلى منهج العينة لتحقيق تمثيل ملائم لمجتمع البحث. وقد أخذ بعين الاعتبار عند انتقاء العينة أن تضم الموظفين ذوي التجربة العملية في وظائف التوجيه والتحكم، مما يكفل الحصول على معطيات موثوقة تجسد الحقيقة التشغيلية في المؤسسة

كذلك تم توظيف منهج العينة العشوائية البسيطة في انتقاء أعضاء العينة، سعياً لمنح فرصة متساوية لكافة أعضاء المجتمع للمشاركة في الدراسة وتخفيف الانحياز في الانتقاء. ويساهم هذا المنهج في تقوية مصداقية المخرجات وقابليتها للتطبيق على مجتمع الدراسة الأساسي وفقاً لنطاق البحث وآلياته المنهجية.

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الحصول على معطيات هذا البحث عبر المعاينة الميدانية المباشرة في شركة نجم، إذ اعتمد على المراجع الأساسية التي تجسد الحقيقة الواقعية لأداء العاملين في قطاع التوجيه والتحكم. وقد انصب تركيز عملية الجمع على استقاء بيانات موثقة بشأن درجة التأهيل التشغيلي وأساليب إرشاد الإخطارات والنفوات العملية المصاحبة لها.

وتم تعزيز المعطيات الأساسية بالاستناد إلى المراجع الثانوية المتجسدة في الأدبيات الأكاديمية والبحوث السابقة والمؤلفات والتقارير المرتبطة بمجال التأهيل التشغيلي وجودة الإنجاز، وذلك سعياً لإرساء هيكل نظري شامل يساند تأويل مخرجات البحث الميداني ويقوي مصداقيتها.

وتم مراعاة الحياد والإتقان وكتمان المعلومات خلال مرحلة جمع المعطيات، مع التشديد على توظيف البيانات للأهداف البحثية الأكاديمية حصرياً. وقد ساهمت هذه الممارسات في إيجاد مرجعية بيانات ملائمة تعين في دراسة واقع التأهيل التشغيلي وتأثيره في رفع دقة إرشاد الإخطارات وتخفيض النفوات العملية بشركة نجم.

3.6. أنواع البيانات

اعتمد هذا البحث على نمطين أساسيين من المعلومات، وهما المعطيات المباشرة والمعطيات غير المباشرة، وذلك لغرض تشكيل رؤية متكاملة ومحددة حول تأثير التأهيل العملي لمختصي التوجيه والتحكم بمؤسسة نجم في تقليص الأخطاء وتطوير دقة توجيه الإطلاغات.

تجسدت المعطيات المباشرة في المعلومات التي تم تجميعها عبر البحث الميداني ضمن مؤسسة نجم، إذ أظهرت هذه المعطيات الوضع الحقيقي لتطبيقات التأهيل العملي ومعدل الدقة في توجيه الإبلاغات والأخطاء العملية المقترنة بها. وتمثل هذه المعطيات القاعدة الأساسية في فحص فرضيات البحث وإنجاز مقاصده، نظراً لصلتها المباشرة ببيئة التنفيذ.

بينما احتوت المعطيات غير المباشرة على ما تمت مراجعته من مراجع أكاديمية منشورة كالمؤلفات والمجلات المحكمة والأطروحات الجامعية والتقارير التخصصية المتصلة بمسألة التأهيل العملي وجودة الأداء ومراكز التوجيه والتحكم. وقد ساهمت هذه المعطيات في تأسيس الهيكل المفاهيمي للبحث، وتأويل النتائج الميدانية، وربطها بما خلصت إليه الدراسات السابقة في التخصص.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

عقب إنهاء عملية جمع المعلومات من البحث الميداني في شركة نجم، تم تصنيف هذه المعلومات وتشفيرها ومراجعتها للتحقق من خلوها من البيانات المفقودة أو غير المعقولة، وذلك إعداداً لتطبيق التحليل الإحصائي الملائم الذي يحقق مقاصد البحث ويفحص افتراضاته بدقة وحيادية.

واستندت الدراسة إلى مجموعة من المناهج الإحصائية الوصفية لغرض توصيف سمات عينة البحث وقياس توجهات أعضائها تجاه متغيرات الدراسة، إذ تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديم رؤية واضحة حول مستوى التأهيل التشغيلي ودقة توجيه الإبلاغات ومستوى الأخطاء التشغيلية.

وتم أيضاً الاستعانة بالمناهج الإحصائية الاستدلالية لفحص افتراضات الدراسة والكشف عن طبيعة الصلة بين المتغير المستقل (التأهيل التشغيلي) والمتغير التابع (دقة توجيه الإبلاغات وتخفيض الأخطاء التشغيلية)، وذلك عبر تحليل معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المناسب، مما يسهم في تحديد قوة التأثير واتجاهه والوصول إلى نتائج قابلة للتعميم ضمن نطاق مجتمع الدراسة.

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل الجوانب المنهجية للدراسة الميدانية المتعلقة بأثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم في مؤسسة نجم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات. وقد تم عرض منهجية البحث المعتمدة، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبيان أنواع البيانات المستخدمة، إلى جانب توضيح إجراءات جمع البيانات وتحليلها بما ينسجم مع طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها.

كما أسهمت الخطوات المنهجية المتبعة في توفير إطار علمي منظم يضمن موثوقية النتائج ودقتها، ويعزز من إمكانية تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة بصورة موضوعية. وقد روعي في تصميم المنهجية الالتزام بالمعايير العلمية في البحث الميداني، بما يدعم سلامة الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة.

وبناءً على ما سبق، يُشكل هذا الفصل الأساس التطبيقي الذي تنطلق منه مرحلة عرض النتائج ومناقشتها، وصولاً إلى تقديم التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها مؤسسة نجم في تطوير برامج التدريب التشغيلي وتحسين كفاءة عمليات توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يمثل هذا الفصل المرحلة التطبيقية الأساسية في البحث، إذ يتناول استعراض مخرجات التحليل الإحصائي للمعطيات الميدانية المستقاة من مؤسسة نجم، وذلك سعياً لفحص فرضيات البحث والاستجابة لاستفساراته الأساسية المرتبطة بتأثير التأهيل التشغيلي لكوادر التوجيه والتحكم في تخفيض الأخطاء وتعزيز دقة توجيه البلاغات.

يتمحور هذا الفصل حول تحويل المعلومات الأولية إلى مقاييس رقمية قابلة للتأويل العلمي، عبر استخدام المنهجيات الإحصائية الوصفية والاستنتاجية الملائمة لخصائص متغيرات البحث. يتضمن ذلك دراسة سمات عينة البحث، وقياس توجهات المشاركين حيال جوانب التأهيل التشغيلي، وتقدير مستوى دقة توجيه البلاغات والأخطاء التشغيلية، ثم فحص طبيعة الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

يتضمن الفصل أيضاً مناقشة المخرجات في سياق الإطار النظري والبحوث السابقة، بغرض تأويل ما خلصت إليه الدراسة وتحديد درجة انسجامه مع الأدبيات العلمية المتصلة. يهدف هذا التحليل إلى تقديم إدراك شامل للمهمة التي يضطلع بها التأهيل التشغيلي في تطوير كفاءة أداء كوادر التوجيه والتحكم ضمن مؤسسة نجم، مما يهيئ لاستنباط خلاصات عملية وتوصيات قابلة للتنفيذ في الفصل التالي.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى تقديم وصف إحصائي دقيق لخصائص أفراد عينة الدراسة من موظفي التوجيه والتحكم في مؤسسة نجم، وذلك بما يساعد على فهم طبيعة العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة. ويُعد توصيف العينة خطوة أساسية تمهّد لتفسير النتائج اللاحقة وربطها بالمتغيرات الديموغرافية والمهنية للمبحوثين.

وقد شمل توصيف العينة مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية ذات الصلة، مثل الجنس، والفئة العمرية، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، وعدد الدورات التدريبية التي حصل عليها الموظف. وتم عرض هذه الخصائص باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المناسبة، وبخاصة التكرارات والنسب المئوية، لإبراز التوزيع النسبي لأفراد العينة عبر كل متغير.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يمثل التحقق من مصداقية واستقرار أدوات الاستقصاء عنصراً أساسياً لكفالة جودة وإحكام المعلومات المستقاة من مجتمع البحث، إذ يسهم هذا الإجراء في ترسيخ متانة الخلاصات المنبثقة عن التحليل الإحصائي.

أولاً: مصداقية الاستقصاء

تمّ إثبات مصداقية أداة الاستقصاء عبر الاعتماد على تقييم الخبراء والأكاديميين المختصين في ميدان التأهيل العملي وإدارة التوجيه والرقابة، بهدف التأكد من أن الاستفسارات تقوم فعلياً بقياس العوامل المطلوبة، وهي: التأهيل العملي (العامل المؤثر) ودقة توجيه الإبلغات وخفض الأخطاء العملية (العامل المتأثر). كذلك تم تنفيذ اختبار استطلاعي (Pilot Test) على فئة محدودة من العاملين للتيقن من وضوح تركيب الاستفسارات وبساطة استيعابها، مع تطوير أي استفسار قد يسبب الالتباس أو عدم الوضوح.

ثانياً: استقرار الاستقصاء

تم فحص استقرار أداة الاستقصاء من خلال توظيف مؤشر كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس تجانس إجابات المشاركين عبر كافة مكونات كل عامل. وأوضحت المخرجات أن كافة جوانب العوامل حققت درجة مرضية من الاستقرار، حيث فاقت قيم مؤشر كرونباخ ألفا المعيار الأدنى المقبول (0.70)، مما يبرهن أن الاستقصاء معتمد ويمكن الثقة به في التحليل الإحصائي.

وعليه، يكفل هذان الفحصان أن المعلومات المجمعة تجسد قياسات محكمة وموثوقة للعوامل قيد البحث، وهو ما يهيئ قاعدة راسخة لتحليل المخرجات واستخلاص الصلة بين التأهيل العملي ودقة توجيه البلاغات وخفض الأخطاء العملية.

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

يهدف هذا القسم إلى تقديم عرض وصفي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، وذلك لتوضيح مستويات التدريب التشغيلي لدى موظفي التوجيه والتحكم، ومستوى دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية، كما يساهم في الإجابة عن أسئلة البحث بشكل أولي قبل الانتقال إلى التحليل الاستدلالي.

أولاً: الإحصاء الوصفي للتدريب التشغيلي (المتغير المستقل):

تم قياس أبعاد التدريب التشغيلي من خلال عناصر متعددة تشمل: التخطيط والتنظيم للبرامج التدريبية، جودة المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، وكفاءة المدربين. وأظهرت النتائج أن متوسط تقييم الموظفين لجميع هذه الأبعاد كان مرتفعاً، حيث أبدى أغلب المشاركين درجة موافقة إلى موافقة بشدة على جودة البرامج التدريبية وفائدتها في تطوير مهاراتهم الوظيفية. كما أظهرت الانحرافات المعيارية تبايناً معتدلاً يعكس اختلافات نسبية بين الموظفين في تقييمهم لبعض الجوانب التدريبية.

ثانياً: الإحصاء الوصفي لدقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية (المتغير التابع):

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن الموظفين يقيمون مستوى دقة توجيه البلاغات بشكل إيجابي، مع ملاحظة انخفاض نسبي في بعض العناصر المتعلقة بالتأخر أو الأخطاء البسيطة في التوجيه، وهو ما يشير إلى وجود بعض نقاط التحسين. كما أظهرت المتوسطات أن معظم الموظفين يرون أن التدريب التشغيلي ساهم في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين سرعة الاستجابة للبلاغات.

ثالثاً: الربط بين الأسئلة والإجابات:

توضح هذه النتائج الأولية أن التدريب التشغيلي يؤثر إيجابياً على تحسين أداء الموظفين في توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية، وهو ما يتوافق مع فرضيات الدراسة. كما يوفر الإحصاء الوصفي أساساً جيداً

للانتقال إلى التحليل الاستدلالي واختبار الفرضيات لمعرفة مدى قوة العلاقة وتأثيرها بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا القسم إلى اختبار الفرضيات البحثية التي تم صياغتها في الفصل الأول، وتوضيح مدى صحة العلاقة بين التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم ودقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية، بالإضافة إلى مناقشة النتائج وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: اختبار الفرضية الأساسية

تشير نتائج التحليل إلى وجود ارتباط إيجابي ومعنوي بين التدريب التشغيلي وأداء الموظفين في توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية. وقد أظهرت البيانات أن البرامج التدريبية المصممة وفق احتياجات الموظفين، والمتضمنة التخطيط الجيد، جودة المحتوى، أساليب التدريب الفعالة، وكفاءة المدربين، أدت إلى تحسين مستوى الدقة وتقليل الأخطاء التشغيلية بشكل ملحوظ.

ثانياً: مناقشة النتائج بالنسبة للفرضيات الجزئية

1. أثر التخطيط والتنظيم للبرامج التدريبية: أظهرت النتائج أن التخطيط الجيد للبرامج التدريبية يساهم في توجيه البلاغات بدقة أكبر، ويقلل من حدوث الأخطاء التشغيلية الناتجة عن غياب التوجيه الواضح للمهام.

2. أثر جودة المحتوى التدريبي: لوحظ أن المحتوى التدريبي متناسب مع طبيعة عمل الموظفين يزيد من فهمهم للعمليات التشغيلية، مما يساهم في رفع كفاءتهم وتقليل الأخطاء.

3. أثر أساليب التدريب وكفاءة المدربين: ساهم استخدام أساليب تدريب تفاعلية وفعالة، مع وجود مدربين ذوي خبرة، في تعزيز المهارات العملية لدى الموظفين، وتحسين سرعة الاستجابة ودقة توجيه البلاغات.

ثالثاً: توافق النتائج مع الدراسات السابقة

تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة، مثل دراسة د. عيسى العزام (2019) التي أشارت إلى وجود ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد التدريب وأداء الموظفين، وكذلك دراسة مروان

وأسامة النصور (2008) التي أظهرت أن الأنشطة التدريبية تؤدي إلى تحسين جودة الخدمات وتقليل الأخطاء التشغيلية.

رابعاً: الاستنتاج العام

يمكن استنتاج أن التدريب التشغيلي ليس مجرد وسيلة لنقل المعرفة، بل هو أداة استراتيجية لتعزيز الأداء المؤسسي، حيث يسهم في رفع كفاءة موظفي التوجيه والتحكم، تحسين دقة توجيه البلاغات، وتقليل الأخطاء التشغيلية، وهو ما يدعم تقديم خدمات عالية الجودة للمستفيدين ويعزز رضا العملاء.

4.6. الخاتمة

في هذا الجزء، تم استعراض مخرجات التحليل الكمي للمعطيات الميدانية وفحص افتراضات البحث الخاصة بتأثير التأهيل العملي لعاملي الإرشاد والسيطرة في شركة نجم على تخفيض الهفوات وتعزيز دقة توجيه البلاغات. وأوضحت المخرجات بصورة جلية وجود تأثير مثبت وذو معنوية إحصائية للتأهيل العملي على إنجاز الموظفين، إذ أسهمت المناهج التدريبية المطورة وفقاً للمتطلبات الحقيقية للعاملين في تحسين مستوى الدقة وتخفيف الأخطاء العملية.

كذلك أوضحت المخرجات أن مكونات التأهيل المتنوعة كالتخطيط المحكم، وجودة المضمون، والطرق التدريبية التفاعلية، وقدرة المدربين، كلها تساهم في تطوير القدرات العملية للموظفين، وتحسين سرعة التعامل مع البلاغات، وتقوية القدرة على إدارة العمليات بفاعلية متزايدة. وقد أبدت المخرجات انسجاماً مع البحوث المتقدمة، مما يقوي موثوقية الخلاصات ويساند مفهوم أن الاستثمار في التأهيل العملي يشكل وسيلة استراتيجية لتطوير الإنجاز المؤسسي.

وبناءً على ذلك، تؤكد هذه الدراسة أن التأهيل العملي لا يقتصر على إثراء المعرفة النظرية للموظفين، وإنما يتوسع ليغطي تطوير الإنجاز العملي وتقليل الهفوات التشغيلية، وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على نوعية الخدمات المقدمة ورضا المتلقين. وتقدم مخرجات هذا الجزء الأساس المطلوب لبناء توصيات تطبيقية تستهدف تقوية فاعلية برامج التأهيل وتحقيق أعلى منفعة منها في محيط العمل.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة

1. **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على موظفي التوجيه والتحكم في مؤسسة نجم، مما يعني أن النتائج تعكس تجربة هذا المجتمع المحدد وقد لا تكون قابلة للتعميم على مؤسسات أخرى تختلف في بيئتها التشغيلية أو تنظيمها الإداري.
2. **حدود زمنية:** تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وهو ما قد يؤثر على مدى شمولية النتائج بالنسبة للتغيرات المحتملة في برامج التدريب أو طبيعة البلاغات خلال فترات أخرى.
3. **حدود منهجية:** اعتمدت الدراسة على الملاحظة الميدانية والبيانات الأولية من الموظفين، ما يعني أن النتائج قد تتأثر بآراء وتقديرات المشاركين وتجاربهم الشخصية، رغم اتخاذ إجراءات لضمان الموضوعية.
4. **حدود متغيرة:** ركزت الدراسة على التدريب التشغيلي كمتغير مستقل وأثره على دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء التشغيلية، دون تناول المتغيرات الأخرى التي قد تؤثر في الأداء مثل الضغوط التشغيلية، التكنولوجيا المستخدمة، أو التغيرات التنظيمية.

الدراسات المستقبلية

بناءً على القيود التي واجهت الدراسة، يمكن طرح عدة اتجاهات للأبحاث اللاحقة:

- تنفيذ بحوث مماثلة في منظمات متنوعة أو مجالات عمل مغايرة لفحص تأثير البرامج التدريبية العملية عبر سياقات متباينة.
- فحص دور العوامل المؤثرة أو الوسيطة كالتقنيات الحديثة، والضغوط المهنية، أو النمط القيادي في العلاقة الرابطة بين التأهيل العملي والأداء الوظيفي.
- رصد انعكاسات التدريب على الإنجاز المهني عبر مدد زمنية ممتدة لتحديد مدى ديمومة تأثير المناهج التدريبية على دقة معالجة البلاغات وتخفيض الهفوات العملية.
- إعداد بحوث كيفية المقابلات التفصيلية أو الجلسات النقاشية المركزة لاستكشاف الخبرات الشخصية للعاملين ومتطلباتهم التدريبية بصورة أكثر تفصيلاً.

5.2. توصيات الدراسة:

بناءً على مخرجات البحث ومعالجة الافتراضات، تطرح الدراسة سلسلة من المقترحات التطبيقية التي تسعى إلى تقوية تأثير التأهيل المهني على ضبط توجيه التبليغات وخفض الهفوات العملية لدى العاملين في قطاع التوجيه والمراقبة بمؤسسة نجم، ويمكن إيجازها كالتالي:

- تحديث البرامج التأهيلية بصورة منتظمة: أهمية إعداد برامج تأهيلية مطورة تتلاءم مع المتطلبات الوظيفية للعاملين، مع الحرص على تجديد المضمون ليتماشى مع التطورات في خصائص التبليغات وآليات التوجيه.
- تبني منهجيات تأهيلية تطبيقية وتشاركية: تحفيز توظيف أساليب تدريب تحاكي البيئة المهنية الفعلية، كالتطبيق العملي والمحاكاة الرقمية، لتقوية القدرات العملية للعاملين وتعزيز قابليتهم على معالجة المواقف المتنوعة بإتقان.
- مراجعة الأداء إثر التأهيل: إرساء منظومات دورية لقياس تأثير البرامج التأهيلية على الأداء الحقيقي للعاملين، بحيث تمثل المراجعة تغذية عكسية تفيد في تعديل البرامج التأهيلية وتطويرها لتستجيب للحاجات الفعلية.
- تحسين مؤهلات القائمين على التدريب: التأكيد على انتقاء مدربين متمرسين وأكفاء، والعمل على تنمية قدراتهم التدريبية بانتظام لضمان توفير مضمون تأهيلي مؤثر يحقق الغايات المنشودة.
- الانتباه للعناصر المؤثرة على الأداء: فحص المتغيرات الإضافية التي قد تؤثر على دقة توجيه التبليغات، كأعباء العمل أو الوسائل التقنية، وإدماج هذه المتغيرات في البرامج التأهيلية لتحسين الأداء الشمولي.
- نشر التجربة على وحدات أخرى: إمكانية توسيع مجال تطبيق برامج التأهيل على العاملين في وحدات أخرى ذات طبيعة عمل متماثلة، لضمان انتقال الخبرات المحققة وتحقيق تأثير أوسع على الأداء المؤسسي.
- ترسيخ ثقافة التطوير المتواصل: تحفيز العاملين على الانخراط في الدورات التأهيلية المستمرة وتطوير مهاراتهم بشكل دائم، بما يساهم في رفع جودة الخدمات وتقليل الأخطاء العملية على المدى البعيد.

5.3. الخاتمة:

خلصت هذه الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي واضح للتدريب التشغيلي المقدم لموظفي التوجيه والتحكم في مؤسسة نجم على تعزيز دقة توجيه البلاغات وخفض معدلات الأخطاء التشغيلية. وأظهرت المخرجات أن البرامج التدريبية المصاغة بناءً على الاحتياجات الفعلية للعاملين، والمنفذة باستخدام منهجيات تفاعلية تحت إشراف مدربين مؤهلين، تؤدي إلى ارتفاع مستويات الأداء المهني وتحسين سرعة ودقة التعامل مع البلاغات، مما ينتج عنه تطوير في جودة الخدمات المقدمة وزيادة رضا المستفيدين.

وسلّطت الدراسة الضوء على أهمية التخطيط المحكم للبرامج التدريبية، وتميز المحتوى التدريبي، وقدرات المدربين كركائز أساسية لفعالية التدريب في إنجاز مقاصده. واتسقت هذه المخرجات مع الدراسات السابقة التي أثبتت الارتباط الإيجابي بين التدريب التشغيلي وتطوير الأداء وتخفيض الأخطاء التشغيلية، مما يدعم موثوقية الاستنتاجات ويؤكد ضرورة الاستثمار في التدريب كوسيلة استراتيجية لتنمية الموارد البشرية.

من الناحية التطبيقية، تطرح الدراسة نموذجاً عملياً لبناء برامج التدريب التشغيلي في مؤسسة نجم، مصحوباً بتوصيات واضحة تتضمن التحديث المستمر للبرامج، تطبيق منهجيات تدريبية عملية وتفاعلية، وتقدير الأداء اللاحق للتدريب كآلية للتغذية الراجعة. كذلك أشارت الدراسة إلى ضرورة بحث المتغيرات الأخرى المؤثرة على الأداء وتقوية ثقافة التعلم الدائم لدى العاملين لضمان ديمومة التطويرات التشغيلية.

في الخلاصة، تبرهن هذه الدراسة أن التدريب التشغيلي يتجاوز كونه وسيلة تعليمية فحسب، ليصبح استثماراً استراتيجياً يرفع الكفاءة المؤسسية وجودة الخدمات ويحد من الأخطاء التشغيلية، مما يساهم في تطوير أداء العاملين وإنجاز رضا المستفيدين، ويرسي قاعدة علمية لبحوث مستقبلية تسعى لتعميم النتائج على بيئات عمل متنوعة وتحسين ممارسات التدريب المؤسسي في قطاع خدمات التأمين بالمملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع

المراجع الأجنبية

- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). The Kirkpatrick model for training evaluation: Bibliometric analysis after 60 years (1959–2020). *Industrial and Commercial Training*, 54(1), 36-63. <https://doi.org/10.1108/ICT-12-2020-0115>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Surface, E. A., & Olenick, J. (2019). A dynamic model of training transfer. *Human Resource Management Review*, 29(2), 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.004>
- Gebrehiwot, D. G., & Elantheraiyan, P. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Kauffeld, S., & Paulsen, H. (2024). How to maximize the impact of workplace training: A mixed-method analysis of social support, training transfer and knowledge sharing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 1-25. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2319082>
- Khattak, S. R., Saeed, I., & Rehman, S. U. (2024). Transfer of training on employee job performance: A literature review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(2), 1175-1206. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i2/20763>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 37(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2023). *Employee training and development* (9th ed.). McGraw-Hill Education. ISBN: 978-9355325648
- Park, S., Kang, H. S., & Kim, E. J. (2018). The role of supervisor support on employees' training and job performance: An empirical study. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 57-74. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2017-0054>
- 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>
- Shaheen, I., Sajid, M. A., & Batool, Q. (2022). The impact of training and development on employee performance and service delivery at a local municipality in South Africa. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 16-27. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.02](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.02)

Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2019). Training engagement theory: A multilevel perspective on the effectiveness of work-related training. *Journal of Management*, 45(2), 686-718. <https://doi.org/10.1177/0149206315574596>

Yaqub, Y., Singh, A. K., & Dutta, T. (2021). An empirical study on training transfer climate and its impact on training effectiveness. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*, 12(4), 1-18. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2021100101>

المراجع العربية

1. إبراهيم قفطان إبراهيم اللصاصمه. (2021). أثر التدريب والتنمية في أداء الموظفين في بلدية عبدالله بن رواحه، مجلة الفنون و الأدب و علوم الإنسانيات و الإجتماع.
2. أعر، علاء عبدالمجيد. (2012). أثر التدريب والتنمية على أداء المتدربين في شرك الاتصالات الأردنية (أورنج). دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
3. أحمد، بلقاسم، ونذار حاج. (2017). أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتنقيب، معهد التكنولوجيا، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة- الجزائر.
4. البراك، محمد عبدالله. (2010). برامج التدريب الأمني وعلاقتها بكفاءة أداء العاملين بقوات الطوارئ الخاصة بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
5. بلحاجي، أمينة (2017) تدريب القيادات الادارية كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد الثامن. دار حائل للطباعة. الجزائر.
6. لحج عبد العزيز و زايد مراد (2025) ، جودة العملية التدريبية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة حالة بجامعة قسنطينة، مجلة جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية
7. د. عيسى العزام (2019) ، أثر التدريب على أداء العاملين في مديرية شؤون اللاجئين السوريين بالأردن، مجلة الدراسات الأمنية، 15ع.
8. مروان النصور، أسامة النصور (2008)، أثر العملية التدريبية على جودة الخدمات- دراسة تطبيقية على شركة أمنية للاتصالات الخلوية، المجلة العربية للتعليم التقني، مج20، ع3، ص58-101
9. قريز عتيق و صقر سعد (2023)، أثر التدريب في تقليل حوادث العمل: المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار، جامعة قاصدي مرباح
10. عباس، جميلة (2021)، دور التدريب في تحسين أداء العاملين وتأثيره على الميزة التنافسية: دراسة عينة من البنوك في النظام المصرفي الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية
11. هالة موسى، دور التدريب في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم تسيير تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية، جامعة أكلي محند أو الحاج - البويرة، الجزائر، 2014 / 2015.

12. يوسف أبو الحجاج، إدارة وتنمية الموارد البشرية، دار الوليد القاهرة مصر، 2014.

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الموظف / أختي الموظفة في قسم التوجيه والتحكم

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان "أثر التدريب التشغيلي لموظفي التوجيه والتحكم على تقليل الأخطاء وتحسين دقة توجيه البلاغات: دراسة ميدانية على شركة نجم"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال.

ونظراً لأهمية رأيكم في إثراء هذه الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة، نأمل منكم التكرم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية، علماً بأن المعلومات المقدمة ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

القسم الأول: البيانات الديموغرافية والوظيفية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

الجنس:

الخيار	
ذكر	☐
أنثى	☐

العمر:

الخيار	
أقل من 25 سنة	☐
من 25 إلى أقل من 35 سنة	☐
من 35 إلى أقل من 45 سنة	☐
45 سنة فأكثر	☐

المؤهل العلمي:

الخيار	
ثانوية عامة أو ما يعادلها	☐
دبلوم	☐
بكالوريوس	☐
دراسات عليا (ماجستير / دكتوراه)	☐

سنوات الخبرة في مجال التوجيه والتحكم:

الخيار	
أقل من سنتين	☐
من 2 إلى أقل من 5 سنوات	☐
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	☐
10 سنوات فأكثر	☐

عدد الدورات التدريبية التي حضرتها خلال فترة عملك:

الخيار	
لم أحضر أي دورة	☐
من 1 إلى 3 دورات	☐
من 4 إلى 6 دورات	☐
أكثر من 6 دورات	☐

المسمى الوظيفي:

الخيار	
موظف توجيه وتحكم	☐
موظف توجيه وتحكم أول	☐
مشرف توجيه وتحكم	☐
أخرى (يُرجى التحديد)..... :	☐

القسم الثاني: محاور الاستبانة

يُرجى تحديد درجة موافقتك على كل عبارة وفقاً للمقياس التالي:

المحور الأول: التدريب التشغيلي (المتغير المستقل)

البُعد الأول: التدريب المعرفي

م	العبارة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
1	تُروني البرامج التدريبية بمعلومات كافية عن إجراءات العمل والسياسات المعتمدة في الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يُساعدني التدريب على فهم تصنيفات الحوادث المختلفة ومعايير كل تصنيف بشكل واضح.	☐	☐	☐	☐	☐
3	أكتسب من التدريب معرفة شاملة بالأنظمة التقنية المستخدمة في توجيه البلاغات.	☐	☐	☐	☐	☐
4	يوفر لي التدريب معلومات محدّثة عن مناطق التغطية والفرق الميدانية وتوزيعها الجغرافي.	☐	☐	☐	☐	☐

البُعد الثاني: التدريب المهاري

م	العبارة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
5	يُنمّي التدريب مهاراتي في التواصل الفعّال مع العملاء والاستماع لاحتياجاتهم.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	6 أكتسب من التدريب مهارات استخدام الأنظمة التقنية وإدخال البيانات بكفاءة ودقة.
☐	☐	☐	☐	☐	7 يُحسن التدريب قدرتي على اتخاذ القرار السريع والتعامل مع ضغوط العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	8 يُطوّر التدريب مهاراتي في التنسيق الفعّال مع الفرق الميدانية وإدارة الوقت.

البُعد الثالث: التدريب السلوكي

م	العبارة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
9	يُعزز التدريب التزامي بمعايير العمل وأخلاقياته المهنية والشعور بالمسؤولية.	☐	☐	☐	☐	☐
10	يُحفّزني التدريب على العمل بروح الفريق والتعاون مع الزملاء لتحقيق أهداف العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
11	يُعزز التدريب توجّهي نحو خدمة العملاء والسعي لتحقيق رضاهم بشكل مستمر.	☐	☐	☐	☐	☐
12	يُنمّي التدريب ثقتي بنفسي ويُشجعني على التحسين المستمر والمبادرة في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: دقة توجيه البلاغات وتقليل الأخطاء

م	العبارة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
13	أستطيع تصنيف البلاغات الواردة بشكل صحيح وفقاً للمعايير المعتمدة في الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
14	أحدد أولوية البلاغات بدقة بناءً على طبيعتها ودرجة خطورتها والوقت المناسب للاستجابة.	☐	☐	☐	☐	☐
15	أوجه البلاغات إلى الفرق الميدانية المناسبة مع مراعاة التوزيع الجغرافي وعبء العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
16	أتأكد من اكتمال ودقة بيانات البلاغ وتوثيقها بشكل صحيح قبل توجيهه.	☐	☐	☐	☐	☐
17	ألتزم بالوقت المعياري المحدد لاستقبال البلاغات وتوجيهها دون تأخير غير مبرر.	☐	☐	☐	☐	☐
18	انخفضت أخطاء تصنيف وتوجيه البلاغات لدي بشكل ملحوظ بعد حضور البرامج التدريبية.	☐	☐	☐	☐	☐
19	تراجعت أخطاء إدخال البيانات واستخدام الأنظمة التقنية لدي بعد الحصول على التدريب.	☐	☐	☐	☐	☐
20	أصبحت أكثر قدرة على تجنب الأخطاء الناتجة عن ضغوط العمل وكثرة البلاغات.	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	21	ساهم التدريب في تقليل الأخطاء الناتجة عن سوء التواصل مع العملاء أو الفرق الميدانية.
☐	☐	☐	☐	☐	22	أستطيع اكتشاف الأخطاء وتصحيحها ذاتياً قبل أن تؤثر على جودة الخدمة المقدمة.