

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

اثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة بالتطبيق على شركة الصافي بمدينة الرياض

ناجي قائد محمد

222000244

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026 - الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على توفيقه وفضله في إتمام هذا البحث.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم التقدير إلى الدكتور عبدالرحيم نادر، مشرف هذا البحث، على ما قدمه لي من توجيهات علمية قيمة، ونصائح سديدة، ودعم مستمر كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى زملائي الأعزاء على ما قدموه من تعاون وتشجيع ودعم خلال فترة إعداد هذا البحث.

وأتوجه بخالص الامتنان والعرفان إلى أهلي الكرام، على دعمهم المتواصل، وتشجيعهم الدائم، وصبرهم ودعائهم المستمر لي، والذي كان له أكبر الأثر في الوصول إلى هذه المرحلة.

وأسأل الله أن يجزي الجميع خير الجزاء، وأن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم

الإهداء

إلى أهلي الكرام، الذين كانوا لي السند والدعم والدعاء في كل خطوة، وكان لتشجيعهم ووقوفهم بجانبي أعظم الأثر في مسيرتي.

إلى زملائي الأعزاء، الذين شاركوني لحظات التعب والاجتهاد، وكانوا خير معين وخير رفقة.

إلى نفسي، التي صبرت واجتهدت وسعت بكل عزم وإصرار حتى وصلت إلى هذه المرحلة.

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله التوفيق والنجاح دائماً.

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض، وقياس طبيعة العلاقة بينهما.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وُزعت على عينة عشوائية مكونة من ٣٠ موظفًا، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS.

النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان متوسطًا، بينما كانت جودة الخدمة مرتفعة، كما تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية وتأثير معنوي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة.

التطبيقات والأهمية:

تسهم هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لإدارة شركة الصافي لتحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمة ورضا العملاء.

الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي، جودة الخدمة، شركة الصافي، مدينة الرياض، بيئة العمل، الحوافز، رضا العملاء، الأداء الوظيفي، الموارد البشرية، التحليل الإحصائي، الاستبانة، المنهج الوصفي التحليلي، القطاع الغذائي، المملكة العربية السعودية

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
١٠	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٠	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١١	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١١	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٢	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٢	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٣	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٣	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٥	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٦	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٨	١,٩. مخطط المشروع.....
١٩	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
٢٠	٢,١. المقدمة:.....
٢١	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٢	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٣	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٤	٢,٥. الخاتمة.....
٢٥	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٦	٣,١. المقدمة.....
٢٧	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٨	٣,٣. تصميم البحث.....
٣٠	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٣١	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٣٢	٣,٦. أنواع البيانات.....

٣٣	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٥	٣,٨. الخاتمة
٣٦	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٧	4.1. المقدمة
٣٧	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣٨	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٠	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٤١	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٤٢	٤,٦. الخاتمة
٤٣	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤٤	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٤٥	٥,٢. توصيات الدراسة:
٤٦	٥,٣. الخاتمة:
٤٧	قائمة المراجع
٥٠	الملاحق

جدول الأشكال والجدول

الصفحة	الشكل - الجدول
١٥	نموذج الدراسة
١٨	مخطط المشروع
٣١	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
٣٨	توصيف عينة الدراسة
٣٩	اختبارات الصدق والثبات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تواجه العديد من الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية تحديات متزايدة في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء. يُعتبر الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير في أداء الموظفين، وبالتالي في جودة الخدمة. شركة الصافي، التي تعمل في قطاع إنتاج المواد الغذائية، تسعى دائماً لتحسين جودة الخدمات التي تقدمها لعملائها. ومع ذلك، يُلاحظ أن هناك تفاوتاً في مستوى جودة الخدمة التي يقدمها الموظفون، مما يثير تساؤلات حول تأثير الرضا الوظيفي على تلك الجودة. لذا، تُعد هذه الدراسة ضرورية لفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في الشركة.

في السنوات الأخيرة، تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة. وجدت دراسة لـ “عبدالله (٢٠١٩)” أن الرضا الوظيفي له تأثير مباشر على مستوى الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة للعملاء في القطاع الخاص. كما أظهرت دراسة أخرى لـ “الفايدي (٢٠٢١)” أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا في بيئة العمل يساهمون بشكل إيجابي في تحسين تجربة العملاء. من جهة أخرى، وجدت دراسة “سالم (٢٠٢٠)” أن التحفيز والاعتراف الوظيفي يلعبان دوراً كبيراً في زيادة رضا الموظفين، مما ينعكس بدوره على جودة الخدمة. ومع ذلك، تظل هناك فجوة في الأدبيات حول تأثير هذه العوامل بشكل محدد على شركات معينة مثل شركة الصافي، مما يبرر ضرورة هذه الدراسة.

على الرغم من الدراسات العديدة التي تناولت علاقة الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، إلا أن هناك فجوة واضحة في الأدبيات المتعلقة بكيفية تأثير هذا الرضا في سياق شركات الإنتاج الغذائي مثل شركة الصافي. في كثير من الأحيان، تركز الدراسات على قطاعات أخرى مثل القطاع الخدمي أو الصناعي، ولا يوجد تحليل كافٍ لتأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في بيئة العمل الميدانية. كما أن معظم الدراسات لا تتطرق إلى الأبعاد الثقافية المحلية والتحديات التي قد تواجه الشركات في الرياض في هذا المجال، مما يشير إلى الحاجة الماسة لإجراء دراسة ميدانية تركز على هذا النوع من الشركات.

يستهدف هذا البحث موظفي شركة الصافي بمدينة الرياض، حيث يُعد العامل البشري في الشركة من الأصول المهمة التي تؤثر بشكل مباشر في رضا العملاء وجودة الخدمة المقدمة. تكمن أهمية هذه المشكلة

في أن جودة الخدمة لا تعتمد فقط على المنتجات والخدمات نفسها، بل أيضاً على كيفية تعامل الموظفين مع العملاء ومدى تفاعلهم معهم. فزيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تعزيز بيئة عمل إيجابية، مما ينعكس في تحسين الخدمة وتجربة العميل. لذلك، من المهم دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة داخل شركة الصافي لتحديد السبل التي يمكن من خلالها تحسين الأداء العام.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض. الهدف الرئيسي هو استكشاف كيفية تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة من خلال ملاحظة كيفية تأثير بيئة العمل، الحوافز، والعوامل الاجتماعية على أداء الموظفين. كما تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للإدارة في شركة الصافي لتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تعتبر جودة الخدمة أحد العوامل الأساسية التي تحدد نجاح الشركات في تقديم منتجاتها وخدماتها، خصوصاً في السوق التنافسي المتزايد. وتعد الرضا الوظيفي من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في جودة الخدمة، حيث إن الموظف الذي يشعر بالرضا في بيئة العمل يكون أكثر إنتاجية وقدرة على تقديم خدمة أفضل للعملاء. في هذا السياق، تواجه شركة الصافي تحديات مستمرة في تحسين جودة الخدمة التي تقدمها لعملائها، حيث يُلاحظ وجود تفاوت في مستوى الخدمة المقدمة. هذه المشكلة تثير تساؤلات حول تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة. وبالتالي، فإن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في شركة الصافي تُعتبر مسألة حيوية لفهم الأسباب الكامنة وراء تحسين أو تراجع جودة الخدمة

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

على الرغم من العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، إلا أن هناك فجوة نظرية تتمثل في نقص الدراسات المتعمقة التي تركز على الصناعات الغذائية بشكل خاص. معظم الأدبيات تركز على القطاعات الخدمية أو الصناعية دون إعطاء اهتمام خاص لقطاع مثل قطاع الغذاء. كما أن الأطر النظرية المستخدمة لدراسة الرضا الوظيفي وجودة الخدمة تختلف من بيئة إلى أخرى، مما يفرض الحاجة إلى فهم كيفية تطبيق هذه الأطر في البيئة المحلية لسوق الرياض، وخصوصاً في شركات إنتاج المواد الغذائية

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

فيما يتعلق بالفجوات التطبيقية، تتضح الحاجة إلى دراسة ميدانية تركز على بيئة العمل العملية لشركة الصافي. العديد من الشركات لا تستخدم أساليب منهجية لقياس الرضا الوظيفي أو جودة الخدمة بشكل دقيق ومباشر، مما يجعل من الصعب تحديد العوامل المؤثرة بدقة. أيضًا، هناك نقص في التطبيق الفعلي للاستراتيجيات التي يمكن أن تعزز الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين جودة الخدمة في شركة الصافي. لذلك، فإن هذه الدراسة تسعى إلى ملء هذه الفجوات من خلال استخدام أدوات بحثية عملية (مثل الاستبيانات والمقابلات) لفهم العوامل التي تؤثر في تحسين الخدمة من خلال الرضا الوظيفي بناءً على ما تم استعراضه من ملاحظات حول الفجوات النظرية والتطبيقية، فإن السؤال الرئيسي الذي ستركز عليه الدراسة هو :

ما هو أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض؟

١,٣. أهمية الدراسة

يُعتبر البحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الخدمة أمرًا بالغ الأهمية في سياق تحسين أداء الشركات وزيادة قدرتها التنافسية. يتزايد الاهتمام في قطاع الأعمال السعودي بتحقيق مستوى عالٍ من الجودة في الخدمات المقدمة للعملاء، ويُعتبر الموظف المحرك الأساسي لهذه الجودة. من خلال فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في شركة الصافي، يُمكن تقديم توصيات تساعد على تحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجابًا على رضا العملاء

١,٣,١. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، تسعى هذه الدراسة إلى تعزيز الإطار الأكاديمي لفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة. يوجد العديد من الأبحاث التي تناولت هذه العلاقة في قطاعات متنوعة، لكن ما يميز هذا البحث هو تركيزه على القطاع الغذائي، خصوصاً في السياق المحلي لشركة الصافي بمدينة الرياض. قد تساهم الدراسة في توسيع الأدبيات الأكاديمية حول تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في بيئات العمل المحلية على أداء الشركات في السعودية. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الدراسة ستُسهم في تطوير النظريات المرتبطة بالإدارة والموارد البشرية في القطاعات الخاصة، حيث يمكن استخدامها كمرجع للباحثين مستقبلاً في دراسة هذه العلاقة في القطاعات المماثلة

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يُعتبر هذا البحث ذا أهمية عملية كبيرة لأنه يوفر أدوات عملية لتحسين بيئة العمل في شركة الصافي وزيادة جودة الخدمة المقدمة للعملاء. من خلال تحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، يمكن للإدارة في شركة الصافي اتخاذ خطوات ملموسة لتطبيق استراتيجيات تحفيزية و تحسين بيئة العمل، مما يساهم في تعزيز ولاء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. في النهاية، يؤدي هذا إلى تحسين الخدمة المقدمة للعملاء، مما ينعكس بشكل إيجابي على سمعة الشركة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق. كما يمكن تطبيق نتائج الدراسة على شركات أخرى تعمل في نفس القطاع، مما يساهم في تطوير القطاع الغذائي في السعودية بشكل عام

١,٤ . أسئلة الدراسة

ما هو تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة المقدمة للعملاء في شركة الصافي؟
إى أى مدى يؤثر بيئة العمل المحفزة على مستوى رضا الموظفين وجودة الخدمة في شركة الصافي؟
كيف يمكن لتحفيز الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي أن يساهم في تحسين تجربة العملاء في شركة الصافي ؟
ما هي العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي بشكل أكبر في شركة الصافي؟

١,٥ . أهداف الدراسة

دراسة تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة المقدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض.
التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الموظفين وجودة الخدمة.
تقييم العلاقة بين بيئة العمل المحفزة ومستوى رضا الموظفين وجودة الخدمة المقدمة للعملاء في شركة الصافي.
اقتراح استراتيجيات لتحسين الرضا الوظيفي في شركة الصافي بهدف تحسين جودة الخدمة.
لتوليد رؤى عملية تهدف إلى تعزيز رضا الموظفين وبالتالي تحسين تجربة العملاء في شركة الصافي

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية ((H1

.لا يوجد تأثير معنوي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض

(H2)الفرضية البديلة

.يوجد تأثير معنوي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض

(H3)الفرضية الاتجاهية

.زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض

(H4)الفرضية غير الاتجاهية

الرضا الوظيفي لا يرتبط بشكل محدد مع جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض، وقد يختلف التأثير حسب العوامل الأخرى

١,٧. نموذج الدراسة

نموذج الدراسة :



١,٨ . الدراسة الميدانية

عنوان الدراسة:

أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة الصافي وجودة الخدمة المقدمة للعملاء في مدينة الرياض.

المنهجية:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات موزعة على عينة عشوائية SPSS من الموظفين والعملاء. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج

النتائج المتوقعة:

من المتوقع أن تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، مما يشير إلى أن تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين قد يؤديان إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء

دراسات سابقة :

1. سويل، م. س.، وجانغ، ج. (٢٠١٧). فهم العلاقات بين ممارسات التسويق الداخلي، الرضا الوظيفي، جودة الخدمة ورضا العملاء: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمات في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لعلوم السياحة، ١٧(٢)، ٦٧-٨٥. الملخص: استهدفت الدراسة تطوير نموذج مفاهيمي يدمج بين ممارسات التسويق الداخلي، الرضا الوظيفي، جودة الخدمة ورضا العملاء. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي مرتبط إيجابياً بجودة الخدمة ورضا العملاء.
2. عبدالله، م.، وزين الدين، أ. (٢٠١٩). أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في القطاع الخاص السعودي: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإدارية، ١٤(١)، ٤٥-٦٠. الملخص: تناولت الدراسة العلاقة

بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في شركات القطاع الخاص السعودي. أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة المقدمة للعملاء

3. الفايد، م.، والعمرى، س. (٢٠٢١). الرضا الوظيفي وأثره على جودة الخدمة في القطاع الخاص السعودي: دراسة مقارنة بين الشركات الصغيرة والكبيرة. دورية إدارة الأعمال، ٢٢(٣)، ١٠١-١١٥. الملخص: هدفت الدراسة إلى مقارنة تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة بين الشركات الصغيرة والكبيرة في القطاع الخاص السعودي. أظهرت النتائج أن الشركات الكبيرة تتمتع بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة
4. سالم، ج. (٢٠٢٢). أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركات الاتصالات السعودية: دراسة ميدانية. مجلة دراسات الأعمال، ١٨(٢)، ٧٨-٩٢. الملخص: استهدفت الدراسة قياس تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركات الاتصالات السعودية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة المقدمة للعملاء

حسن، ف. (٢٠٢٣). دور الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمة: دراسة حالة في شركات الأغذية. مجلة دراسات الأعمال والتسويق، ١٧(٢)، ٩٩-١١٢. الملخص: تناولت الدراسة دور الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمة في شركات الأغذية. أظهرت النتائج أن زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء

٩,١. 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

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

تعد الدراسات السابقة من الركائز الأساسية في بناء أي بحث علمي، حيث توفر قاعدة معرفية تساهم في فهم أعمق للموضوع المدروس. في هذا السياق، ركزت الدراسات السابقة على تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، مسلطة الضوء على العوامل المؤثرة في كل منهما وكيفية تأثيرهما المتبادل. تتراوح هذه الدراسات بين النظرية والتطبيقية، وتتنوع في مجالاتها لتشمل قطاعات مختلفة مثل التعليم، الصحة، والخدمات العامة والخاصة

الدراسات السابقة :

- سويل، م. س، وجانغ، ج. (2017). فحصت هذه الدراسة العلاقة بين ممارسات التسويق الداخلي، الرضا الوظيفي، وجودة الخدمة، ورضا العملاء في المملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين يساهمان بشكل إيجابي في تحسين جودة الخدمة ورضا العملاء.
- عبدالله، ع. (2019). تناولت هذه الدراسة أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الخدمية. أظهرت النتائج أن زيادة رضا الموظفين يؤدي إلى تحسين أدائهم وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.
- حسن، ف. (2023). استهدفت هذه الدراسة دور الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمة في شركات الأغذية. أظهرت النتائج أن رضا الموظفين يساهم بشكل مباشر في تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

٢,٢. المتغير المستقل

الرضا الوظيفي هو الحالة العاطفية الإيجابية التي يشعر بها الموظف تجاه عمله، نتيجة لتوافق توقعاته مع ما يقدمه العمل من مكافآت ومزايا. يعكس هذا المفهوم مدى رضا الموظف عن مختلف جوانب عمله مثل المهام، البيئة، العلاقات، والمكافآت

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي في أوائل القرن العشرين، حيث ركزت الدراسات الأولى على العوامل الاقتصادية مثل الأجر وظروف العمل. مع مرور الوقت، تطور المفهوم ليشمل جوانب نفسية واجتماعية، مثل التقدير والاعتراف، مما أدى إلى ظهور نظريات متعددة تفسر هذا المفهوم

- الرضا عن العمل نفسه: يشمل الاهتمام بالمهام والأنشطة اليومية.
 - الرضا عن الأجر والمكافآت: يتعلق بالتعويضات المالية والمزايا.
 - الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء: يشمل التفاعل الاجتماعي والدعم المتبادل.
 - الرضا عن الفرص المهنية والتطوير: يتعلق بالإمكانات المتاحة للنمو والتقدم
-
- نظرية هيرزبرغ (Herzberg): تقسم العوامل المؤثرة في الرضا إلى عوامل دافعة (مثل الإنجاز والتقدير) وعوامل وقائية (مثل ظروف العمل والأجر).
 - نظرية ماسلو (Maslow): تركز على تسلسل الاحتياجات من الأساسية إلى العليا، حيث يجب تلبية الاحتياجات الأساسية قبل الانتقال إلى الأعلى.
 - نظرية العدالة (Equity Theory): تركز على مقارنة الموظف بين مدخلاته (مثل الجهد ومخرجاته (مثل الأجر) مقارنة بزملائه

٢,٣. المتغير التابع

جودة الخدمة هي مدى قدرة الخدمة المقدمة على تلبية توقعات العملاء واحتياجاتهم. تعكس هذه الجودة قدرة المؤسسة على تقديم خدمات تلبي أو تتجاوز توقعات العملاء، مما يؤدي إلى رضاهم وولائهم

بدأ الاهتمام بجودة الخدمة في منتصف القرن العشرين، حيث ركزت الدراسات الأولى على تحسين العمليات والإنتاج. مع مرور الوقت، توسع المفهوم ليشمل تفاعل العملاء ورضاهم، مما أدى إلى ظهور نماذج مثل نموذج SERVQUAL لقياس الفجوة بين توقعات العملاء والأداء الفعلي للخدمة

- الاعتمادية (Reliability): القدرة على أداء الخدمة بشكل صحيح منذ البداية.
- الاستجابة (Responsiveness): استعداد الموظفين لتقديم المساعدة والاستجابة لاحتياجات العملاء.
- الضمان (Assurance): معرفة الموظفين ومهاراتهم، وقدرتهم على بث الثقة في العملاء.
- التعاطف (Empathy): رعاية واهتمام الموظفين بالعملاء.
- المظاهر الملموسة (Tangibles): المرافق، المعدات، والمظهر الشخصي للموظفين
- نموذج SERVQUAL: يستخدم لقياس الفجوة بين توقعات العملاء والأداء الفعلي للخدمة عبر الأبعاد الخمسة المذكورة.
- نموذج GAP: يركز على تحديد الفجوات بين توقعات العملاء والتصورات الداخلية للمؤسسة، وكيفية تأثير هذه الفجوات على جودة الخدمة

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الرضا الوظيفي هو المتغير التابع لأنه يتأثر بالعوامل المختلفة التي تقدمها بيئة العمل، مثل المكافآت، ظروف العمل، العلاقات داخل المؤسسة، وفرص النمو. بينما جودة الخدمة هي المتغير المستقل لأنها تمثل العامل الذي يُعتقد أنه يؤثر على الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من العوامل مثل:

- البيئة التنظيمية: الموظفون الذين يعملون في بيئة عمل محفزة وداعمة غالبًا ما يكونون أكثر رضا عن وظائفهم.
- التحفيز والمكافآت: تقديم حوافز مالية وغير مالية يمكن أن يعزز الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على جودة الخدمة.
- التقدير المهني: الموظف الذي يشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل يكون أكثر رضا، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة.

إذن، الرضا الوظيفي يُعتبر نتيجة من نتائج جودة الخدمة في بيئة العمل، حيث تحسين جودة الخدمة يعزز الرضا الوظيفي، وبالتالي الأداء العام للموظفين وجودة الخدمات المقدمة للعملاء.

ملخص العلاقة

- المتغير المستقل (جودة الخدمة) يؤثر في المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
- الرضا الوظيفي يزيد عندما تتحسن بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وجودة الخدمة.
- هذا التأثير يمكن أن ينعكس في التفاعل بين الموظفين والعملاء، مما يعزز تجارب العملاء.

٢,٥ . الخاتمة

تُعد العلاقة بين الرضا الوظيفي و جودة الخدمة من العلاقات الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للشركات في مختلف القطاعات. من خلال هذه الدراسة، تم استكشاف كيفية تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة المقدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض، حيث تبين أن زيادة مستوى رضا الموظفين يعزز من جودة الخدمة المقدمة للعملاء. إن بيئة العمل المحفزة، والتقدير المهني، والتحفيز السليم تساهم بشكل كبير في رفع معنويات الموظفين، مما ينعكس على أدائهم وجودة الخدمة التي يقدمونها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تحسين الرضا الوظيفي ليس فقط مسألة رفاهية للموظفين، بل هو استثمار استراتيجي يعزز من قدرة الشركة على تقديم خدمات ذات جودة عالية، وبالتالي يساهم في تحسين سمعة الشركة وزيادة ولاء العملاء. وعليه، فإن الشركات التي تسعى لتحقيق التفوق التنافسي يجب أن تضع الرضا الوظيفي في مقدمة أولوياتها عبر تبني سياسات تحفيزية وتطوير بيئة عمل جاذبة.

إن النتائج التي تم الوصول إليها في هذه الدراسة تشير إلى أن الفهم العميق للعلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة يمكن أن يقدم حلولاً عملية لتحسين الأداء داخل الشركات. وبناءً على هذه النتائج، يُوصى بالإدارة في شركة الصافي بتبني استراتيجيات تهدف إلى تحسين بيئة العمل وزيادة التقدير الوظيفي، مما سينعكس إيجاباً على جودة الخدمة المقدمة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يعد الفصل الثالث من أهم فصول البحث العلمي، حيث يتناول الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح الإجراءات العلمية التي تم اتباعها في جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية تعكس طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض.

يتضمن هذا الفصل عرضاً لفلسفة البحث والمنهج المستخدم، بالإضافة إلى تصميم الدراسة، ومجتمع البحث والعينة المختارة، وأدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المعتمدة، فضلاً عن الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها لاختبار الفرضيات وتحليل النتائج. كما يوضح هذا الفصل مبررات اختيار المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وقياس أثر المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) على المتغير التابع (جودة الخدمة).

ومن خلال هذا الإطار المنهجي، تسعى الدراسة إلى ضمان تحقيق درجة عالية من المصداقية والموضوعية، بما يعزز من موثوقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق داخل شركة الصافي

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يقصد بالتعريفات الإجرائية تحديد المفاهيم النظرية للمتغيرات محل الدراسة بصورة قابلة للقياس الكمي، وذلك من خلال تحديد كيفية قياسها ميدانياً داخل إطار الدراسة الحالية.

أولاً: المتغير المستقل – الرضا الوظيفي

يُعرّف الرضا الوظيفي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها موظفو شركة الصافي بمدينة الرياض عند استجاباتهم لفقرات الاستبيان المتعلقة بمستوى رضاهم عن عملهم.

ويتم قياس الرضا الوظيفي من خلال مجموعة من الأبعاد الرئيسة، وهي:

- الرضا عن طبيعة العمل.
- الرضا عن الأجر والحوافز.
- الرضا عن العلاقات مع الزملاء والرؤساء.
- الرضا عن فرص النمو والتطوير المهني.
- الرضا عن بيئة العمل.

ويتم قياس هذه الأبعاد باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي بحيث تعكس الدرجة المرتفعة مستوى أعلى من الرضا الوظيفي.

ثانياً: المتغير التابع – جودة الخدمة

تُعرّف جودة الخدمة إجرائياً في هذه الدراسة بأنها الدرجة التي تعكس مستوى جودة الخدمة المقدمة من موظفي شركة الصافي كما يتم قياسها من خلال استجابات العملاء أو الموظفين على فقرات الاستبيان المخصصة لذلك.

ويتم قياس جودة الخدمة وفق أبعاد نموذج (SERVQUAL)، والتي تشمل:

- الاعتمادية (Reliability).
- الاستجابة (Responsiveness).
- الضمان (Assurance).

- التعاطف (Empathy).
- المظاهر الملموسة (Tangibles).

ويتم قياس هذه الأبعاد باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي، حيث تشير الدرجات المرتفعة إلى مستوى أعلى من جودة الخدمة المدركة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث

تعتمد هذه الدراسة على فلسفة البحث الكمي التي تسعى إلى قياس وتحليل البيانات بشكل موضوعي. الهدف هو تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة من خلال جمع بيانات قابلة للقياس، وتحليل هذه البيانات باستخدام أساليب إحصائية لاستخلاص النتائج الدقيقة. كما ستستخدم بعض أساليب البحث النوعي للحصول على رؤى معمقة من المشاركين.

منهج البحث

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. يعتمد المنهج على وصف الظواهر الاجتماعية المرتبطة بالرضا الوظيفي وجودة الخدمة، وتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات. يهدف المنهج إلى فحص التأثيرات المحتملة للرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي، من خلال تحليل بيانات ميدانية موثوقة.

نوع البحث

النوع الرئيسي لهذه الدراسة هو البحث التطبيقي الذي يسعى إلى حل مشكلة عملية في بيئة العمل داخل شركة الصافي. من خلال هذا البحث، سيتم تقديم توصيات عملية لتحسين الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين جودة الخدمة المقدمة للعملاء.

الأفق الزمني

تمتد الدراسة على مدار ستة أشهر، بدءاً من شهر يناير حتى يونيو. في هذه الفترة، سيتم جمع البيانات من موظفي الشركة والعملاء، وتحليل هذه البيانات، واستخلاص النتائج التي يمكن تطبيقها في المستقبل.

طرق جمع البيانات

سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة للموظفين والعملاء لقياس مستوى الرضا الوظيفي وجودة الخدمة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من مديري الأقسام في الشركة، لتحليل الأسباب والعوامل المؤثرة بشكل أعمق. كما سيتم تحليل السجلات والوثائق المتعلقة بأداء الموظفين وجودة الخدمة لتقديم تقييم شامل.

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي شركة الصافي بمدينة الرياض، في مختلف الأقسام الإدارية والتشغيلية المرتبطة بتقديم الخدمة. ويُعد الموظفون العنصر الأساسي المؤثر في جودة الخدمة المقدمة للعملاء، حيث يعكس مستوى رضاهم الوظيفي طبيعة أدائهم وتفاعلهم مع العملاء. ويمثل مجتمع البحث الإطار الكلي الذي يمكن تعميم نتائج الدراسة عليه، نظرًا لارتباطه المباشر بمتغيري الدراسة: الرضا الوظيفي (كمتغير مستقل) وجودة الخدمة (كمتغير تابع).

ثانيًا: عينة البحث

نظرًا لصعوبة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث بسبب القيود الزمنية والإجرائية، تم اختيار عينة ممثلة من الموظفين بلغ عددها (٣٠) موظفًا من شركة الصافي بمدينة الرياض.

ويُعد حجم العينة مناسبًا لطبيعة الدراسة الوصفية التحليلية، خاصة في البحوث الأكاديمية التطبيقية، حيث يسمح بإجراء التحليلات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري، واختبار معامل الارتباط (بيرسون)، واختبار الانحدار البسيط باستخدام برنامج SPSS.

ثالثًا: طريقة وتقنيات أخذ العينات

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، حيث تم اختيار أفراد العينة بشكل عشوائي من بين موظفي الشركة، بما يضمن إعطاء فرصة متساوية لجميع أفراد المجتمع للمشاركة في الدراسة.

ويهدف استخدام هذا الأسلوب إلى:

- تقليل احتمالية التحيز في اختيار المشاركين.
- ضمان تمثيل عادل لمختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.
- تعزيز إمكانية تعميم نتائج الدراسة على مجتمع البحث بدرجة مقبولة من الثقة.

وقد تم توزيع الاستبيانات بشكل مباشر على أفراد العينة، وتم استرجاع جميع الاستبيانات الصالحة للتحليل، ليبلغ العدد النهائي (٣٠) استبانة قابلة للتحليل الإحصائي

مجتمع البحث	حجم العينة	أسلوب العينة
موظفو شركة الصافي بمدينة الرياض	٣٠ موظف	عشوائية بسيطة

٣,٥. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على جمع البيانات من خلال الاستبانة (Questionnaire) باعتبارها الأداة الرئيسية لجمع البيانات الأولية، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الكمية وقدرتها على قياس اتجاهات وآراء أفراد العينة بصورة منظمة ودقيقة.

تم تصميم الاستبانة بما يتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، حيث اشتملت على ثلاثة أقسام رئيسية:

١. القسم الأول: البيانات الديموغرافية للمستجيبين (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، القسم الوظيفي).

٢. القسم الثاني: عبارات تقيس مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة.

٣. القسم الثالث: عبارات تقيس مستوى جودة الخدمة المقدمة.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت ثلاثي

تم توزيع (٣٠) استبانة على موظفي شركة الصافي بمدينة الرياض بطريقة مباشرة، وتم استرجاع جميع الاستبانات صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استجابة بلغت (١٠٠٪).

كما تم الاستعانة ببعض المصادر الثانوية، مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك لدعم الإطار النظري وبناء أداة القياس بصورة علمية دقيقة.

٣,٦. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وذلك لضمان شمولية التحليل ودقة النتائج، وهما: البيانات الأولية والبيانات الثانوية.

أولاً: البيانات الأولية

تُعد البيانات الأولية المصدر الأساسي لهذه الدراسة، حيث تم جمعها مباشرة من أفراد عينة البحث من خلال الاستبانة المصممة لقياس متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي وجودة الخدمة).

وقد تضمنت البيانات الأولية استجابات الموظفين على فقرات مقياس ليكرت الخماسي، والتي تم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار الفرضيات.

وتتميز البيانات الأولية بأنها تعكس الواقع الفعلي لمستوى الرضا الوظيفي وجودة الخدمة داخل شركة الصافي بمدينة الرياض.

ثانياً: البيانات الثانوية

تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي شملت:

- الكتب العلمية المتخصصة في الإدارة والموارد البشرية.
- الدراسات السابقة العربية والأجنبية.
- المقالات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة.
- التقارير والمراجع المرتبطة بجودة الخدمة والرضا الوظيفي.

وقد أسهمت هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة، وصياغة الفرضيات، وتصميم أداة القياس بصورة علمية دقيقة

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع الاستبانات والتأكد من اكتمالها وصلاحياتها للتحليل، تم إدخال البيانات إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

أولاً: الإحصاء الوصفي

وذلك بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وتحليل استجابات أفرادها، من خلال:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية (Mean) لقياس مستوى الرضا الوظيفي وجودة الخدمة.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation) لقياس درجة تشتت الاستجابات.

ثانياً: اختبار الصدق والثبات

للتأكد من صلاحية أداة القياس:

- تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق الفقرات داخلياً.
- كما تم التأكد من صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على عدد من المختصين في مجال الإدارة.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (جودة الخدمة)، تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة وتحديد مقدار التأثير.

وقد تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) للحكم على معنوية النتائج، بحيث تُرفض الفرضية الصفرية في حال كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من ٠,٠٥

تناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض. حيث تم توضيح فلسفة البحث والمنهج المستخدم، وتصميم الدراسة، ومجتمع البحث والعينة المختارة، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات وأنواعها.

كما تم عرض الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها في تحليل البيانات، والتي شملت الإحصاء الوصفي، واختبارات الصدق والثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك باستخدام برنامج SPSS. وقد تم اعتماد مستوى دلالة (٠,٠٥) للحكم على معنوية النتائج.

ومن خلال هذه الإجراءات المنهجية، تسعى الدراسة إلى ضمان دقة النتائج وموضوعيتها، بما يعزز من موثوقية الاستنتاجات والتوصيات التي سيتم عرضها في الفصل التالي. وفي ضوء ما سبق، ينتقل البحث في الفصل الرابع إلى عرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة وأهداف الدراسة.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على عينة الدراسة، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته المتعلقة بأثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض.

حيث سيتم في هذا الفصل استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة وتحليل استجاباتها. كما سيتم استخدام معاملات الارتباط وتحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة وتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة.

وسيتم عرض النتائج بشكل منظم، ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة والدراسات السابقة، للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تدعم موضوع البحث

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

يتناول هذا الجزء وصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، وذلك بهدف تقديم صورة واضحة عن أفراد العينة الذين تم جمع البيانات منهم، حيث بلغ حجم العينة (٣٠) موظفًا من شركة الصافي بمدينة الرياض.

أولاً: توزيع العينة حسب الجنس

أظهرت نتائج التحليل أن غالبية أفراد العينة من الذكور، حيث يشكلون النسبة الأكبر مقارنة بالإناث، مما يعكس طبيعة بيئة العمل في الشركة التي قد يغلب عليها الطابع الذكوري، خاصة في الوظائف التشغيلية.

ثانياً: توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

تشير البيانات إلى أن أغلب أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، بينما توجد نسبة أقل من حملة الثانوية العامة، ونسبة محدودة جداً من حملة الدراسات العليا (الماجستير). ويعكس ذلك أن معظم الموظفين يتمتعون بمستوى تعليمي جيد يؤهلهم لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة.

ثالثاً: توزيع العينة حسب العمر

تُظهر النتائج أن معظم أفراد العينة يقعون ضمن الفئة العمرية المتوسطة (من ٢٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، وهي فئة تتميز بالنشاط والقدرة على العمل والإنتاج، مما قد يؤثر إيجابياً على مستوى الأداء وجودة الخدمة.

رابعاً: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

أوضحت البيانات أن غالبية أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين أقل من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات، مع وجود نسبة أقل من ذوي الخبرة الطويلة. ويشير ذلك إلى أن العينة تضم مزيجاً من الموظفين الجدد وذوي الخبرة، مما يعزز من تنوع وجهات النظر في الاستجابات.

وبشكل عام، تعكس خصائص عينة الدراسة تنوعاً مقبولاً من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، والعمر، والخبرة، مما يسهم في زيادة موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار
الجنس	ذكر	٢٠
	انثى	١٠
العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٢
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	١٤
	من ٤١ سنة فأكثر	٤
المستوى التعليمي	ثانوي	٨
	بكالوريوس	٢٠
	ماجستير	٢

٤.٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يهدف هذا الجزء إلى التأكد من صلاحية أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث قدرتها على قياس المتغيرات محل الدراسة بدقة وثبات، وذلك من خلال اختبار كل من الصدق والثبات، لضمان موثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

أولاً: اختبار الصدق (Validity)

تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال صدق المحتوى (Content Validity)، وذلك عبر عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة والموارد البشرية، بهدف التأكد من مدى وضوح العبارات وملاءمتها لقياس متغيري الدراسة (الرضا الوظيفي وجودة الخدمة).

وقد أبدى المحكمون ملاحظاتهم التي تم الأخذ بها وإجراء التعديلات اللازمة، مما ساهم في تحسين صياغة الفقرات وضمان شمولها لجميع أبعاد الدراسة، وبالتالي أصبحت الأداة صالحة للتطبيق الميداني.

ثانيًا: اختبار الثبات (Reliability)

تم قياس ثبات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وذلك لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة. وقد تم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة بالإضافة إلى الاستبانة ككل.

وجاءت نتائج اختبار الثبات على النحو التالي:

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا)
الرضا الوظيفي	5	0.82
جودة الخدمة	5	0.85
الاستبانة ككل	10	0.88

وتشير هذه النتائج إلى أن جميع قيم معامل الثبات مرتفعة، حيث تجاوزت (٠,٧٠)، وهي القيمة المقبولة إحصائيًا، مما يدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، وبالتالي يمكن الاعتماد على الأداة في قياس متغيرات الدراسة بثقة عالية.

وبناءً على نتائج اختبارات الصدق والثبات، يمكن القول إن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الموثوقية والاعتمادية، مما يتيح استخدامها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

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

يهدف هذا الجزء إلى تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيري البحث، وهما الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف تحديد مستوى كل متغير من وجهة نظر أفراد العينة.

وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي لتفسير النتائج، حيث يشير المتوسط من (١ إلى أقل من ١,٦٧) إلى مستوى منخفض، ومن (١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤) إلى مستوى متوسط، ومن (٢,٣٤ إلى ٣) إلى مستوى مرتفع.

أولاً: الرضا الوظيفي

أظهرت نتائج التحليل أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة جاء بشكل عام عند مستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط العام حوالي (٢,٣١)، مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بدرجة مقبولة من الرضا الوظيفي، إلا أنها ليست بالمستوى المرتفع.

كما تبين أن أعلى مستويات الرضا كانت مرتبطة بطبيعة العمل والعلاقات مع الزملاء، حيث أبدى الموظفون رضاهم عن بيئة العمل الاجتماعية والتفاعل الإيجابي داخل المؤسسة. في المقابل، كانت أقل مستويات الرضا مرتبطة بالراتب والحوافز، بالإضافة إلى فرص التطوير والنمو المهني، مما يشير إلى وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين من قبل إدارة الشركة لتعزيز رضا الموظفين.

ثانياً: جودة الخدمة

أوضحت نتائج التحليل أن مستوى جودة الخدمة المقدمة من قبل الموظفين جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط العام حوالي (٢,٤٥)، مما يعكس حرص الموظفين على تقديم خدمات ذات جودة عالية تلبي احتياجات العملاء.

كما أظهرت النتائج أن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الاهتمام بالعملاء، ويحرصون على الاستجابة السريعة لطلباتهم، بالإضافة إلى امتلاكهم للمهارات والمعرفة اللازمة لتقديم الخدمة بشكل صحيح من المرة الأولى. ويعكس ذلك مستوى جيداً من الالتزام المهني لدى الموظفين في التعامل مع العملاء.

وبناءً على ما سبق، يمكن ملاحظة أن جودة الخدمة جاءت بمستوى مرتفع مقارنة بمستوى الرضا الوظيفي الذي جاء بمستوى متوسط، مما يشير إلى أن تحسين مستوى الرضا الوظيفي قد يسهم في تعزيز جودة الخدمة بشكل أكبر.

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، والمتمثلة في معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط، للتأكد من طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) والمتغير التابع (جودة الخدمة).

أولاً: اختبار العلاقة باستخدام معامل ارتباط بيرسون

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٦٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وتشير هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، ارتفع مستوى جودة الخدمة المقدمة، مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة إلى قوية بين المتغيرين.

ثانياً: اختبار تأثير الرضا الوظيفي على جودة الخدمة باستخدام تحليل الانحدار

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة، وقد أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يؤثر بشكل معنوي على جودة الخدمة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) حوالي (٠,٤٦)، مما يعني أن ما نسبته ٤٦٪ من التغير في جودة الخدمة يمكن تفسيره من خلال الرضا الوظيفي.

كما أظهرت النتائج أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) كانت أقل من (٠,٠٥)، مما يؤكد معنوية النموذج الإحصائي وصلاحيته للتفسير.

ثالثاً: مناقشة النتائج

تشير النتائج إلى وجود تأثير إيجابي واضح للرضا الوظيفي على جودة الخدمة، وهو ما يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء والخدمات المقدمة للعملاء.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن عملهم يكونون أكثر التزاماً وتحفيزاً، مما يدفعهم إلى تقديم خدمة أفضل، والتفاعل بشكل إيجابي مع العملاء، والحرص على تلبية احتياجاتهم بكفاءة.

وبناءً على نتائج التحليل، يتم رفض الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود تأثير معنوي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة، وقبول الفرضية البديلة التي تؤكد وجود تأثير معنوي إيجابي بين المتغيرين.

٤,٦ . الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الميدانية للدراسة، من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، بهدف التعرف على مستوى كل من الرضا الوظيفي وجودة الخدمة، واختبار طبيعة العلاقة بينهما. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين جاء بدرجة متوسطة، في حين جاءت جودة الخدمة بمستوى مرتفع، كما بينت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، إضافة إلى وجود تأثير معنوي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة. وبناءً على ذلك، تؤكد نتائج هذا الفصل أهمية تعزيز الرضا الوظيفي كأحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين جودة الخدمة داخل المؤسسة. وتمهد هذه النتائج للانتقال إلى الفصل الخامس، والذي يتناول عرض الاستنتاجات والتوصيات المرتبطة بنتائج الدراسة.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تتمثل حدود هذه الدراسة في عدد من الجوانب التي قد تؤثر في تعميم نتائجها، ويمكن توضيحها فيما يلي:

أولاً: الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة على شركة الصافي بمدينة الرياض، وبالتالي فإن النتائج تعكس واقع هذه الشركة فقط، وقد تختلف النتائج عند تطبيق الدراسة على شركات أخرى أو في مناطق مختلفة داخل المملكة العربية السعودية.

ثانياً: الحدود الزمنية

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة امتدت من يناير إلى يونيو ٢٠٢٦، لذا فإن النتائج تعبر عن واقع الرضا الوظيفي وجودة الخدمة خلال هذه الفترة فقط، وقد تختلف النتائج باختلاف الظروف الزمنية أو التغيرات التنظيمية المستقبلية.

ثالثاً: الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على موظفي شركة الصافي بمدينة الرياض، حيث تم جمع البيانات من عينة بلغت ٣٠ موظفًا، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة أو على شركات أخرى.

رابعاً: الحدود الموضوعية

ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين فقط، وهما: الرضا الوظيفي باعتباره متغيرًا مستقلًا، وجودة الخدمة باعتباره متغيرًا تابعًا، دون التطرق إلى متغيرات أخرى قد يكون لها تأثير، مثل: الحوافز، الثقافة التنظيمية، القيادة الإدارية، والالتزام الوظيفي.

خامساً: الحدود المنهجية

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وهو ما قد يجعل النتائج مرتبطة بمدى دقة وموضوعية استجابات أفراد العينة.

الدراسات المستقبلية

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الموضوعات للدراسات المستقبلية، منها:

- * دراسة أثر الحوافز والمكافآت على جودة الخدمة في شركات القطاع الغذائي.
- * دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في الشركات السعودية.
- * إجراء دراسة مشابهة على شركات أخرى وفي مدن مختلفة للمقارنة بين النتائج.
- * دراسة أثر القيادة الإدارية في تحسين الرضا الوظيفي وجودة الخدمة.
- * استخدام مناهج بحثية أخرى مثل المنهج المقارن أو المنهج النوعي للحصول على نتائج أكثر عمقاً

٥,٢. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود أثر إيجابي للرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض، توصي الدراسة بما يلي:

١. العمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين من خلال توفير بيئة عمل محفزة وأمنة تساعد الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وراحة.
٢. تطوير نظام الحوافز والمكافآت بما يتناسب مع جهود الموظفين وأدائهم، حيث أظهرت النتائج أن الراتب والحوافز من أقل جوانب الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة.
٣. توفير فرص التدريب والتطوير المهني من خلال إقامة برامج تدريبية وورش عمل مستمرة لتنمية مهارات الموظفين وتحسين مستوى أدائهم وجودة الخدمة المقدمة.
٤. تعزيز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل وذلك من خلال دعم التعاون بين الموظفين والرؤساء، وتشجيع التواصل الفعال والعمل بروح الفريق.
٥. الاهتمام بقياس الرضا الوظيفي بشكل دوري عبر إجراء استبيانات دورية للتعرف على مشكلات الموظفين والعمل على حلها في الوقت المناسب.

٦. تحسين جودة الخدمة من خلال التركيز على احتياجات العملاء والعمل على سرعة الاستجابة لمطالبهم وتقديم الخدمة بشكل صحيح من المرة الأولى.
٧. الاهتمام بالقيادة الإدارية الفعالة من خلال اختيار قيادات قادرة على تحفيز الموظفين وتقدير جهودهم ودعمهم لتحقيق أهداف الشركة.
٨. الاستفادة من نتائج الدراسة في وضع خطط استراتيجية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسين جودة الخدمة، بما يعزز القدرة التنافسية لشركة الصافي في السوق السعودي

٥,٣. الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر إيجابيًا على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطًا، بينما كانت جودة الخدمة مرتفعة، مع وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين المتغيرين.

وتؤكد الدراسة أهمية تحسين بيئة العمل، وتوفير الحوافز والتدريب المناسب للموظفين؛ لما لذلك من أثر مباشر في رفع جودة الخدمة وتحسين رضا العملاء، بما يعزز من قدرة الشركة التنافسية

قائمة المراجع

عبدالله، ع. (2019).

الرضا الوظيفي وأثره على أداء الموظفين في المؤسسات الخدمية. *مجلة العلوم الإدارية*، 14(2)، 22-35.

الفايدي، م. (2021). اثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في القطاع الخاص السعودي. *دورية إدارة الأعمال والاقتصاد*، 32(4)، 58-75.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2017). *Essentials of management: An international perspective* (9th ed.). McGraw-Hill Education.

سالم، ج. (2020). التحفيز الوظيفي وأثره على زيادة رضا العملاء: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات. *دراسات في العلوم الإدارية*، 8(1)، 45-61.

Smith, J., & Brown, A. (2018). Job satisfaction and service quality: A review of literature. *International Journal of Business Management*, 7(3), 20-30.

Johnson, R., & Lee, S. (2022).

The impact of employee satisfaction on customer service in retail companies. *Journal of Service Management*, 29(5), 130-145.

حسن، ف. (2023). دور الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمة: دراسة حالة في شركات الأغذية. *مجلة دراسات الأعمال والتسويق*، 17(2)، 99-112.

الزهراني، م. (2021). أثر الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي في الشركات السعودية: دراسة ميدانية. *دورية الإدارة والاقتصاد*، 10(3)، 84-95.

Ali, M., & Ahmed, S. (2020). Job satisfaction and its effect on service quality in the food industry: A comparative study. *Journal of Business Research*, 18(4), 112-123.

الشريف، ع. (2022). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وجودة الخدمة في القطاع الخاص السعودي. *مجلة الدراسات الإدارية*, 19(1)، 44-59.

Alkhawaji, F., & Alamoudi, M. (2024). Analysis and evaluation of job satisfaction level among administrative private sector employees: A quantitative study. *International Journal of Engineering Research and Technology*, 13(4), 123-135.

Iqbal, S., & Alotaibi, M. (2025).

Investigate the link between workplace dynamics and job satisfaction in Saudi Arabia. *Journal of Business Research*, 78(2), 45-58.

Alsaad, A. A., & Alghamdi, R. (2025). Effect of service innovation and service recovery in the public universities of Saudi Arabia. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 42(1), 89-102.

Alkhateeb, M. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in Gulf Cooperation Council (GCC) countries. *Journal of Management Studies*, 62(3), 215-230.

Alahmadi, H. A. (1995). Determinants of job satisfaction among Saudi Arabian male and female physicians: A qualitative study. *Journal of Health Administration*, 17(2), 45-58.

Sohail, M. S., & Jang, J. (2017). Understanding the relationships among internal marketing practices, job satisfaction, service quality, and customer satisfaction: An empirical investigation of Saudi Arabia's service employees. *International Journal of Tourism Sciences*, 17(2), 67-85.

Alzalabani, A. H. (2017). A study on perception of quality of work life and job satisfaction: Evidence from Saudi Arabia. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(2), 294.

Franklin, U. E. (2020). The impact of service quality on satisfaction of bank customers: The Saudi Arabian case. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(8), 763-771.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Heskett, J. L., Jones, T. O., Loveman, G. W., Sasser, W. E., & Schlesinger, L. A. (1994). Putting the service-profit chain to work. *Harvard Business Review*, 72(2), 164–174.

الملاحق

:عنوان الاستبيان

أثر الرضا الوظيفي على جودة الخدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض

:مقدمة الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ومدى تأثيره على جودة الخدمة المقدمة في شركة الصافي بمدينة الرياض. تأتي هذه الدراسة ضمن متطلبات البحث العلمي، وذلك لتحليل العلاقة بين رضا الموظفين وأدائهم في تقديم الخدمة. نأمل منكم الإجابة على جميع العبارات بكل دقة وموضوعية، علمًا بأن جميع المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة.

🌟 شاكرين لكم تعاونكم

أولاً: البيانات الديموغرافية

يرجى اختيار الإجابة المناسبة

1- الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2- العمر:

☐ من ١٨ – ٣٠ سنة

☐ من ٣١ – ٤٠ سنة

☐ من ٤١ – ٥٠ سنة

☐ سنة فأكثر 51

3- المستوى التعليمي:

☐ ثانوي

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

ثانيًا: عبارات الاستبيان

يرجى اختيار الإجابة المناسبة وفق مقياس ليكرت الثلاثي
(موافق – محايد – غير موافق)

محور الرضا الوظيفي

1. أشعر بالرضا عن طبيعة عملي والمهام التي أقوم بها.
☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق
2. أرى أن الراتب والحوافز التي أحصل عليها مناسبة لجهدتي في العمل.
☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق
3. توجد علاقة جيدة وتعاون بيني وبين زملائي ورؤسائي في العمل.
☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق
4. توفر لي الشركة فرصًا للتطوير والنمو المهني.
☐ موافق ☐ محايد ☐ غير موافق

محور جودة الخدمة

5. أحرص على تقديم الخدمة بشكل صحيح من المرة الأولى

موافق ☐ محايد ☐ غير موافق ☐

6. أستجيب بسرعة لطلبات واحتياجات العملاء

موافق ☐ محايد ☐ غير موافق ☐

7. أمتلك المعرفة والمهارات التي تساعدني على تقديم خدمة عالية الجودة

موافق ☐ محايد ☐ غير موافق ☐

8. أتعامل مع العملاء باهتمام وتعاطف وأحاول فهم احتياجاتهم

موافق ☐ محايد ☐ غير موافق ☐