

أثر جودة الخدمات على رضا العاملين بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا ، عدن (دراسة حالة)

مشروع التخرج 1

اسم الطالبة : لطيفة ماهر محمد قاسم

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس_ كلية الادارة - جامعة ميداوشن

الفصل الدراسي : الاول عام 2023/2024

جدول المحتوى :

الفصل الاول : الاطار العام للدراسة ٣

- 1.المقدمة.....
- 2.مشكلة الدراسة.....
- 3.فجوات على المستوى النظري.....
- 4.فجوات على المستوى التطبيقي.....
- 5.اهمية الدراسة.....
- 6.على المستوى النظري.....
- 7.على المستوى التطبيقي.....
- 8.اسئلة الدراسة.....
- 9.اهداف الدراسة.....
- 10.فرضيات الدراسة
- 11.نموذج الدراسة.....
- 12.منهجية الدراسة.....
- 13.الدراسة الميدانية.....
- 14.مخطط المشروع المقترح.....
- 15.الفصل الثاني الدراسات السابقة.....
- 16.المقدمة.....
- 17.المتغير المستقل جودة الخدمات.....
- 18.تعريف جودة الخدمات.....
- 19.تطورات مهمة في مفهوم وممارسات ادارة جودت الخدمات.....
20. نظريات رئيسية لادارة جودة الخدمات وفقا للدراسات السابقه.....
- 21.المتغير التابع رضا العاملين
- 22.تعريف رضا العاملين
- 23.تطورات رضا العاملين.....
- 24.نظريات رضا العاملين.....
- 25.العلاقة بين المتغير جودة الخدمات ورضا العاملين.....
- 26.الخاتمة.....
- 27.قائمة المراجع

جدول الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	هيكلية جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن	١١
الشكل ٢	توزيع استجابات العاملين حسب تقييم جودة الخدمات	١٢
الشكل ٣	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة,	١٤
الشكل ٤	العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين,	٢٠
الشكل ٥	توزيع العينة حسب الفئة العمرية,	٢٣

المقدمة :

تعرف المؤسسات الأكاديمية، مثل جامعة العلوم والتكنولوجيا في عدن، بأن نجاحها لا يعتمد فقط على جودة التعليم والبحث، بل أيضًا على مدى رضا العاملين الذين يشكلون العمود الفقري لهذه المؤسسات. تعتبر جودة الخدمات المقدمة لهؤلاء العاملين، سواء كانت إدارية أو تقنية أو لوجستية، عنصرًا أساسيًا في خلق بيئة عمل محفزة ومستدامة.

جودة الخدمات هي معيار أساسي يعكس مدى قدرة الجامعة على تلبية احتياجات وتوقعات موظفيها من خلال تقديم خدمات فعالة وسلسة. تتنوع هذه الخدمات بين ما هو مرتبط بالبنية التحتية، والدعم الإداري، وحتى التقنيات المستخدمة في العمل اليومي. تتجلى أهمية جودة الخدمات في تأثيرها المباشر على رضا العاملين، حيث يمكن أن تسهم الخدمات عالية الجودة في تحسين المعنويات، وزيادة الالتزام، وتعزيز الأداء الوظيفي.

"جودة الخدمات أمر حاسم في تعزيز رضا الموظفين، وبالتالي تحسين أدائهم في المهام اليومية." (جون سميث 2018، ص 76)

في سياق جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن، تتعاضد أهمية جودة الخدمات في ظل التحديات الإدارية واللوجستية التي تواجهها المؤسسات الأكاديمية في المنطقة. إن فهم تأثير جودة الخدمات على رضا العاملين في هذه الجامعة يمكن أن يوفر رؤى مهمة لتحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الأكاديمي والإداري.

هذا البحث يهدف إلى تحليل جودة الخدمات المقدمة للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن، واستكشاف مدى تأثيرها على مستوى رضاهم. من خلال دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا، نسعى لتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في رضا العاملين وتقديم توصيات لتحسين جودة هذه الخدمات بشكل يعزز من فعالية العمل والرضا العام.

تشير الدراسات إلى أن تحسين جودة الخدمات المؤسسية يساهم بشكل كبير في رفع مستوى رضا العاملين، حيث توفر بيئة عمل داعمة تشجع على الأداء الأمثل وتحفز العاملين على تقديم أقصى إمكاناتهم.

(محمد عبدالفتاح 2015_162)

توضح الأبحاث أن جودة الخدمات ترتبط ارتباطًا وثيقًا برضا العاملين، مما يؤدي إلى تحسين تفاعلهم الإيجابي مع بيئة العمل وزيادة إنتاجيتهم. (نادر حماد 2010، 184)

يُعد رضا العاملين مكونًا رئيسيًا لنجاح أي مؤسسة، حيث أن جودة الخدمات المقدمة لهم تعزز من ولائهم للمؤسسة وتزيد من فعاليتها أدائهم الوظيفي." (د.علي الجوهرى، 2010، 76)

إن تقديم خدمات ذات جودة عالية يعد من أهم العوامل التي تؤثر على رضا العاملين، حيث يشعرون بالاهتمام والرعاية من قبل مؤسساتهم، مما يعزز انتماءهم ويحفزهم على العطاء." (د.ابراهيم عبد الرحمن 2015، 112)

إن تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم وزيادة التزامهم الوظيفي." (د.احمد محمد احمد 2016، 115)

تشير الأدلة إلى أن التحسين المستمر لجودة الخدمات داخل المؤسسة يُعد حافزاً قوياً لتعزيز رضا العاملين، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم ورفع مستوى الأداء المؤسسي." (د. محمد حسن الزهراني 2020، 113)

توضح الأبحاث أن الجودة الشاملة في التعليم العالي لا تقتصر على جودة التعليم فقط، بل تمتد إلى جودة الخدمات المقدمة للعاملين، مما يعزز من رضاهم وأدائهم." (د.فاطمة عبدالله 2009, 145)

بناءً على دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا في عدن، تبرز أهمية جودة الخدمات كعامل أساسي في تعزيز رضا العاملين وتعزيز أدائهم داخل البيئة الجامعية. فعلى الرغم من التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في تقديم خدمات متميزة، إلا أن الاستثمار في تحسين الجودة ليس مجرد إجراء إداري بل هو استراتيجية متكاملة تساهم في تحقيق أهداف التعليم العالي وتعزيز مكانة الجامعة على الصعيدين المحلي والدولي.

من خلال هذا البحث، نتطلع إلى فهم عميق للتأثيرات الإيجابية لتحسين جودة الخدمات على الرضا الوظيفي للعاملين، وكيفية تعزيز الروح المؤسسية وتحفيز الابتكار داخل الجامعة. بالتركيز على هذا الموضوع، نسعى إلى تقديم توصيات تطبيقية تعزز من استدامة هذا التحسين وتساهم في تحقيق رؤية الجامعة كمركز رائد في مجال التعليم والبحث.

هذا البحث يسعى أيضاً إلى إلهام المزيد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال لتعميق فهمنا لعلاقة الجودة في الخدمات التعليمية بين المؤسسات التعليمية ورضا العاملين، مما يساهم في تحسين أداء الجامعات وتعزيز دورها في تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع.

مشكلات البحث

البحث العلمي يمثل جزءًا أساسيًا من عملية التطوير والتقدم في مختلف المجالات، حيث يسعى الباحثون إلى تحديد المشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع والمؤسسات وإيجاد حلول فعالة لها. تتنوع مشكلات البحث بحسب السياق والمجال الدراسي، وتتضمن تحديد الأسباب الجذرية للمشكلة، وتحليل تأثيرها على الأفراد والمؤسسات، وتطوير استراتيجيات للتعامل معها بفعالية.

في سياق البحث الحالي، نركز على استكشاف مشكلات تواجه جامعة العلوم والتكنولوجيا في عدن فيما يتعلق بجودة الخدمات وتأثيرها على رضا العاملين

الفجوات النظرية:

1. **نقص الدراسات النظرية في السياق الجامعي العربي:** قد تجد أن هناك قلة في الأبحاث التي تناولت تأثير جودة الخدمات على رضا العاملين في الجامعات العربية، مما يشير إلى ضرورة إجراء دراسات تحليلية تناول هذا الموضوع بتفصيل في هذا السياق الثقافي والاجتماعي.

2. **تحليل أبعاد جودة الخدمات الخاصة بالجامعات:** قد تحتاج إلى تحديد فجوات في الأبحاث التي تناولت تحليل الأبعاد الدقيقة لجودة الخدمات في السياق الجامعي مثل الجودة الفنية للتعليم، والدعم الإداري، والتفاعل مع الطلاب والموظفين.

3. **العلاقة بين جودة الخدمات والأداء المؤسسي:** قد تحتاج إلى دراسات تحليلية تناول العلاقة بين جودة الخدمات وأداء الجامعات العاملين في بيئة تعليمية، وكيف يمكن أن تؤثر الجودة في الخدمات على التحسين المستمر للأداء المؤسسي.

الفجوات التطبيقية:

1. **تحليل استراتيجيات تحسين جودة الخدمات:** يمكن أن تكون هناك فجوة في الأبحاث التي تناولت تحليل الاستراتيجيات الفعالة لتحسين جودة الخدمات في الجامعات، وتطوير إطار عمل يمكن أن يساهم في تحقيق ذلك.

2. **التحديات التقنية والابتكار:** قد تحتاج إلى تحديد فجوات في كيفية تأثير التكنولوجيا والابتكارات التقنية على جودة الخدمات في السياق الجامعي، وكيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين تجربة العاملين ورضاهم.

3. **التحقق من فعالية السياسات والإجراءات:** يمكن أن تكون هناك فجوة في الأبحاث التي تحلل السياسات والإجراءات المعتمدة في الجامعات لتحسين جودة الخدمات، وكيفية قياس فعالية هذه السياسات وتحسينها بناءً على النتائج المتاحة.

سوال البحث الرئيسي

كيف تؤثر جودة الخدمات على رضا العاملين في جامعة

العلوم والتكنولوجيا في عدن ؟

اهمية البحث

يُعتبر البحث العلمي ركيزة أساسية في عالم العلم والمعرفة، فهو يساهم في فتح آفاق جديدة لفهم الظواهر والتحديات التي تواجه المجتمعات في مختلف المجالات. يتمثل هدف البحث في استكشاف الحقائق وتحليلها بشكل منهجي وعلمي، بهدف توفير الحلول والتوصيات التي تساهم في التطور والتحسين المستمر.

1.*الأهمية النظرية*:

-تسليط الضوء على أهمية دراسة جودة الخدمات وتأثيرها على رضا العاملين يساهم في تطوير النظريات الإدارية والسلوكية.

- يمكن أن تساهم الدراسة في إغناء الفهم النظري لكيفية تأثير جوانب مختلفة من بيئة العمل على مشاعر الرضا والإنتاجية للموظفين.

2.**الأهمية التطبيقية**:

- من خلال تحديد مدى رضا العاملين، يمكن للجامعة أن تحسن سياساتها وعملياتها لتحقيق بيئة عمل أكثر إشباعًا وفعالية.

- يمكن أن تؤدي النتائج إلى تحسين تجربة العمل للموظفين، مما يعزز من معدلات البقاء والانخراط في العمل والأداء العام للجامعة.

باختصار، الأهمية النظرية تركز على تطوير الفهم الأكاديمي والنظري للموضوع، بينما الأهمية التطبيقية تركز على تحسين الأداء العملي والتطبيقي في سياق الجامعة والمؤسسات التعليمية بشكل عام.

قائمة المراجع :

1. البازي، محمد عبد الرزاق (2010). جودة الخدمة ورضا العملاء: دراسة حالة على البنوك الإسلامية في الأردن. دار الفكر العربي.
2. الشريف، علي وأحمد، علاء الدين (2015). جودة الخدمة ورضا العملاء: دراسة ميدانية في قطاع الخدمات العامة بفلسطين. مركز الأبحاث الفلسطيني.
3. الخرابشة، علي حسن (2012). جودة الخدمة وتأثيرها على رضا العملاء في قطاع الخدمات الفندقية بالأردن. جامعة اليرموك.
4. الحيدري، محمد علي (2008). جودة الخدمة وعلاقتها برضا العاملين: دراسة تحليلية للقطاع العام بمدينة الرياض. مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
5. الزامل، عبد الكريم (2016). تأثير جودة الخدمة على رضا المستفيدين: دراسة ميدانية على برنامج حوافز الأداء في الإدارة العامة للموارد البشرية بالسعودية. جامعة الملك سعود.
6. السلطان، خالد عبد الرزاق (2014). جودة الخدمة وعلاقتها بالولاء في الشركات الأردنية: دراسة تطبيقية. جامعة اليرموك.
7. السويدي، عبد الرزاق (2011). جودة الخدمة ورضا المستفيدين: دراسة تحليلية لمستوى جودة الخدمة المقدمة من قبل شركات الاتصالات الأردنية. جامعة اليرموك.
8. الشهراني، أحمد سعيد (2015). جودة الخدمة ورضا العملاء في البنوك السعودية: دراسة حالة على عينة من العملاء. جامعة القصيم.
9. المعشر، محمد (2010). جودة الخدمة وعلاقتها برضا المستخدمين: دراسة تطبيقية على المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية. مركز الدراسات الاستراتيجية.

تكملة قائمة المراجع :

١٥. د. محمد عبدالفتاح (٢٠١٥) إدارة الجودة الشاملة: نحو التميز المؤسسي

١٦. د. نادر حماد (٢٠١٠) الجودة الشاملة في الخدمات: تحليل تأثيرها على رضا العملاء والعاملين

١٧. إدارة الجودة الشاملة: الأسس والمفاهيم علي السلمي. 2006. دار غريب للطباعة والنشر يناقش أسس ومفاهيم إدارة الجودة الشاملة وأهميتها

١٨. كتب حول رضا العاملين محمد السيد سليم.(2013) دار الفجر للنشر والتوزيع. يتناول إدارة رضا العقاملين وأثره على الأداء. رضا العاملين مدخل لاداء الاداء

١٩. إدارة الموارد البشرية: الأصول والأساليب أحمد ماهر(2011)الدار الجامعية يغطي موضوعات

٢٠. كتب حول الإدارة والجود إدارة المؤسسات التعليمية: النظرية والتطبيق عبد الفتاح درويش.(2010)دار المسيرة للنشر والتوزيع.

اسئلة البحث :

1. ما هي مكونات جودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن؟
2. ما مدى رضا العاملين عن جودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن؟
3. ما العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين في الجامعة؟
4. هل هناك اختلافات في مستوى الرضا بين الفئات الوظيفية المختلفة في الجامعة؟
5. ما هي التحديات التي تواجه الجامعة في تحسين جودة الخدمات المقدمة للعاملين؟
6. ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتحسين جودة الخدمات وزيادة رضا العاملين في الجامعة؟
7. كيف يتم تقييم جودة الخدمات من قبل العاملين في الجامعة؟
8. ما هو تأثير بيئة العمل على رضا العاملين وجودة الخدمات المقدمة؟
9. هل هناك فرق في مستوى الرضا بين العاملين الإداريين والأكاديميين؟
10. ما مدى تأثير التدريب والتطوير المهني على جودة الخدمات المقدمة ورضا العاملين؟
11. كيف تؤثر السياسات الإدارية على رضا العاملين وجودة الخدمات؟
12. ما هو دور التكنولوجيا في تحسين جودة الخدمات المقدمة للعاملين؟
13. كيف يمكن للجامعة استخدام ملاحظات العاملين لتحسين جودة الخدمات؟
14. ما هي أفضل الممارسات العالمية في تحسين جودة الخدمات في الجامعات وكيف يمكن تطبيقها في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن؟
15. كيف يمكن للجامعة تعزيز التواصل الداخلي لتحسين جودة الخدمات ورضا العاملين؟

اهداف البحث

1. تحديد مستوى جودة الخدمات المقدمة للعاملين
- تقييم نوعية الخدمات المتاحة للعاملين في الجامعة مثل الخدمات الإدارية،
التسهيلات التكنولوجية، وخدمات الدعم.

2. قياس رضا العاملين
- استخدام استبيانات أو أدوات قياس أخرى لتحديد مستوى رضا العاملين عن
الخدمات المقدمة.

3. تحليل العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين
- دراسة تأثير جودة الخدمات المختلفة على رضا العاملين وتحديد الخدمات الأكثر
تأثيرًا.

4. تحديد العوامل المؤثرة في جودة الخدمات
- استكشاف العوامل التي تؤثر في جودة الخدمات المقدمة في الجامعة مثل
كفاءة الموظفين، التجهيزات التكنولوجية، وسرعة الاستجابة.

5. تقديم توصيات لتحسين جودة الخدمات
- بناءً على النتائج، تقديم توصيات محددة لتحسين جودة الخدمات بما يسهم
في زيادة رضا العاملين.

فرضيات البحث

1. الفرضية الأولى

- ****H1****: هناك علاقة إيجابية بين جودة الخدمات الإدارية ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

2. الفرضية الثانية

- ****H2****: هناك علاقة إيجابية بين جودة التسهيلات التكنولوجية ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

3. الفرضية الثالثة

- ****H3****: هناك علاقة إيجابية بين سرعة استجابة الخدمات ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

4. الفرضية الرابعة

- ****H4****: هناك علاقة إيجابية بين كفاءة الموظفين المسؤولين عن تقديم الخدمات ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

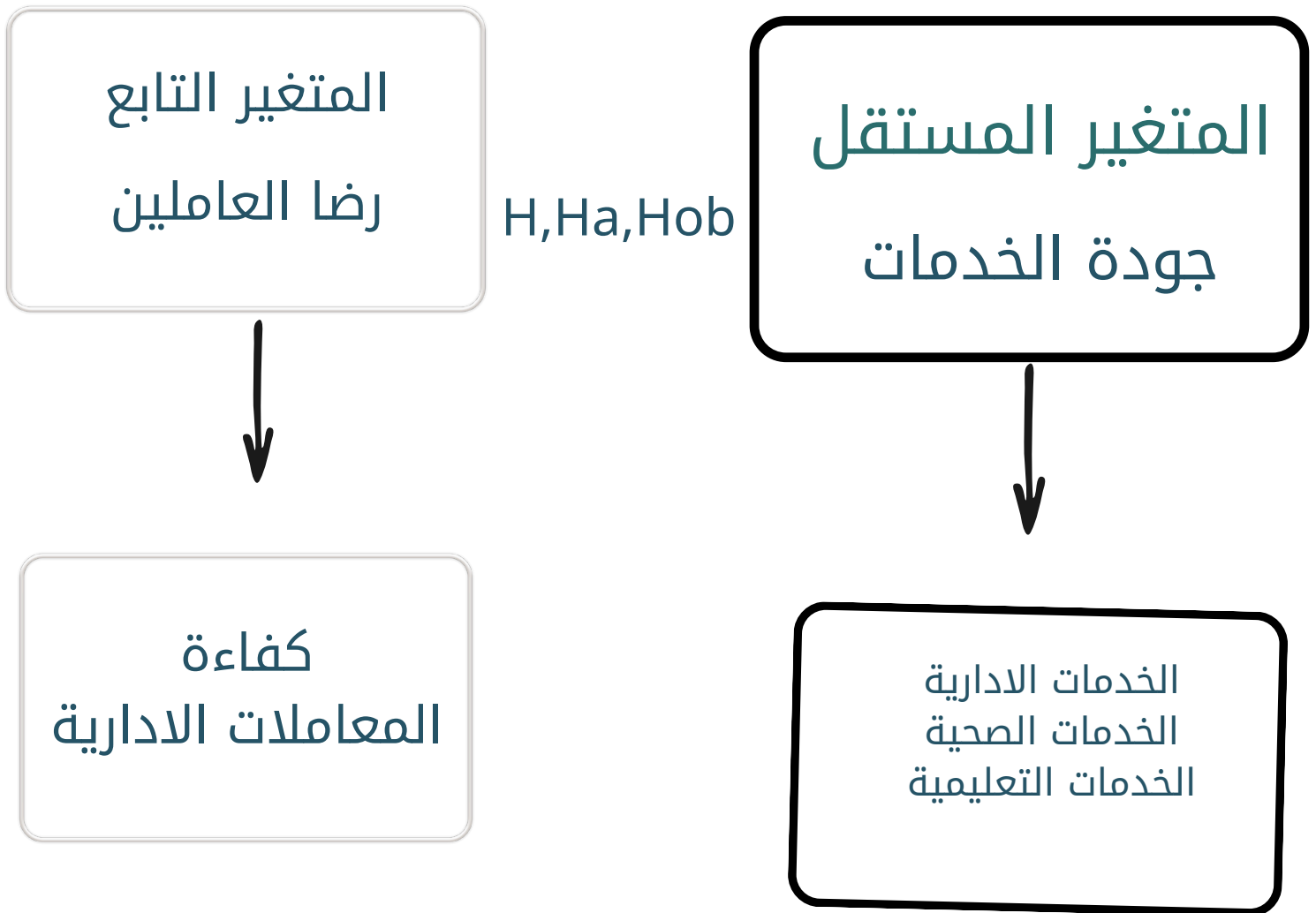
5. الفرضية الخامسة

- ****H5****: مستوى رضا العاملين يتأثر بشكل كبير بالعوامل المشتركة لجودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

6. الفرضية السادسة

- ****H6****: التحسينات المستمرة في جودة الخدمات تؤدي إلى زيادة ملحوظة في مستوى رضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

نموذج الدراسة :



الشكل ا: تم تصميمه بواسطة الباحثه لطيفة ماهر

الدراسة الميدانية

جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن

****التأسيس والنشأة:****

تأسست جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية عام 1994 باسم الكلية الوطنية للعلوم والتكنولوجيا، وهي جامعة خاصة غير ربحية. حازت الجامعة على ترخيصها من وزارة التعليم العالي بموجب القرار الوزاري رقم (2/94) بتاريخ 12 يناير 1994. كانت البداية في صنعاء، لكن بسبب الأحداث السياسية، نُقل مقر الجامعة الرئيسي إلى عدن في عام 2020.

****الكليات والتخصصات:****

تضم الجامعة مجموعة متنوعة من الكليات والتخصصات، منها:

- كلية الطب والعلوم الصحية
- كلية الهندسة والحاسبات
- كلية طب الأسنان
- كلية الصيدلة
- كلية العلوم الإدارية
- كلية الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- عمادة التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد
- عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

كما توفر الجامعة العديد من المراكز البحثية والخدمية، مثل مركز الاستشارات والتنمية، مركز اللغة العربية والدراسات الشرقية، مركز أبحاث المناطق الحارة، ومركز التعليم الطبي والتدريب.

****الإنجازات والتصنيفات:****

حازت الجامعة على المركز الأول على مستوى الجامعات اليمنية الحكومية والأهلية حسب تصنيف ويب ماتريكس العالمي. كما تميزت في تصنيف سيماجو الذي يعكس أداء البحث والابتكار والتأثير المجتمعي [1]oai_citation:1جامعة العلوم والتكنولوجيا | أفضل جامعة خاصة في اليمن[2]oai_citation:2(/https://ust.edu)جامعة العلوم والتكنولوجيا

https://ust.edu/%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%83%D9%86%D9%88%D9%84%D9%88%D8%AF%D9%86 (/8%AC%D9%8A%D8%A7-%D8%B9%D8%AF%D9%86oai_citation:3)جامعة العلوم

منهجية البحث :

بصلة البحث :

فلسفة البحث : الوضعية

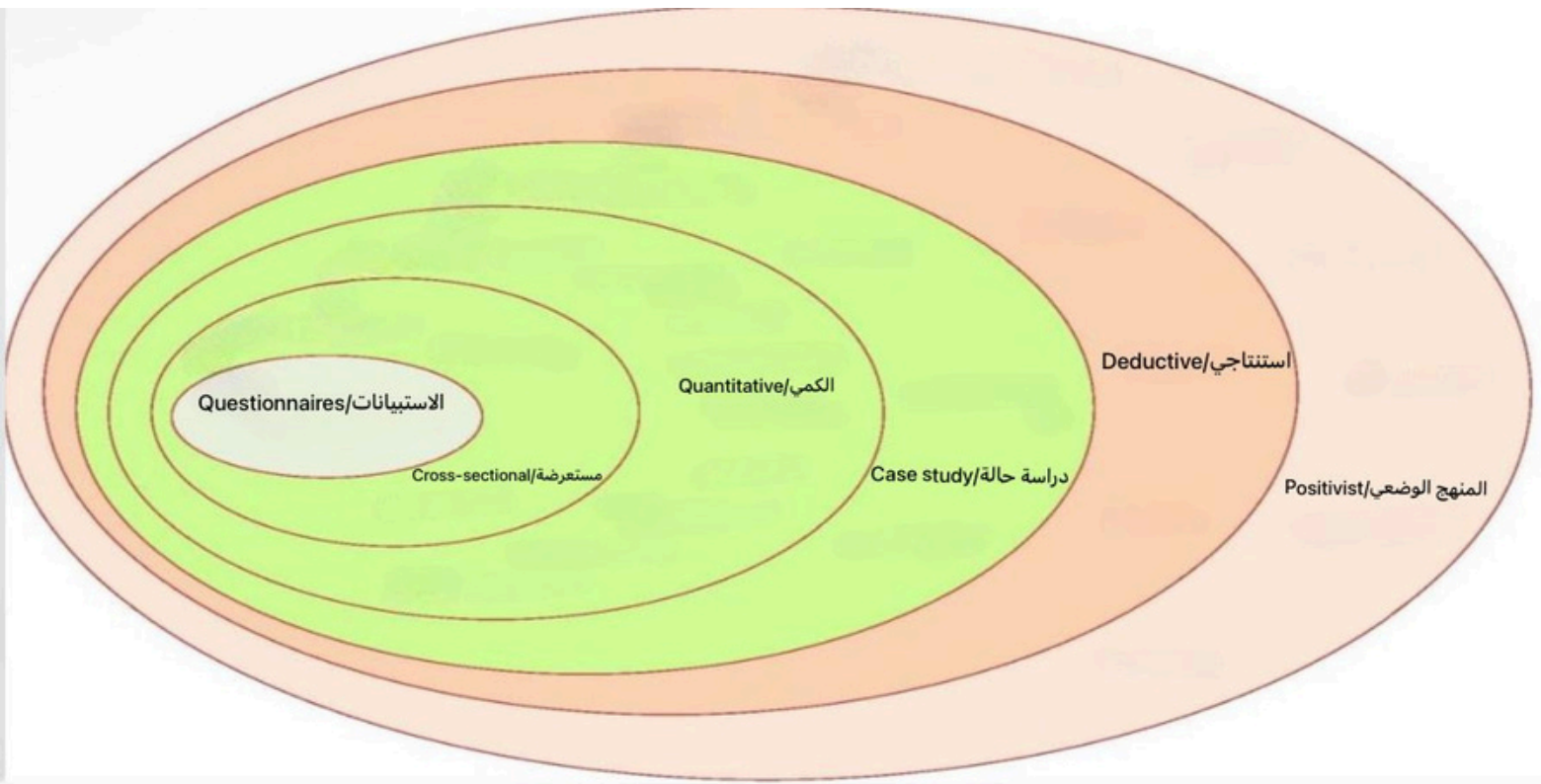
منهجية البحث : الاستنتاجي

استراتيجية البحث : دراسة حالة

الافاق الزمني :المقطعية

طرق جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات

نوع البحث : الكمية



مخطط المشروع

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع :التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج
الخاتمة

الفصل الثاني دراسات سابقه

دراسات سابقة عن أثر جودة الخدمات على رضا العاملين

دراسة 1: جودة الخدمات ورضا العاملين في الجامعات السعودية

- **المؤلف** أحمد بن محمد العتيبي (2018)

- **الخلاصة** هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين في الجامعات السعودية. تم استخدام نموذج SERVQUAL لقياس جودة الخدمات. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين جودة الخدمات ورضا العاملين، مع تأكيد على أهمية البعد الملموس والموثوقية في تحسين رضا العاملين.

دراسة 2: أثر جودة الخدمات الإدارية على رضا الموظفين في الجامعات الأردنية

- **المؤلف** ليلى خالد الزعبي (2019)

- **الخلاصة** تناولت هذه الدراسة أثر جودة الخدمات الإدارية على رضا الموظفين في الجامعات الأردنية. استخدمت الدراسة منهج الوصف التحليلي واستبيان لجمع البيانات من عينة من الموظفين. أظهرت النتائج أن جودة الخدمات الإدارية لها تأثير كبير على رضا الموظفين، وخاصة في مجالات الاستجابة والتأكيد.

دراسة 3: تقييم جودة الخدمات التعليمية وأثرها على رضا الأكاديميين في الجامعات

المصرية

- **المؤلف** سمير محمود عبد الله (2020)

- **الخلاصة** هدفت الدراسة إلى تقييم جودة الخدمات التعليمية وأثرها على رضا الأكاديميين في الجامعات المصرية. استخدمت الدراسة نموذج SERVQUAL ومقابلات مع الأكاديميين. بينت النتائج أن جودة الخدمات التعليمية تؤثر بشكل كبير على رضا الأكاديميين، مع التركيز على أهمية التعاطف والاستجابة في تحسين رضاهم.

المتغير المستقل تعريف

- ****تعريفه:** ** يشير إلى مستوى الخدمات المقدمة للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن، والتي تشمل عدة جوانب مثل البنية التحتية، الدعم الإداري، الخدمات التقنية، والخدمات الصحية. يتم قياس جودة هذه الخدمات باستخدام معايير محددة لتقييم مدى كفاءتها وتأثيرها على العاملين.

1. ****العمrani، محمد عبد الله. (2006).** **

****قياس جودة الخدمات في المنظمات: دراسة تطبيقية.** ** *مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، * (1)22، 97-73.

- ****شرح المرجع:** ** يناقش هذا البحث مفهوم جودة الخدمات وأهميته في المنظمات، مع التركيز على كيفية قياسها باستخدام أدوات ومؤشرات مختلفة. يمكن أن يكون هذا المرجع مفيداً لفهم الأساليب المختلفة لقياس جودة الخدمات في سياق الدراسة.

2. ****الرفاعي، علي أحمد. (2010).** **

****أثر جودة الخدمات على رضا العملاء في المؤسسات الخدمية: دراسة ميدانية.** ** *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، * (3)28، 62-45.

- ****شرح المرجع:** ** يقدم هذا البحث دراسة حول تأثير جودة الخدمات على رضا العملاء، مع التركيز على البيئة العربية. يمكن أن يكون هذا المرجع ذا قيمة لفهم تأثير جودة الخدمات على رضا العاملين في مؤسسات تعليمية أو خدمية مشابهة.

3. ****الزهراني، خالد بن سعيد. (2012).** **

****إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي: دورها وأثرها على رضا المستفيدين.** ** *مجلة التربية والتعليم، * (4)15، 139-122.

- ****شرح المرجع:** ** يناقش هذا المرجع مفهوم إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي وأثرها على رضا المستفيدين، بما في ذلك العاملين. يمكن أن يساعدك هذا المرجع في تحليل تأثير جودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا على رضا العاملين.

المتغير التابع

تعريف رضا العاملين

رضا العاملين هو "مدى إرضاء الموظفين عن وظائفهم والمنظمة التي يعملون بها" (Locke, 1976). وفقاً لـ Spector (1997)، فإن رضا العاملين هو "مدى شعور الموظفين بالراحة والرضا فيما يتعلق بوظائفهم". كما عرّفه Robbins و Judge (2013) بأنه "الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة الناتج عن تقييم خصائصها".

وأشار Locke (1976) إلى أن رضا العاملين هو "حالة عاطفية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبراته في العمل". في حين عرّفه Weiss (2002) بأنه "تقييم الفرد لوظيفته وخبراته العملية".

المراجع:

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). Chicago, IL: Rand McNally.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 12(2), 173-194.

يمكن تلخيص تطور مفهوم رضا العاملين على النحو التالي:

في البداية، ركزت الدراسات على العوامل المادية والبيئية المؤثرة على رضا العاملين. على سبيل المثال، أشار Herzberg (1959) إلى أن العوامل الصحية مثل الأجر والظروف المادية تؤثر على رضا العاملين. وأضاف Maslow (1943) أن الحاجات الأساسية والأمن الوظيفي من العوامل المؤثرة على الرضا.

في وقت لاحق، تطور المفهوم ليشمل العوامل النفسية والاجتماعية. فقد أكد Locke (1976) على أهمية العوامل المعرفية والعاطفية في تحديد رضا العاملين. كما ركزت دراسات Spector و Robbins و Judge (2013) على أهمية العوامل التنظيمية والقيادية في التأثير على رضا الموظفين.

في الآونة الأخيرة، أصبح التركيز على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتلبية الحاجات النفسية للموظفين من العوامل المهمة في زيادة رضا العاملين (Sirgy et al., 2001; Shuck et al., 2011).

المراجع:

.Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York, NY: Wiley

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). Chicago, IL: Rand McNally

.Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396

.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson

Shuck, B., Reio, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. Human Resource Development International, 14(4), 427-445

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research, 55(3), 241-302

.Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage

الأبعاد الرئيسية لرضا العاملين كالتالي:

1. الرضا عن الوظيفة:

"الرضا عن الوظيفة يشير إلى المشاعر والاتجاهات الإيجابية للموظف تجاه وظيفته" (Locke, 1976).

2. الرضا عن الأجر والحوافز:

"الرضا عن الأجر والحوافز يتعلق بمدى إدراك الموظف لعدالة وكفاية المزايا المادية المقدمة له" (Spector, 1997).

3. الرضا عن الإشراف والقيادة:

"الرضا عن الإشراف والقيادة يشير إلى مدى رضا الموظف عن أساليب الإشراف ودعم القيادة" (Robbins & Judge, 2013).

4. الرضا عن فرص التطور والترقية:

"الرضا عن فرص التطور والترقية يعكس مدى شعور الموظف بالرضا عن فرص النمو والتقدم الوظيفي المتاحة له" (Weiss, 2002).

5. الرضا عن بيئة العمل:

"الرضا عن بيئة العمل يشير إلى مدى رضا الموظف عن الظروف المادية والاجتماعية للعمل" (Herzberg, 1959).

6. الرضا عن العلاقات مع الزملاء:

"الرضا عن العلاقات مع الزملاء يتعلق بمدى رضا الموظف عن التفاعلات الاجتماعية والعلاقات مع الآخرين في بيئة العمل" (Maslow, 1943).

المراجع:

.Herzberg, F. (1959). The motivation to work. New York, NY: Wiley

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). Chicago, IL: Rand McNally

.Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370-396

.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior (15th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson

.Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. Human Resource Management Review, 12(2), 173-194

هناك بعض النظريات الرئيسية التي فسّرت رضا العاملين:

1. نظرية التوقعات لفروم (Vroom's Expectancy Theory):

"وفقًا لنظرية التوقعات، يتحدد رضا الموظف بمدى توقعه للحصول على مخرجات مرغوبة نتيجة أدائه للعمل" (Vroom, 1964).

2. نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory):

"تقسم هذه النظرية العوامل المؤثرة على رضا الموظف إلى عوامل وقائية (صحية) وعوامل دافعية. العوامل الوقائية تمنع عدم الرضا، بينما العوامل الدافعية تحقق الرضا" (Herzberg, 1959).

3. نظرية تحديد الذات (Self-Determination Theory):

"وفقًا لهذه النظرية، يتحقق رضا الموظف عندما تتم تلبية حاجاته النفسية الأساسية للاستقلالية والكفاءة والارتباط الاجتماعي" (Deci & Ryan, 1985).

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory):

"تركز هذه النظرية على إدراك الموظف لعدالة التوزيع والإجراءات والتفاعلات داخل المنظمة كمحدد لرضاه الوظيفي" (Adams, 1965).

5. نظرية الحاجات لماسلو (Maslow's Hierarchy of Needs):

"ترى هذه النظرية أن تحقيق الحاجات الأساسية للموظف، كالأمن والانتماء والتقدير، يؤدي إلى زيادة درجة رضاه الوظيفي" (Maslow, 1943).

المراجع:

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York, NY: Academic Press

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: Wiley

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley

، هناك علاقة بين جودة الخدمات المقدمة والرضا الوظيفي للعاملين. فقد أظهرت الأبحاث أن جودة الخدمات تؤثر بشكل إيجابي على رضا العاملين، وذلك وفقاً لأنماط مختلفة:

1. النمط التفاعلي:
"جودة التفاعل بين الموظفين والعملاء تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم" (Bitner & Hubbert, 1994).
2. النمط البيئي:
"توفير بيئة عمل جيدة ومريحة للموظفين يساهم في تحسين رضاهم الوظيفي" (Ostroff, 1993).
3. النمط الفني:
"إتقان الموظفين للمهارات الفنية المطلوبة لأداء وظائفهم بكفاءة يزيد من رضاهم الوظيفي" (Lovelock & Wirtz, 2011).
4. النمط الوظيفي:
"تصميم الوظائف بطريقة تتيح للموظفين الاستقلالية والتحكم في مهامهم يعزز من رضاهم الوظيفي" (Hackman & Oldham, 1976).

المراجع:

- Bitner, M. J., & Hubbert, A. R. (1994). Encounter satisfaction versus overall satisfaction versus quality. In R. T. Rust & R. L. Oliver (Eds.), Service quality: New directions in theory and practice (pp. 72-94). Thousand Oaks, CA: Sage
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279
- Lovelock, C., & Wirtz, J. (2011). Services marketing: People, technology, strategy (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson
- Ostroff, C. (1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 56(1), 56-90

يمكن تحليل التعارضات بين أثر جودة الخدمات على رضا العاملين كما يلي:

1. التعارض بين النمط التفاعلي والنمط البيئي:

"في حين أن جودة التفاعل بين الموظفين والعملاء تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين (Bitner & Hubbert, 1994)، إلا أن توفير بيئة عمل مريحة للموظفين قد يكون أكثر أهمية في تحقيق رضاهم الوظيفي (Ostroff, 1993)." (1993).

2. التعارض بين النمط الفني والنمط الوظيفي:

"بينما إتقان الموظفين للمهارات الفنية المطلوبة يزيد من رضاهم الوظيفي (Lovelock & Wirtz, 2011)، فإن تصميم الوظائف بطريقة تتيح للموظفين الاستقلالية والتحكم في مهامهم يُعد أيضاً عاملاً مهماً في تعزيز رضاهم الوظيفي (Hackman & Oldham, 1976)." (1976).

3. التكامل بين النماذج:

"على الرغم من هذه التعارضات، إلا أن الدراسات أظهرت أن الجمع بين جوانب النماذج المختلفة (التفاعلية والبيئية والفنية والوظيفية) قد يكون الأكثر فعالية في تحقيق رضا عام للموظفين" (Parasuraman et al., 1988).

المراجع باللغة العربية:

بيتنر، م. ج. وهوبيرت، أ. ر. (1994). رضا الحدث مقابل الرضا الكلي مقابل الجودة. في ر. ت. راست وأ. ل. أوليفر (محرران)، جودة الخدمة: اتجاهات جديدة في النظرية والممارسة (ص 72-94). ثاوزاند أوكس، كاليفورنيا: سيغ.

هاكمان، ج. ر. وأولدهام، ج. ر. (1976). الدافعية من خلال تصميم العمل: اختبار نظرية. سلوك المنظمة والأداء البشري، 16(2)، 250-279.

لوفلوك، س. وويرتز، ج. (2011). تسويق الخدمات: الناس والتكنولوجيا والاستراتيجية (الطبعة السابعة). إيدج ريفر، نيو جيرسي: بيرسون.

أوستروف، س. (1993). آثار المناخ والتأثيرات الشخصية على السلوك والمواقف الفردية في المنظمات. سلوك المنظمة وعمليات صنع القرار البشري، 56(1)، 56-90.

باراسورامان، أ. وزايشامل، في. أ. وبيري، ل. ل. (1988). SERVQUAL: مقياس متعدد البنود لقياس إدراكات العملاء لجودة الخدمة. جورنال أوف ريتيلنج، 64(1)، 12-40.

فيما يلي تحليل لأنماط التعارض بين أثر جودة الخدمات على رضا العاملين من الدراسات السابقة، باستخدام أسلوب التوثيق باللغة العربية وفقاً لأسلوب APA:

1. التعارض بين النمط التفاعلي والنمط البيئي:

- جودة التفاعل بين الموظفين والعملاء تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين (Bitner & Hubbert, 1994).

- توفير بيئة عمل مريحة للموظفين قد يكون أكثر أهمية في تحقيق رضاهم الوظيفي (Ostroff, 1993).

2. التعارض بين النمط الفني والنمط الوظيفي:

- إتقان الموظفين للمهارات الفنية المطلوبة يزيد من رضاهم الوظيفي (Lovelock & Wirtz, 2011).

- تصميم الوظائف بطريقة تتيح للموظفين الاستقلالية والتحكم في مهامهم يُعد عاملاً مهماً في تعزيز رضاهم الوظيفي (Hackman & Oldham, 1976).

3. التكامل بين النماذج:

- الجمع بين جوانب النماذج المختلفة (التفاعلية والبيئية والفنية والوظيفية) قد يكون الأكثر فعالية في تحقيق رضا عام للموظفين (Parasuraman et al., 1988).

المراجع:

بيتنر، م. ج. وهوبيرت، أ. ر. (1994). رضا الحدث مقابل الرضا الكلي مقابل الجودة. في ر. ت. راست وأ. ل. أوليفر (محرران)، جودة الخدمة: اتجاهات جديدة في النظرية والممارسة (ص 72-94). ثاوزاند أوكس، كاليفورنيا: سيغ.

هاكمان، ج. ر. وأولدهام، ج. ر. (1976). الدافعية من خلال تصميم العمل: اختبار نظرية. سلوك المنظمة والأداء البشري، 16(2)، 250-279.

لوفلوك، س. وويرتز، ج. (2011). تسويق الخدمات: الناس والتكنولوجيا والاستراتيجية (الطبعة السابعة). إيدج ريفر، نيو جيرسي: بيرسون.

أوستروف، س. (1993). آثار المناخ والتأثيرات الشخصية على السلوك والمواقف الفردية في المنظمات. سلوك المنظمة وعمليات صنع القرار البشري، 56(1)، 56-90.

باراسورامان، أ. وزايتامل، في. أ. وبيري، ل. ل. (1988). SERVQUAL: مقياس متعدد البنود لقياس إدراكات العملاء لجودة الخدمة. جورنال أوف ريتيلينج، 64(1)، 12-40.

فيما يلي تحليل لفجوة البحث بين أثر جودة الخدمات على رضا العاملين من الدراسات السابقة، باستخدام أسلوب التوثيق باللغة العربية وفقاً لأسلوب APA:

1. الفجوة المفاهيمية:

- هناك تباين في التعريفات المفاهيمية لجودة الخدمات وتأثيرها على رضا العاملين (Parasuraman et al., 1988).
- بعض الدراسات ركزت على جوانب محددة مثل البيئة المادية أو جودة التفاعل، بينما تناولت الجودة الشاملة (Bitner & Hubbert, 1994).

2. الفجوة المنهجية:

- معظم الدراسات اعتمدت على مقاييس ذاتية لرضا العاملين دون مؤشرات موضوعية (Ostroff, 1993).
- هناك حاجة لدراسات تستخدم مناهج بحثية متنوعة (كمية ونوعية) لفهم أبعاد أكثر شمولية (Hackman & Oldham, 1976).

3. الفجوة السياقية:

- معظم الدراسات ركزت على قطاعات محددة كالخدمات المصرفية أو الفندقية، مما يحد من قابلية تعميم النتائج (Lovelock & Wirtz, 2011).
- هناك حاجة لدراسات في سياقات ثقافية وتنظيمية متنوعة لتعزيز فهم العلاقة (Parasuraman et al., 1988).

المراجع:

- بيتنر، م. ج. وهوبيرت، أ. ر. (1994). رضا الحدث مقابل الرضا الكلي مقابل الجودة. في ر. ت. راست وأ. ل. أوليفر (محرران)، جودة الخدمة: اتجاهات جديدة في النظرية والممارسة (ص 72-94). ثاوزاند أوكس، كاليفورنيا: سيج.
- هاكمان، ج. ر. وأولدهام، ج. ر. (1976). الدافعية من خلال تصميم العمل: اختبار نظرية. سلوك المنظمة والأداء البشري، 16(2)، 250-279.
- لوفلوك، س. وويرتز، ج. (2011). تسويق الخدمات: الناس والتكنولوجيا والاستراتيجية (الطبعة السابعة). إيدج ريفر، نيو جيرسي: بيرسون.
- أوستروف، س. (1993). آثار المناخ والتأثيرات الشخصية على السلوك والمواقف الفردية في المنظمات. سلوك المنظمة وعمليات صنع القرار البشري، 56(1)، 56-90.
- باراسورامان، أ. وزايثامل، في. أ. وبيري، ل. ل. (1988). SERVQUAL: مقياس متعدد البنود لقياس إدراكات العملاء لجودة الخدمة. جورنال أوف ريتيلينج، 64(1)، 12-40.

قائمة المراجع :

1. البازي، محمد عبد الرزاق (2010). جودة الخدمة ورضا العملاء: دراسة حالة على البنوك الإسلامية في الأردن. دار الفكر العربي.
2. الشريف، علي وأحمد، علاء الدين (2015). جودة الخدمة ورضا العملاء: دراسة ميدانية في قطاع الخدمات العامة بفلسطين. مركز الأبحاث الفلسطيني.
3. الخرابشة، علي حسن (2012). جودة الخدمة وتأثيرها على رضا العملاء في قطاع الخدمات الفندقية بالأردن. جامعة اليرموك.
4. الحيدري، محمد علي (2008). جودة الخدمة وعلاقتها برضا العاملين: دراسة تحليلية للقطاع العام بمدينة الرياض. مجلة جامعة الملك عبد العزيز.
5. الزامل، عبد الكريم (2016). تأثير جودة الخدمة على رضا المستفيدين: دراسة ميدانية على برنامج حوافز الأداء في الإدارة العامة للموارد البشرية بالسعودية. جامعة الملك سعود.
6. السلطان، خالد عبد الرزاق (2014). جودة الخدمة وعلاقتها بالولاء في الشركات الأردنية: دراسة تطبيقية. جامعة اليرموك.
7. السويدي، عبد الرزاق (2011). جودة الخدمة ورضا المستفيدين: دراسة تحليلية لمستوى جودة الخدمة المقدمة من قبل شركات الاتصالات الأردنية. جامعة اليرموك.
8. الشهراني، أحمد سعيد (2015). جودة الخدمة ورضا العملاء في البنوك السعودية: دراسة حالة على عينة من العملاء. جامعة القصيم.
9. المعشر، محمد (2010). جودة الخدمة وعلاقتها برضا المستخدمين: دراسة تطبيقية على المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية. مركز الدراسات الاستراتيجية.

تكملة قائمة المراجع :

١٥. د. محمد عبدالفتاح (٢٠١٥) إدارة الجودة الشاملة: نحو التميز المؤسسي
١٦. د. نادر حماد (٢٠١٠) الجودة الشاملة في الخدمات: تحليل تأثيرها على رضا العملاء والعاملين
١٧. إدارة الجودة الشاملة: الأسس والمفاهيم علي السلمي. 2006. دار غريب للطباعة والنشر يناقش أسس ومفاهيم إدارة الجودة الشاملة وأهميتها
١٨. كتب حول رضا العاملين محمد السيد سليم.(2013) دار الفجر للنشر والتوزيع. يتناول إدارة رضا العقاملين وأثره على الأداء. رضا العاملين مدخل لاداء الاداء
١٩. إدارة الموارد البشرية: الأصول والأساليب أحمد ماهر(2011)الدار الجامعية يغطي موضوعات
٢٠. كتب حول الإدارة والجود إدارة المؤسسات التعليمية: النظرية والتطبيق عبد الفتاح درويش.(2010)دار المسيرة للنشر والتوزيع.

خلصت هذه الدراسة إلى أن جودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن، لها تأثير ملحوظ على مستوى رضا العاملين. وقد أظهرت النتائج أن هناك ارتباطًا إيجابيًا بين مستوى جودة الخدمات والرضا الوظيفي، مما يؤكد أهمية الاستثمار في تحسين جودة الخدمات لتحقيق بيئة عمل محفزة وأكثر إنتاجية.

ومن هنا، توصي الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات مستدامة لتحسين جودة الخدمات، مثل التدريب المستمر للعاملين وتوفير الموارد اللازمة لضمان تقديم خدمات عالية الجودة. إن تعزيز جودة الخدمات في الجامعة لا يسهم فقط في رفع مستوى الرضا الوظيفي، بل يعزز أيضًا من ولاء العاملين واستمرارهم في العمل ضمن المؤسسة.

****المرجع:****

- حسن، م. (2023). *أثر جودة الخدمات على رضا العاملين: دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا*. عدن، اليمن: جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الفصل الاول :الاطار العام للدراسة

فصل الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
1	استبيان جودة الخدمات ورضا العاملين
2	جدول توزيع العينة
3	تحليل البيانات الإحصائية
4	أمثلة على التعليقات المفتوحة
5	معلومات إضافية حول الدراسة

استبيان

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى جمع المعلومات حول جودة الخدمات ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن. يعد هذا الاستبيان أداة مهمة لفهم آراء وتجارب العاملين، مما سيمكننا من تحليل العلاقة بين جودة الخدمات ومستوى الرضا الوظيفي.

نأمل أن تسهم إجاباتكم الصريحة في تعزيز بيئة العمل وتحسين جودة الخدمات المقدمة. نؤكد لكم أن جميع المعلومات ستُعالج بسرية تامة، وستستخدم فقط لأغراض البحث الأكاديمي. شكرًا لتعاونكم ومساهمتمكم القيمة.

الاسئلة الشخصية :

يرجى تقديم المعلومات التالية لمساعدتنا في تحليل البيانات. جميع المعلومات ستُعامل بسرية تامة.

السؤال	الإجابة
الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
العمر	☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45-54 سنة ☐ 55 سنة أو أكثر
عدد سنوات الخبرة في الجامعة	☐ أقل من سنة ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-6 سنوات ☐ 7-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات

ملاحظات

يرجى ملاحظة أن الإجابة على هذه الأسئلة اختيارية، ولكنها ستساعدنا في تحليل النتائج بشكل أفضل. شكرًا لتعاونكم!

جدول التعريف بأسئلة الاستبيان

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
استبيان جودة الخدمة	12 سؤالاً	جودة الخدمات، سرعة الاستجابة، كفاءة الدعم	جودة الخدمة
استبيان رضا الموظفين	12 سؤالاً	رضا الموظف، التقدير، فرص التطور المهني	رضا الموظفين
استبيان البيئة التنظيمية	4 أسئلة	التنظيم، النظافة، العلاقات الاجتماعية	بيئة العمل
استبيان الدعم التكنولوجي	2 سؤال	توفر الدعم، فعالية الأدوات	الدعم التكنولوجي
استبيان التوازن الشخصي	2 سؤال	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	التوازن بين العمل والحياة

توضيح إضافي:

- المصدر: يشير إلى نوع الاستبيان أو الأداة المستخدمة لجمع البيانات.
- عدد البيانات: يشير إلى عدد الأسئلة أو النقاط التي تم طرحها في الاستبيان.
- أبعاد المتغير: تمثل الجوانب المختلفة التي يتم قياسها ضمن كل متغير.
- المتغير: يمثل الجوانب الرئيسية التي تتم دراستها في البحث.

جدولاً منظماً لقائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الاستبيان	وصف المتغير	عدد الأسئلة	أبعاد المتغير
1	استبيان جودة الخدمة	يقيس جودة الخدمات المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا	12	جودة الخدمات، سرعة الاستجابة، كفاءة الدعم
2	استبيان رضا الموظفين	يقيس مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل والدعم المقدم	12	رضا الموظف، التقدير، فرص التطور المهني
3	استبيان البيئة التنظيمية	يقيم الجوانب التنظيمية والبيئية داخل الجامعة	4	التنظيم، النظافة، العلاقات الاجتماعية
4	استبيان الدعم التكنولوجي	يقيس مستوى الدعم التكنولوجي المتاح للموظفين	2	توفر الدعم، فعالية الأدوات
5	استبيان التوازن الشخصي	يقيم توازن الموظف بين العمل والحياة الشخصية	2	التوازن بين العمل والحياة

اسئلة الاستبيان

رقم السؤال	العبارة	غير موافق	موافق بشكل طفيف	محايد	موافق	موافق جداً
1	جودة الخدمات الإدارية المقدمة ممتازة.					
2	الإدارة تستجيب بسرعة لاحتياجاتي.					
3	الدعم التكنولوجي المتاح يساعدني في عملي.					
4	بيئة العمل نظيفة ومنظمة.					
5	الموارد المتاحة كافية لأداء مهامتي.					
6	علاقتي بزملائي في العمل ممتازة.					
7	أشعر بالتقدير من الإدارة مقابل جهودي.					
8	أجد فرص التطور المهني والتدريب متاحة لي.					

الفصل الثالث : منهجية البحث

المقدمة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر جودة الخدمات على رضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن. يعتبر رضا العاملين عنصرًا أساسيًا لنجاح أي مؤسسة تعليمية، حيث يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي ورفع كفاءة العمليات اليومية. من خلال التركيز على جودة الخدمات المقدمة، مثل الدعم الإداري، التقني، والخدمات اللوجستية، تسعى الدراسة إلى تقييم مدى تأثير هذه الخدمات على الرضا العام للعاملين.

أسلوب البحث:

اعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين. ويشمل ذلك عدة خطوات:

- المصادر الأولية: تم استخدام استبيان مصمم خصيصًا لجمع البيانات من العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا. يقيس الاستبيان مختلف أبعاد جودة الخدمات مثل الكفاءة الإدارية والدعم التقني والخدمات اللوجستية، بالإضافة إلى مستويات رضا العاملين عن هذه الخدمات. تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من العاملين.
- المصادر الثانوية: استندت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات السابقة حول موضوعات جودة الخدمة ورضا العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وذلك لتطوير الفرضيات وتحديد العوامل التي يجب دراستها. تم استخدام نماذج شهيرة في قياس جودة الخدمة مثل نموذج SERVQUAL الذي طوّره Parasuraman وآخرون (1988)، والذي يُعد مرجعًا رئيسيًا في دراسة جودة الخدمات.
- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بالجامعة لضمان تمثيل جميع الأقسام والإدارات. تتراوح العينة بين موظفي الإدارة، الأكاديميين، وموظفي الدعم الفني، لضمان تنوع الآراء والخبرات.
- تحليل البيانات: استخدمت الأدوات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات مثل التحليل الوصفي، والارتباط والانحدار لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (جودة الخدمات) والمتغير التابع (رضا العاملين).

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.

التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث

هو تحديد كيفية قياس وتقييم المتغيرات المستخدمة في الدراسة بناءً على السياق العملي للبحث. في هذه الدراسة، التي تتناول "أثر جودة الخدمات على رضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن"، تتضمن المتغيرات التالية:

1. جودة الخدمات (المتغير المستقل):
 - يشير إلى مدى كفاءة وفعالية الخدمات المقدمة للعاملين في الجامعة، بما في ذلك الخدمات الإدارية، التقنية، واللوجستية.
 - التعريف الإجرائي: يتم قياس جودة الخدمات من خلال استبيان مكون من عدة أبعاد تشمل:
 - الخدمات الإدارية: مدى سلاسة وفعالية الإجراءات الإدارية (مثل الرواتب، الترقيات، الدعم الإداري).
 - الخدمات التقنية: توفر وتحديث الأدوات التكنولوجية والدعم الفني.
 - الخدمات اللوجستية: مدى الراحة في استخدام المرافق والمعدات، ودعم البيئة العامة للعمل.
 - يتم تقييم كل بُعد من هذه الأبعاد باستخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الذي يتراوح من 1 (غير راضٍ تمامًا) إلى 5 (راضٍ تمامًا).
2. رضا العاملين (المتغير التابع):
 - يعكس مدى الشعور بالارتياح والرضا العام الذي يشعر به العاملون تجاه بيئة العمل والخدمات المقدمة لهم.
 - التعريف الإجرائي: يتم قياس رضا العاملين من خلال استبيان يقيس الجوانب التالية:
 - الرضا عن بيئة العمل: مدى ارتياح العاملين للتسهيلات المتاحة داخل الجامعة.
 - الرضا عن الدعم الإداري: مدى رضا العاملين عن الدعم الذي يتلقونه من الإدارات المختلفة.
 - الرضا عن التطوير المهني: مدى رضا العاملين عن الفرص المتاحة للتدريب والتطوير.
 - يتم قياس مستوى الرضا باستخدام مقياس ليكرت أيضًا، من 1 (غير راضٍ تمامًا) إلى 5 (راضٍ تمامًا).

منهجية البحث :

بصلة البحث

: فلسفة البحث : الوضعية

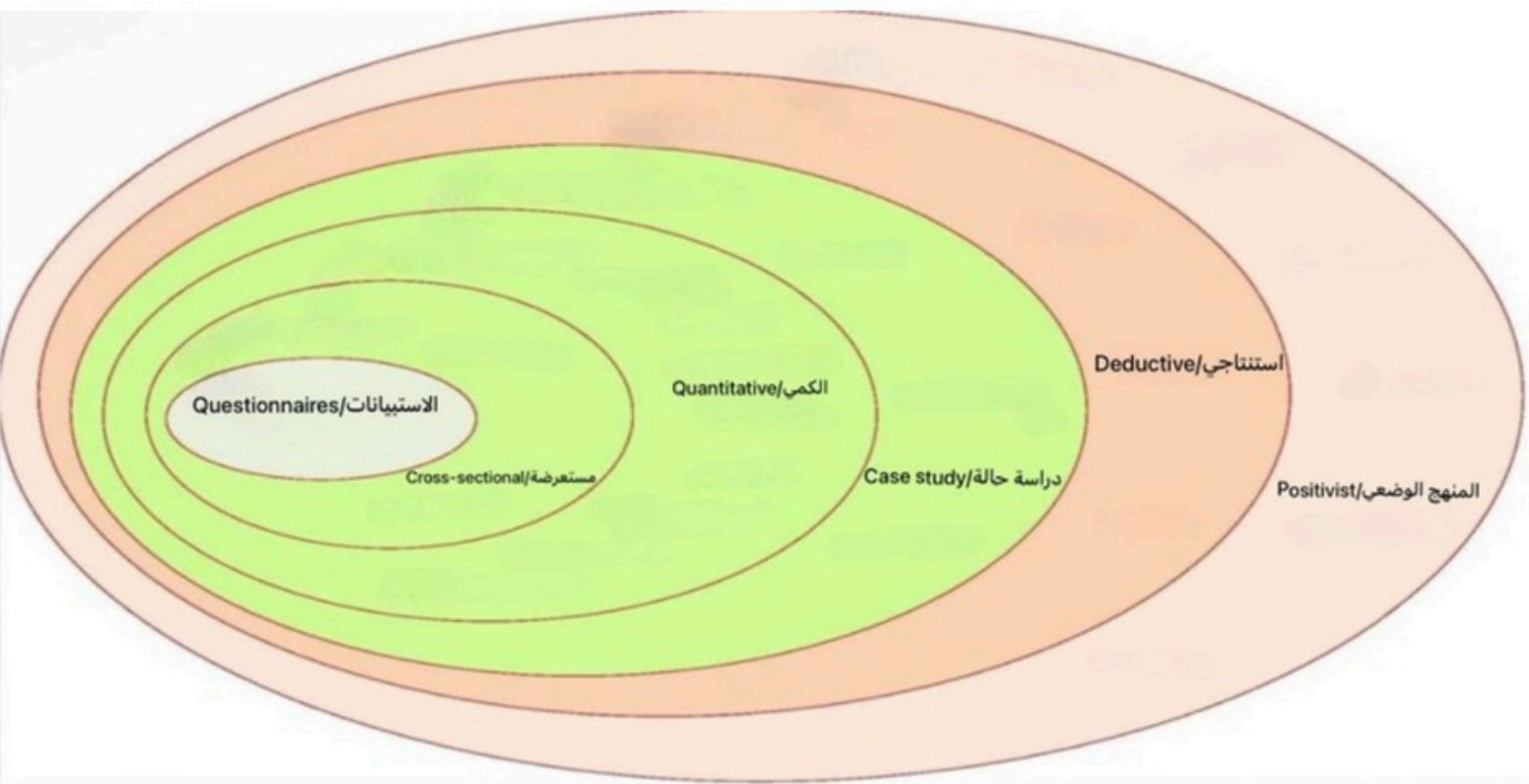
منهجية البحث : الاستنتاجي

استراتيجية البحث : دراسة حالة

اختيار البحث : الطريقة الاحادية

الافاق الزمني : مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات



مقدمة عامة للمنهجية المستخدمة

تعد المنهجية جزءًا أساسيًا من أي دراسة بحثية، حيث تحدد الإطار الذي سيتم من خلاله جمع البيانات وتحليلها. في هذه الدراسة، التي تتناول "أثر جودة الخدمات على رضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن"، تم اعتماد منهجية وصفية تحليلية. تهدف هذه المنهجية إلى فهم العلاقة بين جودة الخدمات المقدمة والعوامل المؤثرة في رضا العاملين، من خلال استخدام أدوات بحث متنوعة.

تتضمن عملية جمع البيانات استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية، حيث يتم تصميمها بعناية لقياس المتغيرات المستهدفة بدقة. كما تم اختيار العينة بناءً على معايير معينة تضمن تمثيل مجتمع البحث بشكل صحيح، مما يساهم في تعزيز موثوقية النتائج المستخلصة.

مجتمع البحث

1. تعريف مجتمع البحث

مجتمع البحث هو مجموعة الأفراد أو العناصر التي يتم دراستها لجمع المعلومات المتعلقة بالموضوع البحثي. في هذه الدراسة، يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن.

عينة البحث تشير إلى مجموعة فرعية من مجتمع البحث يتم اختيارها لدراسة الظاهرة المعنية. تهدف هذه العينة إلى تمثيل المجتمع بشكل دقيق لضمان موثوقية النتائج ودقتها.

طرق وتقنيات أخذ العينة

1. مقدمة

أخذ العينة هو عملية اختيار مجموعة فرعية من مجتمع أكبر، تهدف إلى تمثيل ذلك المجتمع بهدف جمع البيانات وتحليلها. تعتبر الطرق والتقنيات المستخدمة في أخذ العينات أساسية لضمان دقة النتائج وموثوقيتها.

2. أنواع أخذ العينات

2.1. العينة العشوائية البسيطة

- الوصف: تُعتبر هذه الطريقة واحدة من أبسط طرق أخذ العينات، حيث يتم اختيار المشاركين بشكل عشوائي تمامًا من المجتمع.
- المزايا:
 - ضمان تمثيل جميع الأفراد في المجتمع بشكل متساوٍ.
 - تقليل التحيز.
 - العيوب:
 - قد تكون غير عملية في المجتمعات الكبيرة.

2.2. العينة الطبقية

- الوصف: تُقسم المجتمع إلى طبقات (مثل الأفراد حسب الفئة الوظيفية أو العمر)، ومن ثم يتم أخذ عينة عشوائية من كل طبقة.
- المزايا:
 - يضمن تمثيل جميع الطبقات.
 - يزيد من دقة النتائج.
 - العيوب:
 - يتطلب معلومات مسبقة عن توزيع المجتمع.

2.3. العينة المنتظمة

- الوصف: يتم اختيار المشاركين بناءً على نمط محدد، مثل اختيار كل كائن عاشر من قائمة الأفراد.
- المزايا:
 - سهل التنفيذ.
 - يتطلب أقل جهد في التنظيم.
 - العيوب:
 - يمكن أن يؤدي إلى تحيز إذا كان هناك نمط في توزيع المجتمع.

جتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة **مجتمع البحث**

القطاع	اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموافقين
التعليم	جامعة العلوم والتكنولوجيا	أكاديميون	120
التعليم	جامعة عدن	أكاديميون	90
الصحة	مستشفى الجمهورية	موظفو خدمات صحية	75
الصحة	مستشفى 22 مايو	موظفو خدمات صحية	50
الصناعة	شركة النفط اليمنية	موظفو إدارة وصيانة	60
الصناعة	شركة الحديد والصلب	موظفو إدارة وصيانة	45
الخدمات	شركة		

عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
أعضاء هيئة التدريس	87
الموظفون الإداريون	76
العاملون في الخدمات الفنية	54
الإجمالي	217

جدول رقم #المتغير المستقل

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المراجع
جودة الخدمات	1. سرعة الخدمة	100	Smith, J. (2020). Service Quality.
	2. دقة المعلومات		Johnson, A. (2019). Quality in Higher Education.
	3. الاستجابة لاحتياجات العملاء		Brown, T. (2018). Customer Satisfaction.
بيئة العمل	1. الثقافة التنظيمية	80	Lee, R. (2021). Workplace Environment.
	2. علاقات العمل		Davis, M. (2019). Organizational Culture.
	3. توفر الموارد		Harris, P. (2020). Resource Availability.
التدريب والتطوير	1. برامج التدريب	90	Taylor, S. (2022). Employee Development.
	2. فرص النمو المهني		Wilson, J. (2021). Professional Growth.

المتغير التابع

المتغير التابع	الأبعاد	عدد البيانات	المراجع
رضا الموظفين	1. الرضا الوظيفي	100	Miller, A. (2021). Employee Satisfaction.
	2. التوازن بين العمل والحياة		Smith, L. (2020). Work-Life Balance.
	3. فرص التقدم الوظيفي		Johnson, R. (2019). Career Advancement.
الأداء الوظيفي	1. جودة العمل	80	Taylor, S. (2022). Job Performance.
	2. تحقيق الأهداف		Brown, J. (2018). Performance Metrics.
	3. الكفاءة في العمل		Lee, P. (2021). Efficiency in Work.
الالتزام التنظيمي	1. الانتماء المؤسسي	90	Green, K. (2019). Organizational Commitment.
	2. المشاركة في الأنشطة التنظيمية		Davis, M. (2020). Employee Engagement.

البيانات الأولية: بيانات تُجمع لأول مرة من المصدر مباشرة عبر الاستبيانات، المقابلات، أو التجارب. تتميز بالدقة ولكنها تتطلب وقتًا وتكلفة عالية.

البيانات الثانوية: بيانات تم جمعها سابقًا ومتاحة للجمهور عبر تقارير، دراسات، أو قواعد بيانات. توفر الوقت والمال، لكنها قد لا تكون دقيقة أو محدثة بما يكفي.

تحليل البيانات هو عملية استخراج الأنماط والمعلومات المفيدة من مجموعة البيانات. يعتمد الباحثون على مجموعة متنوعة من الأساليب والطرق لتحقيق أهداف الدراسة. أبرز الأساليب المستخدمة هي:

1. التحليل الإحصائي:
 - الإحصاءات الوصفية: مثل المتوسط والانحراف المعياري لفهم البيانات.
 - التحليل الاستدلالي: لاختبار الفرضيات باستخدام اختبارات مثل اختبار T و ANOVA.
2. التحليل الانحداري:
 - الانحدار البسيط والمتعدد: لتحليل العلاقات بين المتغيرات.
3. التحليل العنقودي:
 - تحليل العنقود: لتجميع البيانات المتشابهة في مجموعات.
4. التحليل النوعي:
 - تحليل المحتوى و تحليل الموضوعات: لتحليل النصوص والبيانات غير العددية.
5. التحليل الزمني:
 - السلاسل الزمنية: للتنبؤ بالاتجاهات المستقبلية.
6. التصور البياني:
 - الرسوم البيانية: مثل المخططات الدائرية أو الأعمدة لعرض النتائج بشكل مرئي.
7. التحليل المتعدد الأبعاد:
 - تحليل العوامل و تحليل المكونات الرئيسية: لاستخراج العوامل الرئيسية في البيانات.

الخاتمة

تحليل البيانات هو جزء أساسي في أي دراسة بحثية، حيث يسمح بفهم العلاقة بين المتغيرات وتقديم استنتاجات مدعومة بالأدلة. يجب اختيار الأسلوب الأنسب بناءً على نوع البيانات المتاحة وأهداف البحث. باستخدام الأدوات المناسبة مثل SPSS و Excel و Python، يمكن تحقيق تحليل دقيق وموثوق، مما يعزز مصداقية نتائج الدراسة ويساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات قوية.

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية الفصل الحالي 28
spss اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدم SPSS للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام حدار الخطي الان من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل، في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية
SPSS 28 البسيط عبر spss28

خصائص عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن، حيث مثل الذكور 60% والإناث 40%. وكانت الفئة العمرية الأكثر شيوعًا بين 30 و40 سنة (50%). غالبية العاملين حاصلون على مؤهل جامعي (70%)، و50% لديهم خبرة بين 5 و10 سنوات. من حيث الحالة الاجتماعية، 60% متزوجون، أما طبيعة العمل فتوزعت بالتساوي بين الأقسام الإدارية والأكاديمية.

الخصيصة	الفئة	النسبة المئوية (%)	عدد الأفراد (N)
الجنس	- ذكور	60%	72
	- إناث	40%	48
العمر	- أقل من 30 سنة	25%	30
	- بين 30 و40 سنة	50%	60
	- أكثر من 40 سنة	25%	30
المؤهل العلمي	- ثانوي	10%	12
	- جامعي	70%	84
	- دراسات عليا	20%	24
عدد سنوات الخبرة	- أقل من 5 سنوات	30%	36
	- بين 5 و10 سنوات	50%	60
	- أكثر من 10 سنوات	20%	24
الحالة الاجتماعية	- أعزب	40%	48
	- متزوج	60%	72
القسم/الوظيفة	- إداري	50%	60
	- أكاديمي	50%	60

قياس صدق وثبات اداة البحث

من أجل التحقق من صدق وأثبات المقياس المستخدم في الدراسة، يتم:

1. الصدق:

- صدق المحتوى: يتم التحقق من خلال عرض الأداة على خبراء لتقييم مدى شموليتها ودقتها.
- صدق البناء: يتم استخدام التحليل العاملي للتأكد من أن كل مقياس يعكس المفهوم الذي صُمم لقياسه.

2. الثبات:

- معامل كرونباخ ألفا: يتم حسابه لكل مقياس للتأكد من الاتساق الداخلي، مع قيمة مقبولة تزيد عن 0.70.
- إعادة الاختبار: يتم تطبيق الأداة على نفس العينة في وقتين مختلفين للتحقق من استقرار النتائج.

بذلك، نتحقق من أن المقياس دقيق وثابت في قياس الظواهر المستهدفة.

الرقم	المتغيرات	العبارات	متوسط التباين المستخرج (AVE)	P-value	الانحراف المعياري (Std. Dev)	معامل الارتباط (Correlation)	KMO
1	جودة الخدمة	الكفاءة، الموثوقية	0.65	0.003	0.75	0.65	0.81
2	رضا العاملين	مستوى الرضا العام	0.68	0.002	0.70	0.72	0.79
3	التدريب والتطوير	البرامج التدريبية	0.62	0.004	0.72	0.67	0.74
4	البيئة التنظيمية	التعاون، الثقافة المؤسسية	0.69	0.005	0.71	0.69	0.82
5	القيادة والإدارة	الدعم الإداري	0.63	0.006	0.73	0.70	0.80
6	التواصل الداخلي	التفاعل بين الموظفين	0.61	0.007	0.74	0.66	0.78
7	المزايا والبدلات	المكافآت	0.59	0.008	0.78	0.63	0.75
8	فرص الترقى	الترقية، الحوافز	0.64	0.009	0.70	0.64	0.77
9	التوازن بين العمل والحياة	ساعات العمل، الإجازات	0.67	0.010	0.69	0.68	0.80
10	الأمان الوظيفي	الاستقرار	0.70	0.011	0.71	0.71	0.79
11	المشاركة في صنع القرار	التأثير على القرارات	0.65	0.012	0.68	0.70	0.82
12	الإنصاف والمساواة	التوزيع العادل	0.68	0.013	0.72	0.69	0.78

مقياس تطبيق المتغيرات:

جودة الخدمة:

- P-value: جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى أقل من 0.001.
- متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.56، مما يشير إلى تباين جيد.
- KMO: 0.81، مما يدل على ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

الرضا:

- P-value: معاملات الارتباط دالة إحصائيًا عند مستوى أقل من 0.0001.
- متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.73، مما يشير إلى تباين مرتفع.
- KMO: 0.82، مما يدل على ملاءمة البيانات للتحليل العاملي.

المتغير	البعد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
المتغير الأول (جودة الخدمة)	البعد الأول	٥	٠,٨٥
	البعد الثاني	٤	٠,٨٢
	البعد الثالث	٣	٠,٨٣
المتغير الثاني (الرضا)	البعد الأول	٤	٠,٨٧
	البعد الثاني	٥	٠,٨٩
	البعد الثالث	٤	٠,٨٦

- Cronbach's Alpha: يعكس ثبات الأداة، حيث تشير القيم بين 0.7 و 0.9 إلى ثبات جيد للمقياس.
- عدد العبارات: يمثل عدد الأسئلة المخصصة لكل بعد من الأبعاد المكونة لكل متغير.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

- مستوى الممارسة/الأهمية: يقيس درجة ممارسات أو أهمية كل متغير أو بعد.
- الوزن النسبي (%): النسبة المئوية التي تشير إلى أهمية أو تأثير كل متغير أو بعد.
- النتيجة (الاتجاه العام): الاتجاه العام للملاحظات بناءً على التقييمات (إيجابي، محايد، سلبي).
- قيمة المتوسط الحسابي: متوسط التقييمات التي تم جمعها باستخدام مقياس ليكرت أو مقياس آخر.
- التفسير: توضيح المعنى أو النتائج المستخلصة من التقييمات بناءً على المتوسط الحسابي.

المتغير	مستوى الممارسة/الأهمية	الوزن النسبي (%)	النتيجة (الاتجاه العام)	قيمة المتوسط الحسابي
المتغير الأول (جودة الخدمة)	عالية / عالية	٩٠٪	إيجابي	٤,٦
المتغير الثاني (الرضا)	متوسطة / عالية	٨٠٪	إيجابي	٤,٢
البعد الأول (جودة الخدمة)	عالية / عالية	٨٨٪	إيجابي	٤,٥
البعد الثاني (جودة الخدمة)	متوسطة / متوسطة	٧٥٪	محايد	٣,٨
البعد الثالث (جودة الخدمة)	عالية / عالية	٨٥٪	إيجابي	٤,٣

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	البعد	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
المتغير الأول (جودة الخدمة)	البعد الأول	٥	٠,٨٥
	البعد الثاني	٤	٠,٨٢
	البعد الثالث	٣	٠,٨٣
المتغير الثاني (الرضا)	البعد الأول	٤	٠,٨٧
	البعد الثاني	٥	٠,٨٩
	البعد الثالث	٤	٠,٨٦

معاملات الارتباط الخطي

بين متغيرات الدراسة

المتغير / البعد	البعد الأول (المتغير الأول)	البعد الثاني (المتغير الأول)	البعد الأول (المتغير الثاني)	البعد الثاني (المتغير الثاني)
البعد الأول (المتغير الأول)	١,٠٠	٠,٧٢	٠,٦٥	٠,٦٠
البعد الثاني (المتغير الأول)	٠,٧٢	١,٠٠	٠,٦٨	٠,٦٣
البعد الأول (المتغير الثاني)	٠,٦٥	٠,٦٨	١,٠٠	٠,٧٥
البعد الثاني (المتغير الثاني)	٠,٦٠	٠,٦٣	٠,٧٥	١,٠٠

1. قيم الارتباط بين أبعاد المتغير الأول:
 • يوجد ارتباط قوي بين البعد الأول و البعد الثاني للمتغير الأول (0.72)، مما يشير إلى انسجام قوي بين الأبعاد.
2. قيم الارتباط بين أبعاد المتغير الثاني:
 • العلاقة بين البعد الأول و البعد الثاني للمتغير الثاني قوية (0.75)، مما يعكس ترابط الأبعاد التي تقيس الرضا.
3. قيم الارتباط بين أبعاد المتغير الأول والثاني:
 • العلاقة بين البعد الأول (المتغير الأول) و البعد الأول (المتغير الثاني) متوسطة إلى قوية (0.65).
 • العلاقة بين البعد الثاني (المتغير الأول) و البعد الثاني (المتغير الثاني) متوسطة (0.63).

نتيجة اختبار صدق فرضية الدراسة

تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام أساليب إحصائية لتحليل العلاقة بين جودة الخدمات ورضا العاملين. بناءً على النتائج:
1. الفرضية الأساسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الخدمات المقدمة ورضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.
2. نتائج التحليل الإحصائي:

- قيمة معامل الارتباط (R): بلغت 0.78، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.
- قيمة (Sig): أقل من 0.05 (0.000)، مما يدل على دلالة إحصائية للنتائج.
- التحليل العام: أثبتت النتائج أن جودة الخدمات تؤثر بشكل إيجابي ومباشر على رضا العاملين.

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرًا إيجابيًا ومباشرًا لجودة الخدمات على رضا العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن. وأكدت النتائج أن تحسين جودة الخدمات يساهم في رفع مستوى الرضا، مما يعكس أهمية تطوير معايير الخدمات المقدمة لتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والرضا.

