استخدام التحليل العاملي لتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في كليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية

أحمد سعيد رحمه عبد الله[1]

المستخلص

التحليل العاملي هو مجموعة الأساليب الإحصائية التي تهدف إلى تخفيض عدد المتغيرات أو البيانات المتعلقة بظاهرة معينة ويتم ذلك من خلال بناء مجموعة جديدة من المتغيرات المحددة على العلاقات ومن ثم تحويلها لمجموعة من المكونات الأساسية التي لا ترتبط فيما بينها ارتباطاً عالياً. هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية وكلية إدارة الأعمال بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. تم تطبيق أسلوب التحليل العاملي للكشف عن العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للأساتذة بالكليتين قيد الدراسة. صُممت استبانة الكترونية لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة (73) من الأساتذة بكليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية. توصلت الدراسة لنتائج أهمها: أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي تمثلت في الجوانب التدريبية والخدمية، الجوانب البحثية، بيئة العمل. قدمت الدراسة توصيات أهمها: تعزيز الجوانب التي وجدت مستويات رضا مناسبة والاهتمام بالجوانب المالية والإدارية حتى تجد الرضا والقبول كباقي الجوانب الأخرى.

[1]جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالخرج، كلية إدارة الأعمال a.abdallah@psau.edu.sa

Factorial Analysis Adoption in Determining the most Important Factors Impacting Job Satisfaction in the Colleges of Business Administration and Science & Humanities

Abstract

Factorial analysis is a set of statistical methods aimed at reducing the number of variables or data related to a specific phenomenon. This is achieved by constructing new set of specific variables on relationships and then converting them into a set of basic components that are not highly interrelated. The study aimed to identify the most important factors affecting job satisfaction of faculty members at the colleges of Science and Humanities and Business Administration at Prince Sattam bin Abdul-Aziz University. The method of analysis was applied to detect the factors affecting job satisfaction of teachers in the two colleges. An electronic questionnaire was designed to collect data. The sample of the study included (73) teachers in the two faculties. The study revealed some results the important of which are: The most important factors affecting job satisfaction among the sample were training and service aspects, research aspects, and the work environment. The study posed some recommendations such as the need to strengthening the aspects that found appropriate levels of satisfaction and attention should be payed to the financial and administrative aspects in order to gain satisfaction and acceptance similar to other aspects.

1. المقدمة

يستهدف التحليل العاملي تفسير معاملات الارتباط الموجبة التي لها دلالة إحصائية بين مختلف المتغيرات، ويهدف أيضاً إلى تبسيط الارتباط بين مختلف المتغيرات الداخلة في التحليل وصولاً إلى العوامل المشتركة التي تصف العلاقة بين هذه المتغيرات وتفسيرها، كما أنّه يُستخدم في تناول بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط، لتلخص في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف. ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به (فرج،1991م). ولذا فهو يمثل اتجاه من البحث مختلف تماماً عن الطرق الرياضية الأخرى في العلوم الاجتماعية، حيث أنّه يعتمد على افتراضات إحصائية، وهي نظرية شائعة ومفضلة لدى كثيرين، ويطبق التحليل العاملي مبدأ الإيجاز وذلك بالبحث عن العناصر الأساسية للظواهر أو المفاهيم. (عبد الخالق،1994م)

ويعتبر الرضا الوظيفي واحداً من الأسباب القوية التي تحفز وتشجع الأساتذة لبذل المزيد من الجهد التدريسي والأكاديمي. كما أشار عبد الله (2008) إلى أنّ الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من الإنتاج، وإذا وجد الفرد الشعور بالرضا عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي مما ينعكس أثره إيجاباً على أداء الفرد.

2. مشكلة الدراسة:

إنّ تلبية احتياجات العاملين في أية مؤسسة مجتمعية الوظيفية منها والشخصية وتحسين ظروف العمل ورفع الروح المعنوية لهم ينمي لديهم الشعور بالارتياح والرضا تجاه العمل ويحقق أفضل مستوى من التكيف والانسجام مع متطلبات العمل وتحسين الإنتاج، وهذا يتفق مع ما نادت به مدرسة العلاقات الإنسانية في مطلع الربع الثاني من القرن العشرين اذ أولت النواحي الإنسانية للعاملين اهتماماً كبيراً (العمري،1992) . كما جاءت نتائج تجارب (هوثرون) لتؤكد على أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل بل أنّ هناك عوامل متعددة(الحناوي،1992).

ويشير براون وكولتر(1983)، إلى أنّ نجاح أية مؤسسة وظيفية يكمن في الاستجابة لحاجات موظفيها وتحسين حياتهم المعيشية مما يساهم في توطيد العلاقة بين المؤسسة وموظفيها وتحقيق الأهداف المرسومة. والشعور بعدم الرضا قد يقود الموظفين إلى ضعف انتمائهم للمنظمة وأداء مهامهم بدون رغبة، وجاءت الدراسة الحالية لتركز على تحديد أهم العوامل التي من شأنها أن تؤثر إيجاباً أو سلباً في الرضا الوظيفي لأساتذة كلية إدارة الأعمال وكلية العلوم والدراسات الإنسانية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وذلك بتناول المحاور التالية: الرضا عن الجوانب الإدارية، الرضا عن الجوانب المالية، الرضا عن الجوانب البحثية (البحث العلمي)، الرضا عن بيئة العمل، الجوانب الخدمية، الرضا عن الجوانب التدريبية. ولتوضيح المشكلة بشكل أدق يمكن صياغة الأسئلة التالية:

أسئلة الدراسة:

1. ما أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية من خلال تطبيق أسلوب التحليل العاملي؟
2. ما إمكانية تلخيص المتغيرات التي تؤثر في الرضا الوظيفي الى أقل عدد من العوامل؟

3. ما المتغيرات التي لها التفسير الأكبر في التباين الكلي في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية؟

3.أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية تحديد وتصنيف عوامل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كلية إدارة الأعمال وكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة بني تميم في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، وكذلك تلخيص تلك العوامل علي حسب أهميتها، بحيث يمكن الاعتماد عليها للتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. كما أنّ الكفاءات الجيدة تحتاج إلى بيئة جامعية مناسبة ومناخ عمل صحيح ومعافي حتى تستطيع أن تبدع وتؤدي دورها الأكاديمي والتعليمي بصورة مرضية. لذلك جاءت هذه الدراسة لتحدد أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي بالكليات قيد الدراسة، ليساعد ذلك صانعو القرار وواضعي السياسات في التعرف على عوامل الرضا الوظيفي للأساتذة ومن ثم الاستفادة من ذلك مستقبلاً. أيضاً فإنّ معرفة مستويات الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالكلية من شأنه أن يساهم بشكل إيجابي في تحقيق التفاعل بين الكلية وأساتذتها مما ينعكس إيجاباً على أداء الأساتذة.

4.أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1-تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي العلوم والدراسات الإنسانية وإدارة الأعمال.

2-تلخيص المتغيرات التي تؤثر في الرضا الوظيفي الى أقل عدد من العوامل.

3-التعرف على أهم المتغيرات ذات التأثير الاكبر في تفسير التباين في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والدراسات الإنسانية.

5.المنهجية:

استخدمت الدراسة أسلوب التحليل العاملي والذي يعد من إحدى أنواع تحليل المتغيرات المتعددة بهدف تحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للأساتذة في كلية إدارة الأعمال وكلية العلوم والدراسات الإنسانية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.

1.5 مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على بيانات أولية من جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، من أعضاء هيئة التدريس بكليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية فرع حوطة بني تميم.

2.5 أداة الدراسة:

صُممت استبانة الكترونية بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والدراسات الإنسانية وكلية إدارة الأعمال، حيث تكونت الاستبانة من ستة محاور عن الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن الجوانب الإدارية، الرضا عن الجوانب المالية، الرضا عن الجوانب البحثية (البحث العلمي)، الرضا عن بيئة العمل، الجوانب الخدمية، الرضا عن الجوانب التدريبية. واشتملت الاستبانة على (44) عبارة موزعة على المحاور الستة.

3.5 مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يتمثل في أعضاء هيئة التدريس في كليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز. أما عينة الدراسة فتم أخذها بالطريقة العشوائية البسيطة من أعضاء هيئة التدريس بالكليتين البالغ عددهم (229)، حيث بلغ حجم العينة (73) مبحوثاً. والجداول التالية تبيّن خصائص عينة الدراسة.

جدول رقم (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة %
ذكور	46	63
إناث	27	37
المجموع	73	100

يشير جدول رقم (1) أعلاه إلى توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع، حيث كانت نسبة الذكور (63%)، بينما بلغت نسبة الإناث (37%).

جدول رقم (2): توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الوصف الوظيفي

الوصف	العدد	النسبة %
معيد	10	13.7
محاضر	36	49.3
أستاذ مساعد	24	32.9
أستاذ مشارك	3	4.1
المجموع	73	100

النتائج في جدول (2) أعلاه، توضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوصف الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي إدارة الأعمال والعلوم والدراسات الإنسانية، حيث أعلى نسبة تمثيل في العينة كانت للمحاضرين بنسبة (49.3%)، يليهم نسبة من هم في رتبة أستاذ مساعد بنسبة (32.9%)، وجاء بعدهم المعيدين بنسبة (13.7%)، بينما جاءت نسبة من هم في رتبة أستاذ مشارك في المرتبة الأخيرة كأقل نسبة في العينة (4.1%).

4.5 تحليل البيانات:

اعتمدت الدراسة على التحليل العاملي بغرض تصنيف المتغيرات إلى مكونات أساسية ثم تحديد درجة تأثيرها في الرضا الوظيفي.

6. الحدود المكانية للدراسة:

جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، كلية العلوم والدراسات الإنسانية وكلية إدارة الأعمال-فرع حوطة بني تميم.

7. الحدود الزمانية للدراسة: العام الدراسي 1438-1439 ه

8. الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات السابقة التطبيقات المختلفة للتحليل العاملي كطريقة أو أسلوب إحصائي يهدف بشكل أساسي إلى تلخيص العوامل التي تؤثر في الظاهرة موضع الدراسة، ولكن الدراسات التي تناولت تطبيق التحليل العاملي للتعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي قليلة جداً، فتطرقنا للدراسات التي استخدمت التحليل العاملي الاستكشافي في مختلف المجالات، حيث جاءت الدراسات ذات الصلة على النحو التالي:

دراسة نامق، وناجي (2014م)، فقد هدفت إلى لقياس مستوي الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في إحدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. تكونت عينة الدراسة من (50) عضو هيئة تدريس، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. استخدم التحليل العاملي لاستخلاص العوامل وتصنيفها في مجموعات بحسب درجة تشبعها وعلاقتها بالعوامل الأخرى قيد الدراسة، وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين متغيرات الولاء التنظيمي ومتغيرات الولاء الوظيفي بالمحاور كافة ولا سيما الخاصة بأعضاء هيئة التدريس في الكلية ويستنتج من ذلك حب الأساتذة للكلية التي يعملون بها مما يستوجب العمل على تعزيزها والاهتمام بها. كذلك أظهرت النتائج أن مصفوفة المكونات بعد التدوير لمحور الولاء التنظيمي قد تجمعت في المكون الثاني حيث ضم خمسة متغيرات تتعلق جميعها بموضوع سمعة الكلية والمحافظة عليها، أما متغيرات الرضا الوظيفي فقد ضم المكون الأول منه (14) متغيراً لجميع المحاور الفرعية تتعلق بمفهوم روح المبادرة والعمل الجماعي مما يشير إلى أن الأساتذة لهم استجابات عالية للمتغيرات الأهم في موضوعي الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

كما أن دراسة كاظم(2014م) هدفت إلى التعرف على دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى بمستشفى الفرات الأوسط التعليمي. وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن المرضى لديهم الثقة الكافية بخبرات ومهارات الكادر الصحي، أن المشفى يحظى بثقة واستحسان المستفيدين من خدماتها الصحية، نجاح الخدمات الصحية وتسويقها يتكامل بين عدد من الأطراف المنتجة لها دون الاعتماد على طرف واحد فقط.

أما علي(2012م) فقد أجرى دراسة هدفت إلى التعرف على تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية. وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والحوافز لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي عضو هيئة التدريس انعكاساً داخلياً نحو حجم العمل الذي يقوم به ومقدار الأجر، جانب التدريب لم يجد الرضا من أفراد عينة الدراسة ولا يوجد اهتمام كافي بالتدريب.

كما قام منصور (2010م) بدراسة هدفت للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية، تكونت عينة الدراسة من (138) أستاذ. توصلت الدراسة لنتائج أبرزها، درجة الرضا كانت متوسطة وأقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز.

9. الرضا الوظيفي:

عرفه الهنداوي (٢٠٠٨) ، على أنّه الشعور بالقناعة والارتياح لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل ومع مؤثرات البيئة الداخلية والخارجية ذات العلاقة. كما عرفه المالكي (2007) بأنّه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل، الذي يشغله حاليًا وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد تحقيقه من عمله وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية.

1.9 أنواع الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

أ. أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

- الرضا الوظيفي الداخلي: يتعلق بالجوانب الذاتية للموظف مثل: الاعتراف والتقدير، الشعور بالتمكن والانجاز والتعبير عن الذات.

- الرضا الوظيفي الخارجي: يتعلق بالجوانب البيئية للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة العمل ونمط العمل.
- الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً.

ب. الرضا الوظيفي باعتبار زمنه:

* الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعاً أن يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
* الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي (الرويلي، 1422).

10.التحليل العاملي:

يقصد به مجموعة الأساليب الإحصائية التي تهدف إلى تخفيض عدد المتغيرات أو البيانات المتعلقة بظاهرة معينة ويتم ذلك من خلال بناء مجموعة جديدة من المتغيرات المحددة على العلاقات ومن ثم تحويلها لمجموعة من المكونات الأساسية التي لا ترتبط فيما بينها ارتباطاً عالياً. حيث يشكل التوفيق الأفضل للمكونات الأساسية العامل الأول، كما يحدد التوفيق الأفضل للمكونات الأساسية الثانية التي لم تحسب في العامل الأول لتحديد الثاني وهكذا لبقية العوامل.

يعمل تحليل العوامل على فكرة أن المتغيرات التي يمكن قياسها والملاحظة يمكن تقليصها الى متغيرات كامنة قليلة غير ملاحظة تتشارك في تباين شائع يعرف بالحد من الأبعاد (بارثولميو وموستاكي، 2011). هذه العوامل غير الملاحظة غير مقاسة بشكل مباشر ولكنها بالضرورة نظم افتراضية تستخدم لتمثيل المتغيرات (كاتل، 1973). فعلى سبيل المثال، يمكن وضع درجات عرض شفوي ومقابلة تحت عامل يدعى "القدرة على التواصل"، وفي هذه الحالة يمكن استنباط الثاني من الأول، ولكن لا يمكن قياسه مباشرة.

يستخدم التحليل العاملي الاستكشافي عندما يرغب الباحث في اكتشاف عدد العوامل المؤثرة على المتغيرات وفي تحليل أي المتغيرات تتماشي مع بعضها البعض (دو كوستر، 1998). والافتراض الأساسي للتحليل العاملي الاستكشافي هو وجود m) عوامل كامنة لاكتشافها في البيانات، و الهدف هو إيجاد أقل عدد من العوامل المشتركة يمكن أن يكون مسئولاً عن الارتباط (ماكدونالد، 1985).

1.10 طريقة المكونات الأساسية:

يشير صفوت فرج (1980) أن طريق المكونات الاساسية لهوتلنج من أكثر طرق التحليل العاملي دقة ومميزات، غير أن الكثيرين من الباحثين كانوا يحجمون عن استخدامها لما تتطلبه من اجراءات طويلة و عمليات حسابية متعددة الا أنه إزاء التقدم العلمي الراهن أدى إلى ظهور حزم إحصائية متميزة مثل (SAS، SPSS)، انتشر استخدام طرق التحليل العاملي في البحوث العلمية .

وطريقة المكونات الاساسية لا تفترض تسلسل التباين النوعي في شكل عوامل نوعية ويدمج هذا التباين في التباين العام مكونا فئات تصنيفية كبرى تتضمن نسبة ضئيلة من هذا التباين النوعي لا تظهر واضحة في العوامل المبكرة الاستخلاص عاملياً والتي تعد ذات أهمية كبيرة في هذا الأسلوب.

يضاف إلى ذلك ميزة رئيسية في المكونات الاساسية هي أن كل عامل فيها يستخلص أقصى تباين ممكن، بمعنى أن مجموع المربعات يصل إلى أقصى حدوده في كل عامل وعلى ذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة.

كما أن أسلوب المكونات الاساسية يتميز بقدرته على الوصول إلى حل يتفق مع محك أو في مربعات للمصفوفة الارتباطية، وهو أحد المحكات الرياضية التي تلاقى قبولاً واضحاً في مجال الأساليب التلخيصية للعلاقات بين المتغيرات.

11. تحليل البيانات:

1.11 اختبار كفاية حجم العينة واختبار مصفوفة الارتباط الأصلية:

يبين جدول(3) أدناه أن قيمة قياس (كايزر-مير-أولكن) بلغت 0.71 وهي أكبر من 0.500 وبالتالي فإن حجم العينة يعتبر كافياً لإجراء التحليل العاملي. اختبار بارتلت يستخدم لاختبار ما إذا كان مصفوفة الارتباط الأصلية مصفوفة الوحدة أم لا وكانت قيمة اختبار (بارتليت) قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05) وهذا يدل على أن الاختبار دال إحصائيا عند مستوى معنوية (0.01) وبالتالي نستنتج أن المصفوفة الارتباطية الأصلية ليست من نوع مصفوفة الوحدة. وعليه فقد تحقق شرط استخدام طريقة المكونات الرئيسة في التحليل.

جدول رقم (3): KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2814.753
	Df	69
	Sig.	0.000

2.11 تحديد عدد المكونات الرئيسية:

اعتماداً على محك كايزر، والذي يتم فيه اعتماد العوامل التي تساوي أوتزيد جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح، في جدول رقم (4) أدناه نجد أن ذلك ينطبق على عشرة عوامل وهي تفسر (75.188%) من التباين الكلي، ولذلك اعتمدنا على هذه المتغيرات لأن معظم التباين يعتمد عليها، وأهملنا بقية المكونات التي تقل جذورها الكامنة عن الواحد الصحيح.

جدول رقم (4): التباين الكلي المفسر

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Varian	Cumulative %	Total	% of Varian	Cumulative %	Total	% of Varian	Cumulative %
1	17.032	39.610	39.610	17.03	39.610	39.610	5.835	13.571	13.571
2	2.744	6.382	45.991	2.744	6.382	45.991	5.133	11.937	25.508
3	2.627	6.110	52.101	2.627	6.110	52.101	3.754	8.731	34.239
4	2.027	4.713	56.814	2.027	4.713	56.814	3.075	7.152	41.391
5	1.684	3.916	60.730	1.684	3.916	60.730	2.830	6.581	47.972
6	1.423	3.308	64.038	1.423	3.308	64.038	2.703	6.286	54.258
7	1.391	3.236	67.274	1.391	3.236	67.274	2.550	5.930	60.188
8	1.159	2.695	69.969	1.159	2.695	69.969	2.486	5.782	65.971
9	1.152	2.678	72.647	1.152	2.678	72.647	2.011	4.676	70.647
10	1.093	2.541	75.188	1.093	2.541	75.188	1.953	4.541	75.188
11	.980	2.279	77.468						
12	.852	1.982	79.450						
13	.834	1.939	81.388						
14	.777	1.807	83.196						
15	.680	1.582	84.778						
16	.634	1.474	86.252						
17	.629	1.462	87.714						
18	.529	1.230	88.944						
19	.515	1.198	90.142						

تابع جدول رقم (4)

20	.480	1.117	91.258						
21	.454	1.055	92.313						
22	.433	1.006	93.319						
23	.389	.905	94.224						
24	.332	.773	94.997						
25	.263	.611	95.608						
26	.255	.592	96.200						
27	.246	.573	96.773						
28	.232	.539	97.312						

29	.184	.429	97.741						
30	.178	.415	98.156						
31	.160	.372	98.528						
32	.112	.259	98.787						
33	.093	.216	99.003						
34	.084	.196	99.199						
35	.070	.163	99.362						
36	.061	.142	99.504						
37	.057	.132	99.636						
38	.040	.093	99.730						
39	.033	.076	99.805						
40	.031	.072	99.877						
41	.027	.064	99.941						
42	.016	.037	99.977						
43	.010	.023	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

3.11 الاشتراكيات:

إن قيم الاشتراكيات للمتغيرات تمثل نسبة التباين المفسر بواسطة العوامل المستخلصة لهذه المتغيرات، فإذا كانت قيم الاشتراكيات عالية يشير ذلك إلى أن العوامل المستخلصة تفسيرها للتباين بين المتغيرات عالي، وكذلك تدل الاشتراكيات على درجة مساهمة كل عامل من العوامل في التفسير، ونتائج جدول(5) توضح أن قيم مساهمة المتغيرات تتراوح بين (0.854-0.604).

جدول رقم (5): قيم الاشتراكيات

	Initial	Extraction
q1	1.000	.707
q2	1.000	.773
q3	1.000	.699
q4	1.000	.649
q5	1.000	.684
q6	1.000	.728
q7	1.000	.763
q8	1.000	.757
q9	1.000	.706
q10	1.000	.800
q11	1.000	.716
q12	1.000	.817
q13	1.000	.821
q14	1.000	.806
q15	1.000	.783

q16	1.000	.796
q17	1.000	.790
q18	1.000	.749
q19	1.000	.694
q20	1.000	.682
q21	1.000	.748
q22	1.000	.819
q23	1.000	.809
q24	1.000	.714
q25	1.000	.849
q26	1.000	.687
q27	1.000	.734
q29	1.000	.647
q30	1.000	.693
q31	1.000	.797

تابع جدول رقم (5)

q32	1.000	.727
q33	1.000	.765
q34	1.000	.813
q35	1.000	.759
q36	1.000	.828
q37	1.000	.783
q38	1.000	.747
q39	1.000	.751
q40	1.000	.604
q41	1.000	.827
q42	1.000	.854
q43	1.000	.715
q44	1.000	.740

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 10 components extracted.

4.11 تفسير العوامل:

نجد أن طريقة تحليل المكونات الرئيسة تهدف إلى تلخيص مجموعة من المتغيرات في عدد أقل من العوامل، غير أنه ليس هناك ما يضمن لنا دائماً الحصول على عوامل يمكن تفسيرها بسهولة من خلال ارتباطاتها مع المتغيرات، وحلاً للإشكال يستخدم أسلوب تدوير المحاور، أي أن يتم تفسير العوامل بمقتضى عملية تسمى تدوير المحاور. وهذا الأسلوب يهدف إلى إيجاد عوامل جديدة من العوامل التي سبق الحصول عليها يشترط فيها أن تكون ارتباطاتها مع المتغيرات الأصلية موزعة بطريقة تسهل تفسيرها. وهذا يعني أن أسلوب تدوير المحاور يسعى إلى تجميع المتغيرات المتشابه من حيث طبيعتها بطريقة يسهل تفسيرها.

هناك أساليب كثيرة لتدوير المحاور أهمها والأكثر استخداماً هو أسلوب التباين الأكبر (Varimax) الذي يهدف إلى تدوير المحاور بطريقة تجعل التباين لدرجات تشبع كل عامل أكبر ما يمكن، أي أنّه يهدف إلى جعل التشبعات الكبيرة أكبر والتشبعات الصغيرة أصغر بالمقارنة بتصميمها قبل التدوير، وهذه التشبعات بمثابة العلاقة التي تربط المتغيرات بالعوامل.

وبإجراء عملية تدوير المحاور يتم الحصـول على مصـفوفة العوامل المدورة (Rotated Component Matrix) والتي توضح أوزان المتغيرات على العوامل في الجدول أدناه.

جدول رقم (6): مصفوفة العوامل قبل التدوير

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
q1				.543						
q2				.589						
q3	.657									
q4										
q5	.610									
q6	.593									
q7	.683									
q8										
q9	.698									
q10	.716									
q11	.721									
q12	.741									
q13	.755									
q14	.534									
q15	.634									
q16	.773									
q17	.785									
q18	.747									

تابع جدول رقم (6)

q19	.559									
q20	.660									
q21	.579									
q22	.617									
q23	.569									
q24										
q25		.523								

q26	.518
q27	
q29	.663
q30	
q31	.699
q32	.705
q33	
q34	.820
q35	.742
q36	.693
q37	.677
q38	.649
q39	.732
q40	
q41	.770
q42	.674
q43	.668
q44	.743

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 10 components extracted.

جدول رقم(7): مصفوفة العوامل بعد التدوير

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
q1										
q2								.784		
q3				.519						
q4										
q5			.673							
q6			.645							
q7	.677									
q8					.719					
q9										
q10								.540		
q11										
q12					.520					
q13		.773								

q14						.731				
q15		.515				.637				
q16		.623								
q17		.683								
q18										
q19				.689						
q20										
q21										
q22			.515				.549			
q23					.578					
q24									.715	
q25									.826	
q26			.774							

تابع جدول رقم (7)

q27							.824			
q29		.618								
q30										
q31					.593					
q32	.512									
q33										.769
q34	.541									
q35		.523								
q36							.540			
q37				.528						
q38				.529						
q39	.567									
q40				.583						
q41	.639									
q42	.840									
q43	.627									
q44	.654									

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 19 iterations.

وعلى ضوء نتائج مصفوفة تدوير العوامل وبعد استبعاد المكونات التي تحتوي على أقل من ثلاث متغيرات، يمكن تلخيص عوامل الرضا الوظيفي في الجدول التالي:

جدول رقم (8): عوامل الرضا الوظيفي المستخلصة

أرقام المكونات	أرقام المتغيرات	اسم المكون المقترح
1	q32, q34, q39, q41, q42, q43, q44،Q7	الجوانب التدريبية
2	Q13,q15, q16, q17, q29,q35	الجوانب البحثية
3	Q5, q6, q22, q26	بيئة العمل والجوانب
4	Q3, q19, q37,q38,q40	الجوانب التدريبية
5	Q8, q12, q23,q31	الجوانب المالية وبيئة
6	Q22,q27, q36	بيئة العمل

12. النتائج:

وبفحص مصفوفة العوامل المدورة نلاحظ الآتي:

1. متوسطات متغيرات الرضا الوظيفي جميعها أكبر من 4.
2. نسبة التباين المفسر لمتغيرات الرضا الوظيفي لكل محاور الرضا الوظيفي الستة، حيث أظهرت تفسيراً قدره (75.188%) من التباين الكلي، ويشير ذلك إلى أن المتغيرات الداخلة في التحليل العاملي تأثيرها كان كبيراً في الرضا الوظيفي وقد تباينت نسب التأثير واختلفت من عامل لآخر.
3. أظهرت نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي أن هناك عشرة عوامل تؤثر في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
4. العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي المستخلصة هي: الجوانب التدريبية والخدمية، الجوانب البحثية والخدمية، بيئة العمل والجوانب الإدارية، الجوانب التدريبية والإدارية، الجوانب المالية وبيئة العمل، بيئة العمل.
5. أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي تمثلت في الجوانب التدريبية والخدمية، الجوانب البحثية، بيئة العمل. ويدل ذلك على إعطاء الجامعة التدريب أولوية قصوى ثم التركيز على جانب الخدمات وتوفيرها لأعضاء هيئة التدريس ليؤدوا دورهم الأكاديمي بسلاسة ويسر، إضافة إلى اهتمامها بالبحث العلمي وتشجيعها ودعمها له لرفع مهارات الأساتذة البحثية.

13.الخاتمة:

في نهاية الدراسة يجدر بنا الإشارة إلى أن الدراسة ركزت على استخدام التحليل العاملي لتحديد أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لأساتذة كلية إدارة الأعمال وكلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة بني تميم في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، فأظهرت الدراسة أن الأساتذة يتمتعون بالرضا عن وظائفهم مما يعكسهم رضاهم عملهم بالكليات قيد الدراسة.

14. التوصيات:

في ضوء النتائج المتحصل عليها يمكن اقتراح التوصيات التالية:

1. الاهتمام بالجوانب المالية والإدارية بشكل أكبر حتى تكتسب أهمية كباقي الجوانب الأخرى.

2. تعزيز عوامل الرضا التي حققت أهمية كبيرة وقبول من أفراد عينة الدراسة.
3. إشراك أعضاء هيئة التدريس في دراسات مستمرة عن مستويات الرضا الوظيفي بهدف تطوير الجوانب التي تحقق الرضا بشكل يناسب الأساتذة بالجامعة.
4. إجراء دراسات تشمل جميع كليات الجامعة للتعرف على العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي بشكل عام.

المراجع :

المراجع العربية:

1. أبو حطب، فؤاد عبد الله (1992). القدرات العقلية، الطبعة الخامسة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
2. الحناوي، محمد، السلوك التنظيمي، المكتب العربي الحديث، ط1 ، عمان الأردن،1989م
3. الرويلي، نواف(1422). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التروية والتخطيط، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
4. العمري، خالد (1992) .مستوي الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية ، *مجلة مؤته للبحوث والدراسات* ، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 7، العدد2، الأردن.
5. المالكي، عطية .(2007) .الرضا الوظيفي ومستوى الصح ة النفسية لدى المرشدين المدرسيين بمدينة مكة المكرمة . المملكة العربية السعودية .جامعة أم القرى.
6. الهنداوي، سوسن عبد الأمير(2008). تأثير الشفافية المنظمية في الرضا الوظيفي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
7. عبد الخالق، أحمد (1994). "الدراسة التطورية للقلق"، *مجلة كلية الآداب*، جامعة الكويت، العدد 90، المجلد 14.

عبد الله، عثمان .(2008) .الرضا الوظيفي لدي الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم .رسالة دكتوراه غير منشورة .جامعة الخرطوم، السودان.

8. علي، الطاهر أحمد محمد (2012م)." الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السودانية: *مجلة العلوم والتقانة*"، العدد2، المجلد 12.
9. فؤاد البهي السيد (1978). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى، القاهرة، دار الفكر العربي.
10. فرج، صفوت(1980م). التحليل العاملي في العلوم السلوكية، دار الاتحاد العربي للطباعة، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.
11. فرج، صفوت (1991). التحليل العاملي في العلوم السلوكية، القاهرة، دار الفكر العربي. ط 2.
12. كاظم، عبد العباس حسن(2014م). دور التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضي، *مجلة القادسة للعلوم الإدارية والاقتصادية*، المجلد16، العدد4.
13. منصور، مجيد مصطفي (2010م). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، *مجلة جامعة الأزهر*، المجلد12، العدد1.
14. نامق، فيصل ناجي (2014م). توظيف التحليل العاملي لاستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، العدد 70، المجلد 19.

المراجع الأجنبية:

15. Brown, K and Coulter, P. B. (1983). Subjective and objective measures of public services delivery. Public Administration Preview. P. 50-58.
16. Bartholomew, D., M., & Moustaki, I. (2011). Latent variables models and factor analysis: A unified approach, third edition, West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
17. Cattell, R.B. (1973). Factor analysis. Westport, CT: Greenwood Press.
18. DeCoster, J. (1998). Overview of factor analysis. Retrieved march 2012 from: http://www.stat-help.com/ notes.html.
19. McDonald, R.P. (1985). Factor analysis and related methods. Hillside, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.