

توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية – بغداد

أ.م. د. فيصل ناجي نامق
الكلية التقنية الادارية – بغداد

المستخلص

لغرض قياس مستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في احدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي تم الاعتماد على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التقنية الادارية – بغداد كنموذج لذلك. كانت عينة البحث مؤلفة من (50) عضو هيئة تدريسية متوزعين على الاقسام العلمية الاربعة (قسم المعلوماتية، قسم الجودة، قسم المالية والمحاسبية، قسم ادارة العمليات) والتي تشكل نسبة (49%) من تدريسي الكلية وقد تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة البحث بصورة متناسبة مع عدد التدريسين في كل قسم علمي. تم استخدام التحليل العاملي لغرض أستخلاص العوامل وتصنيفها في مجموعات بحسب درجة تشعبها وعلاقتها بالعوامل الاخرى قيد الدراسة . وقد تم التوصل الى معرفة اهم المتغيرات التي تم استخلاصها وذات التأثير الكبير لكافة المحاور الخاصة بالولاء التنظيمي والرضا الوظيفي مع بيان الاهمية النسبية لكل متغير.

تضمن البحث أربعة مباحث اساسية المبحث الاول منهجية البحث فيما كان الاطار المفاهيمي للمبحث من نصيب المبحث الثاني وتضمن المبحث الثالث تحليل النتائج العملية وكانت الاستنتاجات والتوصيات من نصيب المبحث الرابع.

المصطلحات الأساسية للبحث/

الولاء التنظيمي- الرضا الوظيفي- التحليل العاملي- تخفيض المتغيرات- الاستكشافي- الجذر الكامن- الاشتراكيات- استخلاص العوامل- التدوير- التوزيع الطبيعي- الاحصاءات الوصفية- اختبار بارليت



مجلة العلوم

الاقتصادية والإدارية

المجلد ١٩

العدد ٧٠

الصفحات ٩٦ - ١٢٣

المبحث الاول - منهجية البحث

تمهيد :- لغرض أستخلاص العوامل التي تسهم في قياس مستوى الولاء التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي في احدى الكليات التابعة الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ومن ثم تصنيف هذه العوامل على وفق خصائص مشتركة وقد تم ذلك من خلال أستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لأحدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي كنموذج لذلك .

أولاً :- مشكلة البحث :- لغرض تصنيف العوامل المؤثرة لمستوى الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لآبد من الاجابة عن التساؤلات الآتية :

- ١- ماهي المتغيرات التي تفسر أكبر قدر ممكن من التباين الكلي ؟
- ٢- ماهي درجة اسهام كل عامل من العوامل للمتغيرات المختلفة ؟
- ٣- ماهي متغيرات الولاء التنظيمي التي اسهام بمعدلات مرتفعة في التحليل ؟
- ٤- ماهي متغيرات الرضا الوظيفي التي لها الاستجابة المرتفعة في التحليل ؟

ثانياً:- أهمية البحث :- ان أهمية البحث تكمن في تحديد العوامل الاكثر تأثيراً والتي تخص موضوع الولاء التنظيمي وموضوع الرضا الوظيفي المؤثرة في المؤسسة التعليمية قيد الدراسة .

ثالثاً:- هدف البحث :- يهدف البحث الى تحديد المتغيرات الاكثر اهمية والخاصة بالولاء التنظيمي وكذلك العوامل الخاصة بالرضا الوظيفي لأحدى الكليات التابعة الى لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقد تم أختيار الكلية التقنية الادارية - بغداد نمودجا لذلك بأستخدام التحليل العاملي الاستكشافي .

رابعاً :- فرضيات البحث :- يفترض الباحث مايلي :-

- ١- عوامل الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي تساهم بدرجات مختلفة للعوامل المستخلصة في التحليل .
- ٢- معدلات عوامل الولاء التنظيمي مختلفة فيما بينها عند اجراء التحليل .
- ٣- متوسطات محاور الرضا الوظيفي مختلفة عن بعضها .
- ٤- البيانات المستوحاة من الاستبيان تتوزع توزيعاً طبيعياً (Normal Distribution)

خامساً :- مجتمع الدراسة وعينة البحث:- اشتملت عينة البحث (50) عضواً من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية من اصل (102) تدريسي وقد تم اخذ العينة وفقاً لكسر المعاينة الطبقيّة وبنسبة (50 %) من حجم الطبقة لأعضاء الهيئة التدريسية في الاقسام العلمية كما هي واضحة في الجدول رقم (1)



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

جدول رقم (1)
توزيع عينة الدراسة بحسب متغير الدراسة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
١- الجنس		
ذكر	٣١	% ٦٢
أنثى	١٩	% ٣٨
٢- المرتبة العلمية		
مدرس مساعد	١٢	% ٢٤
مدرس	١٨	% ٣٦
استاذ مساعد	١٨	% ٣٦
استاذ	٢	% ٤
٣- الشهادة		
الدبلوم العالي	--	
الماجستير	٢٧	% ٥٤
الدكتوراة	٢٣	% ٤٦
اخرى	--	
٤- القسم العلمي		
المعلوماتية	١٥	% ٣٠
الجودة	١١	% ٢٢
المالية والمحاسبية	١٥	% ٣٠
ادارة العمليات	٩	% ١٨
٥- سنوات الخدمة		
اقل من ٥ سنوات	١١	% ٢٢
من ٥ الى ١٠ سنة	١٤	% ٢٨
من ١٠ الى ١٥ سنة	٢	% ٤
اكثر من ١٥ سنة	٢٣	% ٤٦

المبحث الثاني / الاطار المفاهيمي

اولا :- مفهوم الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty) :- يعد موضوع الولاء التنظيمي المفتاح الاساسي والمهم لفحص مدى انسجام أفراد المنظمة مع بعضهم ، كما أن الولاء التنظيمي هو الاساس لفحص مدى الانسجام القائم بين الافراد ومنظماتهم ، فالافراد ذوي الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعوا بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وأنتانهم لمنظمتهم (المخلافي ، ٢٠٠١ ، ١٣٢) .

لقد أصبح الالتزام مؤشرا مهما في الدلالة على نجاح المنظمات التعليمية فالحماسة والاخلاص في العمل من صفات عضو الهيئة التدريسية الملتزم والمتفاني ، فنرى بعض أعضاء الهيئة التدريسية يعتززون بأنتانهم لجامعاتهم ومهنتهم ويعملون بجد ونشاط ويدأبون على تحقيق أهداف الكلية فيما نرى على النقيض من ذلك من لا يترددون في التغيب أو التأخر ويكتفون بالحد الأدنى من الانجازات المطلوبة مما يؤثر سلبا في أداء الكلية وأهدافها (ياسين ، ٢٠٠٣ ، ٣٧) .

ثانيا :- مفهوم الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Concept) :-

أما فيما يخص قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية فقد أكدت الكثير من الدراسات بأن الرضا الوظيفي يعد من العوامل المهمة التي تحافظ على مستوى عالي من الاداء وان المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي الى انخفاض انتاجية عضو الهيئة التدريسية وهذا يرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام وأنخفاض مستوى الولاء .

ثالثا :- مفهوم التحليل العاملي (Factor Analysis Concept) :- يقصد به مجموعة الاساليب الاحصائية التي تهدف الى تخفيض عدد المتغيرات او البيانات (Data Reduction) المتعلقة بظاهرة معينة ويتم ذلك من خلال بناء مجموعة جديدة من المتغيرات المحددة على العلاقات ومن ثم تحويلها لمجموعة من المكونات الاساسية التي لا ترتبط فيما بينها ارتباطا عاليا . حيث يشكل التوفيق الأفضل للمكونات الاساسية العامل الاول ، كما يحدد التوفيق الأفضل للمكونات الاساسية الثانية التي لم تحسب في العامل الاول لتحديد العامل الثاني وهكذا لبقية العوامل .

انواع التحليل العاملي :- يوجد نوعان من التحليل العاملي وهما

١- التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis) :- يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة ومن ثم فإن التحليل العاملي يهدف الى اكتشاف العوامل التي تصنف اليها المتغيرات وقد تم استخدام هذا النوع في البحث (جودة ، ٢٠٠٧ ، ١٥٩) .

٢- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) :- يستخدم هذا النوع لغرض اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة . كما يستخدم للمقارنة بين عدة نماذج للعوامل المستخلصة .

بعض المفاهيم المهمة :- تم استخدام بعض المفاهيم في البحث ولا بد من توضيحها وهي

أ- **الجذر الكامن (Eigen Value) :-** يقيس الجذر الكامن حجم التباين في كل المتغيرات التي تحسب على عامل واحد ويتم قبول العامل الذي تكون فيه قيمة الجذر أكبر من الواحد الصحيح .

ب- **الاشتراكيات (Communalities) :-** عند استخراج المصفوفة العاملة يتم معرفة درجة اسهام كل متغير لكل عامل من العوامل وان مجموع مربعات هذه الاسهامات هي قيمة الاشتراكيات .

ج- **أستخلاص العوامل (Extraction) :-** والمقصود به اختيار المتغيرات التي تفسر أكبر قدر ممكن من التباين الكلي .

د- **التدوير (Rotation) :-** بعد التوصل الى العوامل وتشبعاتها تأتي مرحلة تدوير العوامل الى مكان اخر يسهم في تفسيرها والهدف من ذلك هو التوصل الى التشكيلة المناسبة لتفسير العوامل تفسيراً منطقياً .

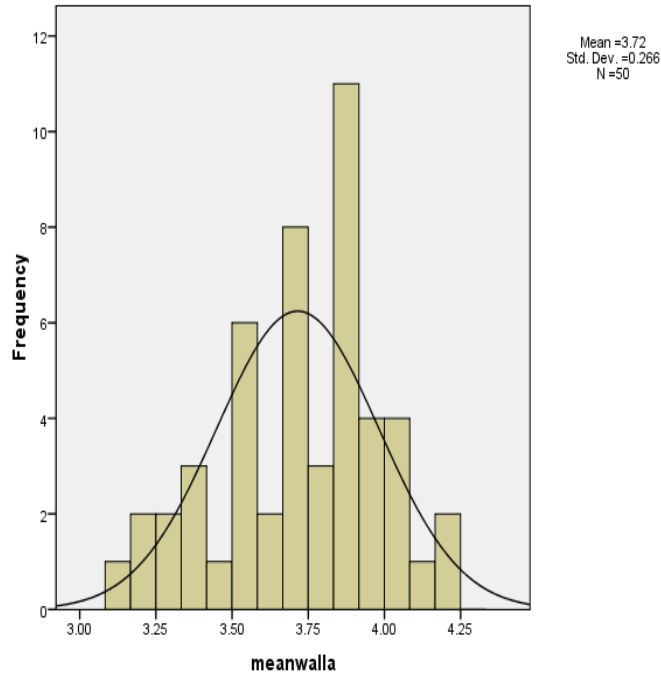
المبحث الثالث / النتائج العملية

في الجانب العملي للبحث الذي تضمن اجراء الاستبيان على (٥٠) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية التقنية الادارية - بغداد كنموذج لأحدى الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي تم تنفيذ العديد من الاختبارات لغرض التحقق من توفر شروط استخدام التحليل العاملي للبيانات والتوصل الى أستخلاص عوامل الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي وعمل النحو الاتي :

اولا :- اختبار توزيع البيانات:-

١- **التوزيع الطبيعي (Normal Distribution) :-** من اجل التأكد من ان البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا تم رسم المدرج التكراري والمنحنى الطبيعي لبيانات

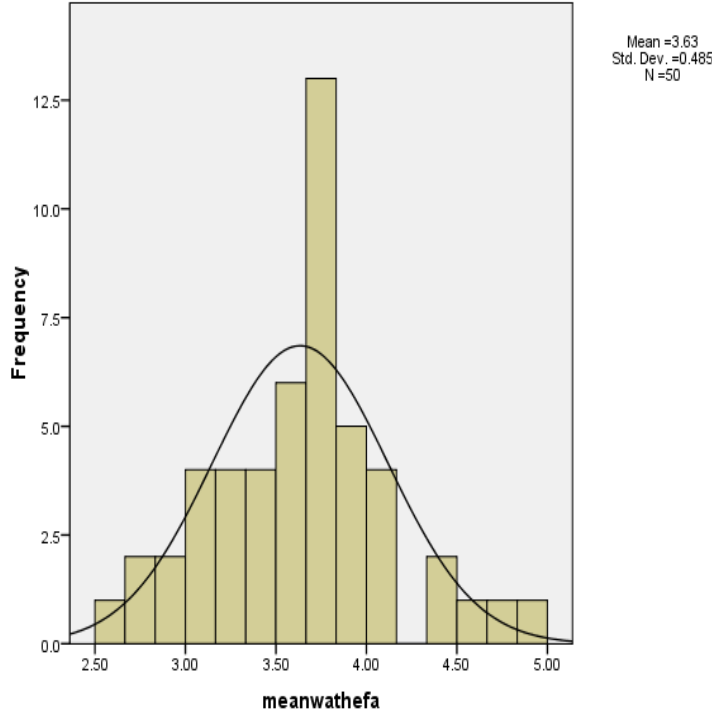
أ - **متغيرات الولاء التنظيمي :-** يبين الشكل رقم (1) منحنى التوزيع الطبيعي لكافة متغيرات محور الولاء التنظيمي وعلى النحو الاتي



شكل رقم (1)

منحنى التوزيع الطبيعي لبيانات الولاء التنظيمي

ب - التوزيع الطبيعي لبيانات الرضا الوظيفي :- تضمنت بيانات الرضا الوظيفي (6) محاور فرعية تضم (45) متغير وتم حساب متوسط كافة المحاور ورسم منحنى التوزيع الطبيعي كما هو واضح في الشكل رقم (2)



شكل رقم (2)
منحنى التوزيع الطبيعي لبيانات الرضا الوظيفي

- ٢- قياس (KMO) :- لغرض قياس مدى كفاية عدد افراد العينة لتحقيق شروط إجراء التحليل العاملي الذي يجب ان لا تقل نسبته عن (0.50) وعند إجراء الاختبار على البيانات كانت القيمة المستخرجة لهذا المقياس (0.59) مما يدل أن العينة مناسبة لأجراء التحليل العاملي .
- ٣- أختبار Berlet :- تم إجراء هذا الاختبار بوصفه مؤشرا للعلاقة بين المتغيرات اذ يجب ان يكون مستوى الدلالة لهذه العلاقة أقل من (0.05) وعند إجراء الاختبار على البيانات كانت القيمة المستخرجة (0.002) وهذا مؤشر على ان العلاقة بين المتغيرات دالة احصائيا .

ثانيا :- تفسير المخرجات:- لغرض تفسير النتائج سوف نوضح ماياتي :-



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

١- الاحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics) :- وقد تضمنت هذه الاحصاءات الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لكل من
أ - متغيرات الولاء التنظيمي :- فيما يخص متغيرات الولاء التنظيمي والبالغ عددها (18) متغير فيوضحها
الجدول رقم (2) وكما يأتي

جدول رقم (2)

الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الولاء التنظيمي

الاحصاءات الوصفية

المتغيرات	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1	50	4.32	.741
x2	50	3.68	.844
X3	50	4.60	.535
X4	50	4.58	.702
X5	50	3.52	.839
X6	50	4.40	.639
X7	50	3.26	.986
X8	50	4.00	.700
X9	50	4.48	.735
X10	50	3.02	1.020
X11	50	3.72	.809
X12	50	2.98	1.040
X13	50	2.54	1.110
X14	50	4.26	.633
X15	50	2.88	.982
X16	50	4.18	.962
X17	50	3.42	1.071
X18	50	3.04	.880

نلاحظ ان معظم القيم الخاصة بالاوساط الحسابية قد تجاوزت المعدل الاساسي والبالغ (3) وبحسب مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في البحث عدا المتغيرات (X12،X13،X15) والواردة في الاستبانة المرفقة مع البحث . اما قيمة الوسط الحسابي لكافة متغيرات محور الولاء التنظيمي فقد بلغت (3.72) وقيمة الانحراف المعياري لهذه المتغيرات هو (0.266) وهذا يشير الى ارتفاع نسبة هذا المقياس مقارنة بالقيمة الاساسية وبحسب مقياس ليكرت الخماسي والبالغة (3) .

ب - متغيرات الرضا الوظيفي :- في هذا المحور كان هناك (45) متغير توزعت على ستة محاور فرعية وتم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو واضح في الجدول رقم (3) لكافة المتغيرات في المحاور الفرعية المختلفة .

جدول رقم (3)

الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الرضا الوظيفي حسب المحاور

أ - محور الرضا عن الانظمة والتعليمات

الاحصاءات الوصفية

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الانحراف المعياري
X1	50	2.94	1.168
X2	50	3.30	1.035
X3	50	3.62	.697
X4	50	4.04	.669
X5	50	3.86	.904
X6	50	3.48	.909
X7	50	3.92	.724



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

ب- محور النمط الاداري للقيادة

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الاتحراف المعياري
X1	50	3.94	.978
X2	50	3.60	1.069
X3	50	3.42	.906
X4	50	2.90	.953
X5	50	3.24	1.001
X6	50	3.64	.776
X7	50	2.90	1.129
X8	50	3.24	1.041

ج- محور طبيعة العمل

الاحصاءات الوصفية

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الاتحراف المعياري
X1	50	3.34	.848
X2	50	3.80	.606
X3	50	2.88	1.003
X4	50	3.26	.944
X5	50	3.52	.931
X6	50	4.24	.657
X7	50	3.64	.875
X8	50	3.84	.618
X9	50	2.94	1.018



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

د- محور الرضا عن العلاقات بالزملاء

الاحصاءات الوصفية

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الانحراف المعياري
X1	50	4.10	.647
X2	50	4.24	.716
X3	50	3.98	.820
X4	50	3.88	.689
X5	50	3.88	.773
X6	50	3.76	.797

ه- محور الرضا عن الرواتب والترقيات والحوافز

الاحصاءات الوصفية

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الانحراف المعياري
X1	50	3.76	.822
X2	50	3.96	.856
X3	50	3.92	.804
X4	50	3.54	1.092
X5	50	3.22	1.217
X6	50	3.20	1.010
X7	50	3.18	1.119
X8	50	3.10	1.035

توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

و- محور الرضا وتحقيق الذات

المتغيرات	عدد القيم	الوسط	الانحراف المعياري
X1	50	4.08	.778
X2	50	4.26	.751
X3	50	3.92	.922
X4	50	3.68	1.077
X5	50	4.18	.748
X6	50	3.88	.799
X7	50	4.30	.707

وكانت قيمة الوسط الحسابي لمحاور الرضا الوظيفي كافة (3.6338) وبذلك تتجاوز قيمة الوسط الحسابي الاساسية بحسب مقياس ليكرت الخماسي والبالغة (3) وبلغت قيمة الانحراف المعياري لمحاور الرضا الوظيفي فقد بلغت (0.4850) .

ثانياً :- مخرجات التحليل العاملي :- وتشتمل على

١- الاشتراكيات (Communalities) :- ان الاشتراكيات تبين درجة مساهمة كل عامل من العوامل

وتقسم على

أ - اشتراكيات الولاء التنظيمي :- في الجدول رقم (4) يبين درجة اسهام كل متغير من متغيرات الولاء التنظيمي في التفسير

جدول رقم (4) قيم الاشتراكيات لمتغيرات الولاء التنظيمي

المتغيرات	المعاملات		
X1	.852	X10	.818
X2	.718	X11	.877
X3	.670	X12	.701
X4	.732	X13	.681
X5	.759	X14	.750
X6	.651	X15	.664
X7	.831	X16	.732
X8	.852	X17	.697
X9	.666	X18	.747



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

ب- اشتراكيات الرضا الوظيفي :- في الجدول رقم (5) يبين درجة مساهمة كل عامل من عوامل الرضا الوظيفي في المحاور الفرعية الستة وعلى النحو الاتي

جدول رقم (5) قيم الاشتراكيات لمتغيرات الرضا الوظيفي وحسب المحاور الفرعية

المعاملات	المتغيرات	أسم المحور
		ا- محور الرضا عن الانظمة والتعليمات
.808	X1	
.902	x2	
.787	X3	
.860	X4	
.845	X5	
.809	X6	
.875	X7	
		ب - محور النمط الاداري للقيادة
.840	X1	
.836	X2	
.920	X3	
.827	X4	
.839	X5	
.843	X6	
.886	X7	
.859	X8	
		ج- محور طبيعة العمل
.786	X1	
.804	X2	
.797	X3	
.755	X4	
.713	X5	
.763	X6	



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

	X7	.764
	X8	.672
	X9	.878
د- محور الرضا عن العلاقات بالزملاء	X1	.787
	X2	.858
	X3	.745
	X4	.859
	X5	.821
	X6	.711
هـ- محور الرضا عن الرواتب والترقيات والحوافز	X1	.834
	X2	.743
	X3	.796
	X4	.829
	X5	.722
	X6	.802
	X7	.864
	X8	.836



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

و- محور الرضا عن التقدير وتحقيق الذات		
	X1	.779
	X2	.824
	X3	.898
	X4	.889
	X5	.752
	X6	.716
	X7	.881

٢- نسبة التباين المفسر :- في هذه الفقرة نستطيع التوصل الى التباينات المفسرة الاكثر اهمية ويمكن تقسيمها على

أ - متغيرات الولاء التنظيمي :- يمكن معرفة نسبة التباين المفسر الاكثر اهمية متغيرات الولاء التنظيمي كافة كما هو واضح في الجدول رقم (6)

جدول رقم (6)

التباين المفسر لمتغيرات الولاء التنظيمي

المك ونات	الجذر الكامن		التباين التجمعي %
	القيمة الكلية	نسبة التباين %	
1	3.843	21.351	21.351
2	2.656	14.757	36.108
3	2.391	13.282	49.390
4	1.325	7.359	56.750
5	1.097	6.096	62.846
6	1.067	5.930	68.775
7	1.017	5.651	74.427

إذ يتم الاعتماد على المتغيرات التي يكون الجذر الكامن لها اكبر ويساوي الواحد اي بمعنى اخر حتى المكون رقم (7) وتمثل سبع علاقات خطية للبيانات من اصل (18) متغير في هذا المحور وبالنظر الى مكونات الجدول السابق نلاحظ ان قيمة الجذر الكامن للمكون الاول قد بلغت (3.843) وتفسر تباينات هذا المكون (% 21.35) من التباين الكلي وقيمة الجذر الكامن للمكون الثاني قد بلغت (2.656) وتفسر مكوناته نسبة (% 14.757) من التباين الكلي وهكذا تفسر النتائج لبقية المكونات وبصورة عامة استطاعت هذه العوامل ان تفسر مانسبته (% 74.427) من التباين في محور الولاء الوظيفي .

ب - متغيرات الرضا الوظيفي:- يمكن معرفة نسبة التباين المفسر الاكثر اهمية لكافة متغيرات الرضا الوظيفي ولكافة المحاور الفرعية كما هو واضح في الجدول رقم (7) .

جدول رقم (7)

نسبة التباين المفسر لمتغيرات الرضا الوظيفي

المكونات	القيمة الكلية	نسبة التباين %	التباين التجمعي %
1	14.419	32.042	32.042
2	4.583	10.183	42.225
3	2.746	6.102	48.328
4	2.360	5.244	53.571
5	2.151	4.780	58.351
6	2.102	4.672	63.023
7	1.661	3.692	66.715
8	1.494	3.320	70.035
9	1.407	3.127	73.162
10	1.355	3.011	76.173
11	1.193	2.650	78.823
12	1.143	2.540	81.363

حيث يتم الاعتماد على المتغيرات التي يكون الجذر الكامن لها اكبر وتساوي الواحد اي بمعنى اخر حتى المكون رقم (12) الذي يمثل اثنا عشر علاقة خطية للبيانات من اصل (45) متغير في هذا المحور (يمثل ستة محاور فرعية) وعند التمعن بمكونات الجدول السابق نلاحظ ان قيمة الجذر الكامن للمكون الاول قد بلغت (14.419) وتفسر تباينات هذا المكون (% 32.042) من التباين الكلي . وقيمة الجذر الكامن للمكون الثاني قد بلغت (4.583) وتفسر مكوناته نسبة (% 10.183) من التباين الكلي وهكذا تفسر النتائج لبقية المكونات وبصورة عامة استطاعت هذه المتغيرات من تفسير (% 81.363) من التباين في كافة محاور الرضا الوظيفي .

٣- مصفوفة المكونات او العوامل قبل وبعد التدوير :-

أ- متغيرات الولاء التنظيمي :- تبين مصفوفة المكونات قبل وبعد التدوير عوامل التحليل لكل متغير من متغيرات الولاء التنظيمي على كل عامل من العوامل السبعة التي تم استخلاصها وفق خصائص وصفات مشتركة تضعها في نفس العامل المستخلص كما يوضحها الجدول رقم (8) .

جدول رقم (8) مصفوفة العوامل المستخلصة قبل التدوير لمتغيرات الولاء التنظيمي

مصفوفة المكونات

	المكونات قبل التدوير						
	1	2	3	4	5	6	7
x6	.569		.517				
x7			.687				
x8	.519						
x9		.603					
x10		-.504-					
x11							
x12					.562		
x13	.585						
x14	.591						
x15							.627
x16				.655			
x17	-.570-						
x18			.571				
x19	.603						
x20			.568				
x21		.781					
x22			.537				
x23	.623						

توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

يوضح الجدول الاتي مصفوفة العوامل المستخرجة بعد تدويرها لكي يتم معرفة عوامل التحليل لكل

جدول رقم (9)

مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير لمتغيرات الولاء التنظيمي
مصفوفة المكونات

المتغير	المكونات بعد التدوير						
	1	2	3	4	5	6	7
X1	.862						
X17	.762						
X2	.658						
X4		.768					
X3		.713					
X6		.661					
X16		.589					
X9		.500					
x13			.782				
x12			.745				
X15			.651				
X18					.518		
X8				.876			
x14				.655			
x11					.914		
X5					.503		
X7						.891	
X10							.821

❖ تسمية العوامل بعد التدوير وحسب المكونات :- بعد ان تم وضع المتغيرات الخاصة لمحور الولاء التنظيمي بعد اجراء التحليل العاملي وبحسب درجة تشعبها في المكونات السبعة يقترح الباحث اسماء المكونات الجديدة وبحسب درجة التقارب بين المتغيرات كما هو واضح في الجدول رقم (10) الاتي

توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

جدول رقم (10)

اسماء المكونات المقترحة للمتغيرات بعد التحليل العاملي لمحور الولاء التنظيمي

اسم المكون المقترح	ارقام المتغيرات	ا رقام المكونات
الانتماء والاعتزاز بالكلية	(2,17,1)	-١
سمعة الكلية والمحافظة عليها	(9),16,6,3,4	-٢
تفضيل المصلحة الخاصة	(15,12,13)	-٣
مجابهة الشكاوي وحل المشاكل بتقديم الاقتراحات	(5),18,11	-٤

مع العلم انه تم استبعاد العوامل التي تحتوي على اقل من ثلاثة متغيرات .

ب- متغيرات الرضا الوظيفي :- تبين مصفوفة المكونات قبل التدوير عوامل التحليل لكل متغير من

متغيرات الرضا الوظيفي على كل عامل من العوامل الاثني عشر التي تم استخلاصها وعند اجراء التحليل

خصصت التسلسلات (X24-X68) لاختلاف عدد المتغيرات بحسب المحاور الفرعية كما يوضحها الجدول رقم

(11) .



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

جدول رقم (11) مصفوفة المكونات قبل التدوير لمتغيرات الرضا الوظيفي في المحاور كافة

مصفوفة المكونات

	المكونات قبل التدوير											
		2		4	5	6		8		11	2	1
x24	.660											
x25	.617											
x26	.529						533					
x27	.585											
x28		.630		.517								
x29	.668											
x30	.564											
x31	.696											
x32	.669											
x33	.777											
x34	.702											
x35	.725											
x36	.713											
x37	.667											
x38	.715											
x39												
x40												
x41	664											
x42	514											
x43	612											
x44												
x45					522							
x46	529											
x47					.574							



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية – بغداد

x48	618								
x49		.630							
x50									
x51	539								
x52									
x53									
x54	549								
x55	564								
x56	675								
x57	691								
x58	537								
x59	674								
x60	717								
x61	722								
x62									
x63									
x64	785								
x65	642								
x66		.606							
x67									
x68		.588							



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لأستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

49					784				
67					739				
28						796			
47						549			
52							.775		
48									
44								749	
26								600	
46								563	
53									745
63									
45									.777
39									
									853

من بيانات الجدول السابق نلاحظ ان المتغيرات الخاصة بالرضا الوظيفي في المحاور الستة الفرعية والبالغ عددها (5) قد توزعت على مكونات التحليل العاملي الاثني عشر وفق عوامل وصفات مشتركة بينها تحدد موقعها في نفس المكون .

❖ تسمية العوامل بعد التدوير وحسب المكونات :- تم وضع المتغيرات الخاصة بالرضا الوظيفي عند اجراء التحليل العاملي حسب درجة تشبعها في المكونات الاثني عشر يقترح الباحث اسماء المكونات الجديدة وحسب درجة التقارب بين المتغيرات كما هو واضح في الجدول رقم (13) الاتي

جدول رقم (13)

اسماء المكونات المقترحة للمتغيرات بعد التحليل العاملي لمحاور الرضا الوظيفي

اسم المكون المقترح	ارقام المتغيرات	ارقام المكونات
روح المبادرة والعمل الجماعي	(29,25,36,32,35,61,31,38,60,37,59,24,34,33)	-١
توفير فرص التطوير العلمي	(43,51,50,64,65)	-٢
توفر العدالة في الترقيات العلمية	(40,55,41,56,54)	-٣
المكانة الاجتماعية وتحقيق الذات	(42,66,62,68)	-٤
تطبيق الانظمة والقوانين	(29,30,25,27)	-٥
السعادة وطبيعة العمل	(46,26,44)	-٦

ومن الجدير بالذكر انه قد تم استبعاد المتغيرات من المكونات الرئيسية والتي يكون عددها اقل من ثلاثة .

4- تحليل التباين المفسر لكافة المحاور الفرعية من محور الرضا الوظيفي :- يبين الجدول رقم (14) نسبة مساهمة كل محور فرعي في استخلاص العوامل وكما يلي :



توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء
المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الادارية - بغداد

جدول رقم (14)
نسبة مساهمة المحاور الفرعية في استخلاص العوامل

اسم المحور الفرعي	عدد المتغيرات	عدد العوامل المستخلصة	النسبة المئوية للتأثير
٢- محور النمط الاداري للقيادة	8	2	75.414 %
٦- محور الرضا عن التقدير وتحقيق الذات	7	2	71.537 %
٥- محور الرضا عن الرواتب والترقيات والحوافز	8	2	70.321 %
١- محور الرضا عن الانظمة والتعليمات	7	2	67.166 %
٤- محور الرضا عن العلاقات مع الزملاء	6	2	62.435 %
٣- محور طبيعة العمل	9	٢	61.585 %

ومن ملاحظة الجدول رقم (١٤) نلاحظ ان المحور الفرعي والخاص بالنمط الاداري قد حقق اعلى نسبة تأثير وبالغة (75.414%) ثم محور التقدير وتحقيق الذات وحقق نسبة تأثير (71.537%) ومن ثم محور الرضا عن الرواتب والترقيات والحوافز وحقق نسبة تأثير (70.321%) وهكذا لبقية المحاور .

المبحث الرابع - الاستنتاجات والتوصيات :- توصل الباحث الى مجموعة من

النتائج وهي :

أولاً :- الاستنتاجات :-

١- كانت نسبة التباين المفسر لمتغيرات الرضا الوظيفي كافة في جميع المحاور الفرعية قد أعطت تفسيراً قدره (% 81.363) في حين كانت هذه القيمة (% 74.427) لمتغيرات الولاء التنظيمي كافة من هذا نستنتج أن المتغيرات الداخلة في التحليل العاملي لها تأثير كبير في ارتفاع هذه النسب وقد تباينت نسب التأثير من عامل الى اخر.

٢- بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي لاحظنا ان مصفوفة المكونات بعد التدوير لمحور الولاء التنظيمي قد تجمعت في المكون الثاني اذ ضم (5) متغيرات تتعلق جميعها بموضوع سمعة الكلية والمحافظة عليها . اما متغيرات الرضا الوظيفي فقد ضم المكون الاول منه (14) متغيراً لجميع المحاور الفرعية تتعلق بمفهوم روح المبادرة والعمل الجماعي من هذا نستنتج أن اعضاء الهيئة التدريسية لهم استجابات عالية للمتغيرات الاله في موضوعي الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي .

٣- عدد العوامل المستخلصة لمحور الرضا الوظيفي ان للمحاور الفرعية كافة كانت متساوية لكنها تباينت بالتأثير حيث كان محور النمط الاداري للقيادة قد أثر بأعلى نسبة وقدرها (% 75.414) في حين كان عدد العوامل المستخلصة لمتغيرات الولاء التنظيمي (7) وبنسبة عامة قدرها (% 74.427) من هذا نستنتج بأن تأثير الولاء والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية.

٤- وجود علاقة ايجابية بين متغيرات الولاء التنظيمي ومتغيرات الولاء الوظيفي بالمحاور كافة ولا سيما الخاصة بأعضاء الهيئة التدريسية من هذا نستنتج حب التدريسين للكلية التي يعملون بها مما يستوجب العمل على تعزيزها والاهتمام بها .

٥- ارتفاع قيم الاحصاءات الوصفية عن المعدلات القياسية بحسب مقياس ليكرت الخماسي من هذا نستنتج ان درجات الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي كانت ذات استجابات عالية لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية .

ثانياً :- التوصيات :- يوصي الباحث بما يأتي:

١- امكانية اجراء البحث لكتليات متناظرة لغرض اجراء المقارنات الفعلية للتحقق من مستويات الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي فيما بينها .

٢- تعزيز مقومات الولاء التنظيمي ومتغيرات الرضا الوظيفي التي تعاني من القيم المتدنية بما يكفل التوصل لرفع مستويات هذه المحاور في الكلية .



المصادر العربية والاجنبية :-

اولا :- المصادر العربية

- ١- جودة ، محفوظ ، " التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام SPSS " ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى ، الاردن - عمان ، 2008 .
- ٢- صبري ، عزام ، " الاحصاء الوصفي ونظام SPSS " ، عالم الكتب الحديث ، عمان ، 2006 .
- ٣- المخلافي ، محمد ، " أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء " ، بحث منشور ، مجلة جامعة دمشق ، مجلد (17) ، العدد (2) ، صفحة (185 - 120) .
- ٤- القرشي ، أحسان كاظم شريف ، " الطرائق المعلمية والطرائق اللامعلمية في الاختبارات الاحصائية " ، مطبعة الديواني ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٧ .
- ٥- ياسين ، أيمن ، " الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله " ، رسالة ماجستير ، جامعة بيرزيت، فلسطين .

ثانيا :- المصادر الاجنبية

" Job Satisfaction of University Academics ، Karim ،1- Sesanga
Issue (1) –pp (33-56) ، Vol (50) ،perspectives from Uganda Higher Education



**Employment of exploratory factor analysis to extract factors
Organizational Loyalty and job satisfaction
Case Study in the College of Technology Management – Baghdad**

Abstract :-

According to the measuring the relationship between organizational loyalty and job satisfaction among staff members at one college in the higher education ministry in Iraq by using exploratory factor analysis methods to extraction the components which have the major effects on the variables related to organizational loyalty and job satisfaction .

The research contains four basic topics, the first section related to methodology and regarding the conceptual framework it is discussed in the second section, and the third section concentrated at the presentation and the analysis Scientific results and practical results are section presented in the fourth.

Key Words: Organizationl Loyalty- Job Satisfaction- Factor Analysis- Variable Reduction- Exploratory- Eigen Value- Communalities- Variable Extraction- Rotation- Normal Distribution- Descriptive Statistic- Berlet Test