



استخدام التحليل العاملي لدراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والإنتاج المعرفي للأستاذ الجامعي  
بالسودان (دراسة حالة جامعة امدرمان الإسلامية)

د. أنور الزين بابكر مصطفى. [anowrbab1976@gmail.com](mailto:anowrbab1976@gmail.com)<sup>1</sup> د. مامون يسن بدوي بابكر<sup>2</sup>

[mamoun.badawy@gmail.com](mailto:mamoun.badawy@gmail.com) OR [mybabkr@kku.edu.sa](mailto:mybabkr@kku.edu.sa)<sup>3</sup> مناضل طلحة<sup>3</sup>

[mnadel1992@gmail.com](mailto:mnadel1992@gmail.com) com

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة الرضا الوظيفي والإنتاج المعرفي للأستاذ الجامعي من خلال التعرف على العوامل والظروف والاضواء البيئية التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاج المعرفي لديه ، ومن أهم أهداف البحث التعرف على أهم العوامل والظروف التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية ،الكشف عن مدى أهمية المتطلبات المهنية ومدى توافرها في أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم وارتباط ذلك ببعض المتغيرات ، وتم استخدام أسلوب التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية ، واعتمد البحث على المنهج الإحصائي الوصفي والتحليلي، تم جمع البيانات عن طريق الإستبانة وتم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس حجمها 301 عضو هيئة تدريس ، وتم تحليل البيانات بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS، تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها : وجود ثلاثة عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وهي العامل الإداري وعامل البيئة والعلاقات العامة والعامل الاقتصادي ، وجود خمسة عوامل تؤثر على الإنتاج المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس وهي عامل الرغبة والاهتمام بالإنتاج المعرفي وعامل البيئة المكتبية والمناخ العام والعامل المادي وعامل الأعباء الإدارية وعامل توزيع الإشراف على الرسائل العلمية ، وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها

1. أ. مساعد بقسم إدارة الأعمال -كلية المجتمع بجامعة الملك خالد - أ. مساعد بقسم الإحصاء جامعة امدرمان الإسلامية - السودان سابقا

2. رئيس قسم إدارة الأعمال بكلية المجتمع بجامعة الملك خالد- السعودية - وأستاذ إدارة الأعمال المشارك بجامعة الجزيرة- السودان .

3. باحث :جامعة امدرمان الإسلامية - كلية الاقتصاد - قسم الإحصاء والاقتصاد القياسي.



أن تولي الجهة المسؤولة بجامعة ام درمان الإسلامية إهتمامها برفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية العلمية ، تقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالي، تطوير مستوى الخدمات المكتبية في المكتبة المركزية والكليات ، وتوفير الكتب والمراجع العلمية والدوريات والتجهيزات المطلوبة لإجراء البحوث العلمية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - الإنتاج العلمي - التحليل العاملي.

### Abstract:

This research study career job satisfaction and the production of knowledge of the university professor satisfaction by identifying the factors , circumstances and environmental conditions , that affect AI level of job satisfaction and production of knowledge of the university professor , The most important goals of the research is to identify the necessary factors and conditions that affect the level of job satisfaction and the level of productivity of scientific of faculty members at Omdurman Islamic University, Also to declare the importance of professional requirements and availability in faculty members from their point of view and link it to some variables, Using the main components (principal) of factor analysis, The study depends on the descriptive analytical statistical methodology, The data was collected through the questionnaire which distributed to the members of the faculty as a sample , its size was 301 members , then data was analyzed by



statistical analysis software (spss) , and after analyzing the data , there are several findings , including, the presence of three factors which affects the job satisfaction of the faculty members an administrative factor , the environment , and public relations factor , and the economic factor , And there are five factors that affect the production of knowledge among faculty members, a desire , and interest in production of knowledge factor , desktop environment , and public climate factor , physical factor , administrative burdens and distribution supervision of the Theses factor , The study he came up with several recommendations, To take over the party responsible of Omdurman Islamic University in raising the level of job satisfaction , the level of scientific productivity, provide incentives, increased financial support, the level of development of library services in the Central Library and colleges, providing books and scientific references , and the required equipment to conduct scientific research.

**Key words: job satisfaction – the production of knowledge – factor analysis**



## المقدمة :

ان التحليل العملي للمتغيرات المتعددة يتجه نحو فحص العلاقات الارتباطية بين عدد من المتغيرات واستخلاص الأسس التصنيفية العامة بينهما في عدد قليل من العوامل ،ولذلك تم توظيفه الى تقييم حالة الرضا الوظيفي والإنتاج المعرفي لتحديد اهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاج المعرفي لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية , نسبة لأهمية دور اعضاء هيئة التدريس ومكانته في تحقيق اهداف الجامعة ودور الادارة العليا في تهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على زيادة فاعليتها وتطويرها وتحسين الأداء العلمي والإداري وتحقيق التنمية المطلوبة .

## مشكلة الدراسة:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله ، والإنتاج المعرفي هو ما ينتجه عضو هيئة التدريس من كتب مؤلفة ، وابحاث علمية منشورة ، وأوراق عمل في ندوات ومؤتمرات علمية ، ومناقشة رسائل الدراسات وغير ذلك في تخصصه , ويعتبر الإنتاج المعرفي أحد الوظائف الأساسية للجامعة ، ومن خلال التدريس والبحث العلمي تؤدي الجامعة دورها الريادي في خدمة المجتمع وتطوره وازدهاره، ورغم أهمية الإنتاج العلمي في مؤسسات التعليم العالي ومن خلال الدراسات السابقة اتضح ان معدل الانتاجية العلمية لاعضاء هيئة التدريس في الجامعات السودانية منخفض الى حد كبير اذا ما قورن بنظرائهم في الدول المتقدمة .

## أهمية الدراسة :

ترتبط أهمية الدراسة بالجامعة باعتبارها مركزاً للبحث العلمي مما يتوافر لديها من القدرة علي تنمية المعرفة ، لذا فمن الأهمية التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس بالجامعة



، ومدى توافر الاساليب والوسائل المختلفة التي تيسر عملية الإنتاج العلمي ، هذا فضلاً عن التعرف على الصعوبات التي تُحد من حجم الإنتاجية العلمية كماً ونوعاً ، لذا يقدم هذا البحث بعض المؤشرات لاساتده ومتخذي القرار لمعرفة اوجه القصور والنقص في امكانيات الكليات المختلفة ، وكذلك من أهمية البحث تعريف الباحثين في الدراسات التربوية والنفسية وطلاب الدراسات العليا بالتحليل العملي وطرائقه وخطواته وشروطه وفرضياته كإسلوب احصائي في الدراسات النفسية والتربوية .

#### اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الي :-

1. التعرف على اهم العوامل والظروف التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الانتاجية العلمية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية.
2. الكشف عن مدى أهمية المتطلبات المهنية ومدى توافرها في اعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم ، وارتباط ذلك ببعض المتغيرات.
3. دراسة البناء العملي باستخدام التحليل العملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية واستخدام محك كايزر والتباين المفسر لتحديد عدد العوامل .

فرضيات الدراسة : تتمثل فيما يلي :-

1. وجود عوامل إقتصادية تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والانتاج المعرفي لاعضاء هيئة التدريس .
- 2- وجود عوامل إدارية وبيئية تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والانتاج المعرفي لاعضاء هيئة التدريس .
- 3- عدم توفر المناخ العلمي السليم في الجامعة يتسبب في انخفاض دافعية اعضاء هيئة التدريس للقيام بالإنتاجية العلمية.



4- عضو هيئة التدريس لم يعد يشغل نفسه بالبحث العلمي والمؤلفات والأوراق العلمية.

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف وتحليل بيانات الدراسة باستخدام أسلوب التحليل العاملي لمعرفة العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والانتاج المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

مصادر البيانات وأداة التحليل :

تم جمع البيانات عن طريق استبانة تم توزيعها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية ، كما تم تحليل البيانات اعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS.

الاطار النظري :

مفهوم التحليل العاملي :

- الجذر الكامن Eigenvalue يقيس الجذر الكامن حجم التباين في كل المتغيرات التي تحسب علي عامل واحد فقيمة الجذر الكامن ليس نسبة لتفسير التباين ولكنها لقياس حجم التباين ويستخدم لإهداف المقارنة، ووفقاً لمحك كايزر يتم قبول العامل الذي تكون فيه قيمة الجذر الكامن اكبر من الواحد الصحيح أما إذا كانت القيم اقل من الواحد الصحيح فيتم رفض العامل.

- الإشتراكيات Communalities هي مجموع مربع تحميلات العامل علي المتغيرات المختلفة والتي استخلصت من المصفوفة العاملية، ان كل متغير يساهم باحجام مختلفة في كل عامل من العوامل ومجموع مربعات هذه الاسهامات او التشبيعات في العوامل هي قيمة الاشتراكيات.

- إستخلاص العوامل Extraction تتعلق عملية استخلاص العوامل باختيار مجموعة المتغيرات التي تفسر اكبر قدر ممكن من التباين الكلي، وهذا ما يشكل العامل الاول، ثم بعد ذلك يتم اختيار مجموعة المتغيرات



التي تقدر أكبر قدر ممكن من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول وهذا مايشكل العامل الثاني وهكذا.

- التدوير Rotation بعد التوصل إلى العوامل وتشبيعاتها، تأتي عملية تدوير العوامل الي مكان اخر يساعد في تفسيرها، ان الهدف الأساسي من تدوير العوامل هو التوصل الي تشكيلة مناسبة للعوامل يمكن تفسيرها، وبالتالي فإن تدوير العوامل يساعد في تفسير العوامل تفسيراً منطقياً.

- تشبيعات العوامل Loadings تشبيح العوامل هي درجة إرتباط كل متغير مع عامل معين، ويعتبر مفهوم تشبيح العامل مهماً جداً حيث ان كثير من الحسابات يتم معالجتها من جداول تشبيعات العوامل وإذا كان تشبيح عامل معين اكبر من 0.3 فان المتغير الذي له علاقة به يساعد في وصفه جيداً ، أما تشبيعات العوامل التي تكون اقل من 0.3 فيمكن اهمالها وعدم الأخذ بها.

نموذج التحليل العاملي : بافتراض ان المتجه العشوائي المشاهد (X) به (P) من العناصر , وان متجه متوسطاته ( $\mu$ ) ومصفوفة تغايراته ( $\epsilon$ ), يفترض النموذج العاملي ان (X) تعتمد خطياً على عدد قليل من المتغيرات العشوائية غير المشاهدة ( $F_1, F_2, \dots, F_m$ ) تسمى العوامل العامة (common factors) وايضاً على عدد (P) من مصادر الاختلاف ( $1\epsilon, 2\epsilon, \dots, P\epsilon$ ) تسمى الاخطاء او العوامل الخاصة (specific factors) , وعلى وجه التحديد نجد ان النموذج العاملي هو (1) :

$$\begin{aligned} X_1 - \mu_1 &= e_{11}F_1 + e_{12}F_2 + \dots + e_{1m}F_m + \epsilon_1 \\ X_2 - \mu_2 &= e_{21}F_1 + e_{22}F_2 + \dots + e_{2m}F_m + \epsilon_2 \\ &\cdot \\ &\cdot \\ X_p - \mu_p &= e_{p1}F_1 + e_{p2}F_2 + \dots + e_{pm}F_m + \epsilon_p \end{aligned} \rightarrow (1)$$



وباستخدام المصفوفات نجد ان :

$$X - \mu = LF + \varepsilon \quad \rightarrow (2)$$

حيث ان :

$X - \mu$  : قيمة المتغيرات الاصلية المشاهدة مطروحاً منها الوسط الحسابي والتي تتكون من الابعاد

(Px1)

$L$  : مصفوفة (التحميل) معاملات الارتباط بين المتغيرات المشاهدة والعوامل غير المشاهد بالابعاد (Pxm)

$F$  : قيمة العوامل المشتركة بالابعاد (mx1)

$\varepsilon$  : قيمة البواقي بالابعاد (Px1)

الفرضيات الأساسية لتحليل العاللي :

الفرضية الاولي :

تعتمد هذه الفرضية علي اساس وجود ارتباطات بين مجموعة من المتغيرات وان هذه الارتباطات ناتجة عن وجود عوامل مشتركة فيما بينها ، والتحليل العاللي يهدف الى تفسير هذه الارتباطات بعوامل تكون اقل من المتغيرات المستخدمة وان هذه المتغيرات تاخذ القيمة المعيارية للمتغيرات وذلك للحصول علي متغيرات تتوزع توزيعاً طبيعياً بوسط قدره صفر وتباين قدره واحد لتسهيل العمليات الحسابية وكذلك للتخلص من أختلاف وحدة القياس للمتغيرات ان وجد، وتحت هذه الفرضية يقسم التباين الكلي للمتغيرات الي ثلاثة أنواع هي:.

1- التباين المشترك العام: يسمى كذلك بالتباين المشاع أو كميات الشيع وهو كذلك الجزء من التباين الذي

يرتبط مع بقية المتغيرات الاخرى من خلال العوامل المشتركة ويحسب من معاملات العوامل العامة.





2- التباين الخاص: هو ذلك الجزء من التباين الكلي الذي لا يرتبط مع اي متغير وإنما مع المتغير نفسه.

3- تباين الخطأ: هو ذلك الجزء من التباين الكلي الناتج من العوامل غير المفسرة في النموذج.

الفرضية الثانية :

تقوم الفرضية الثانية في التحليل العاملي بافتراض وجود ارتباط بين المتغيرين  $(i,j)$  ويمكن حسابة علي اساس طبيعة وتأثير احتمالات (تشبعات) العوامل المشتركة ويمكن تمثيل هذا الفرض بالنسبة للعوامل المتعامدة بالمعادلة التالية:

$$R = a_{i1}a_{j1} + a_{i2}a_{j2} + \dots + a_{iq}a_{jq} \rightarrow (3)$$

اي أن معامل الارتباط بين كل متغيرين يساوي حاصل ضرب احتمالات المتغيرات بالعوامل المشتركة بينها.

- طرق التدوير Rotation Method (2):

توجد طريقتان لتدوير العوامل هما التدوير المتعامد والتدوير المائل وكل من الطريقتين تحاول التوصل الى تكوين عاملي بسيط وله معني ، والهدف من تدوير مصفوفة العوامل هو اعادة توزيع التباين من العوامل التي تم أستخلاصها مبكراً الي العوامل التي يتم استخلاصها فيما بعد بغرض التبسيط وأعطاء التحليل معني نظري أكثر قبولاً ، فالعوامل المتعامدة يسهل التعامل معها وتفسيرها لانها مستقلة عن بعضها البعض، وبالتالي فان الإرتباط بين العوامل يكون صفر، أما العوامل المائلة فهي أكثر ملاءمة للواقع العقلي وذلك لتداخل المتغيرات في الموقف الواحد وصعوبة تفسيره بعوامل مستقلة ويسمح هذا النوع من التدوير بالارتباط بين العوامل ، ولا يوجد اساس علمي لتفضيل طريقة تدوير علي الأخرى ، وإنما التفضيل هو طبيعة البحث.

التدوير المتعامد يمتاز بما يلي (3) .:

1- الاستغلال : وهو عدم ارتباط المحاور فيما بينها .



2- البساطة : يسهل تناول العوامل المتعامده بالعمليات الحسابية والرسم البياني .

3- السهولة : العمليات احسابية للمحاور المتعامده اسهل منها للمحاور المائلة .

بينما يمتاز التدوير المائل بما يلي .:

الترابط : يصلح هذا النوع من التدوير الذي يقوم علي الترابط وليس التعامد

- طرق التدوير المتعامد :

- كوارتيماكس Quartimax فيها يتم تدوير المحاور بحيث يكون وزن المتغير عالي على عامل واحد فقط ومنخفض بقدر الامكان علي بقية العوامل ، أي أنها تهتم بتبسيط تشبيعات المتغيرات علي العوامل ، وتهدف هذه الطريقة إلى تعظيم مجموع تباينات صفوف المصفوفة العاملية وعلي الرغم من أن هذه الطريقة تستخدم أحياناً الا أنه تبين عدم فعاليتها في التوصل الي التكوين البسيط أو العوامل المشتركة حيث أنها في الكثير من الاحيان تؤدي الي عامل عام بعد التدوير لذلك يفضل إستخدام طريقة أخرى .

- فاريماكس Varimax حيث أن طريقة كوارتيماكس تركز علي تبسيط التشبيعات في الصفوف (المتغيرات) فإن طريقة فاريماكس تركز تبسيط التشبيعات في الاعمدة (العوامل) ففي طريقة كوارتيماكس يمكن لعدد من المتغيرات ان تنتسبع مرتفعاً او متوسطا علي عامل واحد ، أما طريقة فاريماكس فإن التشبيعات علي العوامل تكون واحد أو صفر ، وحتى يحدث هذا التبسيط للتشبيعات فإن تباين مربعات التشبيعات في كل عمود (عامل) يكون أكبر من ما يمكن لهذا سميت فاريماكس ، وتعد هذه الطريقة تعديل لطريقة كوارتيماكس كما أن طريقة فاريماكس هي أكثر طرق التدوير المتعامد استخداماً.



- اكويماكس equimax هي تستخدم نفس الاسلوب المتبع في الطريقتين السابقتين وتحاول أن توازن بينهما، بعني أنها تهتم بتبسيط تشبيعات المتغيرات (الصفوف) وتبسيط تشبيعات العوامل (الأعمدة) ولكنها لا تستعمل بكثرة.

- طرق التدور المائل

- أقل ميل مباشر Direct oblimin

- باروماكس Promax

تؤدي هذه الطريقة إلي استخلاص عوامل مرتبطة ، أي ليست متعامدة كما في التدوير المتعامد حيث ان المحاور المرجعية للعوامل بينها تحصر زوايا ليست قائمه.

طرق التحليل العاملي : تحدد الطرق الحسابية المستخدمة في التحليل العاملي الكثير ، فهناك الطريقة القطرية ، الطريقة المركزية ، والطريقة المركزية باستخدام متوسط الارتباطات ، وطريقة المكونات الاساسية ، ونوجزها فيما يلي<sup>(4)</sup>:

1/ الطريقة القطرية: وتعد من الطرق المباشرة والسهلة في التحليل العاملي، ويمكن استخدامها اذا كان لدينا عدد قليل من المتغيرات وتؤدي الى استخلاص أكبر عدد ممكن من العوامل وتتطلب هذه الطريقة معرفة سابقة ودقيقة بقيم شيوخ المتغيرات، وبدون هذه المعرفة لا يمكن استخدامها، وتستمد الطريقة القطرية اسمها من كونها تقوم على استخدام القيم القطرية باستخلاص هذه القيمة بكاملها من العامل الاول، وبذلك يكون جذر هذه القيمة هو تشبع المتغير الاول على العامل الاول، ويطلق عليه اسم التشبه القطري.

2/ الطريقة المركزية: كانت الطريقة المركزية أكثر طرق التحليل العاملي استخداماً وشيوعاً الى عهد قريب نظراً لسهولة حسابها فضلاً عن استخلاص عدد قليل من العوامل العامة، غيرا ان هذه الطريقة تقتصر الى عدد



من المزايا الهامة، أهمها أنها لا تستخلص الا قدرًا محدوداً من التباين الارتباطي ، تتحدد قيم الشيوخ في المصفوفة الارتباطية وفق تقديرات غير دقيقة حيث تستخدم اقصى ارتباط بين المتغير وى متغير فى المصفوفة وهو اجراء يؤدي الى خفض رتبة المصفوفة

3/ الطريقة المركزية باستخدام متوسطات الارتباطات:

لا تختلف هذه الطريقة عن الطريقة المركزية المعتادة الا فى استخدامها تقدير الشيوخ عبارة عن متوسطات ارتباطات المتغير ببقية المتغيرات فى المصفوفة ثم حساب العوامل بعد وضع المتوسط الخاص بارتباطات كل متغير فى خليته القطرية ولهذا السبب يطلق على هذا الاسلوب اسم الطريقة المركزية باستخدام المتوسطات . غير ان هذه الطريقة لاتوفر نفس الدقة التى تجدها فى الطريقة المركزية التامة ، اذ تؤدي الى خفض محدود فى نسبة التباين التى تعبر عنها العوامل الناتجة ، غير ان هذه الطريقة تبدو مفيدة فى حالة وجود عدد كبير من المتغيرات دون توفر وسائل آلية لاجراء العمليات الحسابية<sup>(5)</sup>

4/ طريقة المكونات الاساسية: تعد طريقة المكونات الاساسية من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً فى بحوث الشخصية، ولهذه الطريقة مزايا عدة منها انها تؤدي الى تشبعات دقيقة وكذلك فإن كل عامل يستخرج اقصى كمية من التباين (اي ان مجموع مربعات تشبعات العامل تصل الى اقصى درجة بالنسبة لكل عامل)، وتؤدي الى اقل قدر ممكن من البواقي، كما ان المصفوفة الافتراضية تختزل الى اقل عدد من العوامل المتعامدة (غير المرتبطة).<sup>(6)</sup>

### مفهوم الرضا الوظيفي :

بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ بشر كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد



تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبًا ما يصعب تفسيرها لأنها متغيره بتغيير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة ، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو أما أن يكون راضيًا عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل. وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة (7)

وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصله للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإرادته . ويعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل حصيلة مجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساسًا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعليه في الإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق . كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والإرتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل والإنتاج.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ونوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين



والعلاقة بين العاملين والمرتب وفرص الترقية والتقدم في العمل ومزايا العمل في المنظمة الأمان في العمل ومسئوليات العمل وإنجازته والمكان والاعتراف والتقدير<sup>(8)</sup>

و يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا ، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الأشراف الذي يخضعون له ، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا<sup>(9)</sup> عليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد من الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن رؤسائه اللذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها وباختصار فإن الرضا الوظيفي هو داله لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته .ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن المرؤوسين والرضا عن أساليب التوجيه والأشراف والقيادة والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد.<sup>(10)</sup>

### أهمية الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي إحدى الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلي زيادة الإنتاجية ويزداد عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع . وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض



نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وأنهم أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلي أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح<sup>(11)</sup> ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تقاوم المشكلات العمالية وزيادة شكاوي العمال من أوضاع العمل وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي<sup>(12)</sup>. وقد ذكر ليكرت أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل ظروف عدم الرضا. وأشار ليكرت إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدني مستوى إنتاجيتها ومن ثم فإن ثمة نوعًا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين<sup>(13)</sup>

#### الإنتاج العلمي وخصائص الاستاذ الجامعي :

يمكن القول ان الاستاذ الجامعي هو الذي يقوم بعملية التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية<sup>(14)</sup> . ويعرف عبدالفتاح جلال الاساتذة الجامعيين على انهم " مجموعة من الاشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية التعليمية بالجامعة والقائمين بوظائف و واجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب واجراء البحوث العلمية والاشراف عليها " كما يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل ، وهو العمود الفقري في تقدم الجامعة وهو مفتاح كل اصلاح واساس كل تطوير ، وعلى كفاءة



وانتاجه يتوقف نجاح الجامعة<sup>(15)</sup> . "وعليه فان الاستاذ الجامعي هو عضو فعال في العملية التعليمية ، حامل لشهادة معينة إما شهادة ماجستير او دكتوراه الى ادوار ومهام عدة داخل الجامعة وخارجها ، ومن مهامه نقل المعارف والمعلومات للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم ، كما يؤدي في النهاية الى نجاح التعليم الجامعي او فشله وبالتالي الى ازدهار او انحطاط المجتمع في مختلف المجالات .

**خصائص الاستاذ الجامعي<sup>(16)</sup> :** من بين الصفات التي يجب ان تتوفر في الاستاذ الجامعي :-

- يجب ان يتحلى بالإخلاص في عملة وانقائه في المجال التربوي وان يسخر له كل طاقاته ، واهتمامه ، والاهداف التربوية ، ويدرك اساليب تحقيقها .

- ان يتمكن من استخدام الوسائل التعليمية المتاحة افضل استخدام .

- كما تعد العدالة في المعاملة صفة هامة من صفات الاستاذ الصالح التي ينبغي ان يمارسها مع جميع طلبته<sup>(17)</sup>

### مهام الأستاذ الجامعي :

لقد حدد كاربونتني carpontier مهام الأستاذ الجامعي في ثلاثة مهام وهي : البحث ، التعليم ، والتنظيم وهي تكمل بعضها البعض . و يمكن اجمال الواجبات المطلوبة من عضو هيئة التدريس بوجه عام في الامور التالية: التدريس ضمن النصاب المقرر<sup>(18)</sup> التدريس الاضافي فوق النصاب المقرر اذا دعت الضرورة إلى ذلك ،اعداد الامتحانات الخاصة بمواده ، المشاركة مع أعضاء قسمه في اعداد الخطط الدراسية وتطوير البرامج للقسم ، الاشراف على الجانب العملي أو الميداني في متطلبات المواد التي يدرسها ، القيام بالبحوث والدراسات وورش العمل والمشاركة في البحوث الجماعية في مجال تخصصه<sup>(19)</sup> ، - الاشراف على بحوث ورسائل طلاب الدراسات العليا، ارشاد طلاب الجامعة وطلاب الدراسات العليا وتوجيههم، الاتصال بكل جديد





في مجال تخصصه، ومتابعة ما استجد من مؤلفات ودوريات وبحوث في مجال تخصصه ، و القيام بالكتابات الابداعية والتحليلات الهادفة التي تسهم في تقديم المعرفة، وخدمة المجتمع.

أساليب وطرق التدريس<sup>(20)</sup> : يشير الواقع على أن أساليب وطرق التدريس توجد بينها جوانب مشتركة وليست كل واحدة بمعزل عن الأخرى ، ويمكن تقسيم أساليب وطرق التدريس في : ثلاث مجموعات<sup>(21)</sup> ،

كمايلي: مجموعة العرض ،مجموعة الاكتشاف و مجموعة التعلم الذاتي

إحتياجات الأستاذ الجامعي : نظرا لأهمية دوره وجب الإهتمام بحقوقه وتوفير حاجاته ليتمكن من القيام بمهامه على اكمل وجه ولعل من اهم الحاجات نذكر : يجب ان يتمتع الأستاذ بحرية الفكر أثناء تقديمه المحاضرة حسب ما يراه مناسباً ووفق قناعته وهذا لكي يتسنى له الإبداع والإبتكار لأداء وظيفته.

الإنتاج المعرفي ( العلمي ) : هو ما ينتجه عضو هيئة التدريس من كتب مؤلفة ، وأبحاث علمية منشورة ، واوراق عمل في ندوات ومؤتمرات علمية ، وإشراف على رسائل الدراسات العليا ، ومناقشة رسائل الدراسات وغير ذلك في تخصصه .

البحث العلمي لاعضاء هيئة التدريس : ان البحث العلمي احد الوظائف الرسمية للجامعة ، هذا ما جعله يشغل وقت وجهد وفكر اساتذة الجامعات ومسؤوليها في جميع الاوساط الاكاديمية بدون استثناء ، ويمكن التمييز بين انواع البحوث وفق عدة معايير لتتسم كلها بصفات تجعلها تحل مكانة مرموقة في التكوين الجامعي .



تحليل البيانات وعرض ومناقشة النتائج:

الاجراءات المنهجية:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لوصف وتحليل بيانات الدراسة باستخدام اسلوب التحليل العاملي

لمعرفة العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والانتاج المعرفي لأعضاء هيئة التدريس.

مجتمع وعينة البحث : مجتمع البحث يتكون من جميع اعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية والبالغ

عددهم 1225 عضواً . اما عينة البحث : فقد تم إختيارها بطريقة عشوائية لتكون ممثلة للمجتمع الذي سحبت منه

، وفي هذه الدراسة اختيرت العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية من جميع الكليات .

وتم تحديد حجم العينة وفقاً لقانون التخصيص المتناسب التالي :-

$$(4) \text{-----} n = \frac{N \sum_{h=1}^k N_h P_h q_h}{N^2 D^2 + \sum_{h=1}^k N_h P_h q_h}$$

تم تقدير حجم العينة  $n$  بنسبة خطأ  $d$  لا تزيد عن 5% عند درجة ثقة 95% بإفتراض ان  $p=q=0.5$  فكان حجم

العينة هو 301 عضو هيئة تدريس ، وتم توزيع حجم العينة على الكليات وفقاً للتخصيص المتناسب بالصيغة

التالية :-

$$n_h = \frac{N_h}{N} * n$$

حيث :

$N$  تمثل حجم المجتمع وهو عدد اعضاء هيئة التدريس بالجامعة 1225

$N_h$  تمثل عدد أعضاء هيئة التدريس في الكلية

$n$  تمثل حجم العينة الذي تم تقديره 301

وتم توزيع العينة على الكليات كما في الجدول التالي :



## جدول (1): حجم العينة حسب الكليات

الرقم	الكلية	عدد اعضاء هيئة التدريس	حجم العينة
1	إصول الدين	101	25
2	الشريعة والقانون	73	18
3	الدعوة الإسلامية	50	12
4	الإعلام	42	10
5	الأدب	96	24
6	اللغة العربية	41	10
7	التربية	130	32
8	الإقتصاد والعلوم السياسية	80	20
9	العلوم الإدارية	65	16
10	الطب والعلوم الصحية	121	30
11	العلوم الهندسية	93	23
12	العلوم والتقانة	144	35
13	الزراعة	79	19
14	الصيدلة	36	9
15	المختبرات الطبية	63	15
16	التمريض	11	3
	المجموع	1225	301

المصدر : اعداد الباحث من مركز تقانة الاحصاء والمعلومات ، جامعة ام درمان الإسلامية ، 2016م  
خصائص العينة :-

## 1- التوزيع التكراري لمتغير النوع : جدول ( 2 ) توزيع افراد العينة حسب متغير النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكور	185	61.5%
إناث	116	38.5%
المجموع	301	100.0%

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
من الجدول (2) اعلاه نجد ان معظم افراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم ( 61.5% ) وباقي العينة من  
الإناث بنسبة ( 38.5% ) .

### 2- التوزيع التكراري لمتغير التخصص: جدول (3) توزيع افراد العينة حسب متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة
علمي	138	45.8%
نظري	163	54.2%
المجموع	301	100.0%

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
من الجدول (3) اعلاه نجد ان معظم افراد العينة تخصصهم نظري حيث بلغت نسبتهم ( 54.2% ) وباقي العينة  
تخصصهم علمي بنسبة ( 45.8% ) .

### 3- التوزيع التكراري لمتغير الدرجة العلمية: جدول ( 4 ) توزيع افراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية

التخصص	العدد	النسبة
محاضر	123	40.9%
استاذ مساعد	103	34.2%
استاذ مشارك	51	16.9%
أستاذ	24	8.0%
المجموع	301	100.0%

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
من الجدول (4) اعلاه نجد ان معظم افراد العينة درجتهم العلمية محاضر حيث بلغت نسبتهم ( 40.9% ) ثم  
استاذ مساعد بنسبة ( 34.2% ) ثم استاذ مشارك بنسبة ( 16.9% ) واخيرا استاذ بنسبة ( 8.0% ) .

## 4- التوزيع التكراري لمتغير سنوات الخبرة: جدول رقم (5) توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

التخصص	العدد	النسبة
1- 5 سنوات	84	27.9
5-10 سنوات	80	26.6
10-15 سنة	60	19.9
15 سنة فأكثر	77	25.6
المجموع	301	100.0

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
من الجدول (5) اعلاه نجد ان معظم افراد العينة سنوات خبرتهم من (5- 1 سنوات) حيث بلغت نسبتهم ( 27.9% ) ثم الذين خبرتهم من (10-5 سنوات) بنسبة ( 26.6% ) ثم الذين خبرتهم من (15سنة فأكثر) بنسبة (25.6%) واخيرا الذين خبرتهم من ( 10-15سنة) بنسبة (19.9%) .

## التحليل العاملي لعوامل الرضا الوظيفي:

تم ترميز عبارات محور عوامل الرضا الوظيفي من  $X_1$  الى  $X_{15}$  كالتالي:  $x_1$  : الإدارة العليا بالكلية تتسم بالمصداقية والشفافية عند اتخاذها للقرارات.  $x_2$  : النمط القيادي للقيادة الأكاديمية بالكلية نمط إيجابي يؤدي إلى الارتقاء بالكلية.  $x_3$  : تتسم العلاقات مع القيادات الأكاديمية بالاحترام والتعاون المثمر.  $x_4$  : علاقة الرؤساء مع الزملاء والمرؤسين تتسم بالحيادية والإيجابية.  $x_5$  : يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات مشاركة فعالة.  $x_6$  : تشعر حالياً بالرضا نحو توزيع أعباء العمل وتجدها توزع بشكل عادل.  $x_7$  : تقدم الكلية حلول لتغطية زيادة الاعباء على أعضاء هيئة التدريس.  $x_8$  : تشعر بالرضا عن دخلك المادى الذى تحصل عليه من الكليه.  $x_9$  : يتوافق دخلك الشهرى مع المستوى الإجتماعى لوظيفتك.  $x_{10}$  : هناك معايير محددة لتوزيع المكافآت والحوافز التشجيعية تتسم بالشفافية وعدم التمييز أو التحيز الغير منطقي.  $x_{11}$  : يتم عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس



وفقا للاحتياجات.  $x_{12}$  : يساعد المناخ العام للعمل على الابتكار والتطوير لصالح العمل.  $x_{13}$  : توفر الكلية كافة المتطلبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى أفضل إنجاز في العمل.  $x_{14}$  : تجد النظام الحالي للترقيات مناسب لأعضاء هيئة التدريس.  $x_{15}$  : إن قواعد تعيين وترقية هيئة التدريس تتسم بالمصداقية والشفافية وبعيدة عن الأغراض الشخصية.

### 1- مصفوفة الارتباطات البسيطة للمتغيرات

جدول (6) مصفوفة الارتباطات البسيطة لمحور الرضا الوظيفي

Correlation Matrix<sup>a</sup>

Correlation	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15
x1	1.00	.628	.288	.254	.338	.216	.281	.207	.074	.304	.330	.298	.369	.229	.354
x2	.628	1.008	.468	.373	.417	.276	.330	.202	.104	.330	.353	.316	.375	.289	.351
x3	.288	.468	1.008	.484	.382	.286	.292	.055	.031	.294	.260	.250	.227	.112	.286
x4	.254	.373	.484	1.008	.263	.219	.248	.026	-.004	.128	.228	.220	.194	.109	.201
x5	.338	.417	.382	.263	1.009	.263	.313	.254	.215	.446	.307	.303	.302	.255	.326
x6	.216	.276	.286	.219	.269	1.009	.230	.200	.146	.263	.273	.160	.151	.143	.194
x7	.281	.330	.292	.248	.319	.230	1.002	.241	.109	.169	.237	.296	.253	.180	.241



x8	.20	.20	.05	.02	.25	.20	.24	1.0	.48	.28	.17	.25	.25	.33	.29
	7	2	5	6	4	0	2	00	9	4	8	7	7	3	3
x9	.07	.10	.03	-	.21	.14	.10	.48	1.0	.29	.18	.32	.28	.24	.27
	4	4	1	.00	5	6	1	9	00	7	9	5	7	9	0
				4-											
x1	.30	.33	.29	.12	.44	.26	.16	.28	.29	1.0	.34	.35	.42	.31	.45
	0	4	0	4	8	6	3	9	4	7	00	2	2	2	9
x1	.33	.35	.26	.22	.30	.27	.23	.17	.18	.34	1.0	.28	.35	.23	.35
	1	0	3	0	8	7	3	7	8	9	2	00	8	9	6
x1	.29	.31	.25	.22	.30	.16	.29	.25	.32	.35	.28	1.0	.47	.33	.38
	2	8	6	0	0	3	0	6	7	5	2	8	00	9	4
x1	.36	.37	.22	.19	.30	.15	.25	.25	.28	.42	.35	.47	1.0	.35	.40
	3	9	5	7	4	2	1	3	7	7	2	9	9	00	0
x1	.22	.28	.11	.10	.25	.14	.18	.33	.24	.31	.23	.33	.35	1.0	.52
	4	9	9	2	9	5	3	0	3	9	9	6	4	0	00
x1	.35	.35	.28	.20	.32	.19	.24	.29	.27	.45	.35	.38	.40	.52	1.0
	5	4	1	6	1	6	4	1	3	0	7	1	8	6	4

a. Determinant = .013

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (spss v (20 ، 2016م  
من جدول (6) مصفوفة الارتباط<sup>a</sup> Correlation Matrix نجد ان هناك علاقات ارتباطية طردية وعكسية بين المتغيرات المختلفة وكذلك علاقات ارتباطية قوية ولكنها قليلة وعلاقات ارتباطية متوسطة وضعيفة ، كما نلاحظ ان اعلى ارتباط كان بين  $X_1$  و  $X_2$  وقيمه 63% مما يشير الى انه لا توجد مشكلة تداخل خطي في البيانات . كذلك نجد أن محدد المصفوفة (Determinant = .013) هو مستوفي للشرط الذي ينص على ان المحدد يجب ان تكون قيمته اكبر من (0.00001) .



2- كفاية حجم العينة واختبار مصفوفة الوحدة : جدول ( 7 ) يوضح مقياس كايزر مير اولكن لمدى كفاية حجم العينة واختبار بارتل

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.868
Approx. Chi-Square	1278.672
Bartlett's Test of Sphericity	Df 105
	Sig. .000

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
من الجدول (7) السابق نجد ان قيمة مقياس kmo تساوي (0.868) وهي اكبر من (0.5) وهذا يدل على  
امكانية الاعتمادية على العوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي وذلك لكفاية حجم العينة المستخدمة  
في الدراسة ، كما نجد ان قيمة الاحتمال المعنوية لاختبار بارتل تساوي (sig=0.000) وهي اقل من  
(0.05) وهذا يدل على ان مصفوفة الارتباط للمتغيرات لا تساوي مصفوفة الوحدة اي ان هنالك ارتباط بين  
المتغيرات مما يدل على امكانية اجراء التحليل العاملي على البيانات .





3- تحديد التباين الكلي المفسر وعدد العوامل : جدول (8) يوضح التباين الكلي المفسر

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.958	33.053	33.053	4.958	33.053	33.053	3.131	20.872	20.872
2	1.684	11.226	44.279	1.684	11.226	44.279	2.804	18.696	39.568
3	1.028	6.853	51.133	1.028	6.853	51.133	1.735	11.564	51.133
4	.882	5.879	57.012						
5	.857	5.712	62.724						
6	.799	5.327	68.051						
7	.762	5.082	73.133						
8	.718	4.785	77.918						
9	.640	4.269	82.188						
10	.534	3.557	85.745						
11	.511	3.407	89.152						
12	.465	3.103	92.255						
13	.444	2.961	95.215						
14	.406	2.708	97.924						
15	.311	2.076	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (spss v 20) ، 2016م

الجدول (8) اعلاه يبين التباين الكلي المفسر وينقسم الي ثلاثة اقسام :



## القسم الأول :

يحتوي الجذور الكامنة المبدئية Initial Eigen values يتم الحل المبدئي بافتراض عدد من العوامل يساوي عدد المتغيرات التي تم ادخالها كما موضح في عمود العوامل component ، يناظر عمود العوامل عمود total والذي يوضح قيم الجذور الكامنة لكل عامل وهي حجم التباين الذي يفسره العامل من المتغيرات ، ويتم بعد ذلك اعطاء النسبة المئوية لتباين كل عامل في عمود % of variance ، وكذلك النسبة التراكمية للتباين في عمود % comulative .

## القسم الثاني :

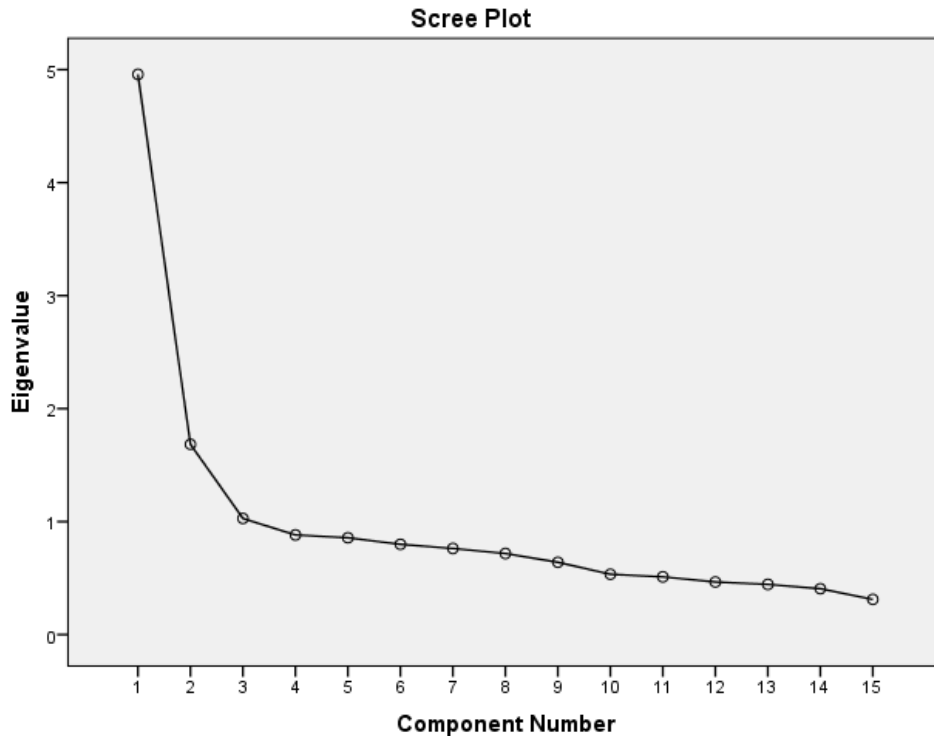
يحتوي مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع Extraction Sums of Squared Loadings قبل تدوير العوامل ، ويحتوي هذا القسم علي نفس البيانات الموجودة في القسم الاول ولكن للعوامل المستخلصة فقط وهي العوامل التي تكون لها قيم جذور كامنة أكبر من الواحد الصحيح ونجد انه تم استخلاص ثلاثة عوامل وتم اسقاط باقي العوامل ، وتفسر العوامل المستخلصة تقريبا نسبة %51.13 من التباين الكلي .

## القسم الثالث :

يحتوي مجموع المربعات بعد تدوير العوامل Rotation Sums of Squared Loadings ، ويتضمن نفس البيانات الموجودة في القسم الثاني ولكن بعد تدوير العوامل المستخلصة ونجد ان عملية التدوير تعمل علي توزيع نسب التباين التي تشرحها العوامل المستخلصة بطريقة متكافئة ومنطقية . ويتضح من اسفل الجدول ان الطريقة التي تم استخدامها لاستخلاص العوامل هي طريقة المكونات الرئيسية Extraction Method: Principal Component .

## 4- الرسم البياني لركام الجذور الكامنة المقابلة للعوامل المختلفة

شكل (1) يوضح الرسم البياني لركام الجذور الكامنة المقابلة للعوامل المختلفة



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (spss v (20 ، 2016 ،  
يوضح الشكل (1) أعلاه الجذور الكامنة لكل عامل تم استخلاصه ، كما يبين ان كمية التباين التي تعزى  
لكل عامل تتلاشى بحدة مع استخلاص العوامل المتعاقبة ، يتضح ان الركام يبدأ في الظهور مع العامل  
الاول والثاني والثالث كما نجد ان العامل الرابع يقابل قيمة جذر كامن اقل من الواحد الصحيح لذلك يتم  
الاحتفاظ بالثلاثة عوامل الاولى .



## 5- القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات Communalities

جدول ( 9 ) القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات Communalities

## Communalities

	Initial	Extraction
x1	1.000	.508
x2	1.000	.621
x3	1.000	.587
x4	1.000	.493
x5	1.000	.453
x6	1.000	.540
x7	1.000	.349
x8	1.000	.623
x9	1.000	.645
x10	1.000	.453
x11	1.000	.342
x12	1.000	.444
x13	1.000	.544
x14	1.000	.502
x15	1.000	.568

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م

يتضح من الجدول (9) ان الاشتراكيات هي مجموع مربعات تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة

والاشتراكيات توضح التباين الذي تفسره العوامل المشتركة من المتغيرات ، ومن الجدول نجد ان العوامل



المشتركة تفسر نسبة عالية من التباين المتغيرات ، حيث ان اعلى نسبة للمتغير  $X_9$  وتساوي 0.64 اي ان 64% من التباين في المتغير  $X_9$  تفسره العوامل المشتركة ، واقل نسبة للمتغير  $X_{11}$  وتساوي 0.34 اي ان 34% من التباين في المتغير  $X_{11}$  تفسره العوامل المشتركة .

### 6- مصفوفة المكونات ( العوامل ) قبل التدوير

جدول (10) مصفوفة المكونات ( العوامل ) قبل التدوير

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
x1	.625		
x2	.698	-.340-	
x3	.550	-.518-	
x4	.445	-.538-	
x5	.639		
x6	.446		.561
x7	.505		
x8	.475	.506	.376
x9	.412	.604	.332
x10	.647		
x11	.581		
x12	.623		
x13	.651		
x14	.547	.356	
x15	.675		

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 3 components extracted.



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م  
الجدول (10) يوضح تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة وهي تمثل الارتباط البسيط بين المتغيرات  
والعوامل التي تم استخلاصها قبل التدوير ، كما نجد ان هنالك مربعات فارغة وهي تحتوي علي ارتباطات  
أقل من 0.3 وتم اسقاطها لعدم أهميتها .

7- مصفوفة المكونات ( العوامل ) بعد التدوير: جدول (11) مصفوفة المكونات ( العوامل ) بعد التدوير

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
x1	.536	.456	
x2	.482	.619	
x3		.748	
x4		.679	
x5	.314	.526	
x6		.584	.439
x7		.520	
x8			.742
x9			.752
x10	.538		.316
x11	.428	.374	
x12	.600		
x13	.708		
x14	.675		
x15	.715		

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2016م



الجدول (11) اعلاه يوضح تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة بعد عملية التدوير ، يتضمن هذا الجدول نفس البيانات التي يحتوي عليها الجدول (15-3) السابق ولكن بعد التدوير اي ان الجدول يعرض التشبعات الخاصة بكل متغير مع كل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير والغرض من عملية التدوير الوصول الي وضع جديد ومنطقي للعوامل لكي يسهل تفسيرها ، ويتضح من اسفل الجدول ان طريقة استخلاص العوامل هي المكونات الرئيسية Principal Component وطريقة تدوير العوامل هي فايرماكس Rotation Method: Varimax ، ونجد انه تم استخلاص ثلاثة عوامل وهي : العامل الاول : وهو اهم العوامل المستخلصة ويفسر %20.87 من التباين الكلي ويضم المتغيرات السبعة التالية :- ( X1: الإدارة العليا بالكلية تتسم بالمصداقية والشفافية عند اتخاذها للقرارات ، X10 : هناك معايير محددة لتوزيع المكافآت والحوافز التشجيعية تتسم بالشفافية وعدم التمييز أو التحيز الغير منطقي ، X11: يتم عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وفقا للاحتياجات ، X12: يساعد المناخ العام للعمل على الابتكار والتطوير لصالح العمل ، X13: توفر الكلية كافة المتطلبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى أفضل إنجاز في العمل ، X14: تجد النظام الحالي للترقيات مناسب لاعضاء هيئة التدريس ، X15: إن قواعد تعيين وترقية هيئة التدريس تتسم بالمصداقية والشفافية وبعيدة عن الأغراض الشخصية ) ، ويمكن تسمية هذا العامل بالعامل ( الإداري ) ،العامل الثاني : وهو يأتي في المرتبة الثانية بعد العامل الاول ويفسر %18.89 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول ويضم المتغيرات الستة التالية :- (X2: النمط القيادي للقيادة الأكاديمية بالكلية نمط إيجابي يؤدي إلى الارتقاء بالكلية ، X3 : تتسم العلاقات مع القيادات الأكاديمية بالاحترام والتعاون المثمر ، X4 : علاقة الرؤساء مع الزملاء والمرؤسين تتسم بالحيادية والإيجابية ، X5: يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات مشاركة فعالة ، X6 : تشعر حالياً بالرضا



نحو توزيع أعباء العمل وتجدها توزع بشكل عادل ، X7 : تقدم الكلية حلول لتغطية زيادة الاعباء على أعضاء هيئة التدريس ) ، ويمكن تسمية هذا العامل بعامل ( البيئة والعلاقات العامة ) ، العامل الثالث : يفسر هذا العامل %11.56 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول والثاني ويضم المتغيرات الثلاثة التالية:- ( X8 : تشعر بالرضا عن دخلك المادى الذى تحصل عليه من الكليه ، X9 : يتوافق دخلك الشهرى مع المستوى الإجتماعى لوظيفتك ، ) ، ويمكن تسمية هذا العامل بالعامل ( الاقتصادي )

**التحليل العاملي لعوامل الإنتاج المعرفي:** تم ترميز عبارات محور عوامل الإنتاج المعرفي من  $y_1$  الى  $y_{18}$  كالتالي :

$y_1$  : توجد الية معتمدة لتوزيع الإشراف على الرسائل العلمية  $y_2$  : يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية بما يحقق اهداف الرسائل  $y_3$  : الأعباء الإدارية تحد من عملية الإنتاج المعرفي  $y_4$  : عدم توفر الوقت الكافي للقيام بالبحث العلمي  $y_5$  : توفر المكتبة تجهيزات مادية للدخول على الإنترنت  $y_6$  : ترتبط المكتبة بصورة مباشرة مع مكتبات الجامعة الاخرى ومراكز البحث العلمى عالمياً  $y_7$  : توجد مراجع ودوريات متنوعة وحديثه  $y_8$  : تفى مقتنيات المكتبة وتتلائم مع احتياجات البحث العلمى  $y_9$  : تُخصص الجامعة موارد مالية للانفاق على البحث العلمى  $y_{10}$  : توجد الية واضحة ومعتمدة لصرف مكافآت النشر الدولى  $y_{11}$  : توجد الية واضحة ومعتمده لحضور المؤتمرات العالميه

$y_{12}$  : تجد الدعم المالى لحضور المؤتمرات كافياً  $y_{13}$  : قلة المؤتمرات العلمية والفكرية والدورات التدريبية في الجامعة  $y_{14}$  : غياب إستراتيجية وطنية للنهوض بالبحث العلمى والإنتاج المعرفي  $y_{15}$  : غياب قيمة العمل الجماعي في عملية الإنتاج المعرفي  $y_{16}$  : عزوف اغلب الاساتذة عن المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية  $y_{17}$  : عدم إهتمام اغلب الأساتذة بالبحث العلمى والإنتاج المعرفي والإكتفاء بالتدريس





فقط  $y_{18}$  : لم تعد الرغبة في مواصلة البحث العلمي دافعا للإنتاج المعرفي عند اغلب الاساتذة بل من اجل

الترقية والكسب المالي .

### 1- مصفوفة الإرتباطات البسيطة للمتغيرات

جدول (12) مصفوفة الاتباطات البسيطة لعبارات محور عوامل الإنتاج المعرفي

Correlation Matrix<sup>a</sup>

Correlation	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18
y1	1.000	.545	-.001	.078	.207	.241	.287	.327	.227	.228	.218	.248	.026	.048	.054	-.026	-.015	-.007
y2	.545	1.000	.017	.094	.197	.220	.292	.289	.139	.208	.168	.169	.058	.020	.076	-.038	.006	.015
y3	-.001	.017	1.000	.456	-.048	.106	.038	.165	.016	.027	.031	.025	.203	.269	.282	.182	.311	.388
y4	.078	.094	.456	1.000	.103	.011	.069	.043	.041	.037	.036	.008	.075	.172	.128	.157	.287	.364
y5	.207	.197	-.048	.103	1.000	.452	.296	.293	.176	.185	.165	.173	.083	-.002	.000	.123	.006	.083
y6	.241	.220	.106	.011	.452	1.000	.518	.521	.325	.263	.254	.225	.095	-.057	.083	.029	.024	.093
y7	.287	.292	.038	.069	.296	.518	1.000	.564	.455	.249	.220	.243	.163	.049	.048	.078	.092	.036
y8	.327	.289	.165	.043	.293	.521	.564	1.000	.324	.264	.255	.226	.096	-.058	.084	.029	.025	.094
y9	.227	.139	.016	.041	.176	.325	.455	.324	1.000	.240	.221	.244	.164	.040	.049	.079	.093	.037
y10	.228	.208	.027	.037	.185	.263	.249	.264	.240	1.000	.222	.245	.164	.041	.050	.079	.094	.038
y11	.218	.168	.031	.036	.165	.254	.255	.255	.221	.222	1.000	.223	.165	.042	.051	.080	.095	.039
y12	.248	.169	.025	.008	.173	.225	.243	.226	.244	.245	.223	1.000	.166	.043	.052	.081	.096	.040
y13	.026	.058	.203	.075	.083	.095	.083	.096	.164	.165	.165	.166	1.000	.044	.053	.082	.097	.041
y14	.048	.020	.269	.172	-.002	.000	.002	.057	.058	.058	.058	.058	.059	1.000	.045	.054	.083	.098
y15	.054	.076	.282	.128	.000	.123	.006	.157	.128	.128	.128	.128	.129	.045	1.000	.046	.055	.084
y16	-.026	-.038	.182	.157	.123	.157	.123	.157	.128	.128	.128	.129	.130	.046	.046	1.000	.056	.085
y17	-.015	.006	.311	.287	.006	.311	.006	.311	.006	.006	.006	.006	.007	.056	.056	.056	1.000	.086
y18	-.007	.015	.388	.364	.083	.388	.083	.388	.083	.083	.083	.083	.084	.056	.056	.056	.056	1.000



y8	.327	.289	-.165-	-.043-	.293	.521	.564	1.000	.416	.348	.207	.228	.051	-.001-	-.007-	.028	.009	-.013-
y9	.227	.139	-.016-	.041	.176	.325	.455	.416	1.000	.344	.373	.325	.099	.023	.049	.072	.061	.026
y10	.228	.208	-.027-	.037	.185	.263	.249	.348	.344	1.000	.375	.285	.097	.082	.038	.075	.044	.018
y11	.218	.168	.031	.036	.165	.254	.220	.207	.373	.375	1.000	.431	.121	.079	.088	.126	.109	.063
y12	.248	.169	.025	.008	.179	.225	.248	.228	.325	.285	.431	1.000	.171	.104	.099	.028	.115	.071
y13	.026	.058	.203	.075	.083	.095	.163	.051	.099	.097	.121	.171	1.000	.449	.378	.309	.386	.368
y14	.048	.020	.269	.172	-.002-	.057-	.049	-.001-	.023	.082	.079	.104	.449	1.000	.619	.372	.420	.370
y15	.054	.076	.282	.128	.000	-.083-	.048	-.007-	.049	.038	.088	.099	.378	.619	1.000	.411	.376	.403
y16	.026	-.038-	.182	.157	.123	-.029-	.078	.028	.072	.075	.126	.028	.309	.372	.411	1.000	.521	.405
y17	.015	-.006	.311	.287	.006	-.024-	.092	.009	.061	.044	.109	.115	.386	.420	.371	.521	1.000	.636
y18	.007	-.015-	.388	.364	-.083-	-.093-	.036	.013	.026	.018	.063	.071	.368	.370	.405	.405	.636	1.000



a. Determinant = .004

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (20) spss v ، 2016م  
من جدول (12) مصفوفة الارتباط  $Correlation Matrix^a$  نجد أن هناك علاقات ارتباطية طردية وعكسية  
بين المتغيرات المختلفة وكذلك علاقات ارتباطية قوية ولكنها قليلة وعلاقات ارتباطية متوسطة وضعيفة ، كما  
نلاحظ ان اعلى ارتباط كان بين  $Y_{17}$  و  $Y_{18}$  وكانت قيمته 63% مما يشير الى انه لا توجد مشكلة تداخل  
خطي في البيانات . كذلك نجد ان محدد المصفوفة (Determinant = .004) هو مستوفي للشرط الذي  
ينص على ان المحدد يجب ان تكون قيمته اكبر من (0.00001) .

## 2- كفاية حجم العينة و اختبار مصفوفة الوحدة

جدول (13) يوضح مقياس كايير مير اولكن لمدى كفاية حجم العينة واختبار بارتلنت

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.796
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1594.981
	Df	153
	Sig.	.000

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (20) spss v ، 2016م  
من الجدول (13) السابق نجد ان قيمة مقياس kmo تساوي (0.796) وهي اكبر من (0.5) وهذا يدل على  
امكانية الاعتمادية على العوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي وذلك لكفاية حجم العينة المستخدمة  
في الدراسة ، كما نجد ان قيمة الاحتمال المعنوية لاختبار بارتلنت تساوي (sig=0.000) وهي اقل من  
(0.05) وهذا يدل على ان مصفوفة الارتباط للمتغيرات لا تساوي مصفوفة الوحدة اي ان هنالك ارتباط بين  
المتغيرات مما يدل على امكانية اجراء التحليل العاملي على البيانات .



## 3- تحديد التباين الكلي المفسر وعدد العوامل: جدول (14) يوضح التباين الكلي المفسر

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.879	21.549	21.549	3.879	21.549	21.549	3.024	16.802	16.802
2	3.373	18.738	40.287	3.373	18.738	40.287	2.470	13.723	30.525
3	1.331	7.397	47.684	1.331	7.397	47.684	2.100	11.664	42.189
4	1.187	6.597	54.280	1.187	6.597	54.280	1.749	9.715	51.904
5	1.133	6.295	60.575	1.133	6.295	60.575	1.561	8.671	60.575
6	.883	4.903	65.479						
7	.814	4.520	69.999						
8	.757	4.206	74.205						
9	.680	3.777	77.982						
10	.592	3.288	81.270						
11	.549	3.048	84.318						
12	.521	2.895	87.213						
13	.453	2.516	89.730						
14	.439	2.436	92.166						
15	.409	2.274	94.440						
16	.378	2.098	96.538						
17	.338	1.879	98.418						
18	.285	1.582	100.000						



Extraction Method: Principal Component Analysis.

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (20) spss v ، 2016م  
الجدول (14) اعلاه يبين التباين الكلي المفسر وينقسم الي ثلاثة اقسام :

#### القسم الاول :

يحتوي الجذور الكامنة المبدئية Initial Eigen values يتم الحل المبدئي بافتراض عدد من العوامل يساوي عدد المتغيرات التي تم ادخالها كما موضح في عمود العوامل component ، يناظر عمود العوامل عمود total والذي يوضح قيم الجذور الكامنة لكل عامل وهي حجم التباين الذي يفسره العامل من المتغيرات ، ويتم بعد ذلك اعطاء النسبة المئوية لتباين كل عامل في عمود % of variance ، وكذلك النسبة التراكمية للتباين في عمود % comulative .

#### القسم الثاني :

يحتوي مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع Extraction Sums of Squared Loadings قبل تدوير العوامل ، ويحتوي هذا القسم علي نفس البيانات الموجودة في القسم الاول ولكن للعوامل المستخلصة فقط وهي العوامل التي تكون لها قيم جذور كامنة اكبر من الواحد الصحيح ونجد انه تم استخلاص خمسة عوامل وتم اسقاط باقي العوامل ، وتفسر العوامل المستخلصة تقريبا نسبة %60.57 من التباين الكلي .

#### القسم الثالث : يحتوي مجموع المربعات بعد تدوير العوامل Rotation Sums of Squared Loadings ،

ويتضمن نفس البيانات الموجودة في القسم الثاني ولكن بعد تدوير العوامل المستخلصة ونجد ان عملية التدوير تعمل علي توزيع نسب التباين التي تشرحها العوامل المستخلصة بطريقة متكافئة ومنطقية . ويتضح من اسفل الجدول ان الطريقة التي تم استخدامها لاستخلاص العوامل هي طريقة المكونات الرئيسية

. Extraction Method: Principal Component

## 4- الرسم البياني لركام الجذور الكامنة المقابلة للعوامل المختلفة

شكل (2) يوضح الرسم البياني لركام الجذور الكامنة المقابلة للعوامل المختلفة



المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (spss v 20) ، 2016م  
يوضح الشكل (2) السابق الجذور الكامنة لكل عامل تم استخلاصه ، كما يبين ان كمية التباين التي تعزى لكل عامل تتلاشى بحدة مع استخلاص العوامل المتعاقبة ، يتضح أن الركام يبدأ في الظهور مع العامل الاول والثاني والثالث الي الخامس كما نجد ان العامل السادس يقابل قيمة جذر كامن اقل من الواحد الصحيح لذلك يتم الاحتفاظ بالخمس عوامل الاولى .



## 5- القيم الأولية والمستخلصة للاشتراكيات Communalities

## جدول (15) القيم الاولية والمستخلصة للاشتراكيات Communalities

## Communalities

	Initial	Extraction
y1	1.000	.721
y2	1.000	.747
y3	1.000	.589
y4	1.000	.761
y5	1.000	.464
y6	1.000	.666
y7	1.000	.624
y8	1.000	.615
y9	1.000	.525
y10	1.000	.446
y11	1.000	.644
y12	1.000	.548
y13	1.000	.490
y14	1.000	.647
y15	1.000	.654
y16	1.000	.515
y17	1.000	.627
y18	1.000	.620

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (20) spss v ، 2016م

يتضح من الجدول (15) ان الاشتراكيات هي مجموع مربعات تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة

والاشتراكيات توضح التباين الذي تفسره العوامل المشتركة من المتغيرات ، ومن الجدول نجد ان العوامل



المشتركة تفسر نسبة عالية من التباين المتغيرات ، حيث ان اعلى نسبة للمتغير  $y_4$  وتساوي 0.76 اي ان  
76% من التباين في المتغير  $y_4$  تفسره العوامل المشتركة ، و اقل نسبة للمتغير  $y_{10}$  وتساوي 0.44 اي ان  
44% من التباين في المتغير  $y_{10}$  تفسره العوامل المشتركة .

### 6- مصفوفة المكونات ( العوامل ) قبل التدوير

جدول (16) مصفوفة المكونات ( العوامل ) قبل التدوير

Component Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
y1	.462	-.317-	.469		-.429-
y2	.423		.514		-.449-
y3		.526	.448		
y4		.366	.622		.417
y5	.415	-.302-		.348	
y6	.506	-.497-			
y7	.602	-.396-			
y8	.560	-.478-			
y9	.555	-.315-			
y10	.501			-.349-	
y11	.524			-.573-	





y12	.512				-.491-	
y13	.481	.392				
y14	.441	.562				-.321-
y15	.432	.554				-.365-
y16	.419	.495				
y17	.474	.608				
y18	.395	.658				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام (spss v 20) ، 2017م

يبين الجدول (16) يوضح تشعبات العوامل علي المتغيرات المختلفة وهي تمثل الارتباط البسيط بين المتغيرات والعوامل التي تم استخلاصها قبل التدوير ، كما نجد ان هنالك مربعات فارغة وهي تحتوي علي ارتباطات اقل من 0.3 وتم اسقاطها لعدم اهميتها .



7- مصفوفة المكونات ( العوامل ) بعد التدوير :

جدول (17) مصفوفة المكونات ( العوامل ) بعد التدوير

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
y1					.796
y2					.831
y3				.709	
y4				.866	
y5		.666			
y6		.788			
y7		.716			
y8		.705			
y9		.407	.598		
y10			.619		
y11			.793		
y12			.716		
y13	.684				
y14	.787				
y15	.781				
y16	.655				
y17	.665			.393	
y18	.593			.504	

المصدر : اعداد الباحث من بيانات الإستبانة بإستخدام ( spss v (20 ، 2017م

الجدول (17) اعلاه يوضح تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة بعد عملية التدوير ، يتضمن هذا

الجدول نفس البيانات التي يحتوي عليها الجدول (15) السابق ولكن بعد التدوير اي ان الجدول يعرض



التشبعات الخاصة بكل متغير مع كل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير والغرض من عملية التدوير الوصول الي وضع جديد ومنطقي للعوامل لكي يسهل تفسيرها ، ويتضح من اسفل الجدول ان طريقة استخلاص العوامل هي المكونات الرئيسية Principal Component وطريقة تدوير العوامل هي فايرماكس Rotation Method: Varimax ونجد انه تم استخلاص خمسة عوامل وهي :

#### العامل الاول :

وهو أهم العوامل المستخلصة ويفسر %16.8 من التباين الكلي ويضم المتغيرات الستة التالية :- (  $y_{13}$  : قلة المؤتمرات العلمية والفكرية والدورات التدريبية في الجامعة ،  $y_{14}$  : غياب استراتيجية وطنية للنهوض بالبحث العلمي والانتاج المعرفي ،  $y_{15}$  : غياب قيمة العمل الجماعي في عملية الانتاج المعرفي ،  $y_{16}$  : عزوف اغلب الاساتذة عن المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية ،  $y_{17}$  : عدم اهتمام اغلب الاساتذة بالبحث العلمي والانتاج المعرفي والاكثفاء بالتدريس فقط ،  $y_{18}$  : لم تعد الرغبة في مزاولة البحث العلمي دافعا للانتاج المعرفي عند اغلب الاساتذة بل من اجل الترقية والكسب المالي ) ، ويمكن تسمية هذا العامل بعامل (الرغبة والاهتمام بالانتاج المعرفي ) .

#### العامل الثاني :

وهو يأتي في المرتبة الثانية بعد العامل الاول ويفسر %13.7 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول ويضم المتغيرات الاربعة التالية :- (  $y_5$  : توفر المكتبة تجهيزات مادية للدخول على الانترنت ،  $y_6$  : ترتبط المكتبة بصورة مباشرة مع مكتبات الجامعة الاخرى ومراكز البحث العلمي عالمياً ،  $y_7$  : توجد مراجع ودوريات متنوعه وحديثه ،  $y_8$  : تفي مقتنيات المكتبة وتتلائم مع احتياجات البحث العلمي) ويمكن تسمية هذا العامل بعامل ( البيئة المكتبية والمناخ العام) .



## العامل الثالث :

يفسر هذا العامل %11.6 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول والثاني ويضم المتغيرات الاربعة التالية:- (y<sub>9</sub>) : تُخصص الجامعة موارد مالية للانفاق على البحث العلمي ، y<sub>10</sub> : توجد الية واضحة ومعتمدة لصرف مكافآت النشر الدولي ، y<sub>11</sub> : توجد الية واضحة ومعتمده لحضور المؤتمرات العالميه ، y<sub>12</sub> : تجد الدعم المالى لحضور المؤتمرات كافيًا ) ، ويمكن تسمية هذا العامل بالعامل (المادي) العامل

## الرابع :

يفسر هذا العامل %9.7 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول والثاني والثالث ويضم المتغيرين ادناه:- (y<sub>3</sub>) : الاعباء الادارية تحد من عملية الانتاج المعرفي ، y<sub>4</sub> : عدم توفر الوقت الكافي للقيام بالبحث العلمي) ، ويمكن تسمية هذا العامل بعامل (الاعباء الادارية) العامل الخامس : يفسر هذا العامل %8.6 من التباين المتبقي بعد استخلاص العوامل الاربعة السابقة ويضم المتغيرين :- ( y<sub>1</sub> : توجد اليه معتمدة لتوزيع الاشراف على الرسائل العلميه ، y<sub>2</sub> : يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية بما يحقق اهداف الرسائل) ، ويمكن تسمية هذا العامل بعامل ( توزيع الاشراف على الرسائل )

## النتائج والتوصيات:

## النتائج

- أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية هي :-

1. العامل الإداري من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي ويفسر %20.87 من التباين الكلي

ويضم المتغيرات ( X<sub>1</sub>: الإدارة العليا بالكلية تتسم بالمصداقية والشفافية عند اتخاذها للقرارات ، X<sub>10</sub> :

هناك معايير محددة لتوزيع المكافآت والحوافز التشجيعية تتسم بالشفافية وعدم التمييز أو التحيز الغير



منطقي ،  $X_{11}$ : يتم عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وفقا للاحتياجات ،  $X_{12}$ : يساعد المناخ العام للعمل على الابتكار والتطوير لصالح العمل ،  $X_{13}$ : توفر الكلية كافة المتطلبات الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس للوصول إلى أفضل إنجاز في العمل ،  $X_{14}$ : تجد النظام الحالي للترقيات مناسب لاعضاء هيئة التدريس ،  $X_{15}$ : إن قواعد تعيين وترقية هيئة التدريس تتسم بالمصادقية والشفافية وبعيدة عن الأغراض الشخصية )

2. عامل البيئة والعلاقات العامة يأتي في المرتبة الثانية من حيث اهمية العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي ويفسر %18.89 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول ، ويضم المتغيرات ( $X_2$ : النمط القيادي للقيادة الأكاديمية بالكلية نمط إيجابي يؤدي إلى الارتقاء بالكلية ،  $X_3$  : تتسم العلاقات مع القيادات الأكاديمية بالاحترام والتعاون المثمر ،  $X_4$  : علاقة الرؤساء مع الزملاء والمؤسسين تتسم بالحيادية والإيجابية ،  $X_5$ : يشارك أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات مشاركة فعالة ،  $X_6$  : تشعر حالياً بالرضا نحو توزيع أعباء العمل وتجدها توزع بشكل عادل ،  $X_7$  : تقدم الكلية حلول لتغطية زيادة الاعباء على أعضاء هيئة التدريس )

3. العامل الاقتصادي يأتي في المرتبة الثالثة من حيث اهمية العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي ويفسر هذا العامل %11.56 من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الاول والثاني ويضم المتغيرات ( $X_8$ : تشعر بالرضا عن دخلك المادي الذي تحصل عليه من الكليه ،  $X_9$  : يتوافق دخلك الشهري مع المستوى الإجتماعي لوظيفتك ، )



4. من اهم العوامل التي تؤثر على الإنتاج المعرفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة ام درمان الإسلامية هي : عامل الرغبة والاهتمام بالانتاج المعرفي ، وعامل البيئة المكتبية والمناخ العام ، والعامل المادي ، وعامل الأعباء الادارية ، و عامل توزيع الإشراف علي الرسائل العلمية

#### التوصيات :

في ضوء نتائج هذه الدراسة ومناقشتها يوصي الباحث بالاتي :-

- 1- أن تولي الجهات المسؤولة إهتمامها برفع مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاج العلمي لدى اعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بتحسين ظروف العمل بالكليات من خلال منحهم الحرية العلمية وحرية إتخاذ القرار وتوفير المناخ العلمي المناسب للعمل.
- 2- تقديم الحوافز التشجيعية وزيادة الدعم المالي لأغراض البحث العلمي والإهتمام بإجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- منح اعضاء هيئة التدريس الفرصة الجيدة للمشاركة في المؤتمرات العلمية والورش العلمية في الداخل والخارج.
- 4- تطوير مستوى الخدمات المكتبية في المكتبة المركزية والكليات ، وتوفير الكتب والمراجع العلمية والدوريات والتجهيزات المطلوبة لإجراء البحوث العلمية.
- 5- الإهتمام بقطاع الخدمات الإدارية والفنية والتسهيلات الصحية والتعليمية والاجتماعية والترفيهية وذلك من أجل تسهيل المعاملات لكل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.



## المراجع :

1. أبو علام ، رجاء محمود (2009م) ، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام SPSS ، دار النشر للجامعات، الطبعة الثانية ، القاهرة، ص 12.
2. الحديثي ، إبراهيم محمد (2011م) ، مهام و واجبات عضو هيئة التدريس ، جامعة الملك سعود ، الإدارة القانونية ، الطبعة الاولى ، الرياض ، ص 25 .
3. الحيلوثي ، سعدون نجم الحبلوسي (2003) ، دراسات في فلسفة التربية والمناهج ومكوناتها ، نماذج بنائها وتقويتها ، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، ص 25.
4. الحبلوسي ، سعدون نجم ، دراسات في فلسفة التربية والمناهج ومكوناتها ، نماذج بنائها وتقويتها ، دار الهدى للطباعة والنشر ، عين مليلة ، الجزائر ، د ط 2003 ، ص 20 .
5. السالم ، سالم محمد (1997م)، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية ، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، السلسلة الأولى ( ٢٣ ) ، الرياض ، ص 14 .
6. الجريد، عارف بن ماطل (2007)، التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف .جامعة نايف العربية ، ص 17 .
7. بدر ، حامد أحمد (1995م) ، السلوك التنظيمي ، دار القلم للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، ص32.
8. جونسون ،ريتشارد ، دين وشرن ترجمة عبد المرضى حامد عزام ، (1998م)، التحليل الإحصائي للمتغيرات المتعددة من الوجهة التطبيقية ، دار المريخ للنشر، الرياض، الطبعة الثالثة ، ص 45.
9. جودة ، محفوظ (2008م) ، التحليل الاحصائي المتقدم باستخدام spss ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان ، ص 38 .
10. زايد ، مصطفى (2007م) ، المرجع الكامل في الإحصاء، مطابع الدار الهندسية ، الطبعة الأولى، القاهرة ، ص 31.
11. حسين ، السيد محمد أبو هاشم (2003م) ، الدليل الاحصائي في تحليل البيانات باستخدام spss ، الرياض ، مكتبة الريشيد للنشر ، الطبعة الثانية ، ص 35 .
12. محمد. سعد (2009 م) ، أثر ضغوط العمل في الرضا الوظيفي بالمصارف التجارية الليبية. رسالة دكتوراه غير منشورة .جامعة دمشق ، ص 51.



13. عبد الخالق، حمد محمد (1994م)، الابعاد الاساسية للشخصية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، الطبعة السادسة، ص 16.
14. عبد اللطيف، عبد اللطيف (2007م)، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري ( السلوك التنظيمي )، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الاولى، ص 22،23.
15. عبد العزيز، صالح عبد العزيز (2000م)، التربية وطرق التدريس، دار المعارض، الطبعة الثالثة، القاهرة، ص76.
16. عزيز، مجدي إبراهيم (2000م). الأصول التربوية لعملية التدريس. مكتبة الأنجلو المصرية، الطبعة الثانية، القاهرة، ص 35، 36.
17. فرج، صفوت (1991م)، التحليل العاملي في العلوم السلوكية، دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، القاهرة، ص 8.
18. قارعة، حسن محمد قارعة (1975م)، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، ص 21.
19. قويدري، محمد (2004م)، واقع وآفاق أنشطة البحث والتطوير في البلدان المغاربية، ملتقى دولي حول التنمية البشرية وفرص الإدماج في اقتصاد المعرفة، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، الجزائر، ص3.
20. قارعة، حسن محمد (1975م)، دراسات وبحوث في المناهج وتكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الثانية، ص 419.
21. شروخ، صلاح الدين (2003م)، منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، الطبعة الأولى، ص21.