

## "توظيف التحليل التمييزي في تصنيف محددات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية"

كلية الاقتصاد

جامعة: اللاذقية

الدكتور كمال نجار\*

### "المستخلص"

سعى هذا البحث إلى استكشاف مدى إمكانية تصنيف موظفي جامعة اللاذقية وفقاً لمستوى رضاهم الوظيفي (مرتفع – منخفض)، بالاعتماد على منهجية التحليل التمييزي، بهدف تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في هذا التصنيف. وقد تم تضمين خمسة متغيرات رئيسية في الدراسة، وهي: الراتب، الحوافز، فرص الترقية، العلاقة مع الرؤساء، وظروف العمل المادية. أظهرت نتائج التحليل أن أربعة من هذه المتغيرات، وهي الحوافز، وفرص الترقية، والعلاقة مع الرؤساء، وظروف العمل المادية، تمثل محددات معنوية في التمييز بين مستويات الرضا الوظيفي. في المقابل، لم يظهر متغير الراتب تأثيراً معنوياً يُذكر في التصنيف.

كما بينت نتائج الدالة التمييزية فعاليتها الإحصائية في الفصل بين الفئتين، مما يعكس أهمية هذه المنهجية في تحليل الرضا الوظيفي وتوجيه قرارات الإدارة في بيئة العمل الجامعية.  
كلمات مفتاحية : الرضا الوظيفي ، التحليل التمييزي.

\* دكتور ، قسم الإحصاء والبرمجة ، كلية الاقتصاد ، جامعة اللاذقية ، سورية .

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

# "Employing discriminant analysis in classifying the determinants of the level of job satisfaction among Lattakia University employees"

\*Dr. Kamal najjar

## ABSTRACT

This study aimed to explore the feasibility of classifying the employees of Lattakia University based on their job satisfaction levels (high – low) using discriminant analysis, with the goal of identifying the most influential factors in this classification. Five main variables were included in the study: salary, incentives, promotion opportunities, relationship with supervisors, and working conditions. The analysis results showed that four of these variables—namely, incentives, promotion opportunities, relationship with supervisors, and working conditions—are significant determinants in distinguishing between job satisfaction levels. In contrast, the salary variable did not exhibit any significant effect on the classification.

Furthermore, the results of the discriminant function demonstrated its statistical effectiveness in separating the two groups, reflecting the importance of this methodology in analyzing job satisfaction and guiding management decisions in the university work environment.

**Keywords :** Job satisfaction, discriminant analysis.

---

\*\* PhD, Department of Statistics and Programming, Faculty of Economics, Lattakia University, Syria

## مقدمة :

يعد الرضا الوظيفي من أبرز العوامل التي تؤثر في الأداء المؤسسي والاستقرار المهني، لما له من دور محوري في تعزيز الانتاجية والولاء الوظيفي لدى العاملين. وقد حظي هذا المفهوم باهتمام متزايد من قبل الباحثين والاداريين على حد سواء، نظراً لما يعكسه من مؤشرات حيوية على مدى فعالية السياسات الادارية وبيئة العمل. وفي هذا السياق تتنوع محددات الرضا الوظيفي بين عوامل مادية ومعنوية، تنظيمية وشخصية، مما يستدعي أدوات تحليل دقيقة قادرة على تصنيف هذه المحددات وفق تأثيرها وأهميتها.

من هنا، يسعى هذا البحث إلى توظيف أسلوب التحليل التمييزي كأداة إحصائية فعالة لتصنيف المحددات التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية، بهدف تحديد الفروقات الجوهرية بين الفئات المختلفة من الموظفين، واستخلاص المؤشرات الأكثر تأثيراً في رضاهم الوظيفي. ويأمل الباحث من خلال هذا العمل أن يساهم في تقديم إطار معرفي وتطبيقي يدعم متخذي القرار في تطوير السياسة الادارية وتحسين بيئة العمل الجامعية.

## الدراسات السابقة

1- دراسة (يوسف ، 2023) بعنوان: التحليل التمييزي للرضا الطلابي عن خدمات جامعة

عجمان بدولة الامارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية " . [1]

هدفت الدراسة إلى التعرف على محددات رضا الطلبة عن خدمات جامعة عجمان باستخدام أسلوب التحليل باستخدام أسلوب التحليل التمييزي. تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية قوامها 249 طالباً وطالبة من قسمي الاجتماع والخدمة الاجتماعية في مقرري عجمان والفجيرة، باستخدام استبيان الكتروني.

وكانت أهم نتائجها:

✓ وجود تباين جوهري بين مجموعتي الطلبة الراضين وغير الراضين عن الخدمات الجامعية بالنسبة لغالبية المتغيرات المستقلة .

✓ أهم متغيرات التمييز المستقلة التي ساهمت في تفسير متغير الرضا الطلابي العام عن خدمات الجامعة كانت: الرضا عن خدمات شؤون الطلاب والتسجيل، خدمات المكتبة، الخدمات

العامة خدمات الارشاد الاكاديمي، خدمات تكنولوجيا المعلومات، الخدمات الرياضية، خدمات الامن والنقل، الخدمات الاكاديمية، وخدمات التغذية.

✓ فسرت متغيرات التمييز 21 % من التمييز بين المجموعتين، وبلغت نسبة التصنيف الصحيح للراضين وغير الراضين عن الخدمات الجامعية قرابة 86 %.

مقارنة مع دراستنا الحالية:

الجانب	الدراسة السابقة (2023)	دراستنا الحالية
المجتمع المستهدف	طلبة جامعة عجمان	موظفو جامعة اللاذقية
المنهجية	تحليل تمييزي	تحليل تمييزي
المتغيرات المدروسة	خدمات جامعية ( شؤون الطلاب، المكتبة، الارشاد الاكاديمي، الخ..)	محددات الرضا الوظيفي) الرواتب، بيئة العمل، العلاقات التنظيمية، الخ..)
الهدف	تصنيف محددات رضا الطلبة	تصنيف محددات رضا الموظفين

2- دراسة (صبرينة، أحمد ، 2022) بعنوان: تحليل محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات الحكومية: دراسة تطبيقية باستخدام التحليل التمييزي " [2]

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية، باستخدام أسلوب التحليل التمييزي. تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل مجموعة من المتغيرات مثل بيئة العمل، الدعم الاداري، فرص الترقية، والتوازن بين العمل والحياة، وكانت أهم نتائجها:

✓ أظهرت نتائج التحليل التمييزي أن الدعم الاداري وفرص الترقية كانتا من أكثر العوامل تمييزاً بين مستويات الرضا المختلفة .

✓ تمكنت الدراسة من تصنيف الافراد بدقة تصل إلى 85 % بناءً على المتغيرات المدروسة.

مقارنة مع دراستنا الحالية:

وجه المقارنة	الدراسة السابقة(2022)	دراستنا الحالية
العنوان	تحليل محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية	توظيف التحليل التمييزي في تصنيف محددات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية
السياق المكاني	جامعات حكومية ( غير محددة الاسم)	جامعة اللاذقية
العينة المستهدفة	أعضاء هيئة التدريس	الموظفون الاداريون والفنيون ( يفترض أن لم تحدد فئة أخرى )
المنهج الاحصائي المستهدف	التحليل التمييزي	التحليل التمييزي
أهم المحددات المدروسة	بيئة العمل، الدعم الاداري، فرص الترقية، التوازن الوظيفي	(متوقع: الرواتب، العلاقات، طبيعة العمل، فرص الترقية، الدعم الاداري)
نسبة التصنيف الصحيح	85%	تحسب بعد إجراء التحليل
أهمية النتائج	تمييز المتغيرات ذات التأثير الأكبر على الرضا الوظيفي	تصنيف دقيق لمحددات الرضا الوظيفي لتوجيه سياسات الموارد البشرية بجامعة اللاذقية
الفائدة التطبيقية	تحسين بيئة العمل لأعضاء هيئة التدريس	تحسين بيئة العمل والرضا العام لدى الموظفين في جامعة اللاذقية

3- دراسة ( Dr.Anish Kumar، 2023 ) بعنوان: [3]

## " Discriminant Function Analysis of job Satisfaction and its Determinants Among Service Sector Employees "

بعنوان : " تحليل تمييزي للرضا الوظيفي في قطاع الخدمات بالهند "

هدفت هذه الدراسة إلى استخدام التحليل التمييزي لتمييز وتصنيف الموظفين في قطاع الخدمات بناءً على مستويات رضاهم الوظيفي، وتحديد العوامل التي تؤثر على هذا الرضا. وكانت من أهم نتائجها:

- كانت بيئة العمل والتعويضات ودعم الإدارة هي العوامل الأكثر تأثيراً في تصنيف الرضا.
- أظهر النموذج قدرة تنبؤية بنسبة 82% في التمييز بين الموظفين ذوي الرضا العالي والمنخفض.
- أوصت الدراسة بتركيز السياسات الإدارية على تحسين هذه العوامل لرفع مستوى الرضا.

4 - دراسة ( Muller,Elfering , 2014 ) بعنوان: [4]

## Discriminating Five Forms of job Satisfaction: Investigating Their Relevance for Occupational Health Research and Practic

" أشكال الرضا الوظيفي في سويسرا " (سويسرا)

هدفت هذه الدراسة إلى التمييز بين خمسة أشكال مختلفة من الرضا الوظيفي ( الرضا العام، الرضا من الراتب، الرضا من الزملاء، الرضا من المهام، الرضا من القيادة) باستخدام التحليل التمييزي، وربطها بالجوانب الصحية والضغوط النفسية في مكان العمل. وكانت أهم نتائجها:

- تم التمييز بوضوح بين أنواع الرضا الخمسة.
- وجد أن الجهد الزائد دون مكافأة مناسبة وقلة السيطرة على المهام ترتبط بانخفاض الرضا بشكل عام، خاصةً الرضا عن القيادة.
- أوصت الدراسة باستخدام هذا النموذج في تصميم استراتيجيات وقائية للصحة المهنية.

المقارنة العلمية بين الدراستين السابقتين والدراسة الحالية:

البند	الدراسة الأولى ( الهند، Kumar, 2023 )	الدراسة الثانية ( ) سويسرا - Muller&Elfering, (2014)	البحث الحالي (سورية)
الهدف	تصنيف العوامل المؤثرة في رضا موظفي قطاع الخدمات عبر التحليل التمييزي	التمييز بين خمسة أنواع من الرضا الوظيفي وربطها بعوامل الصحة المهنية.	تصنيف محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة اللاذقية باستخدام التحليل التمييزي.
المنهجية	استخدام التحليل التمييزي على موظفي بنوك وفنادق واتصالات.	استخدام التحليل التمييزي المتعدد مع أدوات نفسية وصحية على موظفين في قطاعات متعددة.	استخدام التحليل التمييزي على عينة من موظفي الجامعة.
السياق	بيئة خدمية في اقتصاد نام	بيئة مهنية وصحية في اقتصاد متقدم	بيئة أكاديمية في دولة عربية (جامعة حكومية)
المتغيرات المدروسة	الدعم المؤسسي، الرواتب، بيئة العمل، العلاقات التنظيمية.	الرضا الوظيفي العام، الرضا من المهام، الزملاء. القيادة، الراتب، جهد العمل، السيطرة، الصحة.	التعويضات، بيئة العمل، الترقية، العلاقة مع الزملاء والمديرين.

تقدم رؤية عن الرضا في السياق الأكاديمي السوري	تساهم في الصحة المهنية والتخطيط الوقائي.	بيئة العمل والدعم الإداري والتعويضات هي الأهم.	النتائج الرئيسية
		مفيدة للقطاع الخدمي في الاقتصادات النامية.	أهمية الدراسة

#### مشكلة البحث :

لقد زاد في الآونة الأخيرة زيادة الاهتمام بالموارد البشرية ، وذلك لأن المورد البشري هو الأساس الأقوى والأهم في نجاح الإدارة والذي يعتبر بمثابة عصب تلك الإدارة والعمود الفقري الذي تعتمد عليه ، فلا وجود لها بدونها ومن هنا اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية بالغة في السلوك التنظيمي ضمن أي منظمة خدمية كانت أم إنتاجية. نظراً لأهمية منشآت التعليم العالي في رفق المجتمع بالأفكار والخريجين التي تساعد في نمو المجتمعات وتقدمها العلمي فقد كان لزاماً علينا تحديد العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتصنيفها وتمييزها حسب الأهمية النسبية في التفسير وبالتالي يمكن تلخيص مشكلة البحث بما يلي: السؤال الأول:

ما هو تأثير الراتب، والحوافز، وفرص الترقية، والعلاقة مع الرؤساء، وظروف العمل المادية على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية ؟

هذا السؤال يعكس الفرضية الرئيسية للبحث ويهدف إلى فحص التأثيرات الإجمالية لجميع المحددات المذكورة على مستوى الرضا الوظيفي.

#### السؤال الثاني:

هل توجد فروقات معنوية في مستوى الرضا الوظيفي بين موظفي جامعة اللاذقية بناءً على كل من الراتب، والحوافز، وفرص الترقية، والعلاقة مع الرؤساء، وظروف العمل المادية؟

هذا السؤال يدعم الفرضيات الفرعية التي تركز على فحص تأثير كل من العوامل بشكل منفصل على تصنيف الرضا الوظيفي، من خلال تحليل الفروق بين هذه المتغيرات.

#### فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية للبحث : لا يوجد أثر تصنيفي معنوي لمحددات الرضا الوظيفي على تصنيف

مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية "



ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:  
الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر تصنيفي معنوي (للراتب) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.  
الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر تصنيفي معنوي (للحوافز) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.  
الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر تصنيفي معنوي (لفرص الترقية) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.  
الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر تصنيفي معنوي (للعلاقة مع الرؤساء) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.  
الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر تصنيفي معنوي (لظروف العمل المادية) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.

#### أهمية البحث وأهدافه:

أهمية البحث: تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على مفهوم الرضا الوظيفي وتحديد عوامله ومحاولة الارتقاء به من خلال الاسهام في تصنيف المتغيرات التي تحدد مستواه ومحاولة تعزيزها ، بالإضافة إلى محاولة بناء نموذج للتمييز بين العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي وبين العوامل التي لا تساهم فيه.

#### متغيرات البحث :

المتغير التابع: مستويات الرضا الوظيفي.

المتغير المستقل: محددات الرضا الوظيفي وهي : (الراتب والحوافز وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء وظروف العمل المادية).

#### أهداف البحث

- 1- التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.
- 2- التعرف على العوامل التي تساهم في تفسير محددات مستويات الرضا الوظيفي والعوامل التي لا تفسره.
- 3- بناء نموذج الدالة التمييزية في تصنيف محددات الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.

## منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبيان الموزع على موظفي جامعة اللاذقية ، وتمت الاستعانة ببرنامج ال SPSS 26 الإحصائي لتحليل هذه البيانات. وتم تطبيق أسلوب التحليل التمييزي لتصنيف مستويات الرضا الوظيفي وتحديد العوامل الأكثر تأثيراً فيه .

## الإطار النظري للبحث

### 1-الرضا الوظيفي

عرف الرضا الوظيفي بأنه إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها. [5]

ويعرف: بأنه أحد العناصر الرئيسة للرضى العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وتطويره والإبداع فيه، حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه، وبه تسمو روحه، ويصفو فكره فيلتهب حماسه ويركز في عمله فينتج ويبدع. [6]

ويعرف أيضاً: بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ليصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها ويمكن تسمية الفرد حينئذٍ بالفرد المتكامل. [7]

وعرف الرضا الوظيفي على شكل مفهوم متعدد الأبعاد متضمنة مصادر داخلية وخارجية حيث تتمثل المصادر الداخلية بالخصائص الفردية للشخص مثل القدرة على المبادأة والعلاقة مع الرؤوساء والعمل الفعلي الذي يستطيع الفرد أدائه. أما المصادر الخارجية تتبع من موقف الفرد تجاه القضايا الأساسية المرتبطة بالعمل، لذا سميت بالموقفية كطبيعة العمل والترقية والأمان الوظيفي والمكافآت.

ويرأى الباحث : أن الرضا الوظيفي هو الشعور بالاكتمال و الانجاز النابع من العمل ، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الإجازات ، بل هو الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته وقبول الإنسان وظيفته و قيامه باستغلال كل سبل الرضا المتاحة له من خلالها. ويرتبط بالوظيفة الواحدة أكثر من مصدر لتحقيق الرضا فالإنسان قد يشعر بالارتياح نتيجةً لارتفاع أدائه في العمل ، أو جودة عمله، أو تعلم مهارات جديدة، أو العمل كجزء من فريق

العمل. وهو أيضاً حالة من القناعة وهو مجموعة من الأحاسيس الجميلة (القبول السعادة، الاستمتاع) التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية، وهو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله حتى يتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية.

## 2- نظريات الرضا الوظيفي :

### نظرية الحاجات : [8]

وهي من أشهر النظريات في العلوم السلوكية ، ونقطة بداية في دراسة الدافعية والحوافز ، يرى فيها إبراهيم ماسلو أن الإنسان لديه العديد من الحاجات، هذه الحاجات تندرج حسب إشباعها، مقسمة إلى خمس مستويات حسب أهميتها :

- الاحتياجات الأساسية الفسيولوجية
- الحاجة إلى الأمان
- الحاجة إلى الانتماء
- الحاجة إلى الاحترام
- الحاجة إلى تحقيق الذات

وبالتالي يرى ماسلو أنه على قدر تلبية تلك الحاجات فإنه يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد .

### نظرية درفير:

استبدل العالم درفير حاجات ماسلو من خمسة إلى ثلاثة وهي :

1- حاجات البقاء: ( الحاجات التي يعمل الإنسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته ) 2- حاجات الارتباط: ( درجة ارتباط الفرد مع بيئته المحيطة ) 3- حاجات النمو: ( كل ما يتصل بنمو قدرات الإنسان ). جاءت هذه النظرية كرد فعل لما قدمه ماسلو، ومحاولة تطويرها وتحسينها ولكن كلاهما يعبر عن فكرة واحدة هي الدافع لتحقيق الرضا من خلال الحاجات. [9]

### نظرية العاملين:

قدمها كل من العالم الأميركي فردريك وزميله سيندرمان، حيث قاما بالتفريق بين مجموعتين هما :

- 1- العوامل الدافعة : وهي العوامل التي تسبب الدافع إلى العمل والرضا الوظيفي.
- 2- العوامل الوقائية : وهي العوامل التي يعتبر توافرها ضروري لتجنب مشاعر عدم الرضا.

وبينت هذه النظرية أن الدوافع تؤدي إلى تحسين العمل لأنها دوافع ذاتية توفر الحماس والشعور الإيجابي لدى أفرادها مما يجعلهم يقدمون المزيد من العمل.

### 3- عناصر الرضى الوظيفي:

1- الرضا عن العوائد المادية للوظيفة : وهي جميع العوائد المادية التي يحصل عليها العامل أو الموظف لقاء عمله كالأجور والمكافآت والحوافز، حيث يتحقق الرضا الوظيفي عندما يكون العائد المادي من رواتب ومكافآت وحوافز معادلاً لمتطلبات العمل ومستوى مهارات العامل.

2- الرضا عن طبيعة العمل أو الوظيفة : تختلف الأعمال أو الوظائف عن بعضها من حيث طبيعتها ومن حيث ملائمتها لشخص دون آخر فهناك أعمال تحتاج إلى من يملك عضلات قوية ، وهناك أعمال أخرى تحتاج إلى شخص جريء أو صبور ، لذلك فإن وضع الشخص في العمل الذي يلائمه يزيد ذلك من شعوره بالرضا الوظيفي.

3- الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة : أثبتت العديد من الدراسات أنه كلما كان رؤساء العمل المباشرون ذوي شخصيات ودودة ومتفهمة، وتحسن التقدير والأداء، وتهتم بالمرؤوسين وتشجعهم وتعمل على تلبية مطالبهم، وتحصيل حقوقهم، كلما زاد ذلك من إحساس المرؤوسين بالرضا الوظيفي. [10]

مما سبق يرى الباحث أن الاستمتاع بالعمل ، وتوافق الوظيفة مع ميول الموظف وتفعيلها وإبرازها لمواهبه وقدراته، والإحساس بأهمية دوره بالمؤسسة ، والعلاقة الجيدة مع الرؤساء كل ذلك عناصر هامة في الرضا الوظيفي .

العلاقة بين أنماط القيادة والرضا الوظيفي :

يرى الباحث أن العلاقة بين تدرج مستويات الرضا الوظيفي تتبلور من خلال النقاط التالية :

- (a) منح المكافآت على الجهود المبذولة .
- (b) خبرة ومهارة القائد واحترامه للمرؤوسين .
- (c) تنمية قدرات أفراد الجماعة وزيادة تدريبهم وتشجيعهم ورفع الروح المعنوية لهم .
- (d) التأثير الشخصي النابع من تمتع القائد بصفات وخصائص تثير إعجاب المرؤوسين به ورغبتهم في إرضائه .
- (e) تأثير التقاليد مثل طاعة الحاكم أو الأب .

الجانب العملي ( التطبيقية )

أولاً : حجم عينة الاستبانة :

يجب حساب حجم عينة المستجوبين ، وهم من الموظفين الإداريين (درجة أولى ودرجة ثانية ) في جامعة اللاذقية بحيث تكون تلك العينة صادقة وممثلة للمجتمع الذي سحبت منه للحصول على نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الإحصائي ، ولكي تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً صادقاً ينبغي على الباحث اختيار حجم عينة مناسب لإجراء التحليل الإحصائي ، وبالنسبة لحجم العينة اللازم سحبه في دراسة معينة فيتوقف على درجة تجانس المجتمع ويعبر عنه بتباين عينة اختبارية أو تجريبية ( $S^2$ ) وعلى مقدار الدقة المطلوبة ( $d$ ) وإن من أهم العلاقات التي تعطينا حجم العينة هي :

$$n = \frac{N^2 S^2}{d^2}$$

حيث :  $d$  درجة الدقة

$N$  : حجم المجتمع الأصلي (عدد طلاب كلية الآداب)

$S^2$  : تباين عينة تجريبية

وبتطبيق تلك العلاقة على معطيات بحثنا حيث عدد موظفي جامعة اللاذقية في عام 2023 يقدر ب 1513 موظف و  $S^2$  يساوي  $(0.027)^2$  ودرجة الدقة  $d$  تساوي 5 "المصدر: عدد الموظفين من مكتب الاحصاء في جامعة اللاذقية ودرجة الدقة وتباين العينة من تقدير الباحث" أي أن :

$$n = \frac{1513^2 * 0,027^2}{5^2} \cong 67$$

من العلاقة السابقة تبين أن حجم العينة المطلوب يساوي تقريباً 67 موظف وهو الحد الأدنى لحجم العينة، ويوضح الجدول التالي رقم (1) عدد ونسبة الاستبانات الغير مستردة والمستردة والصالحة للتحليل :

الجدول رقم (1) عدد ونسبة الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل

النسبة	العدد	
100.00%	67	الاستبانات الموزعة
97.02%	65	الاستبانات المستردة
2.98%	2	الاستبانات غير المستردة
7.7%	5	الاستبانات غير الصالحة للتحليل
92.3%	60	الاستبانات الصالحة للتحليل

المصدر : من إعداد الباحث وبالاعتماد على نتائج تفرغ الاستبانات الأولى

نلاحظ من خلال الجدول السابق أنه تم توزيع 67 استبانة ، وتم استرداد 65 استبانة منها 60 استبانة صالحة للدراسة، واخترنا مفردات العينة بشكل عشوائي من موظفي الكليات المختلفة وحتى من ضمنهم موظفي رئاسة الجامعة في جامعة اللاذقية.

#### ثانياً: أداة الاستبانة

تم تصميم الاستبانة من أجل جمع البيانات، حيث تم وضع عبارات لقياس المتغيرات بالاعتماد على دراسات سابقة، وقد أعطي لكل عبارة خمسة إجابات وفق مقياس ليكارت الخماسي ( غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، واشتملت أداة الدراسة على التعرف على درجات الرضى الوظيفي للمحاور التالية:

المحور الأول: الرضا الوظيفي حول متغير (الراتب).

المحور الثاني: الرضا الوظيفي حول متغير (الحوافز).

المحور الثالث : الرضا الوظيفي حول متغير (فرص الترقية).

المحور الرابع : الرضا الوظيفي حول متغير (العلاقة مع الرؤساء).

المحور الخامس : الرضا الوظيفي حول متغير (ظروف العمل المادية)

- ويمثل الجدول التالي المتغيرات التي سنحلها احصائياً باستخدام التحليل التمييزي وهي عبارة عن ردود الأسئلة ل 10 موظفين فقط والباقي تو وضعهم ضمن ملحق البحث:

الجدول رقم (2) نتائج ردود الاستبانة لأول 10 موظفين من موظفي جامعة اللاذقية

الظروف المادية	العلاقة مع الرؤساء	فرص الترقية	الحوافز	الراتب	درجة التوظيف	الرقم
2	4	4	5	5	2	1
1	4	4	4	5	1	2
3	3	3	4	4	1	3
3	2	3	4	5	1	4
2	4	4	4	3	2	5
4	4	5	5	4	2	6
4	5	4	1	3	2	7
2	2	5	2	3	1	8
2	2	4	2	5	1	9
1	2	4	2	3	1	10

المصدر : من إعداد الباحث بناءً على ردود الاستبانات الصالحة للتحليل

ثالثاً : اختبار شروط التحليل التمييزي :

سنجري الآن أهم الشروط المفروض توفرها قبل إجراء عملية التحليل التمييزي للتأكد منها وذلك حتى تكون النتائج سليمة ودقيقة وأن تمكنا من الوصول إلى استنتاجات منطقية:

1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات :

سنأكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا عن طريق اختبار Kolmogorov-Smirnov

ويوضح الجدول التالي رقم (3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات الوظيفية:

الجدول رقم (3) اختبار التوزيع الطبيعي لمحددات الرضى الوظيفي

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig.
الراتب	1.138	60	.150
الحوافز	1.253	60	.087
فرص الترقية	1.216	60	.104
العلاقة مع الرؤساء	1.313	60	.064
ظروف العمل المادية	1.122	60	.161

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver

26

نلاحظ من خلال بيانات الجدول السابق أن المتغيرات الوظيفية جميعها خاضعة للتوزيع الطبيعي ، حيث كانت قيم sig لها أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05 .

#### 1-التأكد من عدم وجود ارتباط ذاتي بين محددات الرضى الوظيفي في جامعة اللاذقية :

حتى نتأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات الوظيفية ، والذي يؤثر وجوده في درجة دقة النتائج ، فإننا نقوم باستخراج قيمة إحصائية معامل التضخيم VIF لمحددات الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية و المدروسة في التحليل التمييزي ، والجدول التالي رقم (4) يوضح نتيجة اختبار الارتباط الذاتي بين المحددات الوظيفية للرضا الوظيفي:

الجدول رقم (4) نتيجة اختبار الارتباط الذاتي بين المؤشرات الوظيفية في جامعة اللاذقية

Model	VIF
الراتب	1.049
الحوافز	1.154
فرص الترقية	1.117



العلاقة مع الرؤساء	1.211
ظروف العمل المادية	1.018

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver  
26

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيم إحصائية VIF ولجميع المتغيرات أقل من القيمة  
المعيارية 5

[4] ولجميع متغيرات النموذج مما يؤكد خلوه من مشكلة ارتباط ذاتي بين المتغيرات الداخلة في  
التحليل التمييزي .

#### 1- اختبار شرط تجانس المجتمع (Box's M) :

لمعرفة مدى تجانس المتغيرات الوظيفية لمحددات الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية ، يمكن  
الاستعانة باختبار (Box s M) حيث يتبين من النتائج أدناه بالجدول التالي رقم (5) أن مستوى  
الدلالة المستخرج يساوي 0.300 والذي هو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0.05،  
مما يوجب قبول فرضية تجانس متغيرات النموذج .

الجدول رقم (5) نتائج اختبار تجانس المتغيرات الوظيفية

TEST Results	
Box M	12.741
F approx.	1.179
df 1	59
df 2	4
Sig	0.300

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver

رابعاً : إجراء التحليل التمييزي :

بعد أن تم التأكد من توفر شروط إجراء التحليل التمييزي ، فإننا نقوم بتنفيذ التحليل التمييزي ، يبين الجدول أدناه رقم (6) وضع الحالات المدخلة في شاشة تحرير البيانات كعدد ونسبة الحالات المكتملة البيانات ، وعدد ونسبة الحالات التي تشمل قيماً مفقودة. وفي بحثنا هذا فإن عدد الحالات المدخلة في شاشة تحرير البيانات 60 حالة وبنسبة 100% أي أنه لا يوجد حالات بها قيم مفقودة.

الجدول رقم (6) وضع الحالات المدخلة في نموذج التحليل التمييزي ونسبة القيم

المفقودة

Analysis Case Processing Summary			
Unweighted Cases		N	Percent
	Valid	60	100.0
Excluded	Missing or out-of-range group codes	0	.0
	At least one missing discriminating variable	0	.0
	Both missing or out-of-range group codes and at least one missing discriminating variable	0	.0
	Total	0	.0
	Total	60	100.0

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver

- لمعرفة مدى تجانس مجموعات المتغير التمييزي تم إجراء اختبار (Box's M) حيث أشارت النتائج في الجدول (7) أدناه إلى أن قيم Log Determinant تقريباً متساوية للمجموعات الثلاثة مما يدل على تجانس عناصرها. و يتوجب قبول فرض تجانس المجموعات الثلاث .  
الجدول رقم (7) قيم Log Determinant لاختبار تجانس مجموعات مستوى الرضا

الوظيفي

Log Determinants		
مستوى الرضى	Rank	Log Determinant
منخفض	4	1.061
مرتفع	4	1.020
Pooled within-groups	4	1.260

The ranks and natural logarithms of determinants printed are those of the group covariance matrices.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج

spss.ver 26

- المتغيرات الداخلة في التحليل التمييزي والمتغيرات المستبعدة منه :  
يبين الجدول أدناه رقم (8) الخطوات الثلاثة التي تم في كل منها إدخال المتغير الذي يضاعف نسبة فيشر ( F ) الصغرى بين عناصر المجموعات الثلاث حيث تطبق القاعدة الأساسية والتي أدخلت سابقاً والقائلة بأن الحد الأدنى لقيمة F الجزئية لإدخال أي متغير في التحليل يجب أن لا يقل عن 3.84 ، وأن الحد الأعلى لقيمة F الجزئية لإخراج أي متغير من التحليل هو 2.71 :  
الجدول رقم (8) الخطوات الثلاثة لاختبار الحد الأدنى لقيمة فيشر

Variables Entered/Removed						
Step	Entered	Statistic	df1	df2	Sig.	Min. F
						Between Groups

" توظيف التحليل التمييزي في تصنيف محددات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية "

1	الحوافز	21.052	1	58	.000	منخفض and مرتفع
2	افرص الترقية	16.529	2	57	.000	منخفض and مرتفع
3	العلاقة مع الرؤساء	16.804	3	56	.000	منخفض and مرتفع
4	ظروف العمل المادية	14.729	4	55	.000	منخفض and مرتفع

. F level, tolerance, or VIN insufficient for further computation.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج

spss.ver 26

حيث بين لنا الجدول السابق أن أقل قيمة لاختبار فيشر كانت 14.729 وهي تخص المتغير (ظروف العمل المادية) والذي يميز مستوي الأداء (مرتفع و منخفض) بقيمة sig أقل من 0.05 وبالتالي معامل التمييز معنوي و ذو دلالة إحصائية ، في حين كانت أكبر قيمة لاختبار فيشر 21.052 وهي تخص متغير (الحوافز) .

ويوضح الجدول التالي رقم (9) المتغيرات الداخلة في التحليل التمييزي وفق طريقة الإدخال والإخراج التدريجي (Stepwise) :

الجدول رقم (9) المتغيرات الداخلة في التحليل التمييزي

Variables in the Analysis				
	StepTolerance	F to Remove	Min. F	Between Groups
الحوافز	.835	19.246	9.974	منخفض and مرتفع
افرص الترقية	.889	14.149	12.085	منخفض and مرتفع

منخفض مرتفع	and	13.813	10.469	.946	العلاقة مع الرؤساء
منخفض مرتفع	and	16.804	4.948	.837	ظروف العمل المادية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver

26

يشير الجدول السابق إلى خطوات ثلاثة أتبع لتحديد المتغيرات الداخلة في التحليل حيث بدأت الخطوة الأولى باستخراج قيمة F to Remove لمتغير واحد وانتهت في الخطوة الأخيرة باستخراج قيمة F to Remove لمتغيرات أربعة (الحوافز - فرص الترقية - العلاقة مع الرؤساء - ظروف العمل المادية) والمفروض إدخالهم في التحليل ، أو بمعنى آخر هي التي ساهمت في تصنيف مستويات الرضا الوظيفي في مجموعات . فقد كانت قيمة F لكل من المتغيرات المذكورة في الجدول أكبر من 3.84 وفقاً للقاعدة المعيارية في التحليل التمييزي . وبالتالي تم استبعاد متغير واحد من التحليل التمييزي وهو متغير (الراتب) وبالتالي لأن قيمة F له أقل من القيمة المعيارية 3.84 .

وبالتالي نرفض الفرضيات الإبتدائية الفرعية (الثانية والثالثة والرابعة والخامسة) للفرضية الرئيسية للبحث ونقبل الفرضيات البديلة لها ونقر بوجود أثر تصنيفي معنوي لكل من هذه المتغيرات الأربعة : (الحوافز - فرص الترقية - العلاقة مع الرؤساء - ظروف العمل المادية) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية. وبالمقابل نقبل الفرضيات الإبتدائية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية للبحث ونقبل الفرضيات البديلة لها ونقر بعدم وجود أثر تصنيفي معنوي لمتغير (الراتب) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية.

- اختبار جودة توفيق الدالة التمييزية :

يظهر الجدول التالي رقم (10) قيمة Wilks Lambda في كل خطوة من الخطوات الأربعة أدناه حيث تم إدخال متغير واحد إضافي في كل خطوة منها ، ففي الخطوة الأولى كانت قيمة Lambda للمتغير الأول الداخل في التحليل (الحوافز) تساوي 0.734 ، بينما في الخطوة الثانية

بلغت قيمة Lambda للمتغيرين الأول والثاني (الحوافز و فرص الترقية) الداخليين في التحليل قيمة (0.633) ، و في الخطوة الثالثة فقد بلغت بلغت قيمة Lambda للمتغيرات الثلاثة (الحوافز وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء) الداخلة في التحليل إلى قيمة ( 0.526 ) ، و في الخطوة الرابعة فقد بلغت بلغت قيمة Lambda للمتغيرات الأربعة (الحوافز وفرص الترقية والعلاقة مع الرؤساء وظروف العمل المادية ) الداخلة في التحليل إلى قيمة ( 0.483 ) ، ونلاحظ أن قيمة Lambda تقل كلما أضفنا متغيراً مؤثراً إلى التحليل حيث كلما انخفضت قيمة Lambda كلما دل ذلك على وجود فروق بين مجموعتي التمييز .

الجدول رقم (10) نتائج اختبار Wilks Lambda

Step	Number of Variables	Lambda	df1	df2	df3	Wilks' Lambda		
						Statistic	df1	df2
1	1	.734	1	1	58	21.052	1	58.000
2	2	.633	2	1	58	16.529	2	57.000
3	3	.526	3	1	58	16.804	3	56.000
4	4	.483	4	1	58	14.729	4	55.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام

برنامج spss.ver 26

نلاحظ أيضاً من خلال الجدول السابق أن قيمة F في كل خطوة من الخطوات الأربعة أكبر من قيمتها الجدولية ، وما يؤكد ذلك أن مستوى الدلالة الإحصائية في كل خطوة منها كان أصغر من مستوى الدلالة الاحصائي 0.05 مما يعني معنوية المتغيرات الداخلة في التحليل التمييزي.

إيجاد الجذور الكامنة لمعاملات الدالة التمييزية :

يوضح الجدول التالي رقم (11) قيمة الجذر الكامن لكل دالة من الدالة التمييزية المستخدمة في تصنيف مؤشرات الأداء الجامعي في الجامعات السورية وخلال العام الدراسي 2024/2023:

الجدول رقم (11) قيمة الجذر الكامن لكل دالة من الدالة التمييزية

Eigenvalues				
Function	Eigenvalue	% of Variance	Cumulative %	Canonical Correlation
1	1.071 <sup>a</sup>	100.0	100.0	.719

a. First 1 canonical discriminant functions were used in the analysis.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver

26

يشير الجدول السابق أن قيمة الجذر الكامن Eigenvalue للدالة التمييزية كانت 1.071 مما يشير إلى أن للدالة التمييزية مقدرة عالية على التمييز حيث أن قيمة الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح . ونسبة التباين الذي تفسره وصل إلى 100.0% ، كما بلغت قيمة معامل الارتباط القانوني لها يساوي 0.719 وهي علاقة ارتباطية متينة جداً و أقرب للتامة وهذا يدل على جودة توفيق الدالة التمييزية.

- و يظهر الجدول التالي رقم (12) المعاملات المعيارية للدالة التمييزية في تصنيف مستويات الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية:

الجدول رقم (13) جدول معاملات الدالة التمييزية المعيارية

Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients	
Function	1
الحوافز	0.572
فرص الترقية	0.437
العلاقة مع الرؤساء	0.775
ظروف العمل المادية	0.667

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver 26

يشير الجدول السابق إلى المعاملات المعيارية للدالة التمييزية التي تعبر عن الارتباط التجميعي بين الدالة التمييزية و بين كل متغير من المتغيرات التي تم إدخالها في عملية التحليل التمييزي مُعبر عنها بوحدات قياس معيارية. وحسب نتائج الجدول ( فإن العلاقة مع الرؤساء ) لها الوزن الأكبر المؤثر في زيادة قوة التمييز بين مجموعتي مستوى الرضا الوظيفي (مستوى منخفض ومستوى مرتفع)، حيث كان معامل الارتباط التجميعي بين الدالة التمييزية و (العلاقة مع الرؤساء) 0.775 و يليه في ذلك معامل الارتباط التجميعي بين الدالة التمييزية و ظروف العمل المادية الذي بلغ 0.667. يمكن تسمية الدالة التمييزية حسب نتائج هذا الجدول من حيث الوزن الأكبر المؤثر في زيادة قوة التمييز اسم " العلاقة مع الرؤساء " .

- ويظهر الجدول التالي رقم (13) معاملات المتغيرات الوظيفية الغير معيارية ذات القوة التمييزية المعنوية والتي تعطي أخل خطأ في التصنيف مع ثابت التمايز (constant) :

الجدول رقم (13) معاملات التصنيف الغير معيارية للدوال التمييزية

Canonical Discriminant Function Coefficients Function	1
الحوافز	0.528
فرص الترقية	0.313
العلاقة مع الرؤساء	0.656
ظروف العمل المادية	0.559
(Constant)	-6.658

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات نتائج الاستبانة وباستخدام برنامج spss.ver 26

الجدول السابق يوضح المعاملات التمييزية غير المعيارية للارتباط بين كل متغير من المتغيرات الداخلة في التحليل وبين الدالة التمييزية، حيث أن الدالة التمييزية بالإضافة إلى دورها في



التصنيف فهي أداة التنبؤ بالمستقبل لمعرفة إلى أي مجموعة ستنتهي المتغيرات الجديدة ومنه فإن الدالة التمييزية المذكورة أعلاه تأخذ الشكل التالي :

$$z = -5.658 + 0.528x_1 + 0.313x_2 + 0.656x_3 + 0.559x_4$$

- حيث : Z الدالة التمييزية الأولى

$x_1$  : الحوافز -  $x_2$  : فرص الترقية -  $x_3$  : العلاقة مع الرؤساء -  $x_4$  : ظروف العمل المادية

مع العلم أن هذه الدالة التمييزية لها القدرة العالية على التمييز، أي معنوية إحصائياً وذلك حسب ما اختبرناه في الجدول السابق رقم (10) .

**النتائج والتوصيات**

### 1: النتائج

إن أهم النتائج التي توصل إليها البحث تتمثل بالآتي:

- يوجد أثر تصنيفي معنوي لكل من هذه المتغيرات الأربعة : ( الحوافز - فرص الترقية - العلاقة مع الرؤساء - ظروف العمل المادية) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية.
- لا وجود أثر تصنيفي معنوي لمتغير (الراتب) على تصنيف مستوى الرضا الوظيفي في جامعة اللاذقية.
- وجود دالة تمييزية أسميناها "العلاقة مع الرؤساء" صنفت مستويات الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.
- قيمة الجذر الكامن Eigenvalue للدالة التمييزية كانت 1.071 مما يشير إلى أن للدالة التمييزية مقدرة عالية على التمييز حيث أن قيمة الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح
- إن الدالة التمييزية المذكورة في النتيجة السابقة أعلاه تأخذ الشكل التالي:

$$z = -5.658 + 0.528x_1 + 0.313x_2 + 0.656x_3 + 0.559x_4$$

حيث : Z الدالة التمييزية الأولى

$x_1$  : الحوافز -  $x_2$  : فرص الترقية -  $x_3$  : العلاقة مع الرؤساء -  $x_4$  : ظروف العمل  
المادية

## 2: التوصيات

إن أهم التوصيات التي توصلنا إليها من دراستنا تتمثل بما يلي:

- زيادة الاهتمام بنظام الحوافز لأثره الكبير في زيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية.
- دراسة موضوع الترقية بتأني لأنها تساعد على سيادة روح الطاعة و النظام باعتبارها أنها وسيلة يستعملها الرؤساء لترغيب الموظفين.
- الموظف ملزم بالحرص في وظيفته على السير الحسن واحترام التعليمات التي تفرض عليه من قبل مرؤوسيه.

## قائمة المراجع :

- 1- يوسف، إنعام، التحليل التمييزي للرضا الطلابي عن خدمات جامعة عجمان بدولة الامارات العربية المتحدة: دراسة ميدانية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، 2021.
- 2- صيرينة، أحمد ، تحليل محددات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية: دراسة تطبيقية باستخدام التحليل التمييزي، مجلة علمية جزائرية، العدد 11 ، المجلد 1 ، 2022 .
- 3- Dr.Anish Kumar , " Discriminant Function Analysis of job Satisfaction and its Determinants Among Service Sector Employees" 2023.
- 4- Muller,Elfering, *Discriminating Five Forms of job Satisfaction: Investigating Their Relevance for Occupational Health Research and Practic*, 2014.
- 5- Salamh, Zakrya, *A statistical study of leadership styles on job satisfaction in the higher education sector, Journal of Computer-*

*Mediated Communication , Tishreen University Journal for Research and Studies , 12(4), syria.2023.*

6-Anderson, T.W " *An Introduction to Multivariate Statistical Analysis*" *John Wiley & Sons, Inc*, New York, 2008.

7- Ahmed, M.S, "A comparison of the Discriminant and logistic Regression Approaches", *Ph.D thesis*, IssR, Cario University.2002.

8- Maslow, A.H. *A theory of human motivation, psychological Review*, 50(4),370-396, 1954.

8- Beverly, Pearce, Katy; Rice, Ronald. *A study of job satisfaction among doctors in a teaching hospital in Delhi, National Communication Association*, p1-34, India . 2017.

9- Wang.: *Determining job satisfaction levels in the heavy industry sector*, . *Social Networks Sites* , 13 (11), Norway . 2020.

10-Adnan , gh. *Discriminatory analysis in the description and distribution of families within the economic and social structure of society*, Damascus University Journal 9(2),Syria , 2017.

## الملحق

### نتائج ردود الاستبيان لموظفي جامعة اللاذقية

الظروف المادية	العلاقة مع الرؤساء	فرص الترقية	الحوافز	الراتب	المجموعة	الرقم
2	4	4	5	5	2	1
1	4	4	4	5	1	2
3	3	3	4	4	1	3
3	2	3	4	5	1	4
2	4	4	4	3	2	5
4	4	5	5	4	2	6
4	5	4	1	3	2	7

" توظيف التحليل التمييزي في تصنيف محددات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية "

2	2	5	2	3	1	8
2	2	4	2	5	1	9
1	2	4	2	3	1	10
1	2	5	2	3	1	11
2	3	4	1	5	1	12
2	4	3	3	3	1	13
3	4	5	3	3	2	14
5	5	4	3	3	2	15
1	4	3	2	1	1	16
1	4	1	3	2	1	17
4	4	1	1	2	2	18
4	2	1	3	2	1	19
5	2	3	3	1	1	20
5	4	1	3	4	2	21
2	3	1	4	4	1	22
1	4	3	2	1	1	23
2	5	1	2	1	1	24
1	3	3	5	1	1	25
2	5	1	3	3	1	26
4	5	2	3	5	1	27
4	5	1	3	4	2	28
4	3	3	3	2	1	29
4	3	1	5	2	2	30
3	1	2	2	4	1	31
3	1	3	3	3	1	32

3	1	2	2	5	1	33
5	1	3	2	1	2	34
3	5	2	5	1	2	35
5	3	3	3	4	2	36
4	3	2	3	1	1	37
3	4	1	5	2	2	38
4	4	2	2	5	1	39
4	5	1	5	5	2	40
2	1	5	2	3	1	41
5	5	3	2	1	2	42
5	5	5	5	2	2	43
3	5	3	5	5	2	44
1	5	3	5	1	2	45
1	5	3	5	5	2	46
2	1	5	3	1	1	47
2	1	5	4	3	1	48
2	3	5	4	5	2	49
3	5	5	4	3	2	50
3	5	3	5	5	2	51
3	5	3	5	4	2	52
3	3	4	4	3	2	53
3	3	4	4	3	2	54
3	3	4	4	5	2	55
3	5	2	5	5	2	56

" توظيف التحليل التمييزي في تصنيف محددات مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة اللاذقية "

3	3	5	4	4	2	57
5	3	5	3	4	1	58
4	3	5	4	4	2	59
4	1	4	4	3	1	60

المصدر : من إعداد الباحث وبالإعتماد على نتائج ردود الاستبيان الصالحة للتحليل