

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني: دراسة

تطبيقية على اللجنة الأولمبية العمانية

هناة سعيد ناصر البطاشي

باحثة بسلك الدكتوراه، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

HanaAlbattashi@outlook.com

د. سعيد حمري

أستاذ التعليم العالي رئيس مختبر القانون والحقوق

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

المملكة المغربية

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الرضا الوظيفي بمكوناته المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في اللجنة الأولمبية العمانية، مع الوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي قد تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة). تم اعتماد المنهج الوصفي الكمي، حيث جُمعت البيانات من خلال استبانة طُبقت على عينة مكونة من (28) موظفاً وموظفة، وقد تم تحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تضمنت الدراسة اختبار مجموعة من الفرضيات المتعلقة بتأثير الرضا عن علاقات العمل، فرص المكافآت والترقيات، العدالة، وتوقعات الفرد على الأداء الوظيفي، إضافة إلى اختبار أثر الرضا الوظيفي على الرغبة في العمل، وكذلك دراسة الفروق في آراء المشاركين حسب العوامل الديموغرافية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) تعزى للمتغيرات الديموغرافية، كما لم يظهر أثر معنوي واضح لعناصر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بشكل عام. تؤكد نتائج الدراسة على ضرورة إعادة النظر في آليات التحفيز والتطوير المهني في المؤسسات الرياضية بسلطنة عمان.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، المتغيرات الديموغرافية، اللجنة الأولمبية العمانية، سلطنة عمان.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع لم يسبق تناوله في اللجنة الأولمبية العمانية، ما يمنح نتائجها قيمة مضافة يمكن البناء عليها في صياغة خطط التطوير المؤسسي والتحسين الإداري في القطاع الرياضي بسلطنة عمان. كما تسهم النتائج في مساعدة صنّاع القرار على فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء وتحديد العوامل المؤثرة فيهما (Greenberg, 2011)، مما يعزز من كفاءة السياسات الإدارية وتوجيه الموارد البشرية بشكل فعال (Robbin et al., 2019). علاوة على ذلك، تقدم الدراسة إطاراً مرجعياً يمكن الاستفادة منه في أبحاث لاحقة على مستوى اللجان الرياضية والمؤسسات الحكومية ذات الصلة.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لطبيعة الأهداف، حيث سعى إلى تحليل العلاقة بين الرضا الوظيفي بمكوناته والأداء الوظيفي من جهة، والفروق بين آراء الموظفين وفق المتغيرات الديموغرافية من جهة أخرى (Sekaran et al., 2016).

تم تطوير استبانة بحثية شاملة تضمنت مجموعة من المحاور المتعلقة بالرضا عن علاقات العمل، المكافآت والترقيات، العدالة، وتوقعات الفرد. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في اللجنة الأولمبية العمانية، وتم اختيار عينة ميسرة بلغ عددها (28) موظفاً وموظفة.

لتحليل البيانات تم استخدام برنامج SPSS، وجرى تطبيق عدد من الأساليب الإحصائية منها: التكرارات، المتوسطات، الانحدار البسيط والمتعدد، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) (Hair et al., 2019) لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية.

فرضيات الدراسة

استندت الدراسة إلى مجموعة من الفرضيات الرئيسية التي تهدف إلى استقصاء العلاقة بين الرضا الوظيفي بمكوناته المتعددة (الرضا عن علاقات العمل، فرص المكافآت والترقيات، العدالة التنظيمية، وتوقعات الفرد) والأداء الوظيفي للعاملين في اللجنة الأولمبية العمانية. كما تناولت الفرضيات أثر الرضا الوظيفي على الرغبة في العمل (Griffin et al., 2014) كأحد مكونات الأداء الوظيفي، إضافة إلى بحث الفروق الديموغرافية في تقييمات الموظفين، التي تشمل متغيرات العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة الوظيفية (Spector, 1997). جاءت الفرضيات على النحو التالي (Robbin et al., 2019) (Cohen, 1988):

- **الفرضية الأولى: (Ho1)** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.
- **الفرضية الثانية: (Ho2)** لا يؤثر الرضا الوظيفي على الرغبة في العمل لدى العاملين في اللجنة الأولمبية العمانية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

• **الفرضية الثالثة: (Ho3)** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الموظفين حسب المتغيرات الديموغرافية (العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$.

تحليل فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: Ho1:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$ للرضا الوظيفي المتمثل بـ (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن فرص المكافآت والترقيات، الرضا عن العدالة، الرضا عن توقعات الفرد) على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

استخدمت الباحثة لاختبار هذه الفرضية تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر الرضا الوظيفي بأبعاده على الرضا الوظيفي في اللجنة الأولمبية العمانية، وتعرض نتائج الكشف عن العلاقة ذات الدلالة الإحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين باللجنة الأولمبية العمانية، وكما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول رقم (1) معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.269 ^a	.072	.035

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

المؤشرات الإحصائية تبين بالجدول رقم (1) وجود علاقة ارتباط بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) والمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) بعد أن بلغ معامل ارتباط بيرسون (R) لعينة الدراسة قيمة (.269^a)، وهو ارتباط طردي ضعيف، ويلاحظ هنا أن إشارة معامل الارتباط موجبة وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين باللجنة الأولمبية العمانية، ويمكن تحديد قيمة الأثر من خلال الاطلاع على معامل التحديد (R²)، إذا تشير قيمتها إلى نسبة التباين المفسر في أداء العاملين باللجنة والتي تنسب إلى الرضا الوظيفي (المتغير المستقل)، أي أنه لو أضيف متغير مستقل للنموذج فإن قيمته سترتفع حتى لو لم يكن هنالك أهمية للمتغير المستقل في النموذج، بحيث أنه كلما ازدادت قيمة R² دل ذلك على قدرة الرضا الوظيفي ومدى الاعتماد عليه في تفسير الاختلاف أو التباين الذي قد يظهر في متغير أداء العاملين (المتغير التابع) ومن هنا فقد كانت قيمة معامل التحديد R² (.072)، تعني أن ما قيمته (0.072) من التغيرات في أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بالرضا الوظيفي بأبعاده، وباقي التغيرات يحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار. وهو معامل أثر كبير وفق لمعيار كوهن. لذلك تم حساب معامل التحديد المعدل والبالغ قيمته (.035). وترى الباحثة أن هذه النتيجة تعتبر نتيجة منطقية فمن الطبيعي أنه في حالة ارتفاع الرضا الوظيفي لدى الموظف باللجنة فإن ذلك يزيد من أدائه في العمل.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

وكانت نتائج الدراسة غير متوقعة نظراً لارتفاع مستوى الرضا لدى موظفي اللجنة الأولمبية العمانية، والذي كان يتوقع بأن يكون المستوى منخفض.

جدول (2) نتائج تحليل تباين خط الانحدار

المتغير المستقل الرضا الوظيفي	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	.553	1	.553	1.945	.175a	غير دالة
مجموع مربعات البواقي	7.113	25	.285			إحصائياً
المجموع	7.667	26				

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (25.1) تساوي 2.91774

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

وبين الجدول رقم (2) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة F المحسوبة البالغة (1.945)، وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.91774) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1، 25)، وبمستوى الدلالة (.175a)، إذ تعد هذه القيمة أكبر عن مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يعني أن هذه القيمة غير دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى دلالتها أكبر من 0.05. كما يؤكد هذه النتيجة الجدول رقم (3)، فقد بلغت قيمة درجة التأثير (B) الرضا الوظيفي في التنبؤ بقيمة المتغير التابع (أداء العاملين) إذ تؤثر بقيمة (132)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالرضا الوظيفي بأبعاده يؤدي إلى مستوى أفضل من الأداء، كما في جدول رقم (3) تشير قيمة Beta إلى أن أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي هو إيجابياً وتبلغ قوه هذه العلاقة (269). وقيمة t المحسوبة بلغت (1.395)، وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (.175)، وهي ليست دالة إحصائياً لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية. وبما أن قاعدة القرار تقبل الفرضية العدمية إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيم الجدولية، وإذا كانت مستوى الدلالة أقل من 0.05، فعليه نقبل الفرضية الرئيسية الأولى ورفض الفرضية البديلة وذلك لكون نتيجة الفرضية أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا الوظيفي المتمثل بـ (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن فرص المكافآت والترقيات، الرضا عن العدالة، الرضا عن توقعات الفرد) على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

جدول رقم (3) معاملات خط الانحدار

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
	B	الخطأ المعياري	Beta			
ثابت (Constant)	4.111	.335		12.273	.000	ليست دالة إحصائياً
الرضا الوظيفي	.132	.095	.269	1.395	.175	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (26) تساوي 1.706

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

الفرضية الفرعية الأولى 1-Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لعلاقات العمل على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

استخدم الباحث لاختبار هذه الفرضية الانحدار البسيط للتحقق من أثر علاقات العمل على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية وهي كالآتي:

جدول رقم (4) معامل ارتباط بيرسون بين علاقات العمل وأداء العاملين

قيمة الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.118 ^a	.014	-.026-

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

يبين الجدول رقم (4) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين علاقات العمل وأداء العاملين لعينة الدراسة بلغ (1.118a)، وهو ارتباط طردي ضعيف، وبلغت قيمة (R²) معامل التحديد (0.014). تعني أن ما قيمته (0.014) من التغيرات في أداء العاملين ناتج عن التغيير في مستوى الاهتمام بعلاقات العمل، وهو حجم أثر صغير.

كما يتضح من الجدول رقم (5) أن القيمة الإحصائية (F) بلغت (3.52). وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.91774) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1، 25)، وبمستوى الدلالة (5.58a). إذ تعد هذه القيمة أكبر عن مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية. كما يؤكد هذه النتيجة قيمة B بالنسبة لعلاقات العمل البالغة (0.093)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بعلاقات العمل يؤدي إلى مستوى أفضل من الأداء، كما أن تشير قيمة Beta إلى أن أثر علاقات العمل على الأداء الوظيفي هو إيجابيا وتبلغ قوه هذه العلاقة (5.93)، وقيمة t المحسوبة بلغت (5.93)، وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (558) بالتالي ليست دالة إحصائية لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وعليه نقبل الفرضية الفرعية الأولى، لكون نتيجة هذه الفرضية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لعلاقات العمل على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

جدول (5) تحليل تباين خط الانحدار بين الرضا لعلاقات العمل على الاداء الوظيفي

المتغير المستقل الرضا عن علاقات العمل	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	106	1	.106	.352	.558a
مجموع مربعات البواقي	7.560	25	.302		
المجموع	7.667	26			
النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري	Beta		
ثابت (Constant)	4.253	.521		8.156	.000

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

علاقات العمل	.093	.158	.118	.593	.558
--------------	------	------	------	------	------

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (25،1) تساوي 2.91774

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

الفرضية الفرعية الثانية 2-Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لفرص المكافآت والترقيات على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية

جدول رقم (6) معامل ارتباط بيرسون بين فرص المكافآت والترقيات على الأداء الوظيفي

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.185 ^a	.034	-.004

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

وبين الجدول رقم (6) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين لفرص المكافآت والترقيات على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة بلغ (.185a)، وهو ضعيف طردي، وبلغت قيمة (R²) معامل التحديد (.034)، أي أن ما قيمته (.034) من التغيرات في أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بفرص المكافآت والترقيات، وهو حجم أثر صغير.

جدول (7) تحليل تباين خط الانحدار بين فرص المكافآت والترقيات على الأداء الوظيفي

الرضا عن فرص المكافآت والترقيات	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	.263	1	.263	.890	.355a
مجموع مربعات البواقي	7.403	25	.296		
المجموع	7.667	26			
النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية		مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري	Beta	T	
ثابت (Constant)	4.804	.283		16.955	.000
فرص المكافآت والترقيات	-.109	.116	-.185	-.943	355

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (25،1) تساوي 2.91774
المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (7) أن القيمة الإحصائية (F) بلغت (0.890). وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.91774) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1،25)، وبمستوى الدلالة (0.355a). إذ تعد هذه القيمة أكبر عن مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للرضا لفرص المكافآت والترقيات على أداء العاملين باللجنة الأولمبية العمانية. وبلغت قيمة B (-0.109)، وقيمة t المحسوبة بلغت (-0.943) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (0.355a). بالتالي ليست دالة إحصائية لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية ونرفض الفرضية البديلة، لكون نتيجة هذه الفرضية لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لفرص المكافآت والترقيات على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

الفرضية الفرعية الثالثة 3-Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا للعدالة على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية

يبين الجدول رقم (8) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين العدالة والأداء الوظيفي لعينة الدراسة بلغ (0.069a)، وهو ضعيف طردي، وبلغت قيمة (R2) معامل التحديد (0.005) أي أن ما قيمته (0.005) من التغيرات في أداء العاملين ناتج عن التغيير في مستوى الاهتمام بالعدالة في العمل، وباقي التغيرات يحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار. وهو معامل أثر صغير وفق لمعيار كوهن.

جدول رقم (8) معامل ارتباط بيرسون بين الرضا للعدالة على الأداء الوظيفي

قيمة الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	معامل التحديد المعدل
0.069a	0.005	-0.035-

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

كما يتضح من الجدول رقم (9) أن القيمة الإحصائية (F) بلغت (0.120). وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.91774) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1،25)، وبمستوى الدلالة (0.732a). إذ تعد هذه القيمة أكبر عن مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، وبلغت قيمة B (0.035) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

الاهتمام بالعدالة يؤدي إلى مستوى أفضل من الأداء، كما أن قيمة t المحسوبة بلغت (346). وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (732a). بالتالي ليست دالة إحصائياً لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا للعدالة على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية، بالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية

الرضا عن فرص المكافآت والترقيات	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	0.037	1	0.037	0.120	0.732a
مجموع مربعات البواقي	7.630	25	0.305		
المجموع	7.667	26			
النموذج	المعاملات الغير معيارية	المعاملات المعيارية			
	B	الخطأ المعياري	Beta	T	مستوى الدلالة
ثابت (Constant)	4.470	0.268		16.650	0.000
العدالة	0.035	0.100	0.069	0.346	0.732

عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا للعدالة على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

جدول (9) تحليل تباين خط الانحدار بين العدالة على الأداء الوظيفي

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (25،1) تساوي 2.91774

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

الفرضية الفرعية الرابعة 4-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لتوقعات الفرد على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية

جدول رقم (10) معامل ارتباط بيرسون بين توقعات الفرد على الأداء الوظيفي

قيمة الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
0.237 ^a	0.056	0.019

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

يبين الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الارتباط الخطي لتوقعات الفرد على الأداء الوظيفي لعينة الدراسة بلغ (237a)، وهو طردي ضعيف، وبلغت قيمة (R²) معامل التحديد (0.056) أي أن ما قيمته (0.056) من التغيرات في أداء العاملين ناتج عن التغير في مستوى الاهتمام بتوقعات الفرد، وباقي التغيرات يحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار، وهو معامل أثر صغير وفق لمعيار كوهن.

كما تشير النتائج في جدول رقم (11) أن قيمة F المحسوبة بلغت (233a). وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.91774) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1، 25)، وبمستوى الدلالة (233)، إذ تعد هذه الدلالة أكبر من مستوى دلالة الإحصائية ($\alpha < 0.05$)، كما أن قيمة B بالنسبة لتوقعات الفرد (0.098)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بتوقعات الفرد يؤدي إلى مستوى أفضل من الأداء، كما أن تشير قيمة Beta إلى أن أثر توقعات الفرد على الأداء الوظيفي إيجابية وتبلغ قوه هذه العلاقة (237). وقيمة T المحسوبة بلغت (1.222) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (233a)، بالتالي ليست دالة إحصائية لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لتوقعات الفرد على الأداء الوظيفي للعاملين باللجنة الأولمبية العمانية، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة التي تنص على إنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا لتوقعات الفرد على الأداء الوظيفي باللجنة الأولمبية العمانية.

جدول (11) تحليل تباين خط الانحدار بين توقعات الفرد على الأداء الوظيفي

الرضا عن فرص المكافآت والترقيات	مجموع مربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	.432	1	.432	1.492	.233a
مجموع مربعات البواقي	7.235	25	.289		
المجموع	7.667	26			
النموذج	B	الخطأ المعياري	المعاملات الغير معيارية	T	مستوى الدلالة
المعاملات المعيارية			المعاملات المعيارية		
Beta					
ثابت (Constant)	4.240	.278		15.258	.000
توقعات الفرد	.098	.080	.237	1.222	.233

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (1، 25) تساوي 2.91774

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

وأخيرا يشير الجدول رقم (12) إلى ملخص نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية الأولى.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناة سعيد ناصر البطاشي

جدول رقم (12) نتيجة التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية	النتيجة	القرار
تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي	ليست دالة إحصائية	علاقة طردية ضعيفة
تأثير علاقات العمل على الأداء الوظيفي	ليست دالة إحصائية	علاقة طردية ضعيفة
تأثير فرص المكافآت والترقيات على الاداء الوظيفي	ليست دالة إحصائية	علاقة طردية ضعيفة
تأثير العدالة على الأداء الوظيفي	ليست دالة إحصائية	علاقة طردية ضعيفة
تأثير توقعات الفرد على الأداء الوظيفي	ليست دالة إحصائية	علاقة طردية ضعيفة

المصدر: من إعداد الباحثة

الفرضية الرئيسية الثانية Ho2:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي المتمثل بالرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية.

جدول رقم (13) معامل ارتباط بيرسون بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.578 ^a	.334	.279

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

يبين الجدول رقم (13) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) والمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) لعينة الدراسة بلغ (.578a)، وهو ارتباط طردي متوسط، وبلغت قيمة (R²) معامل التحديد أي درجة الارتباط

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

للمنموذج الكلي (334). تعني (0.334) من المتغير في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يرجع للتغير في محاور المتغير المستقل (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن فرص المكافآت والترقيات، الرضا عن العدالة، الرضا عن توقعات الفرد) وباقي التغيرات تحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار. وهو معامل أثر متوسط وفق لمعيار كوهن. كما أن معامل التحديد المعدل بلغت قيمته (279).

جدول (14) تحليل تباين خط الانحدار بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي

الأداء	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	10.632	2	5.316	6.029	.008 ^a
مجموع مربعات البواقي	21.164	24	.882		
المجموع	31.796	26			
النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى دلالة T
	B	الخطأ المعياري	Beta		
ثابت (Constant)	-.836-	1.652		-.506-	.617
الاداء الوظيفي	.464	.340	.228	1.363	.185

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (2،24) تساوي 3.4028

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (14) أن القيمة الإحصائية (F) المحسوبة بلغت (6.029) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (3.4028) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (2،24)، وبمستوى الدلالة (0.008^a)، إذ تعد هذه القيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يعني أن هذه القيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى دلالتها أقل من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة B بالنسبة للأداء الوظيفي بلغت (0.464)، وبينت قيمة Beta إلى أن أثر الأداء الوظيفي على الرضا الوظيفي هو إيجابياً وتبلغ قوه هذه العلاقة (0.228). كما أن قيمة t المحسوبة بلغت (1.363) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (0.185)، وبما أن قاعدة القرار تقول نرفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، وإذا كانت مستوى الدلالة أقل من 0.05، إذن عليه

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

نرفض الفرضية العدمية التي تنص على إنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$) للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي المتمثل بالرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$ للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي المتمثل بالرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية.

الفرضية الفرعية الأولى 1-Ho: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha < 0.05)$ للرضا الوظيفي على الرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية

جدول رقم (15) معامل ارتباط بيرسون بين الرغبة في العمل على الرضا الوظيفي

قيمة الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.532 ^a	.283	.254

يبين الجدول رقم (15) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين الرغبة في العمل والرضا الوظيفي بلغ (.578a)، وهو ارتباط طردي متوسط، وبلغت قيمة (R²) معامل التحديد أي درجة الارتباط للنموذج الكلي (.283). تعني (.283) من المتغير في المتغير التابع (الرغبة في العمل) يرجع للتغير في محاور المتغير المستقل (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن فرص المكافآت والترقيات، الرضا عن العدالة، الرضا عن توقعات الفرد) وباقي التغيرات تحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار. وهو معامل أثر صغير وفق لمعيار كوهن. كما يبين أن معامل التحديد المعدل بلغت قيمته (.254).

جدول (16) تحليل تباين خط الانحدار بين الرغبة في العمل على الرضا الوظيفي

الأداء	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	6.495	1	6.495	9.859	.004 ^a
مجموع مربعات البواقي	16.468	25	.659		
المجموع	22.963	26			
النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري	Beta		
ثابت (Constant)	1.940	.510		3.806	.001

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

الرضا في العمل	.452	.144	.532	3.140	.004
----------------	------	------	------	-------	------

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (1،25) تساوي 4.2417

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

ويتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة F المحسوبة بلغت (9.859) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (4.2417) عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$) ودرجة حرية (1،25)، وبمستوى الدلالة (004a)، إذ تعد هذه القيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha < 0.05$)، مما يعني أن هذه القيمة دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى دلالتها أقل من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة B بالنسبة لرغبة في العمل بلغت (0.452)، وبينت قيمة Beta إلى أن أثر الرغبة في العمل على الرضا الوظيفي هو إيجابياً وتبلغ قوه هذه العلاقة (0.532). كما أن قيمة t المحسوبة بلغت (3.140) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (1.706). وبما أن قاعدة القرار تقول نرفض الفرضية العدمية إذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من القيم الجدولية، وإذا كانت مستوى الدلالة أقل من 0.05، إذن عليه نرفض الفرضية العدمية التي تنص على أنه (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا الوظيفي على الرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) للرضا الوظيفي على الرغبة في العمل باللجنة الأولمبية العمانية.

وبين الجدول رقم (17) ملخص النتائج للتحليل الإحصائي للفرضية الرئيسة الثانية.

الفرضية	النتيجة	القرار
تأثير الأداء الوظيفي على الرضا	دالة إحصائية	علاقة طردية متوسطة
تأثير الرغبة في العمل على الرضا	دالة إحصائية	علاقة طردية متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة

الفرضية الرئيسة الثالثة Ho3:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى للعوامل الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)

تعرض الباحثة اختبار هذه الفرضية ونتائجها المتعلقة بتحديد الفروق ذات الدلالة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 في تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعينة المبحوثة تعزى للعوامل الديموغرافية (النوع الاجتماعي، والعمر، والمستوى العلمي وسنوات الخبرة)، حيث سنستعرض تحليل الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجداول الآتية:

جدول رقم (18) نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعينة الدراسة للعوامل الديموغرافية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الرضا الوظيفي	3.3704	1.10586	27
النوع الاجتماعي	1.2963	.46532	27
العمر	2.4815	1.01414	27
المستوى العلمي	2.3704	1.30526	27
سنوات الخبرة	2.4815	1.28214	27

المصدر: من إعداد الباحثة

ويبين الجدول رقم (18) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة للعوامل الديموغرافية، يلاحظ من الجدول أن لمتغير النوع الاجتماعي بلغ (1.2963) وانحراف معياري (0.46532)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.4815) لعامل العمر لعينة الدراسة وانحراف معياري (1.01414)، كما أن عامل المستوى العلمي بلغ متوسطة الحسابي (2.3704) وبقية انحراف معياري (1.30526). وحصل عامل سنوات الخبرة على متوسط الحسابي (2.4815)، وانحراف معياري (1.28214).

جدول رقم (19) معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية

قيمة الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	معامل التحديد المعدل
.509 ^a	.259	.083

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

يبين الجدول رقم (19) أن قيمة معامل الارتباط الخطي بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة بلغ (509a). وهو ارتباط طردي متوسط، وبلغت قيمة (R^2) معامل التحديد أي درجة الارتباط للنموذج الكلي (0.259). تعني (0.259) من المتغير في المتغيرات الديموغرافية يرجع للتغير في محاور المتغير المستقل (الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن فرص المكافآت والترقيات، الرضا عن العدالة، الرضا عن توقعات الفرد) وباقي التغيرات تحدث نتيجة لعوامل أخرى لم يتم وضعها في الاعتبار. كما أن معامل التحديد المعدل بلغت قيمته (0.083).

جدول (20) تحليل تباين الانحدار المتعدد بين الرضا الوظيفي والمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	مجموع المربعات	درجات الحرية	معدل المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة
مجموع مربعات الانحدار	8.239	5	1.648	1.469	.242 ^a
مجموع مربعات البواقي	23.557	21	1.122		
المجموع	31.796	26			

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

ويبين الجدول رقم (20) تحليل التباين والذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق قيمة F المحسوبة (1.469)، وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة قيمتها (2.6848) عند مستوى الدلالة المعنوية 0.05 ودرجة حرية (5،25)، وبمستوى الدلالة (0.242a)، إذ تعد هذه القيمة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية 0.05، مما يعني أن هذه القيمة غير دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى دلالتها أكبر من 0.05.

جدول رقم (21) معاملات خط الانحدار

النموذج	المعاملات الغير معيارية		المعاملات المعيارية	T	مستوى الدلالة
	B	الخطأ المعياري			
ثابت (Constant)	4.431	1.341		3.304	.003
النوع الاجتماعي	-.370	.448	-.156	-.826	.418
العمر	.268	.296	.245	.903	.377
المؤهل العلمي	.103	.191	.122	.541	.594
سنوات الخبرة	-.551	.243	-.639	-2.268	.034

المصدر: من إعداد الباحثة

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

كما يؤكد هذه النتيجة الجدول رقم (21) قيمة t المحسوبة في متغير النوع الاجتماعي بلغت (-.826-) وهي أقل من قيمتها الجدولية (1.706)، ومستوى دلالتها البالغة (0.418)، وهي ليست دالة إحصائية لأنها أعلى من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، كما بلغت قيمة t المحسوبة في متغير العمر (0.903)، ومستوى دلالتها البالغة (0.377)، كما أن قيمتها في متغير المؤهل العلمي (0.541)، وبمستوى دلالة (0.594)، بينما بلغت قيمة t المحسوبة في (-2.268-) ومستوى دلالة (0.034)، حيث لوحظ في جميع المتغيرات أن قيمة t المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية (1.706).

والجدول رقم (22) يوضح نتائج تلك الفروق حيث استخدمت الباحثة لاختبار هذه الفرضية أيضاً اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Analysis of Variance ANOVA) واختبار T للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة، ويلاحظ من الجدول إن مستوى الدلالة لجميع العوامل الديموغرافية أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بالتالي يدل ذلك على عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين العوامل الديموغرافية، وسيتم توضيحها بشكل تفصيلي في نتائج الفرضيات الفرعية التابعة لهذه الفرضية. وبهذا يمكن القول إنه تقبل الفرضية العدمية التي تنص لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة). جدول رقم (22) اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) حول المتغيرات الديموغرافية على استجابات أفراد عينة الدراسة

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
النوع الاجتماعي	ذكر	العدد 19	25		.865 T المحسوبة (.742)	.361	غير دالة إحصائياً
	أنثى	العدد 8					
العمر	بين المجموعات	4.976	3	1.659	1.422	.262	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	26.820	23	1.166			
	المجموع	31.796	26				
المستوى العلمي	بين المجموعات	2.663	4	.666	.503	.734	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	29.133	22	1.324			
	المجموع	31.796	26				
سنوات الخبرة	بين المجموعات	7.109	3	2.370	2.208	.114	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	24.688	23	1.073			
	المجموع	31.796					

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

الفرضية الفرعية الأولى H_{01-1} : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثل في النوع الاجتماعي.

جدول رقم (23) نتائج اختبار T للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو تأثير الرضا الوظيفي على أداء العاملين تعزى للنوع الاجتماعي

الرضا الوظيفي	النوع الاجتماعي	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
علاقات العمل	ذكر	19	3.1053	.71839	25	.176	-1.635	.678	غير دالة إحصائياً
	أنثى	8	3.5625	.49552					
الخوافز والمكافآت	ذكر	19	2.4211	.88605	25	.172	1.256	.682	غير دالة إحصائياً
	أنثى	8	1.9375	.97970					
العدالة	ذكر	19	2.5000	1.15470	25	2.673	.269	.115	غير دالة إحصائياً
	أنثى	8	2.3750	.95431					
توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)	ذكر	19	3.4211	1.34643	25	.145	1.219	.706	غير دالة إحصائياً
	أنثى	8	2.7500	1.19523					
مجموع الرضا الوظيفي	ذكر	19	3.4737	1.19575	25	.865	.742	.361	غير دالة إحصائياً
	أنثى	8	3.1250	.87627					

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية (25) تساوي 1.708

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

استخدم الباحث لاختبار هذه الفرضية اختبار (T-Test) للفروق بين متوسطات عيّنتين مستقلتين طبقاً لمتغير النوع الاجتماعي كما هو موضح في الجدول رقم (23). ويتبين من نتائج التحليل بالجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي هي أصغر من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.708) كما أن قيمة T المحسوبة لجميع المجالات (بلغت (742). وهي أصغر من قيمة (T) الجدولية والتي تساوي 1.708 عند مستوى دلالة 0.05، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال من تلك المجالات أكبر من 0.05، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (361). وهي أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في كل من (علاقات العمل، والخوافز والمكافآت، والعدالة، وتوقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)) على الأداء من وجهة نظر موظفي اللجنة الأولمبية العمانية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وبالتالي قبول الفرضية العدمية أي لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى للنوع الاجتماعي. وترى الباحثة أن عدم وجود هذه الفروق بسبب النوع الاجتماعي للعاملين باللجنة تعود إلى أن الموظفين سواء إناث أو الذكور يخضعون لنفس سياسات وظروف العمل.

الفرضية الفرعية الثانية 2-1: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثل في العمر.

لاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي انوفا (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات العينات والنتائج موضحة في الجدول رقم (24) والذي يوضح أن قيمة (F) المحسوبة لجميع المجالات بلغت (1.422) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.0280) عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (23، 3)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من مستوى الدلالة 0.05، حيث كانت قيمة F المحسوبة بمحور علاقات العمل (1.558) وبمستوى دلالة (227)، وبمحور الخوافز والمكافآت (1.641) وبمستوى دلالة (207)، بينما بلغت قيمة F في محور العدالة على (1.926) وبمستوى دلالة (154)، أما في محور توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) فقد بلغت قيمة F المحسوبة (1.834) وبمستوى دلالة (169). وبما أن قاعدة القرار تقول نقبل الفرضية العدمية إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيم الجدولية، عليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية ونرفض الفرضية البديلة، وذلك لكون نتيجة الفرضية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في آراء عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر، ومن هنا فإن العمر ليس له تأثير على الاختلافات بين أفراد عينة الدراسة في النظر إلى أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين باللجنة الأولمبية العمانية. وعليه فإن نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض الصفري القائل " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثل في العمر " وتعزو الباحثة السبب أن الموظف سواء كان صغيراً في السن أو كبير كونه في وظيفة جيدة في اللجنة الأولمبية العمانية يعد ذلك عاملاً رضا هام بالنسبة له.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

جدول رقم (24) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق (انوفا) بين إجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين وفقاً لمتغير العمر

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
علاقات العمل	بين المجموعات	2.058	3	.686	1.558	.227	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10.127	23	.440			
	المجموع	12.185	26				
الحوافز والمكافآت	بين المجموعات	3.909	3	1.303	1.641	.207	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	18.258	23	.794			
	المجموع	22.167	26				
العدالة	بين المجموعات	6.116	3	2.039	1.926	.154	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	24.347	23	1.059			
	المجموع	30.463	26				
توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)	بين المجموعات	8.720	3	2.907	1.834	.169	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	36.447	23	1.585			
	المجموع	45.167	26				
	بين المجموعات	4.976	3	1.659	1.422	.262	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	26.820	23	1.166			
	المجموع	31.796	26				

مجموع الرضا الوظيفي							
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (23,3) تساوي 3.0280

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

الفرضية الفرعية الثالثة 3-Ho1: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثل في المستوى التعليمي لاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي انوفا (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات العينات والنتائج مبينة في الجدول رقم (25) والذي يبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات بلغت (503) وهي أصغر من قيمة F الجدولية البالغة (2.8167) عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (4,22) وبمستوى دلالة (0.734)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من مستوى الدلالة 0.05، حيث كانت قيمة F المحسوبة بمحور علاقات العمل (0.537) وبمستوى دلالة (0.537)، وبمحور الحوافز والمكافآت (0.402) وبمستوى دلالة (0.805)، بينما بلغت قيمة F في محور العدالة على (0.647) وبمستوى دلالة (0.635)، أما في محور توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) فقد بلغت قيمة F (1.400) وبمستوى دلالة (0.267)، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية في كل من (علاقات العمل، والحوافز والمكافآت، والعدالة، وتوقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)) يعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى دلالة 0.05، ومن هنا فإن المؤهل العلمي ليس له تأثير على الاختلافات بين أفراد عينة الدراسة في النظر إلى أثر الرضا.

وتعزى الباحثة بعدم وجود فروق في رضا الموظفين تعزى للمستوى التعليمي في جميع محاور الرضا الوظيفي، لأن المؤهل العلمي يعتبر حافزاً للتقدم لوظائف عليا في اللجنة الأولمبية العمانية بشكل خاص وفي أماكن أخرى يطمح الموظف للعمل بها بشكل عام، أيضاً طبيعة العمل في اللجنة أحياناً تحتم على جميع موظفي اللجنة من حملة المؤهلات المختلفة القيام بنفس العمل دون تدمير، وأن أساليب وطرق ومعايير الرضا الوظيفي ثابتة لجميع المؤهلات العلمية للعاملين في اللجنة الأولمبية العمانية، وأن جميع العاملين باللجنة يتأثرون بالرضا الوظيفي على اختلاف مستوياتهم العلمية.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

جدول رقم (25) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق (ANOVA) بين إجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين وفقاً لمتغير المستوى العلمي

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
علاقات العمل	بين المجموعات	1.552	4	.388	.803	.537	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10.633	22	.483			
	المجموع	12.185	26				
الخوافز والمكافآت	بين المجموعات	1.508	4	.377	.402	.805	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	20.658	22	.939			
	المجموع	22.167	26				
العدالة	بين المجموعات	3.205	4	.801	.647	.635	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	27.258	22	1.239			
	المجموع	30.463	26				
توقعات الفرد	بين المجموعات	9.167	4	2.292	1.400	.267	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	36.000	22	1.636			
(ما يطمح له الفرد)	المجموع	45.167	26				
مجموع الرضا الوظيفي	بين المجموعات	2.663	4	.666	.503	.734	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	29.133	22	1.324			
	المجموع	31.796	26				

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (22،4) تساوي 2.8167

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

الفرضية الفرعية الرابعة 4-1: H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثل في عدد سنوات الخبرة

لاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات العينات المستقلة والنتائج موضحة في الجدول رقم (26) والذي يبين أن قيمة (F) المحسوبة لجميع المجالات بلغت (2.208) وهي أصغر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.0280) عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (3،23) ومستوى دلالة (0.114)، كما أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من مستوى الدلالة 0.05 (باستثناء مجال توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد))، حيث كانت قيمة F المحسوبة بمحور علاقات العمل (0.836) ومستوى دلالة (0.488)، وبمحور الحوافز والمكافآت (0.402) ومستوى دلالة (0.753)، بينما بلغت قيمة F في محور العدالة على (1.998) ومستوى دلالة (0.142)، أما في محور توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) فقد بلغت قيمة F المحسوبة (3.234) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (3.0280) ومستوى دلالة (0.041) وعليه أجرا الباحث اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لتجانس البيانات لمعرفة دلالة الفروق بين الفئات في مجال توقعات الفرد والتي يوضحها الجدول رقم (4-35)، وبصفة عامة يبين أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المجالات تساوي (0.114)، فقد تبين من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة فقد حصلت جميع فئات سنوات الخبرة على دلالة إحصائية أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05، كما يلاحظ من الجدول رقم (4-36) وجود فروق في توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) لصالح سنوات الخبرة الأقل وهي (أقل من 5 سنوات) حيث كان متوسطها الحسابي أعلى من غيرها بلغت قيمته (3.8889) تليها الفقرة الثانية والتي نصت على (6 - 10 سنوات) بمتوسط حسابي قدره (3.7000)، ومن ثم الفقرة الرابعة والتي تنص على (16 سنة فأكثر) بلغ متوسط حسابها (2.8889)، وجاءت الفقرة الثالثة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.8750) والتي نصت على (11 - 15 سنة). فقد تبين في الجدول رقم (27) أن الموظفين الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنوات لديهم مستوى رضا وظيفي أكثر من الموظفين الذين يملكون سنوات خبرة من 16 سنة فأكثر.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية العدمية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات العاملين باللجنة الأولمبية العمانية تعزى لسنوات الخبرة.

وتعزو الباحثة سبب قبول الفرضية لأن جميع أفراد عينة الدراسة سواء ذوي الخبرة القصيرة أو الطويلة يخضعون لبرامج إعداد وتأهيل وتدريب مشتركة على حد سواء من خلال الدورات المقدمة في الأكاديمية الأولمبية العمانية أو بالتعاون مع بعض معاهد التدريب، وهذه البرامج قد تعدل من خبرات العاملين الجدد فتجعلهم يقتربون أو يتساوون مع من العاملين الذين لهم خبرة طويلة في العمل باللجنة، كما إن أغلبية الموظفين الذين يمتلكون خبرة قصيرة باللجنة هم من أصحاب المؤهلات العلمية التي نوعاً ما تمكنهم من الاقتراب مع العاملين ذوي الخبرة الطويلة مما لا تجعل فروق بينهم تعزى لسنوات الخبرة، أيضاً ربما الموظفين أصحاب الخبرة التي تقل عن 5 سنوات هم موظفين طموحين لم يسبق لهم العمل مما يجعلهم أكثر تقبلاً وتأقلم مع بيئة العمل باللجنة الأولمبية العمانية بالظروف الحالية للعمل وذلك لخبرتهم القصيرة وحاجتهم للمساعدة والتوجيه، بينما الموظفين الذين يملكون خبرة طويلة قد يكونوا أقل تقبلاً لأي سياسات أو أوامر تملئ عليهم أو تقبل الإملاءات بحكم اعتزازهم بمدة خدمتهم بالعمل باللجنة، فهم يتوقعون التقدير من الموظفين الآخرين، كما ربما يقارنون أنظمة العمل باللجنة بأنظمة العمل بجهات أخرى بالسلطنة مما يؤدي لقلّة الرضا بالنسبة لهم أكثر من الموظفين أصحاب الخبرة الأقل من الموظفين.

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناك سعيد ناصر البطاشي

جدول رقم (26) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق (انوفأ) بين إجابات افراد عينة الدراسة حول أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الرضا الوظيفي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
علاقات العمل	بين المجموعات	1.198	3	.399	.836	.488	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	10.988	23	.478			
	المجموع	12.185	26				
الحوافز والمكافآت	بين المجموعات	1.106	3	.369	.402	.753	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	21.061	23	.916			
	المجموع	22.167	26				
العدالة	بين المجموعات	6.298	3	2.099	1.998	.142	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	24.165	23	1.051			
	المجموع	30.463	26				
توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)	بين المجموعات	13.401	3	4.467	3.234	.041	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	31.765	23	1.381			
	المجموع	45.167	26				
مجموع الرضا الوظيفي	بين المجموعات	7.109	3	2.370	2.208	.114	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	24.688	23	1.073			

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني هناء سعيد ناصر البطاشي

				26	31.79	المجموع	
					6		

قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجتي حرية (23,3) تساوي 3.0280

المصدر: من إعداد الباحثة على برنامج SPSS

جدول رقم (27) نتائج اختبار المقارنات البعدية شيفيه

سنوات الخبرة	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	6-10	.18889	غير دالة إحصائية
	11-15	2.01389	غير دالة إحصائية
	فأكثر 16	1.00000	غير دالة إحصائية
6-10 سنوات	أقل من 5 سنوات	-.18889	غير دالة إحصائية
	11-15	1.82500	غير دالة إحصائية
	فأكثر 16	.81111	غير دالة إحصائية
11-15 سنة	أقل من 5 سنوات	- 2.01389	غير دالة إحصائية
	6-10	- 1.82500	غير دالة إحصائية
	فأكثر 16	- 1.01389	غير دالة إحصائية
16 سنة فأكثر	أقل من 5 سنوات	- 1.00000	غير دالة إحصائية
	6-10	-.81111	غير دالة إحصائية
	11-15	1.01389	غير دالة إحصائية

المصدر: من إعداد الباحثة

جدول رقم (28) لاختبار شيفيه للفروق المتعددة بين توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد) وسنوات الخبرة

توقعات الفرد (ما يطمح له الفرد)		
سنوات الخبرة	عينة الدراسة	الفا=0.05
1		
أقل من 5 سنوات	9	3.8889
6 - 10 سنوات	5	3.7000
11 - 15 سنة	9	1.8750
16 سنة فأكثر	4	2.8889
مستوى الدلالة	27	.056

المصدر: من إعداد الباحثة

الفرضية الفرعية الرابعة H_{03} : لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) في إجابات (المدرء، رؤساء الأقسام، الإداريين، الإعلاميين والموظفين) في اللجنة الأولمبية العمانية تعزى العوامل الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

ويوضح الجدول رقم (28) ملخص لنتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية الثالثة.

جدول رقم (29) نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الرئيسية الثالثة

الفرضية	النتيجة	القرار
وجود فروق بين الرضا وفقاً للنوع الاجتماعي	ليست دالة إحصائية	لا توجد فروق
وجود فروق بين الرضا وفقاً للعمر	ليست دالة إحصائية	لا توجد فروق
وجود فروق بين الرضا وفقاً للمستوى التعليمي	ليست دالة إحصائية	لا توجد فروق

دور المتغيرات الديموغرافية في تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني

هناة سعيد ناصر البطاشي

وجود فروق بين الرضا وفقاً لسنوات الخبرة

ليست دالة إحصائياً

لا توجد فروق

المصدر: من إعداد الباحثة

نتائج الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة من العينة المكونة من (28) موظفاً وموظفة ما يلي:

- الرضا الوظيفي والأداء المهني: لم تُثبت الفرضية الأولى وجود تأثير معنوي للرضا الوظيفي، بمكوناته المختلفة، على الأداء الوظيفي (انظر جدول رقم 12). حيث سجلت جميع المتغيرات علاقة طردية ضعيفة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى ضعف تأثير هذه العوامل على الأداء الوظيفي ضمن عينة الدراسة.
- الرضا الوظيفي والرغبة في العمل: على الرغم من ضعف العلاقة بين مكونات الرضا والأداء الوظيفي، أكدت نتائج الفرضية الثانية وجود تأثير دال إحصائياً للرغبة في العمل على الرضا الوظيفي، مع تسجيل علاقة طردية متوسطة. وهذا يدل على أهمية الجانب النفسي والدافعي للعاملين في تحسين مستويات الرضا.
- الفروق الديموغرافية: أكدت نتائج الفرضية الثالثة غياب وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المشاركين عند تقسيمهم حسب العمر، النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، ما يدل على تجانس التقييمات والاتجاهات بين مختلف الفئات الوظيفية في اللجنة الأولمبية.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، توصي الباحثة بما يلي:

- إعادة النظر في آليات التحفيز: ضرورة تطوير وتحسين برامج التحفيز والتقدير الوظيفي بما يحقق تفعيل الرضا الوظيفي وتعزيز مساهمته في رفع الأداء، مع التركيز على المكافآت والتقدير المعنوي والمادية الملائمة.
- تعزيز التطوير المهني: اعتماد خطط تدريبية مستمرة تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين، وتحفيزهم على التعلم المستمر، مما يساهم في تحسين مستوى الأداء ورفع الروح المعنوية.
- الاهتمام بالعوامل النفسية: تطوير بيئة عمل إيجابية تدعم الرغبة في العمل من خلال توفير ظروف عمل محفزة، دعم التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة، وتعزيز الشعور بالانتماء الوظيفي.
- إجراء دراسات مستقبلية موسعة: يُنصح بتوسيع نطاق البحث ليشمل مؤسسات رياضية متعددة في السلطنة، واستخدام عينات أكبر وأدوات قياس متنوعة لتعميق الفهم حول تأثير الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به.

الخاتمة

تشكل هذه الدراسة إضافة معرفية قيمة في مجال الإدارة الرياضية في سلطنة عمان، حيث سلطت الضوء على العلاقة المعقدة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بيئة اللجنة الأولمبية. وعلى الرغم من عدم تأكيد وجود تأثير معنوي مباشر للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، إلا أن العلاقة الإيجابية بين الرغبة في العمل والرضا الوظيفي تبرز دور العوامل النفسية والدافعية في تعزيز الأداء. من هنا، فإن تحسين بيئة العمل وتطوير آليات التحفيز والتطوير المهني تعتبر من الضرورات الملحة التي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات الرياضية بكفاءة أكبر. تؤكد الدراسة كذلك على أهمية توحيد السياسات الإدارية التي تراعي الفروق الفردية وتعزز التكافؤ والعدالة في بيئة العمل، مما يدعم استدامة الأداء المتميز والتميز المؤسسي.

المصادر والمراجع

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Routledge.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th ed.). Pearson.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.