مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

اسم المقال: أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية في الشركات الاستخراجية: إقليم جنوب الأردن
اسم الكاتب: عبدالرحمن فالح العبادلة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9419
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:57 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكمة



المجلد 22، العدد 1
رمضان 1446هـ / مارس 2025م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2339-1996

مارس 2025م **مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية** المجلد 22 العدد 1
https//:doi.org/10.36394/jhss/22/1/2

أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيميّة: دراسة ميدانية في الشركات الاستخراجية: إقليم جنوب الأردن

عبدالرحمن فالح العبادلة[1]

تاريخ الاستلام: 22-06-2023 **تاريخ القبول: 08-05-2024**

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية بإقليم جنوب الأردن. وُزِّعَت استبانة على عينة عشوائية بسيطة، تكونت من (340) مبحوثاً، أُستُرجِع منها (331) استبانة، وكان العدد الصالح للتحليل (325) استبانة. أُستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.21) لتحليل البيانات والإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها. ودلّت النتائج أن مستوى جودة حياة العمل في الشركات الاستخراجية بإقليم جنوب الأردن متوسطٌ ، وبمتوسط حسابي (3.36)، وأنّ مستوى سلوك المواطنة التنظيميّة مرتفعٌ، بمتوسط حسابي (4.18)، وتبيّن وجود أثر لجودة حياة العمل وكل أبعادها في سلوك المواطنة التنظيميّة وكل أبعاده. وأوصت الدراسة بإعادة هيكلة الرواتب والأجور في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وربط المكافآت بالإنجاز، والرواتب بطبيعة الأعمال الموكلة للموظف، خاصة في مواقع العمل (المناجم)

الكلمات الدالة: جودة حياة العمل، المواطنة التنظيميّة، الشركات الاستخراجية إقليم جنوب الأردن

(1) كلية الأعمال - جامعة مؤتة (مؤتة – الأردن)
abdaly8@gmail.com

مقدمة الدراسة: الإطار النظري للبحث:

المقدمة:

لقد اصبحت جودة حياة العمل في مقدمة اهتمامات المنظمات الناجحة، بهدف رفع مستوى أداء العاملين، خاصة في ظل ظروف تنافسية شديدة بين المنظمات. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض أبعاد جودة حياة العمل، والتعرف إلى أثرها في سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن؛ إذ صُنِّفَتْ شركة الفوسفات الأردنية ضمن 100 شركة مميزة في الشرق الأوسط، وذلك حسب تصريح لمدير عام الشركة في يونيو 2023 مما يدل على النجاح والتميّز في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن. إنّ الكشف عن مستوى جودة حياة العمل، وأثر ذلك المستوى على سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، يمكّن أصحاب القرار من الارتقاء بجودة الخدمات التي تقدمها الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، مما يوفر فرصاً للإبداع، وزيادة حجم المخرجات، الأمر الذي يمكن أن يرفع من مستوى المواطنة التنظيميّة

مشكلة الدراسة:

تتجلى مشكلة الدراسة بغياب معرفة الأثر الذي ينعكس على سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن نتيجة تحسين جودة حياة العمل، وإمكانية توفير فرص الاستقرار في الوظيفة، في الوقت الذي تسعى فيه الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن للحصول على أفضل العاملين من ذوي الكفاءات والخبرات، ولغياب الدراسات في هذا المجال في الشركات المبحوثة، على الرغم من أهميتها في رفد الاقتصاد الأردني؛ إذ إنها شركات تعمل في مجال الصناعات الاستراتيجية، وانطلاقا من دور جودة حياة العمل في تحسين مستوى اداء العاملين، ولخطورة التقليل من أهميّة جودة حياة العمل، فقد جاءت هذه الدراسة لتحليل أثر جودة حياة العمل وأبعادها التي تتمثل في (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في سلوك المواطنة التنظيميّة وأبعادها التي تتضمن (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن. وسدّ الفجوة البحثية في نقص الدراسات التي تناولت المشكلة في الشركات المبحوثة

أسئلة الدراسة:

التساؤل الرئيس للدراسة: ما أثر جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيميّة، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وتسعى الدراسة للإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في الشركات المبحوثة.
2. ما مستوى سلوك المواطنة التنظيميّة (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، في الشركات المبحوثة.

الفرضيات:

صِيغَت الفرضيات حسب الأصول المتبعة في المنهج العلمي، بعد مراجعة أدبيات الدراسة، والاستفادة من الأبعاد المستخدمة في الدراسات السابقة، لسد الفجوة البحثية، وذلك كما يأتي:

الفرضيّة الرّئيسة: لا يوجد أثرٌ ذو دلالةٍ إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لِأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في سلوك المواطنة التنظيميّة بأبعادها (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية) في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

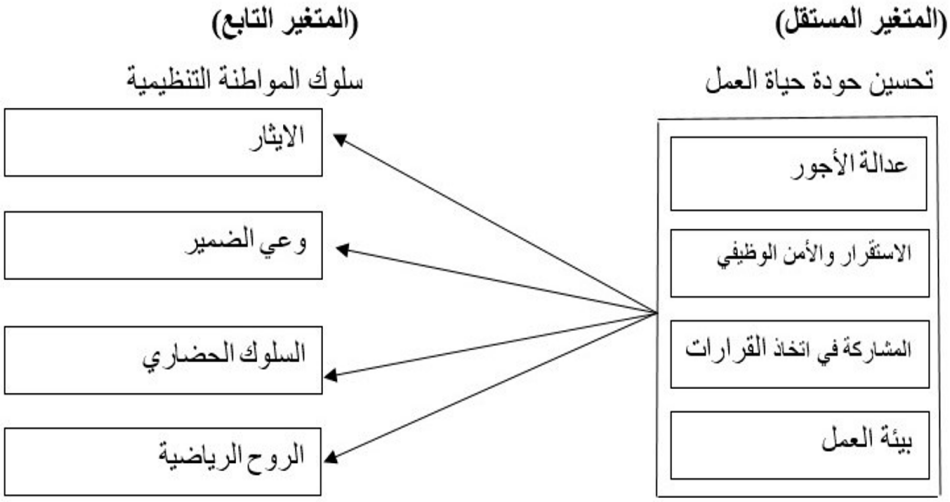
الفرضيّة الفرعيّة الأولى: لا يوجد أثرٌ ذو دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لِأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في الإيثار كأحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

الفرضيّة الفرعيّة الثّانية: لا يوجد أثرٌ ذو دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لِأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في وعي الضمير كأحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

الفرضيّة الفرعيّة الثّالثة: لا يوجد أثرٌ ذو دلالةٍ إحصائيةٍ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لِأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في السلوك الحضاري كأحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

الفرضيـة الفرعيـةّ الرّابعـه: لا يوجـد أثـرٌ ذو دلالـةٍ إحصائيـةٍ عنـد مستوى دلالـة (α0.05≤) لِأبعـاد جـودة حيـاة العمـل (عدالـة الأجـور، الاسـتقرار والأمـن الوظيفـي، المشـاركة فـي اتخـاذ القـرارات، بيئـة العمـل)، فـي الـروح الرياضيـة كأحـد أبعـاد سـلوك المواطنـة التنظيميّـة فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن

أنموذج الدراسة: يبين الشكل رقم (1) وصفاً لنموذج الدراسة



شكل (1) نموذج الدراسة من عمل الباحث

أهميه الدراسة:

تتجلـى الأهميـة العلميـة للدراسـة فـي توضيـح أثـر جـودة حيـاة العمـل فـي سـلوك المواطنـة التنظيميّـة فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن، والحاجـة الماسّـة لتحسـين جـودة حيـاة العمـل فـي هـذه الشـركات وفقـاً لأسـس علميـة، واسـتناداً إلـى البحـوث والدراسـات عنـد تطويـر الخطـط وتنفيذهـا، ونظـراً لنقـص الدراسـات التـي ربطـت بيـن متغيـري الدراسـة فـي الشـركات المبحوثـة؛ إذ توفّـر الدّراسـة إطـاراً نظريـاً يثـري المكتبـة العربيـة بنتائـج تسـاعد الباحثيـن علـى إجـراء مقارنـات مـع نتائـج الدراسـات اللاحقـة، كمـا يمكـن لتوصيـات الدراسـة أن تكـون مجـالاً للبحـث مسـتقبلاً

وتتضـح الأهميـة العمليـة للدراسـة مـن خلال نتائجهـا والتـي قـد تسـهم فـي تحسـين عمليـة اتخـاذ القـرارات، فـي ظـل التطـورات لتجويـد الخدمـات التـي تقدمهـا تلـك الشـركات التـي تسـهم فـي رفـد موازنـة الدولـة وتخفيـف نسـبة البطالـة، ويمكـن للنتائـج أن تلفـت نظـر المعنييـن فـي

الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن إلى الاهتمام بترسيخ المواطنة التنظيمية من خلال توفير بيئة عمل تُسهِم في تحسين الأداء وزيادة حجم المخرجات

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى الأثر الذي ينعكس على سلوك المواطنة التنظيميّة نتيجة تحسين جودة حياة العمل، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.
2. التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.
3. التعرف إلى مستوى سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.
4. الإسهام في تسليط الضوء على أهميّة جودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيميّة لدى المؤسسات الأردنية، مما قد يُسهِم في رفع مستوى الأداء فيها وتحقيقها لأهدافها.

التعريفات الإجرائية:

أ. المتغير المستقل: تحسين جودة حياة العمل، وهي توافر العوامل المادية والمعنوية بشكل جيد في بيئة العمل، مما يجعل الموظف يشعر بالرضا والأمان، الأمر الذي ينعكس على تقديم أعلى مستوى من الأداء، وتم قياسها بالفقرات (1 - 16) في الاستبانة. ويتمثل بالأبعاد التالية:

1. عدالة الأجور: شعور العاملين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن بالرضا عن الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها، وتقاس بالفقرات (1 - 4) في الاستبانة.
2. الاستقرار والأمن الوظيفي: شعور العاملين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن بعدم الرغبة في البحث عن فرصة عمل خارج البنك مستقبلا، وتم قياسها بالفقرات (5 - 8) في الاستبانة.
3. المشاركة في اتخاذ القرارات: تشجيع العاملين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن على التعبير عن آرائهم، ومنحهم فرصة المشاركة باتخاذ القرارات، وتم قياسها بالفقرات (9 - 12) في الاستبانة.

4. بيئـة العمـل: توفيـر الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن بيئـة صحيـة مناسـبة للعامليـن، وتسـهيلات تمكنهـم مـن أداء أعمالهـم بشـكل أفضـل، وتـم قياسـها بالفقـرات (13 - 16) فـي الاسـتبانة.

ب. المتغير التابـع: سـلوك المواطنـة التنظيميّـة، وهـي التصرفـات الإيجابيـة التـي يقـوم بهـا العاملـون فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن، دون أن تكـون مـن ضمـن واجباتـه الرئيسـية، ولا يحصلـون علـى مكافـأة نتيجـة قيامهـم بهـا، وتـم قياسـها بالفقـرات (17 - 35) فـي الاسـتبانة، ويتمثـل بالأبعـاد التاليـة:

1. الإيثـار: وهـو سـلوك العامليـن فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن نحـو تقديـم المسـاعدة والدعـم لزملائهـم فـي العمـل أو للعمـلاء، وتـم قياسـها بالفقـرات (17 - 20) فـي الاسـتبانة.

2. وعـي الضميـر: وهـو السـلوك الوظيفـي الـذي يتـم ملاحظتـه مـن خـلال التـزام العامليـن فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن بالحضـور، واسـتغلال وقـت العمـل، واحتـرام الأنظمـة والقوانيـن، والجديـة فـي العمـل والمحافظـة علـى المـوارد المختلفـة، والمحافظـة علـى سـمعة الشـركة، وتـم قياسـها بالفقـرات (21 - 25) فـي الاسـتبانة.

3. الـروح الرياضيـة: وهـي اسـتيعاب العامليـن فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن لمـا يحصـل مـن أمـور غيـر رسـمية فـي بيئـة العمـل، والتسـامح والصبـر فـي التعامـل مـع المشـكلات التـي تحـدث فـي العمـل دون تذمـر، وتـم قياسـها بالفقـرات (26 - 30) فـي الاسـتبانة.

4. السـلوك الحضـاري: ويعنـي متابعـة العامليـن فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن لجميـع النشـاطات، والقيـام بالمشـاركات البنـاءة، وتـم قياسـها بالفقـرات (31 - 35) فـي الاسـتبانة.

اجراءَات الدّراسَة:

مُجتمع وعيّنة الدّراسَة:

اشـتمل مجتمـع الدراسـة علـى جميـع العامليـن فـي الشـركات الاسـتخراجية: إقليـم جنـوب الأردن؛ إذ تـم اختيـار أكبـر شـركتين، وهمـا: شـركة الفوسـفات الأردنيـة فـي منجم الحسـا وشـركة البوتـاس العربيـة؛ إذ بلـغ تعـداد العامليـن فـي كلتـا الشـركتين (1942). (التقريـر السـنوي لشـركة الفوسـفات الأردنيـة، 2022م، التقريـر السـنوي شـركة البوتـاس العربيـة ,2022).

قام الباحث بتوزيع الاستبانات على عينة عشوائية بسيطة بلغت (340) استبانة، وتم استرجاع (331) منها، أي ما يعادل نسبة (97 %)، استبعد منها (6) بسبب عدم صلاحيّتها للتحليل، وتبقت (325) استبانة شكلت ما نسبته (96 %) من عينة الدراسة، والجدول رقم(1) يبين عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة. (Sekaran, Bougie, 2012)

يوضّح جدول رقم (1)، الذي احتوى على خصائص مجتمع الدراسة، وعند النّظر إلى متغيّر(المستوى الوَظِيفي) فإن فئة "موظف" حازَت على أعلى نسبةٍ، وهي نسبة (36.6 %)، بينما حققت فئة "نائب/مساعد مدير" النّسبة الأدنى بنسبة (7.7 %). أمّا متغيّر (الجنس) فإن غالبيّة أفراد المجتمع هم من الذكور وبنسبة (89 %) وذلك لطبيعة عمل هذه الشركات. وفيما يخص متغيّر(العمر) كانت أعلى نسبة (41.5 %) لِصالح فئة العمر من 40 إلى أقل من 50، وإن فئة "أقل من 30 " حصلت على أقل نسبة والبالغة (6.2 %). وفيما يخص متغيّر (المؤهّل العلمي) فقد كانت أعلى نسبة لفئة (البَكالوريُوس) وهي(48 %)، بينما فئة (دراسات عليا) الأقل نسبة حيث بلـ ت (13.7 %). أما متغيّر (الخبرة)، فكان معظم أفراد المجتمع ضمن الفئة (15 سنة فأكثر) وبنسبة(58.2 %)، بينما أقل نسبة (4.6 %) وللفئة أقل من 5 سنوات) وذلك لوقف التعيينات بسبب تضخم العمالة قبيل الخصخصة

جدول رقم (2) خَصائِص عَيّنَة الدّراسَة حَسَب المُتغيّرات

اسم المتغيّر	الفِئات	العَدَد	النّسبَة المِئَويّة
المستَوَى الوظيفي	مُدِير	39	% 12
	نائب مدير/مساعد	25	% 7.7
	رئيس قسم	105	% 32.3
	رئيس شعبة	37	% 11.4
	موظف	119	% 36.6
الجنس	ذكر	290	% 98.2
	أنثى	35	% 10.8
العمر	30 سنة فأقل	20	% 6.2
	31 - اقل من 40	89	% 27.4
	40 - اقل من 50	135	% 41.5
	50 سنة فأكثر	81	% 24.9
المؤهل العلمي	دبلوم كلية مجتمع	123	% 37.8
	بكالوريوس	157	% 48.3
	دراسات عليا	45	% 13.8

الخبرة	5 سنوات فأقل	15	% 4.6
	من 6 - 10 سنوات	53	% 16.3
	11 - 15 سنة	68	% 20.9
	16 سنة فما فوق	189	% 58.2

الأداة المستخدمة في الدراسة:

لجأ الباحث إلى استخدام أداة القياس (الاستِبانَة) في مرحلة جمع بيانات الدراسة من المجتمع، لكون طبيعة الدّرَاسَةِ تستوجب مَسحًا ميدَانيًّا؛ لذا تعد الاستِبَانة ملائَمَة ومناسبة للدراسة

أ. الجُزء الأول: يتضَمّن المَعلومات عن خَصائص مُجتَمَع الدّراسة؛ إذ يشتمل على مُتَغيّراتِ ديموغرافية كالجنس، والعمر المبحوث والخبرة والمُؤهّل العلمِي والمستَوى الوَظِيفي.

ب. يقَيس الجُزء الثّانِي للأداة جودة حياة العمل لدى الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وطور الباحث المقياس بالاعتماد على الإطار النظري وبعض الدراسات مثل مقياس(اللصاصمة، 2021) بعد تعديله ليتناسب مع طبيعة مجتمع الدراسة، ويتضمن 16 فقرة تقيس مستوى جودة حياة العمل: الفقرات 1 - 4 تقيس عدالة الأجور، الفقرات 5 - 8 تقيس الاستقرار والأمن الوظيفي، الفقرات 9 - 12 تقيس المشاركة في اتخاذ القرارات، الفقرات 13 - 16 تقيس بيئة العمل.

ج. الجزء الثالث: ويقيس سلوك المواطنة التنظيميّة؛ إذ طوَّر الباحث مقياسا بالاعتماد على الإطار النظري وبعض الدراسات، بعد الرجوع لدراسة(الحباشنة، 2022)، وإجراء بَعض التّعديلات على الفَقَرات بمِا يُناسِب مجتمع الدراسة. حيث يتضمن (19) فَقَرة لقياس المتَغيّر التابع، سلوك المواطنة التنظيميّة بجميع أبعادهِ حسبما يأتي: الفقرات 17 - 20 وتقيس متغير (الإيثار)، الفقرات21 - 25 وتقيس متغير (وعي الضمير)، الفقرات26 - 30 وتقيس متغير (السلوك الحضاري)، الفقرات 31 - 35 وتقيس متغير (الروح الرياضية). وعليه يكون العدد الكلّي للفقرات 35 ، (16) فقَرة للمتغيّر المستَقل، و(19) للمتغيّر التّابع، تُقاسُ بِمقياسٍ خماسِيٍّ (Likert Scale) للتّعرّف على دَرجة أهميّة كلّ فقرة، أمّا درجَات الاجابة فقد وزّعت على الخَيارات كما يلي: (5) مُوافق بدرجةٍ كبيرةٍ جدا، (4) وتعني مُوافق بدرجةٍ كبيرة، (3) وتعني مُوافق بدرجةٍ متوسّطة، (2) وتعني مُوافق بدرجةٍ قليلةٍ جدا، (1) وتعني غَير مُوافق على الاطلاق.

صدق وثبات الأداة:

أ. الصدق الظاهري:

عُرِضَت الاستبانة على تسعةِ محكمين، من الهيئات التّدريسيّة والأكاديميين المختصّين بمجال الدّراسة في جامعات مختلفة، برتبة أستاذ، للتأكد من صدق محتوى الفقرات، وأنّ الاستبانة تقيس ما صممت لقياسه، وذلك كما في الملحق (ب)، وتم الأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم قبل إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ب. صدق الاتساق الداخلي:

تم التوصل إلى قيمة ثبات الأداة، باستخراج كرونباخ الفا (Cronbach's'Alpha)، لاتّساق الأداة الدّاخلي Internal Consistency، من أجل القياس على المستوى الكلّي للأسئلة+، وعلى مستوى المتغيرات، وبلغت القيم المستخرجة نسباً عالية، مما يدل على رسوخ المضمون الاجمالي للاستبانة، ولكل فقرة، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (3) قيم الثبات، معامل كرونباخ ألفا Cronbach's' Alph، للتّناسق الداخلي - InternalConsistency، للقياس على مستوى جميع للأسئلة

جودة حياة العمل	فقرات الأداة	نسب كرونباخ ألفا
عدالة الأجور والمكافآت	1 - 4	% 83.4
الاستقرار والأمان الوظيفي	5 - 8	% 36.6
المشاركة في اتخاذ القرارات	9 - 12	% 89.3
بيئة العمل والصحية	13 - 19	% 93.1
الإيثار	17 - 20	% 86.6
وعي الضمير	21 - 25	% 87.6
السلوك الحضاري	26 - 30	% 75.4
الروح الرياضية	31 - 35	% 81.8

تعليمات الدراسة:

تم اعتماد مقياس(Likert Scale)، الخماسي لوصف قيم المتوسطات الحسابية لبدائل الإجابات لكل فقرة من الفقرات التي تقيس ثلاثة مستويات هي: مرتفع، ومتوسط، ومنخفض، وعليه فقد تم تطبيق المعادلة:

المدى المستخدم = (أقصى علامة – أدنا علامة) / 3. المدى = (5 – 1) / 3 = 1.33وعليه فإنّ المستوى يكون مرتفعا إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (أكبر من 3.67)، ومتوسطا إذا كانت القيمة (2.34 – 3.67)، ومنخفضا إذا كانت القيمة أقل من (2.34)(Bougie,& Sekaran 2016)

المنهج المتبع في الدراسة:

اعتُمِدَ المنهج الوصفي التحليلي في الدّراسة، وتم جمع المعلومات من خلال المسح المكتبي للكتب والمراجع المختلفة، لتكوين الإطار النظري للدراسة، وإجراء المسح الميداني، بتطوير إستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، بعد الرجوع للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة لتحديد أبعاد المتغيرات المستخدمة في الدراسة. تم اعتماد الرزمة الإحصائية (SPSS.21)، لمعالجة البيانات وللإجابة عن الأسئلة والتحقق من صحة الفرضيات، وذلك كما يلي: مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، لوصف خصائص العينة بالنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأبعاد تنازليا، اختبار معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor - VIF""واختبار التباين المسموح "Tolerance" للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة "Multicollinearity". اختبار معامل الالتواء(Skewness) للتأكد من أن اتباع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي(Normal Distribution). تحليل الانحدار المتعدد(Multiple Regression Analysis)لاختبار اثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع. معامل الانحدار التدريجي(Stepwise Regression Analysis) لاختبار مقدرة المتغيرات المستقلة في التنبؤ بالمتغير التابع

محددات الدراسة: اقتصرت الدراسة على الشركات الاستخراجية المتخصصة في صناعتين هما: الفوسفات والبوتاس، وهما من أهم الصناعات الاستراتيجية في الأردن، علاوة على صعوبة تجاوب المبحوثين نظراً لطبيعة عملهم الميداني في مناخ صعب، وطبيعة العمل وفق التناوب الوظيفي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً - الإطار النظري:

جودة حياة العمل: المفهوم والأهميّة، يحظى مفهوم جودة حياة العمل باهتمام الكثير من المنظمات، لما يعكسه التحسين في حياة العمل على أداء العاملين في المنظمات، ولأسباب منها: تنوع الموارد البشرية، والعولمة، والتقدم التكنولوجي، وقد تزايد اهتمام الباحثين في هذا الموضوع، لتهيئة الظروف المناسبة لقيام العاملين بواجباتهم بشكل أفضل، مما

ينعكس عل الإنتاجية والتميّز في ظل ظروف المنافسة الشديدة بين المنظمات (Kalliola & Mahiakaarto,2020)

ويعرف هذا المفهوم: بأنه السياسات والإجراءات المتبعة من قِبَل المنظمة لتوفير ظروف بيئية جيدة لتمكن العاملين من أداء أعمالهم من خلال توفير النظام العادل للجور، والاستقرار والأمان الوظيفي، وتعزيز التعاون بين العاملين بشكل يُسهم في اشباع حاجاتهم (اللصاصمة، 2021)

أهداف جودة حياة العمل: يصنف الأدب الإداري أهداف جودة حياة العمل إلى: توفير بيئة عمل تتوافق مع حاجات العاملين، وتمكنهم من القيام بواجباتهم الوظيفية على أكمل وجه، الاهتمام ببيئة العمل لتكون مصدراً لجذب عاملين جدد ذوي مهارات وكفاءات عالية، نشر ثقافة الإبداع والتميّز لدى العاملين في المنظمات وتحسين جودة العمل، مواجهة التحديات التي تواجه العاملين، وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تعترض عملهم. (الخصاونة ، 2018)

أهميّة جودة حياة العمل:

تُسهم جودة حياة العمل في تقدم المنظمات وازدهارها، والمنافسة في تقديم السلع والخدمات ذات الجودة العالية، كما تزيد من الانتماء والولاء لدى العاملين، وإيجاد بيئة عمل منتجة وفعالة، وتهيئة المناخ المناسب الذي يسهم في حل المشكلات وتقليل الصراعات بين العاملين، الاستثمار الأنسب للموارد البشرية والمادية في المنظمة من خلال المشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية في العمل، إيجاد توازن بين أهداف العاملين وأهداف المنظمات، وتعزيز ولاء العاملين للمنظمة، وتحقيق الأهداف التنظيميّة بشكل أفضل، وزيادة التزام العاملين وتخفيض نسبة دوران العمل. (عبداللطيف، 2021)

تحسين مستوى جودة حياة العمل:

إن تحسين جودة حياة العمل يحتاج إلى جهود يشترك فيها أطراف عديدة سواء العاملين أو القادة أو أصحاب المصالح، وحتى الباحثين وما يقدمونه من توصيات عملية للأبحاث والدراسات. ومن العوامل التي تُسهم في تحسين جودة حياة العمل: مشاركة العاملين في حل المشكلات، وإعادة هيكلة المهام، والاهتمام بمكان العمل وظروفه المادية والمعنوية، تشجيع العاملين، ومكافأتهم بشكل عادل لزيادة ولائهم للمنظمة. (الشرايري، 2021)

أبعاد جودة حياة العمل: من أهم أبعاد تحسين جودة حياة العمل:

1. **عدالة الأجور:** وتعرف بأنها القيم المالية التي التي يحصل عليها العاملون مقابل ما يقومون به من أعمال، وتدفع بشكل نقدي أو عيني، وعندما يشعر العاملون بعدم العدالة في منح الأجور والمكافآت فإن مستوى الالتزام والمواضبة على الحضور ينخفض؛ لأنّ الفرد يقيس مستوى احترامه من خلال هذه الوسيلة، وتعد الأجور والمكافآت من أهم الأنظمة تأثيرا في استقرار العاملين واندماجهم في العمل. (اللصاصمة، 2021).

2. **الاستقرار والأمان الوظيفي:** ويشير المفهوم إلى بقاء العاملين نتيجة الطمأنينة التي يشعورون بها، وعدم الخوف من فقدان الوظيفة في المستقبل نتيجة ما توفره المنظمة فرص المشاركة للعاملين في اتخاذ القرارات، وعدم الاستغناء عن خدماتهم، مما يجعل الفرد العامل يشعر بالاستقرار النفسي الذي ينعكس على الروح المعنوية. (اللصاصمة، 2021).

3. **المشاركة في اتخاذ القرارات:** إن المشاركة في اتخاذ القرارات تُسهم في تخفيض الاغتراب الوظيفي، وتمنح أهميّة للموظف العامل وتزيد من ثقته بنفسه، وترفع من الروح المعنوية، الأمر الذي ينعكس على الأداء والإنتاجية بشكل عام، نتيجة التزام الموظف بتنفيذ القرارات التي شارك في اتخاذها. (اللصاصمة، 2021).

4. **بيئة العمل:** يشير هذا البعد إلى توفير المنظمة لأفضل الظروف التي تساعد العاملين على أداء أعمالهم، والمواءمة بين العمل والعامل، وحماية العامل من أخطار العمل أمراض المهنة، وحوادث العمل، وتوفير الإضاءة والتهوية المناسبة، والأماكن العازلة عن الحرارة والرطوبة والضوضاء، وهذا يحتاج إلى تصميم جيد لمكان العمل، وتوزيع الآلات، كما أن حماية الموظف من الضغوط النفسية تزيد من رغبته في العمل. (اللصاصمة، 2021).

سلوك المواطنة التنظيميّة:

كانت بداية الشرارة الحقيقية في تحليل الأسس الدافعة للسلوك التّنظيمي هي كتابات برنارد في عام 1938 التي تحدثت عن الرغبات الحقيقية للأفراد ومدى استعدادهم لتقديم أعمال جيدة؛ إذ حددت ثلاثة أنماط رئيسة للأسس الدّافعة للسّلوك التنّظيمي، ثم تبع ذلك عام 1977 على يد العالم أورعان ظهور مصطلح سلوكيات المواطنة التنظيميّة الذي يصف فيه السلوكيّات التّعاونية والابتكارية التلقائية. ويعرّف سلوك المواطنة التنظيميّة بأنّه سلوك الفرد الذي يعود بالمنفعة على المنظمة، وهو غير معترف به بشكل مباشر أو صريح من نظام المكافأة الرسمي (الحباشنة، 2022)

ونستنتج مما سبق أن سلوك المواطنة التنظيميّة تصرّف الفرد التطوعي والاختياري في المنظمة، الذي لا يندرج ضمن التعليمات الرسمية في العمل. على الرغم من وجود التعريفات الكثيرة لسلوك المواطنة التنظيميّة إلا أنها تشترك بمجموعة عناصر منها: أنه سلوك طوعي غير إجباري ولا يعاقب الفرد على عدم ممارسته، وأنّه سلوك يؤثر بشكل إيجابي على أداء وفعالية المنظّمة

أهميّة سلوك المواطنة التنظيميّة:

يأتي الاهتمام بهذه الدراسة من خلال النتائج الإيجابية التي حققتها، بما ينعكس على تحسين الأداء الفردي والمنظّمي، والقدرة على إدارة الوقت بشكل فاعل، وتنمية الإبداع والإبتكار، وزيادة القدرة على المنافسة وتحقيق النجاح، ويمكن أن يُسهِم سلوك المواطنة التنظيميّة في زيادة التكيّف مع الظروف البيئية المحيطة بالمنظمة، وزيادة رغبة الأفراد لتعلم مهارات جديدة، وتحمّل مسؤوليات أكبر، استجابة لمتغيرات السوق. (المبيضين، 2019)

خصائص سلوك المواطنة التنظيميّة:

أوضح (Jad, et al, 2020) أن سلوكيات المواطنة التنظيميّة تتميز بأنها:

1. سلوكيات طويلة الأجل لديها جهود إيجابية لخدمة الآخرين.
2. تعتبر سلوكيات اجتماعية وتطوعية حيث يقوم الأفراد بالاندفاع نحو سلوكيات المواطنة التنظيميّة لأنهم يعوضون عنها رسميا.

أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة:

تتعدد أبعاد المواطنة التنظيميّة بالرغم من إجماع الباحثين على تعددها إلّا أنّهم لم يتفقوا على عددها ومضمونها، وهي خمسة أبعاد أساسية استناداً إلى تقسيم. (الحباشنة، 2022) وهو كما يلي:

البعد الأول: الإيثار، وهو مقدار مساعدة الموظف لمن حوله في الأمور المتعلّقة بالعمل مثل: مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم، ويعد الإيثار مساعدة العاملين على أداء مهامهم و حلّ مشاكلهم

البعد الثاني: الروح الرياضية، يشير هذا البعد إلى تحلّي الموظف بالصّبر والتسامح والتكيّف مع ظروف العمل وعدم إعطاء المشاكل أكبر من حجمها، وعدم التركيز على أخطاء الآخرين وإظهار الاحترام لجميع الزّملاء أثناء وقت التوتّر الشّخصي والمهني، حيث تُسهِم الرّوح الرياّضية في حل النزاعات التي يمكن أن تنشا بالمنظمة بشكل بنّاء

البعد الثالث: وعي الضمير، ويشير إلى إلتزام الفرد بمواعيد العمل المحددة كالحضور المبكّر وأداء الأعمال وتسليمها في الوقت المحدّد، ويعكس هذا البعد الجانب الشخصي من سلوك المواطنة التنظيميّة الذي لا يتضّمن تعاملات إنّما يتضمن السّلوك الوظيفي الذي يتجاوز الحد الأدنى المطلوب رسميا

البعد الخامس: السلوك الحضاري، يعني المشاركة الفاعلة من قبل الفرد في أنشطة المنظمة غير الرسمية وأن يكون مسؤولاً عن المشاركة في أمور المنظمة مع الحرص على متابعة أنشطتها بكل اهتمام، وتقديم أفكار تُسهم في تطوير المنظمة وزيادة فاعليتها، للوصول إلى سمعة حسنة في البيئة المحيطة

معوقات سلوك المواطنة التنظيميّة:

ان سلوك المواطنة التنظيميّة في المنظمات يواجه عزوفا من قبل الموظفين، وذلك لاسباب منها: ضعف التوجهات الإيجابية لدى الموظفين والنّاتجة عن البيئة الاجتماعية والنفسية السّلبيّة، إنفراد القيادات في عملية اتخاذ القرارات وعدم إشراك الموظفين في صناعتها، ضغوط العمل الزائدة وعدم إتاحة فرصة التّعبير لدى العاملين، مما يقلل من أدوارهم التطوعيّة، الحوافز غير المناسبة وعدم عدالة الأجور والمكافئات. (Abdel (Azeem,2018

ثانياً: الدراسات السابقة:

هناك عدد من الدراسات التي أجريت من أجل الكشف عن مستوى جودة حياة العمل، وسلوك المواطنة التنظيميّة، قدمت بعض المقترحات المناسبة لما يمكن أن تقوم به الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، لتحسين مستوى جودة حياة العمل، وتعزيز مستوى سلوك المواطنة التنظيميّة، وفيما يأتي عرض مختصر لبعض الدراسات التي أجريت على المستوى العربي والعالمي، وقد أجرى (الحباشنة ، 2022) دراسة بعنوان "أثر دوافع الالتحاق بالعمل في سلوك المواطنة التنظيميّة: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر دوافع الالتحاق بالعمل في سلوك المواطنة التنظيميّة في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك، وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد دوافع الالتحاق بالعمل (الحوافز المادية، تحقيق الذّات، الاستقرار) ذات أثر على فاعلية سلوك المواطنة التنظيميّة، وأن مستوى تصورات أفراد العينة نحو أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة جاء مرتفعاً. أوصت الدراسة بالعمل على غرس سلوكيات المواطنة التنظيميّة بين العاملين في القطاع العام من خلال تشجيعهم على مساعدة زملائهم، وتجنب إثارة الخلافات، واستغلال الوقت

كما اجرت (اللصاصمة، 2021) دراستها بعنوان" أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل، الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً: دراسة تطبيقية في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني/ المركز"، هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل، بوجود الالتزام التنظيمي بوصفه متغيراً وسيطاً في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني/المركز، وتوصّلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن مستوى جودة حياة العمل جاء بدرجة مرتفعة، وكشفت النتائج عن وجود أثر ذي دلالة احصائية للقيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل بوجود الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً: وأوصت الدراسة بضرورة اتاحة الفرصة أمام العاملين للتّطور وتحقيق الذات، وتعزيز قدراتهم الوظيفية

وأجرى (الشرايري، 2020) دراسة بعنوان" أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغيراً وسيطاً - دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي بوجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن. وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن تصورات العاملين في الجامعات الحكومية والخاصة في إقليم شمال الأردن لمستوى جودة حياة العمل جاء بدرجة متوسطة، وأن جودة حياة العمل تؤدي دوراً وسيطاً في تعزيز الأثر لنمط القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي. وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتحسين أنظمة الأجور والمكافآت والتعويضات وضمان عدالتها

أمّا (الخصاونة، 2018) فقد أجرى دراسة بعنوان "تنوع الموارد البشرية وأثرها في جودة حياة العمل بوجود القيادة التحويلية كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر تنوع الموارد البشرية في جودة حياة العمل بوجود القيادة التحويلية كمتغير وسيط في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: أن تصورات العاملين لمستوى جودة حياة العمل جاءت بدرجة متوسطة، وأن القيادة التحويلية تؤدي دوراً وسيطاً في تعزيز الأثر لتنوع الموارد البشرية على جودة حياة العمل. أوصت الدراسة بضرورة الحرص على إيجاد نظام واضح وملائم للترقية والتقدم الوظيفي في شركات الاتصالات الأردنية

أما دراسة (المبيضين، 2019) بعنوان "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في سلوك المواطنة التنظيميّة في وزارة الطاقة والثروة المعدنية الأردنية: دراسة حالة"، هدفت الدراسة إلى التعرّف على أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في سلوك المواطنة التنظيميّة في وزارة الطاقة والثروة المعدنية الأردنية. توصلت الدراسة إلى نتائج كان من

أهمهـا: أن تصـورات أفـراد عينـة الدراسـة لمسـتوى توفـر سـلوك المواطنـة التنظيميّـة جـاء مرتفعـاً، وأوصـت الدراسـة بإعـادة النّظـر فـي اسـتراتيجية تقييم الأداء فـي الـوزارة بالتعـاون مـع ديـوان الخدمـة المدنيـة

أمـا دراسـة (Gadeirab,2022) بعنـوان "A proposed Model to Measure the Effect of the Quality of Working Life on Talent management in organizations: An Empirical Study on the Sues Canal Authority". ، نمـوذج مقتـرح لقيـاس تأثيـر جـودة حيـاة العمـل فـي إدارة المواهـب فـي المنظمـات: دراسـة تطبيقيـة علـى سـلطة قنـاة السـويس. هدفـت الدراسـة إلـى قيـاس أثـر جـودة الحيـاة العمليـة علـى إدارة المواهـب فـي المنظمـات فـي سـلطة قنـاة السـويس. توصلـت الدراسـة إلـى نتائـج كان مـن أهمهـا وجـود علاقـة إيجابيـة جزئيـة بيـن QWL وإدارة المواهـب. أوصـت الدراسـة بإجـراء البحـوث لاختبـار دور الإدارة العليـا فـي تحقيـق التـوازن بيـن متطلبـات التوظيـف والمنزلـة الاجتماعيـة، وأثرهـا علـى الـولاء التنظيمـي

وقـد أجـرى (Abd Rabo,2018) دراسـته بعنـوان "The effect of the Quality of Working Life on Employee Engagement in the Egyptian Electricity Transmission Company: An Applied Study". ، أثـر جـودة حيـاة العمـل علـى مشـاركة العامليـن فـي شـركة الكهربـاء المصريـة: دراسـة تطبيقيـة. حيـث هدفـت الدراسـة إلـى تحديـد مـدى تأثيـر جـودة حيـاة العـ ـل علـى شـركة نقـل الكهربـاء المصريـة، وكشـفت الدراسـة عـن نتائـج مـن أهمهـا: وجـود علاقـة مباشـرة وقويـة بيـن جـودة حيـاة العمـل ومشـاركة العامليـن فـي شـركة نقـل الكهربـاء المصريـة. أوصـت الدراسـة بخلـق ثقافـة تنظيميـة تركـز بشـكل أكبـر علـى جـودة مـكان العمـل ، للوصـول إلـى مسـتوى عـالٍ مـن العمـل تأمـل شـركة نقـل الكهربـاء المصريـة تحقيقـه

أمّا دراسـة (Abd El Latif,2021) بعنوان "The Effect of Quality of Work Life on organizational Citizenship Behavior: An A Applied Study on private universities". ، أثـر جـودة حيـاة العمـل علـى سـلوك المواطنـة التنظيميّـة: دراسـة تطبيقيـة علـى الجامعـات الخاصـة. فقد هدفـت إلـى تقييـم أثـر جـودة حيـاة العمـل علـى سـلوك المواطنـة التنظيميّـة فـي الجامعـات الخاصـة فـي مصـر. وكان مـن أهـم نتائـج الدراسـة وجـود أثـر ذي دلالة إحصائيّـة لجـودة حيـاة العمـل علـى سـلوكيات المواطنـة التنظيميّـة. أوصـت الدراسـة بضـرورة تعزيـز جـودة حيـاة العمـل، مـن خلال تحسـين برامـج جـودة الحيـاة، وسـاعات العمـل المرنـة، والثقافـة التنظيميّـة المرنـة

أمّا دراسة الحالة التي قام بها (Boukhemkhem,2015) بعنوان "Quality of Work Life: Theoretical and evaluation case Study of Employees of Jijel university ، جودة حياة العمل: دراسة حالة نظرية وتقييمية لموظفي جامعة جيجل في الجزائر. فقد هدفت إلى تقييم جودة حياة العمل كما يراها العاملون في جامعة جيجل. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الموظفين في جامعة جيجل يتمتعون بنوعية حياة عمل غير مواتية، ولا يوجد فرق كبير بين مستويات جودة حياة العمل وكل عامل من عوامل جودة حياة العمل. أوصت الدراسة بإيلاء المزيد من الاهتمام لأهم عوامل جودة حياة العمل في هيئة التدريس مثل الأجر العادل والكافي، توفير الفرصة للنمو والأمن. بينما استخدم (Al – Kasasbeh & Alwan,2020) جودة حياة العمل كدور وسيط تحت عنوان "Mediating role of Quality of Work Life in the relationship between Employees Empowerment and organizational performance using Balanced Scorecard". ، الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين تمكين الموظفين والأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين تمكين الموظفين والأداء التنظيمي في شركات الاسمنت الأردنية، باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود وساطة جزئية لجودة حياة العمل في العلاقة بين تمكين الموظفين والأداء التنظيمي. أوصت الدراسة بزيادة جودة حياة العمل في شركات الاسمنت لأهميتها في تحسين الأداء التنظيمي

عرض النتائج:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة: حول مستوى جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن؟. تم احتساب المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، الأهميّة النسبية، لأبعاد جودة حياة العمل، حيث يبيّن جدول(3) أن المتوسط الحسابي الكلّي لمستوى جودة حياة العمل كان متوسّطاً،حيث بلغ (3.36). وقد حاز بُعد (بيئة العمل) على الترتيب الأول في الأهميّة بمتوسط حسابي (3.462) بمستوى متوسط، أما أقل متوسط حسابي كان لبعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (3.10). بمستوى متوسط

جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهميّة النسبية، لإجابات المبحوثين على أبعاد متغير مستوى جودة حياة العمل

تسلسل فقرات الأسئلة	اسم البُعد	المستوى بالنسبة للمتوسط	الأهميّة النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
4 - 1	عدالة الأجور	3.460	.88	2	متوسط
8 - 5	الاستقرار والأمن الوظيفي	3.41	.84	3	متوسط
12 – 9	المشاركة في اتخاذ القرارات	3.10	.83	4	متوسط
16 –13	بيئة العمل	3.462	.80	1	متوسط
16 - 1	المتوسط الحسابي العام	3.36	.88	2	متوسط

*دلالة القياس: من (1 – 5): اقل مِن 2.34 منخفض، 2.34 إلىاقل مِن 3.67 متوسّط،3.67 - 5 مُرتفع.

وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة: حول مستوى سلوك المواطنة التنظيميّة (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية)، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن؟، تم احتساب المتوسط الحساب والإنحراف المعياري والأهميّة النسبية، لأبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة؛ إذ يبيّن جدول (4) وقوع المتوسط الحسابي الكلّي في النسبة المرتفعة إذ بلغ (4.18). وفيما يلي توضيح على مستوى أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة: الأهميّة الأولى بمتوسط حسابي (4.243) لبُعد (الإيثار)، بمستوى مرتفع، وحصل بُعد(السلوك الحضاري) على اقل متوسط حسابي (4.11)، بمستوى مرتفع.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهميّة النسبية لإجابات المبحوثين على أبعاد المتغيّر التابع: سلوك المواطنة التنظيميّة

الفقرات متسلسلة	اسم البُعد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النسبية	المستوى بالنسبة للمتوسط
20 - 17	الإيثار	4.243	.78	1	مرتفع
25 - 21	وعي الضمير	4.15	.70	3	مرتفع
30–26	السلوك الحضاري	4.11	.64	4	مرتفع
35–31	الروح الرياضية	4.241	.67	2	مرتفع
35 - 17	المتوسط الحسابي العام	4.18	.78	1	مرتفع

*دلالة القياس: من (1 – 5): اقل من 2.34 منخفض، 2.34 إلىاقل 3.67 متوسط ، 3.67 إلى5 مرتفع.

اختبار الفرضيات

جدول (5) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

المتغيرات المستقلة	مُعامل التضخم VIF	التّباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء
عدالة الأجور	1.554	.643	0.581
الاستقرار والأمن الوظيفي	2.662	.376	0.271
المشاركة في اتخاذ القرارات	2.841	.352	0.002
بيئة العمل	2.579	.388	0.430

يشير الجدول رقم (5)، والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين(VIF) والتباين المسموح "Tolerance" لكل متغير، إلى أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح (1.554 - 2.841)، وأن قيمة التباين المسموح به أكبر من(0.05) تشير إلى عدم وجود ارتباط مرتفع (Multicollinearity) بين متغيرات الدراسة المستقلّة. وللتحقق من توزيع البيانات طبيعيّاً Normal Distribution، تم احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات المستقلّة، باعتبار أن البيانات موزعة طبيعيّاً عندما تكون قيمة معامل الالتواء أقل من (1). وعليه فإنّه لم يتبيّن وجود معضلة تتعلق بتوزيع البيانات طبيعيّاً.

الجدول (6) نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج للتمكّن من اختبار الفرضيات

أبعاد المتغيّر التّابع	المصدر	درجات الحريّة	R^2	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة f المحسوبه	مستوى الدلالة
الإيثار	الانحدار	4	0.137	27.540	6.885	12.753	*0.000
	الخطأ	320		172.757	0.540		
		324		200.297			
وعي الضمير	الانحدار	4	0.246	32.927	8.232	26.072	*0.000
	الخطأ	320		101.036	0.316		
		324		133.963			
السلوك الحضاري	الانحدار	4	0.264	32.927	8.232	26.072	*0.000
	الخطأ	320		101.036	0.316		
		324		133.963			
الروح الرياضية	الانحدار	4	0.123	18.103	4.526	11.219	*0.000
	الخطأ	320		129.088	0.403		
		324		147.191			
الكلي	الانحدار	4	0.221	26.272	6.568	757.22	*0.000
	الخطأ	320		92.359	0.289		
		324		118.632			

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

تـم التأكـد مـن صلاحيـة النمـوذج لـكل فرضيـة علـى حـدة؛ إذ يبيّـن جـدول (6) صلاحيـة نمـوذج الاختبـار للفرضيـات، لكـون القيمـة المحسـوبة لـ (F) المحسـوبة أعلـى مـن القيمـة الجدوليـة عنـد مسـتوى الدلالـة ($\alpha \leq 0.05$) ودرجـة حريـة (4.320)، إذ فسّـرت أبعـاد جـودة حيـاة العمـل (22.1 %) مـن التبايـن فـي متغيـر (سـلوك المواطنـة التنظيميّـة)، وتفسّـر (14 %) مـن التّبايـن بخصـوص بعد(الإيثـار)، وفسّـرت (25 %) مـن التّبايـن فيمـا يخـص بعـد (وعـي

الضّمير)، وتفسر(26.4 %) من التباين في بعد (السلوك الحضاري)، وفسّرت (12.3 %) من التباين في بعد(الروح الرياضية)، وجميع ذلك يؤكد أثر أبعاد جودة حياة العمل في تفسير أبعاد المتغير التابع سلوك المواطنة التنظيميّة، واعتماداً على ما سبق يمكن اختبار الفرضيات

الفرضيّة الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha 0.05\geq$) لأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في سلوك المواطنة التنظيميّة بأبعادها (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية) في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

جدول (7) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر متغير جودة حياة العمل بأبعادها في متغيّر سلوك المواطنة التنظيميّة

جودة حياة العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
عدالة الأجور	.057	.035	.100	1.622	.106
الاستقرار والأمن الوظيفي	.133	.043	.251	*3.119	.002
المشاركة في اتخاذ القرارات	.051	.041	.104	*1.251	.052
بيئة العمل	.044	.039	.090	1.135	.257

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha\leq 0,05$)

تبيّن النتائج في جدول (7) ومن خلال متابعة قيم (t) وجود تأثير دالّ إحصائيّاً لأبعاد المتغيرات الفرعية (الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات) في المتغير التابع (سلوك المواطنة التنظيميّة) اعتماداً على ارتفاع قيم (t) المحسوبه، عند مستوى الدلالة ($\alpha\leq 0.05$) وهي قيمة معنوية، مما يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha\leq 0,05$) لجودة حياة العمل بأبعادها (الاستقرار والأمن الوظيفي)، في سلوك المواطنة التنظيميّة بأبعادها (الإيثار، وعي الضمير، السلوك الحضاري، الروح الرياضية) في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وقبول الفرضية للبعدين (عدالة الأجور، بيئة العمل)

جدول رقم(8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بسلوك المواطنة التنظيميّة من خلال أبعاد جودة حياة العمل

دخول المتغيرات المستقلة بالتّرتيب في معادلة التنبؤ	القيمة التراكميّة لمعامل التحديد R^2	t القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.196	8.866	*0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.212	2.593	*0.010

*ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)

وبعد تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، لبيان الأهميّة لكل متغير مستقل على حدا في مساهمته بالنموذج الرياضي، الذي يمثل أثر متغير جودة حياة العمل بأبعادها (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) في سلوك المواطنة التنظيميّة بأبعادها، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وبالنّظر إلى الجدول (8) حيث يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد فسّر متغير الاستقرار والأمن الوظيفي (19.6 %) من تباين المتغير التابع(سلوك المواطنة التنظيميّة)، أعقبه بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وفسر مع المتغير السابق ما مقداره (21.2 %) من التباين في المتغير التابع، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا (عدالة الأجور، بيئة العمل) باعتبارهما غير هامين إحصائيا

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أ ـر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha 0.05 \leq$) لأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في الإيثار كأحدأبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن

جدول (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر متغير جودة حياة العمل بأبعاده في الإيثار

جودة حياة العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائي
عدالة الأجور	.009	.048	.013	.197	.844
الاستقرار والأمن الوظيفي	.149	.058	.216	*2.551	.011
المشاركة في اتخاذ القرارات	.075	.055	.119	*1.360	.051
بيئة العمل	.039	.053	.062	.744	.458

*ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج الإحصائية في جدول (9) من خلال متابعة قيم (t) أن بعدي (الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات) ذات تأثير دال إحصائيّاً في المتغير التابع (الإيثار) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأبعاد جودة حياة العمل (الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات)، في الإيثار كأحدأبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة، في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن "، من وجهة نظر المبحوثين. وقبول الفرضية الصفرية لمجالي (عدالة الأجور، بيئة العمل)

الجدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالإيثار من خلال أبعاد جودة حياة العمل

الترتيب لدخول أبعاد المتغيّر المستقل في معادلة التنبؤ	معامل التحديد المتراكم R^2	القيمة المحسوبة t	مستوى الدلالة
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.125	6.801	*0.000
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.131	1.994	*0.041

*ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0,05$)

وبعد تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لبيان أهميّة كل متغير مستقل على حدا في مساهمته في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات جودة حياة العمل بأبعادها (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) في الإيثار كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن؛ إذ يتبيّن في جدول (10) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أن متغير (الاستقرار والأمن الوظيف دأبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات المبحوثة

جدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر متغير جودة حياة العمل بأبعاده في وعي الضمير

جودة حياة العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائي
عدالة الأجور	.123	.037	.202	*3.345	.001
الاستقرار والأمن الوظيفي	.132	.045	.235	*2.965	.003
المشاركة في اتخاذ القرارات	.070	.042	.135	1.650	.100
بيئة العمل	.004	.040	.008	.101	.920

*ذات دلالة حصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج الإحصائية في جدول (11) من خلال متابعة قيم (t) أن الأبعاد الفرعية (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي) ذات تأثير دال إحصائيا في المتغير التابع (وعي الضمير) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي) في وعي الضمير كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة من وجهة نظر المبحوثين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وقبول الفرضية الصفرية لمجالي (المشاركة في اتخاذ القرارات، وبيئة العمل)

وبعد تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتعرّف على أهميّة كل متغير مستقل في مساهمته بالنموذج الرياضي الذي يبيّن أثر متغير جودة حياة العمل بأبعاده (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) في وعي الضمير، كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، فإن جدول (11) يوضّح دخول المتغيرات المستقلة مرتّبة في معادلة الانحدار، فقد فسّرمتغير الاستقرار والأمن الوظيفي ما مقداره (17 %) من التباين في متغير (وعي الضمير)، أعقبه بعد عدالة الأجور الذي فسر مع المتغير السابق (18,3 %) من التباين في متغير وعي الضمير، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا (المشَاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) باعتبارهما غير هامين إحصائيا

جدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بوعي الضمير من خلال أبعاد جودة حياة العمل

الترتيب لدخول أبعاد المتغيّر المستقل في معادلة التنبؤ	معامل التحديد المتراكم R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الاستقرار والأمن الوظيفي	0,17	8,133	*0.000
عدالة الأجور	0,18.3	2,228	*0.027

*ذات دالّة احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضيـة الفرعيّـة الثّالثـة: لا يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصائيـة عنـدَ مستَوى دلالـة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعـاد جـودة حيـاة العمـل (عدالـة الأجـور، الاسـتقرار والأمـن الوظيفـي، المشـاركة فـي اتخـاذ القـرارات، بيئـة العمـل)، فـي السـلوك الحضـاري كأحدأبعـاد سـلوك المواطنـة التنظيميّـة فـي الشـركات المبحوثـة

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر متغير جودة حياة العمل بأبعاده في السلوك الحضاري

جودة حياة العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
عدالة الأجور	.123	.037	.202	*3.345	.001
الاستقرار والأمن الوظيفي	.132	.045	.235	*2.965	.003
المشاركة في اتخاذ القرارات	.070	.042	.135	1.650	.100
بيئة العمل	.004	.040	.008	.101	.920

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

تبيـن النتائـج الإحصائيـة فـي جـدول (13) مـن خلال متابعـة قيـم (t) بـأن الأبعـاد الفرعيّـة (عدالـة الأجـور، الاسـتقرار والأمـن الوظيفـي) ذات تأثيـر دال إحصائيّـاً فـي المتغيـر التابـع (السلوك الحضـاري) بدلالـة وارتفـاع قيـم (t) المحسـوبة عنـد مستوى دلالـة ($\alpha \leq 0,05$)، وهـي قيمـة معنويـة عنـد مسـتوى دلالـة ($\alpha \leq 0,05$)، ممـا سـبق يقتضـي رفـض الفرضيـة الصفريـة التـي تنـص علـى أنـه لا يوجـد أثـر ذو دلالـة إحصائيـة عنـد مسـتوى دلالـة ($\alpha \leq 0,05$) لأبعـاد جـودة حيـاة العمـل (عدالـة الأجـور، الاسـتقرار والأمـن الوظيفـي) فـي السـلوك الحضـاري كبعد مـن أبعـاد سـلوك المواطنـة التنظيميّـة، مـن وجهـة نظـر المبحوثيـن فـي الشـركات الاسـتخراجية فـي إقليـم جنـوب الأردن. وقبـول الفرضيـة الصفريـة لمجالـي (المشـاركة فـي اتخـاذ القـرارات، بيئـة العمـل)

جدول رقم(14) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالسلوك الحضاري من خلال جودة حياة العمل

دخول المتغيرات المستقلة مرتّبة في معادلة التنبؤ	القيمة التركمية لمعامل التحديد R^2	t القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة t
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.194	8.813	*0.000
عدالة الأجور	0.238	4.312	*0.000

*دالّة احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

ووبعد القيام بإجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لمعرفة أهميّة كل متغير مستقل على حدا، في مساهمته بالنموذج الرياضي، الذي يبيّن أثر متغير جودة حياة العمل بأبعاده (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) في السلوك الحضاري كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن ، حيث يوضّح جدول (14) ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فقد فسّر متغير الاستقرار والأمن الوظيفي فسر (19.4 %) من مقدار التباين في متغير (السلوك الحضاري)، أعقبه بعد عدالة الأجور وفسر بوجود المتغير السابق (24 %) من التباين في متغير (السلوك الحضاري)، وخرج من المعادلة المتغيران (المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) باعتبارهما غير هامين إحصائيا

الفرضيّة الفرعيّة الرّابعة: لا يوجد أثرٌ ذو دلالةٍ احصائيةٍ عند مستوى دلالة ($\alpha 0.05 \leq$) لأبعاد جودة حياة العمل (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل)، في الروح الرياضية كأحدأبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات المبحوثة

جدول رقم (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر جودة حياة العمل بأبعادها في الروح الرياضية

جودة حياة العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائي
عدالة الأجور	.020	.041	.031	.478	.633
الاستقرار والأمن الوظيفي	.106	.050	.180	*2.103	.036
المشاركة في اتخاذ القرارات	.022	.048	.041	.465	.642
بيئة العمل	.078	.046	.143	*1.697	.050

* دالّة إحصائياًعند على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

تبيّن من النتائج في جدول (15) من خلال قيم (t) بأن الأبعاد الفرعية (الاستقرار والأمن الوظيفي، بيئة العمل) ذات تأثير دال إحصائيّاً في المتغير التابع (الروح الرياضية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما سبق يقتضي رفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لأبعاد جودة حياة العمل (الاستقرار والأمن الوظيفي، بيئة العمل) في الروح الرياضية كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة ، من وجهة نظر المبحوثين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن. وقبول الفرضية الصفرية لمجالي (عدالة الأجور، المشاركة في اتخاذ القرارات)

جدول رقم(16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بالروح الرياضية من خلال أبعاد جودة حياة العمل

دخول المتغيرات المستقلة مرتّبة في معادلة التنبؤ	القيمة التراكمية لمعامل التحديد R^2	t القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة t
الاستقرار والأمن الوظيفي	0.109	6.274	*0.000
بيئة العمل	0.121	2.140	*0.033

* دالّة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وبتحليل الانحدار المتعدّد المتدرّج لمعرفة الأهميّة لكل من المتغيرات المستقلّة على حدا، في مساهمته بالنموذج الرياضي الذي يبيّن أثر متغيرات جودة حياة العمل بأبعادها (عدالة الأجور، الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، بيئة العمل) في الروح الرياضية كبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، إذ يتبيّن من الأرقام في جدول (16) والذي يبين دخول المتغيرات المستقلة مرتّبة في معادلة الانحدار، بإن بعد (الاستقرار والأمن الوظيفي) فسر ما مقداره (11 %) من التباين في متغير (الروح الرياضية)، أعقبه بعد بيئة العمل وفسر بوجود المتغير السابق (12.1 %) من التباين في متغير (الروح الرياضية)، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغرا (عدالة الأجور، المشَاركة في اتخاذ القرارات) باعتبار أنهما غير هامين إحصائيا

مناقشة النتائج:

1. بيّنت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي للمتغير (جودة حياة العمل) هو (3.36)؛ إذ يدل على أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة كانت متوسطة بخصوص هذا

المتغيّر. كما تشير النتائج إلى أن بعد (بيئة العمل) حاز على الأهميّة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.462) بمستوى متوسط، تلاه بُعد (عدالة الأجور) بمتوسط حسابي مقداره (3.460)) وبمستوى متوسط، أعقبه بُعد (الاستقرار والأمن الوظيفي) بمتوسط حسابي (3.41)) بمستوى متوسط ، وأخيراً بُعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (3.10)، بمستوى متوسط، ولعل تفسير هذه النتائج يدل على أن عدم ارتفاع مستوى جودة حياة العمل في الشركات الاستخراجية في الأردن، يعود إلى طبيعة العمل في المناجم وخاصة الظروف الطبيعية كالطقس الحار في اخفض بقاع العالم انخفاظاً وهو البحر الميت، ومنجم الحسا في قلب الصحراء، بالإضافة إلى الإجراءات المشددة في شركة البوتاس العربية في التعامل مع العاملين. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (الشرايري، 2020) و (الخصاونة، 2018) حيث توصلت كل من الدراستين إلى نتيجة مفادها أن مستوى جودة حياة العمل جاء بدرجة متوسطة.

2. بيّنت النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي، للمتغير التّابع (سلوك المواطنة التنظيميّة) بلغ (4.18) وهي نسبة عالية. مما يدل على ارتفاع تصورات المبحوثين تجاه هذا المتغير. بينما على مستوى الأبعاد، حاز بُعد (الإيثار) على الأهميّة الأولى، وبمتوسط حسابي (4.243)، بمستوى متوسط،، تلاه بُعد (الروح الرياضية) بمتوسط حسابي مقداره (4.241)، وبمستوى متوسط. ثم بُعد (وعي الضمير) بمتوسط حسابي مقداره (4.15)، بمستوى متوسط، وأخيراً بُعد (لسلوك الحضاري) بمتوسط حسابي ومقداره (4.11)، بمستوى متوسط. ولعل ما يفسر هذه النتيجة، هو الثقافة التنظيميّة التي التزمت بها الشركات الاستخراجية والتي تتوافق مع قوانين العمل والعمال، كما أن للسّمعة التي تتميز بها الشركات الاستخراجية دور في تعزيز السلوك الحضاري للتواجد المستمر في مواقع العمل، حيث يحصل الموظفون على علاوات تسمى علاوة موقع، ووعي الضمير لدى العاملين فيها، كما أن اهتمام العاملين بالإنتاج والذي يؤثر على الحوافز السنوية، يجعلهم يقومون بالابلاغ عن الأخطاء في العمل، ويعكفون على أداء أعمالهم وواجباتهم دون تأخير.

3. تشير النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل في سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، ويفسر هذه النتيجة ما مفاده أنّ الاهتمام بوسائل تحسين بيئة العمل، واتباع سياسات العدالة في الأجور والمكافآت، وتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين، واشراكهم في اتخاذ القرارات، لها أثر ايجابي ينعكس على تعزيز سلوك المواطنة التنظيميّة ،وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (عبداللطيف، 2021).

4. تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد" الاستقرار والأمن الوظيفي" فسر مقدار (19.6 %) من التباين في المتغير التابع(سلوك المواطنة التنظيميّة)، واخيراً بعد "المشاركة في اتخاذ القرارات"، وفسر مع المتغير السابق ما مقداره (21.2 %) من تباين متغير (سلوك المواطنة التنظيميّة)، بينما خرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا(عدالة الأجور، وبيئة العمل) على اعتبار أنهما غير هامين إحصائيا. ويفسر هذه النتيجة ما مفاده أن موظفي الشركات الاستخراجية في الأردن لا يرغبون بترك العمل أو الانتقال إلى شركات أخرى، نظرا لارتفاع مستوى الرّواتب والحوافز السنوية والرواتب الاضافية التي لا تتوفر في مكان آخر، الأمر الذي أثّر في تعزيز المواطنة التنظيميّة لديهم، بالاضافة إلى السّماح للعاملين بالانتساب للنقابات والتي حسّنت من ظروف العمل، وأصبحت تشارك في اتخاذ القرارات.

5. تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد "الاستقرار والأمن الوظيفي" فسر مقدار12.5 %) من التباين في المتغير التابع (الإيثار)، وأخيراً بعد المشاركة في اتخاذ القرارات، وفسر بوجود المتغير السابق (13.1) من تباين متغير (الإيثار)، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا(عدالة الأجور، وبيئة العمل) باعتبار أنهما غير هامين إحصائيا.

ولعل تفسير هذه النتيجة يعود إلى ما توفره الشركات من ظروف تحسّن من بيئة العمل، كذلك سياسات الأمن الوظيفي والجهود النقابية التي تشعر العاملين بالارتياح في العمل، كذلك الجهود التي تقوم بها مراكز التدريب في الشركات الاستخراجية في تأهيل وتعليم الطلبة والخريجين الجدد من مهندسين وفنيين وإداريين، لبثّ روح التعاون والعمل الجماعي، الأمر الذي انعكس على الإيثار والمساعدة الطوعية التي يبديها العاملون لزملائهم الجدد

6. تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد الاستقرار والأمن الوظيفي فسر مقدار(17 %) من التباين في المتغير التابع(وعي الضمير)، وأخيراً بعد عدالة الأجور، وفسر مع المتغير السابق (18.3) من تباين متغير (وعي الضمير)، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا(المشاركة في اتخاذ القرارات، وبيئة العمل) باعتبار أنهما غير هامين إحصائيا.

ولعل تفسير هذه النتيجة هو أن استقرار العاملين في الشركات وما تتمتع به هذه الشركات من سمعة طيبة في البيئتين المحلية والعالمية، الأمر الذي عزّز من وعي الضمير لدى العاملين للمحافظة على هذه السمعة، خاصة أثناء وباء كورونا، وأوامر

الدفاع والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة في تنظيم أمور العمل والعاملين، حيث ترتب على ذلك قيام العاملين بإنجاز أعمال اضافية لمصلحة الشركة بعد انتهاء واجباتهم الوظيفية، كذلك التزام العاملين بمواعيد العمل لكون هذه الشركات تعتمد على العقود المبرمة مع المستهلكين والتي تحتّم عليها الحرص على تسليم الكميات المطلوبة في الوقت المتفق عليه في العقد، وذلك لكون العاملين على علم بهذه العقود ومواعيد تسليمها من خلال النقابات، والتنسيق المشترك خاصة مع دائرة الإنتاج.

7. تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد الاستقرار والأمن الوظيفي فسر مقدار(19.4) من التباين في المتغير التابع(السلوك الحضاري)، وأخيراً بعد (عدالة الأجور)، وفسر مع المتغير السابق (23.8) من تباين متغير (السلوك الحضاري)، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا(المشاركة في اتخاذ القرارات، وبيئة العمل) باعتبارهما غير مهمين إحصائيا. ولعل تفسير هذه النتيجة أن أجور العاملين في الشركات الاستخراجية في الأردن تعتبر من أعلى مستويات الأجور والرواتب، مقارنة مع الشركات الأخرى الشبيهة بمجال العمل في الأردن، كذلك الامتيازات الأخرى مثل التأمين الصحي المميّز والمكافآت المرضية التي وفرت مناخاً تنظيميا يسوده الأمان والثقة المتبادلة، الأمر الذي عزّز السلوك الحضاري للعاملين، في استغلال أوقات العمل بما يفيد الشركة وتحقيق أهدافها، كذلك حضور الاجتماعات غير الرسمية والاطلاع على الإعلانات والمنشورات التي تصدر عن الشركة.

8. تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد" الاستقرار والأمن الوظيفي" فسر مقدار (11 %) من التباين في المتغير التابع (الروح الرياضية)، وأخيراً بعد بيئة العمل، وفسر مع المتغير السابق ما مقداره (12.1) من التباين في المتغير التابع(الروح الرياضية)، وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرا (المشاركة في اتخاذ القرارات، وعدالة الأجور)، باعتبار أنهما غير هامين إحصائيا.

ولعل تفسير هذه النتيجة أن المناخ التنظيمي الصحي، وعدم شعور العاملين بخطر الاستغناء عن خدماتهم في الشركات المبحوثة، عزّز من الاهتمام بالجوانب الإيجابية لوظائفهم، والإبلاغ عن الأخطاء في العمل، والالتزام بحدودهم تجاه حدود زملائهم في العمل، وعزّز من دافعيتهم لأداء أية مهام اضافية بكل صدر رحب

التوصيات:

1. ضرورة إنشاء مراكز تتبع إلى إدارة الموارد البشرية في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن تكون مهمتها الاهتمام بجودة حياة العمل، وتساعد على الابتكار والإبداع الذي تتطلبه المرحلة القادمة في ظل التطور التكنولوجية المتسارعة.

2. ضرورة تعزيز المستوى المرتفع لسلوك المواطنة التنظيميّة الذي كشفت عنه الدراسة، وذلك من خلال تقديم الحوافز المعنوية مثل المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات الخارجية، وتقديم كتب الشكر، وتكريم الموظفين المثاليين في كل عام ضمن احتفال سنوي لهذه الغاية، وتقديم بعثات دراسية للعاملين المتزمين بسلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.

3. إعادة هيكلة الرواتب والأجور في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، وربط المكافآت بالإنجاز، وربط الرواتب بطبيعة الأعمال الموكلة للموظف، خاصة في مواقع العمل (المناجم).

4. عقد دورات تدريبية للعاملين تعزز من ثقافة المنظمة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، من خلال تطوير مدونة للسلوك الأخلاقي تتضمن القيم الأساسية للشركة، بالتعاون مع الجامعات الأردنية، والمؤسسات ذات العلاقة.

5. إن تعمل إدارة الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن على تفويض المزيد من الصلاحيات للمشرفين في مواقع العمل، مما يمكنهم من اتخاذ القرارات دون الرجوع للإدارة العليا، وحل مشكلات العمل حين وقوعها، وإشراك العاملين في اقرار الخطط السنوية للشركات المبحوثة.

6. عقد لقاءات دورية تضم كلًّا من الإدارة العليا وجميع العاملين للتباحث حول تطوير العمل، واستخدام جلسات العصف الذهني والتفكير الناقد لتنمية روح الابتكار لديهم، وتشجيعهم على استخدام أوقات الدوام الرسمي في تأدية نشاطات إبداعية ومفيدة للشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.

7. توفير قاعدة معلومات لأداء العاملين في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن، يتوفر فيها شروط الشفافية والنزاهة، لضمان رضا العاملين عن الأجور والمكافآت، ويتقبلوا النقد من زملائهم في العمل بكل روح رياضية، والقيام بأعمالهم دون تقاعس أو تذمّر.

8. إجراء مزيد من الدراسات للكشف عن العوامل التي تساعد في تحسين جودة حياة العمل في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن. وكذلك البحث عن عوامل أخرى لم تستخدمها الدراسة، يمكن أن تعزّز من سلوك المواطنة التنظيميّة في الشركات الاستخراجية في إقليم جنوب الأردن.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

التقرير السنوي لشركة البوتاس العربية (2022). https://www.arabpotash.com/ebv4.0/root_storage/en/eb_list_page/arabic_annual_report_2022.pdf

الحباشنة، محمد (2022). أثر دوافع الالتحاق بالعمل في سلوك المواطنة التنظيميّة: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك[رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.

التقرير السنوي لشركة الفوسفات الاردني (2022). https://www.jpmc.com.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85_2022.pdf

الخصاونة، معن (2018). تنوع الموارد الابشرية وأثرها في جودة حياة العمل بوجود القيادة التحويلية كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات في المملكة بالأردنية الهاشمية [اطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مؤتة.

الشرايري، معتصم (2020). أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط – دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن [اطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة مؤتة.

عبد اللطيف، ناصر (2021). تأثير جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيميّة: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة. المجلة العلمية الاقتصادية والتجارية، *4*، 552-533.

الكساسبة، محمد و علوان، محمد (2020). الدور الوسيط لجودة حياة العمل في العلاقة بين تمكين الموظفين والأداء التنظيمي باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. المجلة الدولية لضمان الجودة، *4*(1)، 55-40.

اللصاصمة، ميس (2021). أثر القيادة الخادمة في تحسين جودة حياة العمل الالتزام التنظيمي متغير وسيطاً: دراسة تطبيقية في مؤسسة الضمان الاجتماعي/المركز [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.

المبيضين، يزيد (2019). أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشريةفي سلوك المواطنة التنظيميّة في وزارة الطاقة والثروة المعدنية الأردنية: دراسة حالة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة مؤتة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abdel Azeem, M. T. (2018). The Antecedents of organizational citizenship Behavior: mediating Effect of Occupatinal Burnout: The case of Healthcare service providers Ain shams university Specialized Hospital. *Journal Of Business And Research Studies*, *38*(4), 1275-1316.

Abd Rabo, M. M. (2018). The effect of the Quality of Working Life on Employee Engagement in the Egyption Electricity Transmissinn Company: An Applied Study. *Scientific Journal Of Economic And Trade*, *4*, 731-798. https://doi.org/10.21608/jsec.2018.39509

Boukhemkhem, D. (2015). Quality of Work Life: Theoretical and evaluation case Study of Employees of Jijel university. *Journal Of Economy And Society*, *11*, 131-162.

Gadeirab, A. S. (2022). A proposed Model to Measure the Effect of the Quality of Working Life on Talent management in organizations: An Empirical Study on the Sues Canal Authority. *Scientific Journal Of Trade And Enviromental Studies*, *13*(1), 354-381. https://doi.org/10.21608/jces.2022.231683

Jad, K., Keir, E., Din, A., & Yasmine, M. (2020). The effect of green transformational leadership on organizational citizenship Behavior: An Applied Study on the information Technology organizations in Egypt. *Scientific Journal Of Economic And Trade***,** *3*, 769-798.

Kalliola, S., & Mahiakaarto, S. (2020). Methods of prpmoting professional agency at work. *Challenges*, *11*(2),30.https://doi.org/10.3390/challe11020030

Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons Inc.

Jordan Phosphate company (2023). https://www.jpmc.com.jo/Ar/NewsDetails/%D8%A7%D9%84%D9%81%D9%88%D8%B3%D9%81%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B1%D8%AF%D9%86%D9%8A%D8%A9_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2_71_%D8%A8%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%82%D9%88%D9%89_100_%D8%B4%D8%B1%D9%83%D8%A9_%D9%81%D9%8A_%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%82_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%88%D8%B3%D8%B7_%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85_%D9%A2%D9%A0%D9%A2%D9%A3

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

al-taqrīru al-snī lisharikati al-bwtāsi al'arabiyyati (2022). https://www.arabpotash.com/ebv4.0/root_storage/en/eb_list_page/arabic_annual_report_2022.pdfal-ḥbāshna ،muḥammadun (2022). 'athr dawāfi'i aliāltiḥāqi bi-l-'amali fī sulūki al-mwāṭna al-tanẓīmiyyati dirāsatun maydinnaya fī al-diwā'iar alḥukūmiyyati fī muḥāfaẓati alkarkirisālatu miājastyr ghayru mnshwra jām'a mu'uta

al-tqrīru al-snī lisharikati al-fawsufit al-ardny (2022). https://www.jpmc.com.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%86%D9%88%D9%8A_%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85_2022.pdf

alkhaṣāwana m'n (2018). tanawwu'u almawāridi alibshariyyati wa'atharuhā fī jawdati ḥayāti al'amali biwujūdi alqīādati al-taḥwīliyyati kamutaghayyirin wasīṭin dirāsatun taṭbīqiyyatun fī sharikāti aliāttiṣālāti fī almamlakati āl'urduniyyati alhāshimiyyati [aṭrūḥatun dukutwarāh ghayru manshūratin jāmi'atu mu'utata

al-sharāyriyyu mu'taṣimun (2020). 'atharu alqīādati altuḥwiyyaliya fī taḥqīqi al-najāḥi al-astirātiyyijy jawdatu ḥayāti al'amali mutaghayyirun wasīṭun – dirāsatun muydiāanaya fī aljāmi'āti alkhāṣṣati wa-l-ḥakwimmayi al'āmilati fī 'iqlīmi shamāli al'urdunni [aṭrūḥatun dikatwarāh ghayru manshūratin jāmi'atu mu'utata

'abdu al-laṭīfi nāṣirun (2021). ta'athīru jawdati ḥayāti al'amali 'alā sulūki almūāṭanati al-tanẓīmiyyati dirāsatun taṭbīqiyyatun 'alā aljāmi'āti alkhāṣṣati almajallatu al'ilmiyyatu aliāqtiṣādiyyatu wa-l-litajirrayu 4533-552 ،.

alkusāsibatu muḥammadun w 'ulwānu muḥammadun (2020). al-dawru alwasīṭu lijawdati ḥayāti al'amali fī al'alāqati bayna tamkīni almū'aẓẓafīna wa-l-'ādā'i al-tanẓīmiyyi biāstikhdāmi biṭāqati al'adā'i almutawāzini almajallatu al-dawliyyatu liḍamāni aljawdati 4(1)40-55 ،.

al-laṣāṣimatu mīsa (2021). 'atharu alqīādati alkhādimati fī taḥsīni jawdati ḥayāti al'amali aliāltizāmu al-tanẓīmiyyi mutaghayyirun wasīṭan dirāsatun taṭbīqiyyatun fī mu'uassasati al-ḍamāni aliājtimā'iyyi almarkazi [risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu mu'utata

almubayyaḍīna yazīda (2019). 'atharu istarāatyijyāt idārati almawāridi albashariyya#ifī sulūki almūāṭanati al-tanẓīmiyyati fī wazārati al-ṭāqati wa-l-tharwati alma'diniyyati al'urdunniyyati dirāsatun ḥāllatun [risālatu miājastyr ghayru manshūratin jāmi'atu mu'utata

The Impact of the Quality of Work Life (QWL) on Organizational Citizenship Behavior: A Field Study in Extractive Companies in the Southern Region of Jordan

Abdalrahman Faleh Al-Abadleh[1]

Abstract:

This study aimed to analyze the impact of the Quality of Work Life on organizational Citizenship Behavior in Extractive Companies in the Southern Region of Jordan. A questionnaire was distributed to a simple random population consisting of 340 Respondents, 331 of whom were returned and 325 were valid for analysis. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS.21) was used to analyze the data and answer the questions and test hypothesis. The results indicated that the Quality of Work Life in extractive companies in the southern region of Jordan was moderate, with a mean score of 3.36, while the level of organizational citizenship behavior was high, with a mean score of 4.18. The study found an impact of the Quality of Work Life and all its dimensions on organizational Citizenship Behavior and all its scopes. the study recommended Restructuring salaries and Wages in Extractive companies in the Southern Region of Jordan, linking rewards to achievement, and aligning salaries with the nature of the tasks assigned to the employee, especially in work sites (Mines).

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Citizenship, Southern Region of Jordan.

(1) College of Business - Mutah University (Mutah – Jordan)
abdaly8@gmail.com