

أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي "CNAS" بورقلة

The impact of the quality of professional life on the stability of human resources in the economic institution**A field study on a sample of workers from the Social Security Corporation "CNAS" in Ouargla**

عمومن محمد البخاري *

جامعة لونيبي علي البلدية 02 العفرون (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2019/11/15 ؛ تاريخ المراجعة : 2020/01/15 ؛ تاريخ القبول : 2020/03/31

ملخص :

في ظل التعقد الدائم لأساليب العمل و التحولات المستمرة في مختلف الميادين تتميز بيئة العمل الحالية بالتغير السريع ، لا سيما ما يتعلق بالعنصر البشري و الحفاظ عليه ، حيث يشغل هذا الموضوع العديد من المؤسسات خاصة الاقتصادية منها ، و قد اهتمت العديد من البحوث و الدراسات بدراسة بيئة عمل المورد البشري و كيفية تحسين ظروف العمل بها ، و في هذا السياق يعد الاهتمام بجودة الحياة المهنية للفرد من البرامج الإدارية الحديثة و المعتمدة في مجال إدارة الموارد البشرية و التي تساهم في تحقيق استقرار المورد البشري ، و عليه نهدف من خلال هذه الدراسة لمعرفة أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية بالاعتماد على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي "CNAS" بورقلة ، قصد الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على باقي المؤسسات الجزائرية ، و من أبرز النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ما يلي :

- 1- تعزيز مشاركة العمال بقراراتهم و آرائهم ؛
- 2- المساهمة في إيجاد الحلول على مستوى الإدارة ؛
- 3- توفير احتياجات و متطلبات العمال ؛
- 4- تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال و كسر روتين العمل و خلق جو عائلي ترفيهي لتعزيز الروح المعنوية للعمال .

الكلمات المفتاحية: جودة ، حياة مهنية ، استقرار ، موارد بشرية ، مؤسسة اقتصادية .

Abstract :

In light of the constant complexity of work methods and continuous transformations in various fields, the current work environment is characterized by rapid change, especially with regard to the human element and its preservation, as this topic occupies many institutions, especially economic ones, and many research and studies have been interested in studying the environment The work of the human resource and how to improve the conditions of work in it, and in this context, attention to the quality of an individual's professional life is one of the modern and approved administrative programs in the field of human resources management that contribute to achieving the stability of the human resource, and therefore we aim through this study to find out the quality effect Alive Professional on the stability of human resources in the economic institution - based on a sample of Social Security "CNAS" Foundation Ouargla workers, in order to access the results can be generalized to the rest of the Algerian institutions, and most of them the results obtained through this study include:

- 1- Promote workers' participation in their decisions and opinions;
- 2- Contribute to finding solutions at the management level;
- 3- Providing workers' needs and requirements;
- 4- Enhancing social relations between workers, breaking the work routine, and creating an entertaining family atmosphere to enhance the morale of workers.

Keywords : quality , professional life , stability , human resources , economic .

I- مقدمة : تشهد المؤسسات المعاصرة ظروف عمل وبيئة تنظيمية تختلف كثيرا عن نظيراتها التقليدية ، لا سيما من حيث نوعية الموارد البشرية وفلسفة تحقيق الأهداف، إذ باتت هذه الأخيرة مرتبطة بقدرة المنظمة على مواكبة التسارع التكنولوجي والتحولات المستمرة في بيئة العمل ومدى اهتمامها بالعمال كموارد بشرية ورأس مال يتطلب الاستثمار فيه، وفي ظل التنوع المستمر لأنماط العمل واختلاف ضروب الممارسات الإدارية، تسعى المؤسسات للحفاظ على مواردها البشرية وضمان بقائها في بيئة الأعمال، وبمقابل تحقيق هذا المطلب تواجه المنظمة العديد من القيود والمعوقات التي تحول بينها وبين تحقيق إستراتيجيتها من جهة وبين توفير بيئة عمل ملائمة لمواردها من جهة أخرى.

ولعلّ من أبرز الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها هو استقرار مواردها البشرية كونها " المورد الوحيد الحقيقي...الذي يعتبر من أهم الموارد الكامنة في أي منظمة و مصدر كل نجاح إذا تم إدارته بشكل جيد، ومصدر فشل إذا ساءت إدارته" (حاروش، 2011)

و في هذا السياق يمكن القول أن جودة الحياة المهنية تعتبر أحد السياسات التنظيمية التي انتهجتها بعض المؤسسات الحديثة لإعادة هندسة العلاقات التنظيمية بين الفرد والمنظمة وكذا مواكبة التطور التنظيمي المستمر، خاصة في ظل بيئة عمل صارت تتسم بالتعقيد والتنافس.

وفي هذا السياق تعتبر مؤسسات الضمان الاجتماعي الجزائرية من بين المؤسسات التي تسعى لتحقيق تنمية المورد البشري والمحافظة عليه و تكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات العمالية وتحسين مستوى عيش الأفراد ، علاوة على تطوير المعارف والمهارات وتغيير سلوكيات العمال لتقديم أفضل الخدمات للمجتمع ، وقد وقع اختيار الباحث على دراسة مؤسسة الضمان الاجتماعي - فرع ورقلة ، حيث يسعى من خلال هذه الدراسة للكشف عن أثر جودة الحياة المهنية على استقرار العاملين و الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها وتعميمها على بعض المؤسسات الاقتصادية الأخرى.

وبناء على هذا الطرح يمكن صياغة تساؤل الدراسة على النحو التالي:

هل هناك أثر لجودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في مؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة ؟

و الذي صيغت منه أسئلة فرعية هي كالتالي :

- هل لممارسات الادارة أثر على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة ؟

- ما أثر ظروف بيئة العمل على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة ؟

- هل هناك أثر للظروف المادية و المعنوية على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة ؟

1.I- فرضيات الدراسة : للإجابة عن تساؤلات الدراسة قمنا بصياغة بعض الفرضيات على النحو التالي:

- تؤثر ممارسات الادارة على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة.

- لظروف بيئة العمل أثر على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة.

- هناك أثر للظروف المادية و المعنوية على استقرار الموارد البشرية بمؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة.

2.I- تحديد مفاهيم الدراسة : يعتبر تحديد المفاهيم من أهم خطوات البحث العلمي والبناء المنهجي للدراسة كونها تساعد الباحث على تحديد دقيق للمفاهيم التي سيتناولها، كما تمكنه من ربط الجانب النظري ببعض جوانب الواقع وتمثل أهم مفاهيم الدراسة في :

1.2.I- جودة الحياة المهنية : يعرفها جاد الرب (2008) بأنها "مجموعة العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، 2008).

يعرفها الطبال عبد الله بأنها" مدخل للتطوير التنظيمي يستهدف تحقيق التنمية الشاملة للعاملين سواء تنظيميا أو اجتماعيا أو صحيا أو اقتصاديا، ورفع مستوى العاملين ماديا ومعنويا مما ينعكس ذلك في النهاية على الولاء والالتزام للمنظمة والبقاء فيها، وبالتالي تحسين مستوى الأداء و الإنتاجية والفاعلية التنظيمية" (الطبال، 2004) .

التعريف الإجرائي لجودة الحياة المهنية : من خلال هذه التعريفات يمكن القول أن جودة الحياة المهنية هي"عملية استراتيجية تسعى من خلالها مؤسسة الضمان الاجتماعي بورقلة للحفاظ على عمالها و تلبية مختلف احتياجاتهم المادية والمعنوية ، بما يحقق فعالية المؤسسة محل الدراسة و ضمان استقرار عمالها و تحقيق الأهداف التنظيمية".

2.2.I- الاستقرار: يعرفه محمد علي محمد: الاستقرار هو ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل مادية ملموسة (وأخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار (عليش، 1985) ، ويعرفه أحمد عبد الواسع أنه "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله على تحرره المعقول من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وإنتاجه لا يدعو للقلق ، كذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمن أمنه الصناعي وترقيته (عبد الوهاب، 1973) .

التعريف الاجرائي للاستقرار : يمكن تعريف الاستقرار إجرائيا بأنه "بقاء العامل في عمله الذي يشغله في المؤسسة محل الدراسة وعدم التفكير في تغييرها أو تركها حتى لو قدمت له عروضاً مادية واجتماعية مغرية لجعله مطمئناً على مستقبله المهني إلى غاية تقاعده .

3.2.I- مفهوم الموارد البشرية : يعرف قاموس المصطلحات الاجتماعية الموارد البشرية بصفة عامة على أنها "الوسائل المستخدمة في صنع السلع التي تشبع الرغبات الإنسانية المختلفة وقد تكون موارد طبيعية، إنسانية، زمنية" (Badaw, 1978).

ويعرف بيتر دراكر **Peter Drucker** الموارد البشرية "بأنها المورد الوحيد الحقيقي... وهو الفرد أو الإنسان الذي يعتبر من أهم الموارد الكامنة في أي منظمة ومصدر كل نجاح إذا تم إدارته بشكل جيد ومصدر فشل إذا ساءت إدارته" (حاروش، 2011) .

التعريف الاجرائي للموارد البشرية : يمكن تعريف الموارد البشرية إجرائيا بأنها "مجموعة من العمال يتم الاهتمام بهم من قبل المؤسسة و الاستثمار في معارفهم و مهاراتهم و تنميتهم والحفاظ عليهم و جعلهم رأس مال بشري تقوم عليه المؤسسة في تحقيق أهدافها .

4.2.I- مفهوم المؤسسة : فمعجم العلوم الاجتماعية يعرفها في شكل كلمة "المشروع" على أنها، وحدة إنتاجية أو تنظيم يؤلف بين عناصر الإنتاج من أجل إنتاج سلعة أو خدمة، و يتمتع بالاستقلال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالنشاط القائم من أجله (مدكور و آخرون، 1975) .

وتعرف اقتصاديا من قبل **تروشي TRUCHY** بأنها " وحدة اقتصادية تجمع وتنسق فيما بين العناصر البشرية و المادية للنشاط الاقتصادي" (داداي عدون، 1998) ، في حين يرى فرانسوا بيرو **F.PERROUX** أن المؤسسة الاقتصادية هي " منظمة تجمع أشخاص ذوي كفاءات متنوعة و تستعمل رؤوس أموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفته" (داداي عدون، 1998) .

التعريف الاجرائي للمؤسسة : يمكن تعريفها إجرائيا بأنها "وحدة اجتماعية تشمل علاقات وتفاعلات بين الأفراد أو العمال تبنى قصد تحقيق أهداف محددة تختلف باختلاف نشاط المؤسسة (ذات طابع اقتصادي مثل المؤسسة محل الدراسة) ، علاوة على إنتاج السلع وتقديم الخدمات من خلال تفاعل عناصر مادية وبشرية متكاملة.

II - جودة الحياة المهنية و استقرار الموارد البشرية :

1.II- جودة الحياة المهنية

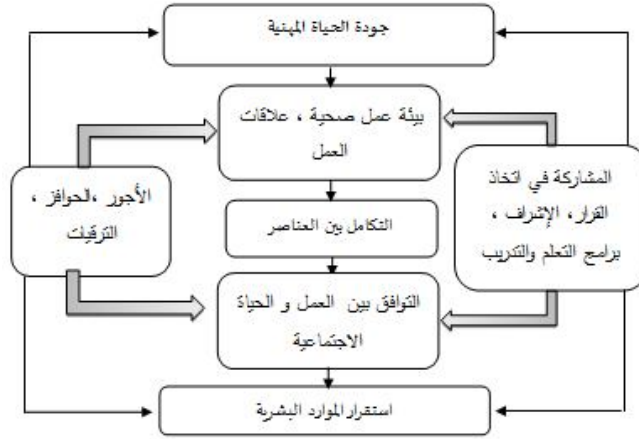
1.1.II- أهمية جودة الحياة المهنية : تشير العديد من الدراسات إلى أن أهمية جودة الحياة المهنية تزامنت مع أواخر الستينات وبداية السبعينات من القرن العشرين ، حيث بلغت ذروة الاهتمام بجودة الحياة المهنية للمورد البشري سنة "1970" ، كنتيجة لعدة عوامل مثل " ارتفاع الإنتاج لدرجة التضخم مما سبب كساد كبير ، توسع الاقتصاد وزيادة الموارد البشرية.. الخ ، الأمر الذي أدى بأرباب العمل لزيادة الاهتمام بالعامل وتحسين جودة حياته في مكان العمل وحتى خارجه .

2.1.II- أهداف جودة الحياة المهنية:

- زيادة ثقة العاملين في المؤسسة من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات ؛
- رفع مستوى الرضا والفعالية التنظيمية لدى العمال والمؤسسة من خلال توفير المتطلبات الشخصية للعامل وتحسين ظروف عمله ؛
- التقليل من دوران العمل من خلال خلق نظام أجور وبيئة تنظيمية جيدة ؛
- تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجيتها من خلال تحقيق أهداف الطرفين (جاد الرب، 2008) .

3.1.II- عناصر و أبعاد جودة الحياة المهنية: يرى كل من Ivancevich & Skinner بأن جودة الحياة المهنية تتمثل في:

- توفير بيئة عمل صحية و آمنة ؛
 - عدالة الأجور والتعويضات ؛
 - توفير فرص للتطور والنمو و تحقيق الأمن الوظيفي ؛
 - التركيز على التصميم الجيد للوظائف و سير العمل ؛
 - المرونة و الإنسانية في تحديد الوظائف ؛
 - لتعاون بين الإدارة و النقابات العمالية لخلق فرق عمل فعالة (Tabassum & others, 2011) .
- الشكل رقم (01) :** يوضح التكامل بين عناصر و أبعاد جودة الحياة المهنية



المصدر: (إعداد الباحث)

4.1.II- برامج تحسين جودة الحياة المهنية : يعتمد نجاح تطبيق برامج تحسين جودة الحياة المهنية على ما يلي :

- تحسين العلاقة بين المديرين و العاملين .
- الاهتمام بمصلحة و حقوق العاملين .
- اعتماد قنوات اتصال واضحة .
- إشاعة روح الثقة و التعاون بين الإدارة و العاملين .
- منح فرص المشاركة في القرارات و قبول الاقتراحات .
- إعادة النظر بأنظمة الرواتب و الأجور و الحوافز .
- إعادة تصميم الوظائف .
- توفير البيئة المادية المناسبة من حيث الأمان و النظام و الراحة .
- إشراك أفراد في برامج التوعية الصحية .

5.1.II- معوقات تطبيق برامج جودة الحياة المهنية: هناك العديد من الجوانب التي تعيق نجاح جودة الحياة المهنية ، من بينها ما يلي :

- غياب الشفافية و الديمقراطية في الإجراءات و الممارسات من قبل إدارة المؤسسة .
- يعتقد ممثلي النقابات العمالية أن برامج جودة الحياة المهنية تعود عليهم بالسلب ، مما يخلق نوع من المعارضة لهذه البرامج .
- تطبيق برامج تحسين جودة الحياة المهنية يتطلب نفقات مالية باهضة .

2.II - أهمية استقرار الموارد البشرية : توصلت الدراسات و البحوث إلى نتائج مفادها أن استقرار الموارد البشرية في المؤسسات لا يتحقق من خلال الحوافز المادية و الأجور التشجيعية التي يحصل عليها فقط وإنما يتسع ليشمل كل ما يحيط به في مجال عمله وتأثير هذا المحيط عليه ، خاصة التوافق بين الحياة المهنية و الحياة العائلية للعامل ، و لتحقيق هذا تشير

بعض الدراسات الى أن تحقيق اهداف المنظمة و استقرار مواردها البشرية يتم من خلال : (عذاري و مجبل داوي ، 2013) .

أ- المحافظة على الجهد البشري ؛

ب- المحافظة على الوسائل المستخدمة؛

ج- إيجاد التوازن بين القوى العاملة و كمية العمل المستهدف ؛

د- التوصل إلى نماذج خطية سواء مايتعلق بالعنصر البشري ام الآلات.

III- علاقة استقرار الموارد البشرية بجودة الحياة المهنية : من خلال اطلعنا على العديد من البحوث و الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة المهنية ، لم يتبين لنا وجود علاقة مباشرة بين استقرار الموارد البشرية و جودة الحياة المهنية أو (الوظيفية ، العمل) ، و هذا نظرا لقلّة البحوث و الدراسات التي تطرقت للمتغيرين معا ، لكن هناك علاقة ضمنية بين المتغيرين تتجسد في مؤشرات جودة الحياة الوظيفية سنحاول الكشف عنها من خلال تحليل فرضيات الدراسة .

IV - كيفية اختيار العينة و طريقة جمع المعطيات :

1.IV - اختيار العينة : تم اختيار العينة الحصصية باعتبارها ملائمة للموضوع و نظرا لاحتواء مجتمع البحث على فئات مختلفة ، حيث تكون مجتمع البحث من 415 مفردة أو أكثر ، و قد تم اختيار عينة حصصية حجمها 210 مفردة (لا يمكننا اختيار مجتمع البحث كليا نظرا للصعوبة من ناحية الجهد و الوقت و التكلفة) ، بالطريقة التالية:
لدينا مجتمع بحث مكون من 415 مفردة موزعة على 05 خمسة مديريات فرعية كالآتي:

و يتوزع عدد العمال في هذه المديريات الى فئات كالتالي :

- فئة المنفذين (Exécution) بـ 120 عامل.

- فئة أعوان التحكم (Maîtrise) بـ 230 عامل .

- فئة الاطارات (Cadres) بـ 65 عامل .

هذه الفئات تمثل مجتمع البحث بـ 415 عامل .

وللحصول على عينة قدرها 200 مفردة نقوم بتتسيب فئات مجتمع البحث ثم استخراج عدد الأفراد الذين يمثلون الفئة بالنسبة للعينة كما يلي:

$$\text{مثال: } \%28.91 = \frac{\%100 \times 120}{415}$$

بتطبيق الطريقة الثلاثية على كل الفئات نتحصل على النتائج التالية :

$$\%28.91 ، \%55.42 ، \%15.66 .$$

ثم حساب عدد الأفراد الذين يمثلون العينة من كل فئة ، وذلك بالطريقة التالية :

$$\text{مثال: } \%57.82 = \frac{210 \times 28.91}{100}$$

فنتحصل على النتائج التالية :

60.71 ، 116.38.84 ، 32.88 ، وبتقريب القيمة الأولى والثانية والثالثة نحصل على 61+116+33=210 وهو

عدد أفراد العينة أي بنسبة 50.60% من حجم المجتمع الأصلي ، وبالتالي يصبح توزيع عدد أفراد العينة كالتالي: 61 منفذين ، 116 أعوان تحكم ، 33 اطارات.

2.IV - طريقة جمع المعطيات : قبل الحديث عن طريقة جمع المعطيات، في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة يمكننا وصف الظاهرة وصفا دقيقا وتحليلها وتفسيرها إلى الحد الذي يسمح لنا بالحصول على معلومات يمكننا تكميمها واستخلاص النتائج التي تسمح لنا بتعميمها على باقي الظواهر المشابهة ، أما ادوات جمع المعطيات فقد تم اختيار المقابلة والاستمارة وهذا حسب ما يتطلبه الموضوع ، كما تم استعمال

V - ميدان الدراسة :

1.V تحليل خصائص للعينة

الجدول رقم (01): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
55,3%	83	ذكر
44,7%	67	انثى
100%	150	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال قراءتنا للجدول يتبين لنا بأن غالبية المبحوثين ذكور حيث تقدر نسبتهم بـ 55.3% ، بينما نجد فئة الاناث بنسبة 44.7% .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن غالبية مجتمع العينة ذكور ويعود هذا إلى طبيعة الوظيفة ومتطلباتها، حيث يتطلب العمل في مثل هذه المؤسسات التركيز و الرزانة بحكم التعامل مع الزبائن و تقديم خدمات .

الجدول رقم (02): يبين توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة	التكرار	الأقدمية
19,3%	29	أقل من 30 سنة
57,3%	86	من 30 الى 40 سنة
21,3%	32	من 41 الى 50 سنة
2%	3	أكبر من 51 سنة
100%	150	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن غالبية المبحوثين تتراوح اعمارهم ما بين 30 و 40 سنة ، و قد بلغت نسبتهم 57.3% ، تليها الفئة التي تتراوح أعمارها ما بين 41 الى 50 سنة بنسبة 21.3% ، في حين الذين تقل اعمارهم عن 30 سنة بلغت نسبتهم 19.3% ، أما المبحوثين الذين تجاوزت أعمارهم 51 سنة فقد كانت نسبتهم 2% فقط .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن المؤسسة تعتمد على شريحة كبيرة من الذين تتحصر أعمارهم ما بين 30 و 50 سنة ، و هو ما يفسر سياسة المؤسسة في استقطاب و توظيف الفئة الشبانية و فئة الكهول باعتبارهما فئتي النشاط و الحركية و الاستفادة من خبراتهم و معارفهم ، بالإضافة الى الاعتماد أيضا على الفئة الفتية الأقل من 30 سنة من خلال الاستفادة منها مستقبلا و تدريبها على العمل ، بالمقابل هناك فئة أكبر من 50 سنة تمثل عنصر الخبرة في المؤسسة و التي تعتبر مصدر الخبرات نظرا لأقدميتها في المؤسسة ، و كل هذا من أجل رفع مستوى معارف المؤسسة .

الجدول رقم (03): يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	الأقدمية
1,3%	2	ابتدائي
18%	27	متوسط
40,7%	61	ثانوي
40%	60	جامعي
100%	150	المجموع

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن غالبية الباحثين لديهم مستوى تعليمي ثانوي بنسبة 40.7% ، تليها نسبة 40% لديهم مستوى تعليمي جامعي ، أما الذين مستواهم التعليمي متوسط بلغت نسبتهم 18% ، بينما الشريحة التي لديها مستوى ابتدائي تعتبر شبه منعدمة حيث بلغت نسبتها 1.3% .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن المؤسسة تمتلك طاقة بشرية أغلبها بمستوى ثانوي و جامعي ، و هو ما يفسر اهتمام ادارة المؤسسة بتوظيف أصحاب الكفاءات و الشهادات قصد دعم الكفاءات الأخرى و رفع مستوى معارف المؤسسة ، بالإضافة الى طبيعة العمل التي تعتبر معقدة نوعا ما و تتطلب مستوى عالي .

الجدول رقم (04): يبين توزيع الباحثين حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	24	16%
من 5 الى 10 سنوات	92	61,3%
من 10 الى 20 سنة	28	18,7%
من 20 سنة فأكثر	6	4%
المجموع	150	100%

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن غالبية الباحثين لديهم أقدمية في المؤسسة ما بين 05 الى 10 سنوات بنسبة 61% ، تليها الفئة ما بين 10 الى 20 سنوات بنسبة 18.7% ، في حين بلغت نسبة الأقدمية أقل من 05 سنوات بنسبة 16% ، أما الباحثين الذين تجاوزت أقدمتهم 20 سنة فقد كانت نسبتهم 4% أغلبهم من فئة الاطارات بنسبة 2.7% و المنفذين بنسبة 1.3% ، بينما انعدمت عند أعوان التحكم .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن المؤسسة تعتمد على شريحة كبيرة من الشباب الذين تنحصر أقدمتهم ما بين 5 الى 10 سنوات ، و هو ما يفسر سياسة المؤسسة في استقطاب خبرات جديدة لدعم خبرات الفئات الأخرى و رفع مستوى معارف المؤسسة .

2.V تحليل فرضيات الدراسة :

الجدول رقم (05): يبين نمط الإشراف السائد في المؤسسة

نمط الإشراف السائد	الفئات المهنية		
	المنفذين	أعوان التحكم	الاطارات
ديمقراطي	24	11	8
	16,20%	7,40%	5,40%
مرن	38	26	15
	25,70%	17,60%	10,10%
تسلطي	9	6	11
	6,10%	4,10%	7,40%
المجموع	71	43	34
	48%	29,10%	23%

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن نمط الاشراف السائد في المؤسسة هو نمط الاشراف المرن حيث بلغت نسبته 53.4% منها 25.7% لفئة المنفذين وهي النسبة الغالبة مقابل 17.6% لأعوان التحكم ، تليها 10.1% للالاطارات ، بينما بلغت نسبة النمط الديمقراطي 29.1% ، أغلبيتها من فئة المنفذين بنسبة 16.2% و 7.4% من فئة أعوان التحكم و 5.4% من فئة الاطارات ، في حين بلغت نسبة النمط التسلطي 17.6% أغلبها من فئة الاطارات بنسبة 7.4% مقابل 6.1% عند فئة المنفذين و 4.1% عند فئة أعوان التحكم.

نستنتج من تحليلنا للجدول أن المؤسسة يغلب عليها نمط الإشراف المرن، باعتباره أحسن الأنماط الإشرافية في التسيير لما يفرزه من توازن في القرارات و السلاسة في ممارسة السلطة .

الجدول رقم (06): يبين الاستفادة من التكوين

المجموع	الاطارات	أعوان التحكم	المنفذين	الفئات المهنية
				الاستفادة من تكوين
17	7	7	3	لا
11,30%	4,70%	4,70%	2%	
133	29	36	68	نعم
88,70%	19,30%	24%	45,30%	
150	36	43	71	المجموع
100%	24%	28,70%	47,30%	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن أغلبية المبحوثين استفادوا من تكوين ، حيث بلغت نسبتهم 88.7% منها 45.3% لفئة المنفذين وهي النسبة الغالبة مقابل 24% لأعوان التحكم ، تليها نسبة 19.3% للالاطارات ، بينما بلغت نسبة الذين صرحوا بعدم استفادتهم من تكوين 11.3% ، أغلبيتها من فئتي الاطارات و أعوان التحكم بنسبة 4.7% ، و 2% لفئة المنفذين.

من خلال تحليلنا للجدول أعلاه نستنتج أن المؤسسة تركز على تكوين موظفيها لتنمية مهاراتهم وقدراتهم و رفع مستوى معارفهم ، حيث تلقى أغلب المبحوثين تكوين في مركز خارجي .

الجدول رقم (07): يبين إجراءات السلامة المهنية

المجموع	الاطارات	أعوان التحكم	المنفذين	الفئات المهنية
				إجراءات السلامة المهنية
21	9	7	5	كافية
14%	6%	4,70%	3,30%	
102	27	25	50	غير كافية
68%	18%	16,70%	33,30%	
27	3	9	15	ليس هناك اجراءات
18%	2%	6%	10%	
150	39	41	70	المجموع
100%	26%	27,30%	46,70%	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن غالبية المبحوثين يرون أن إجراءات السلامة المهنية غير كافية حيث بلغت نسبتهم 68% منها نسبة 33.3% من فئة المنفذين وهي النسبة الغالبة مقابل 18% الاطارات، تليها 16.7% من أعوان التحكم ، بينما بلغت نسبة الذين يرون عدم وجود إجراءات السلامة المهنية 18% ، حُصيت فئة المنفذين بالأغلبية بنسبة 10% و فئة أعوان التحكم بنسبة 6% و فئة الاطارات بنسبة 2% ، في حين الذين يرون بأن إجراءات السلامة المهنية كافية بلغت نسبتهم 14% أغلبها من فئة الاطارات بنسبة 6% مقابل 4.7% عند فئة أعوان التحكم و 3.3% عند فئة المنفذين .

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا عدم رضا المبحوثين عن اجراءات السلامة المهنية إذ يعتبرونه غير كافية و منعدمة في بعض الأحيان ، مما يفسر عدم اهتمام المؤسسة بأمن موظفيها .

الجدول رقم (08): يبين العلاقة مع زملاء العمل

المجموع	الاطارات	أعوان التحكم	المنفذين	الفئات المهنية
				العلاقة مع زملاء العمل
46	18	10	18	جيدة
30,70%	12%	6,70%	12%	
56	16	14	26	حسنة
37,30%	10,70%	9,30%	17,30%	
29	1	11	17	سيئة
19,30%	7%	7,30%	11,30%	
19	4	6	9	علاقة عمل فقط
12,70%	2,70%	4%	6%	
150	39	41	70	المجموع
100%	26%	27,30%	46,70%	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: من خلال الجدول أعلاه يرى أغلبية المبحوثين أن علاقتهم مع زملائهم في العمل "علاقة حسنة" و هذا بنسبة 37.3% منها نسبة 17.3% أغلبهم منفذين مقابل 10.7% اطارات ، و 9.3% أعوان تحكم ، بينما بلغت نسبة الذين يرون أن علاقتهم جيدة مع زملائهم في العمل 30.7% ، حُصيت فئة المنفذين و الاطارات بالأغلبية بنسبة 12% ، و فئة أعوان التحكم بنسبة 6.7% ، في حين بلغت نسبة الذين يرون بأن علاقتهم سيئة مع زملائهم في العمل 19.3% أغلبها من فئة المنفذين بنسبة 11.3% مقابل 7.3% عند فئة أعوان التحكم و 7% فئة الاطارات ، أما آخر نسبة فتمثلت في الذين يرون ان علاقتهم مع زملائهم في العمل علاقة عمل فقط ، بلغت نسبتهم 12.7% أغلبهم منفذين بنسبة 6% مقابل 4% أعوان تحكم ، و 9.3% اطارات .

من خلال الجدول نستنتج أن علاقات العمل بين المبحوثين ليست جيدة بالقدر الكافي الذي يسمح لها خلق جو عائلي و انساني داخل مكان العمل و لا تشجع على المحبة و الاخاء .

الجدول رقم (09): يبين رأي المبحوثين في مستوى الأجور

المجموع	الاطارات	أعوان التحكم	المنفذين	الفئات المهنية
				مستوى الأجور
25	5	8	12	غير كافي لسد حاجياتي اليومية
16,70%	3,30%	5,30%	8%	
50	9	14	27	لا يوازي ما أقدمه من عمل
33,30%	6%	9,30%	18%	
23	5	7	11	لا يعبر عن حقيقة المنصب الذي اشغله
15,30%	3,30%	4,70%	7,30%	
52	17	14	21	كاف و راض عنه
34,70%	11,30%	9,30%	14%	
150	36	43	71	المجموع
100%	24%	28,70%	47,30%	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: نلاحظ في الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين أجابو بكفاية الأجر و الرضا عنه وهذا بنسبة 34.7% منها 14% من عمال التنفيذ و 11.3% للاطارات ، تليها نسبة 9.3% ، لأعوان التحكم ، بينما الذين أجابو بأن الأجر لا يوازي ما يقدمونه من عمل بلغت نسبتهم 33.3% ، أغليبتها من فئة عمال التنفيذ بنسبة 18% تليها فئة أعوان التحكم بنسبة 9.3% ، ثم فئة الاطارات بنسبة 6% ، في حين الذين صرحو بأن الأجر غير كافي لسد الحاجيات اليومية بلغت نسبتهم 16.7% ، وزعت على الفئات المهنية بنسبة 8% منفذين ، و 5.3% أعوان تحكم ، و 3.3% اطارات ، أما الذين يرون أن الأجر لا يعبر عن حقيقة المنصب الذي يشغلونه فقد بلغت نسبتهم 15.3% أغليبتهم من فئة المنفذين بنسبة 7.3% ، و 4.7% لفئة أعوان التحكم ، و 11.3% لفئة الاطارات .

نستنتج من تحليلنا للجدول أن أغلبية المبحوثين لديهم مستوى جيد من الرضا و الكفاية للأجر ، خاصة فئة المنفذين ، حيث يعزى هذا الرضا الى قناعة هذه الشريحة بالأجر .

الجدول رقم (10): يبين الوظيفة مع سبب الاستمرار في العمل

المجموع	الاطارات	أعوان التحكم	المنفذين	الوظيفة
				سبب الاستمرار في العمل
14	4	9	1	اهتمام المؤسسة بالعامل
9,3%	2,7%	6%	0,7%	
65	7	37	21	العلاقة الجيدة مع اصدقاء العمل
43,3%	4,70%	24,7%	14%	
6	/	5	1	العلاقة الجيدة مع الادارة
4%		3,3%	0,7%	
4	/	4	/	مرونة الاشراف
2,7%		2,7%		
12	4	6	2	حبك لعملك
8%	2,7%	4%	1,3%	
23	7	12	4	عدم وجود البديل
15,3%	4,7%	8,00%	2,7%	
26	3	16	7	الاجر الجيد
17,3%	2%	10,7%	4,7%	
150	25	89	36	المجموع
100%	16,7%	59,3%	24%	

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS

التحليل: نلاحظ من خلال هذا الجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرجعون سبب استمرارهم في العمل إلى العلاقة الجيدة مع الأصدقاء و هذا بنسبة 43.3% منها 24.7% أعوان تحكم و 14% عمال التنفيذ ، تليها نسبة 4.7% من الاطارات ، بينما الذين أجابو بأن الأجر الجيد سبب في استمرارهم في العمل بلغت نسبتهم 17.3% ، أغليبتها من فئة أعوان التحكم بنسبة 10.7% تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة 4.7% و فئة الاطارات بنسبة 2% ، في حين شريحة من المبحوثين ترى بأن عدم وجود بديل عن المؤسسة هو السبب في استمرارهم في العمل حيث بلغت نسبتهم 15.3% ، أغليبتها من فئة أعوان التحكم بنسبة 8% تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة 2.7% و فئة الاطارات بنسبة 4.7% ، أما الذين أجابو بأن اهتمام المؤسسة بالعامل سبب في استمرارهم في العمل بلغت نسبتهم 9.3% ، أغليبتها من فئة أعوان التحكم بنسبة 6% تليها فئة الاطارات بنسبة 2.7% ، ثم فئة عمال التنفيذ بنسبة 0.7% ، أما بقية الاجابات فكانت نسبها 8% ، 4% ، 2.7% ، تمثل في حب العمل ، العلاقة الجيدة مع الادارة ، مرونة الاشراف على التوالي.

نستنتج من تحليلنا للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثين يرون أن سبب استمرارهم في العمل يرجع إلى العلاقة الجيدة مع الأصدقاء و هو ما يعكس الجو الودي و العائلي بين العمال في قالب تجسده العلاقات الانسانية .

3.V تحليل نتائج فرضيات الدراسة :

- يسعى المبحوثين من خلال المشاركة بقراراتهم لتحقيق أهداف المؤسسة و تحسين مستوى الخدمات ، هذا على حساب تحقيق الأهداف الشخصية التي تخدم الفرد فقط؛

- يغلب على المؤسسة نمط الإشراف المرن، باعتباره أحسن الأنماط الإشرافية في التسيير لما يفرزه من توازن في القرارات و السلاسة في ممارسة السلطة مما يعزز بقاء العمال و استمرارهم بالمؤسسة.

- تركز المؤسسة على تكوين موظفيها لتنمية مهاراتهم وقدراتهم و رفع مستوى معارفهم و كذا رفع كفاءتهم وزيادة فعالية الأدوار التي يلعبونها ، حيث تلقى أغلب المبحوثين تكوين في مركز خارجي.

و عليه يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت .

- عدم رضا المبحوثين عن اجراءات السلامة المهنية إذ يعتبرونه غير كافية و منعدمة في بعض الأحيان ، مما يفسر غياب اهتمام المؤسسة بأمن موظفيها .

- إدارة المؤسسة لا تشجع العمال على المحبة و الاخاء ، و إنما تركز على تحقيق أهدافها فقط .

و عليه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق .

- أغلبية المبحوثين عبرو عن رضاهم عن الأجر و كفايته .

- أغلبية المبحوثين يرون أن سبب استمرارهم في العمل يرجع إلى العلاقة الجيدة مع الأصدقاء و هو ما يعكس الجو الودي و العائلي المتجسد في العلاقات الانسانية .

و عليه يمكن القول أن الفرضية الثالثة تحققت .

VI - استنتاج عام : تناولت الدراسة الراهنة موضوع أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في

المؤسسة الاقتصادية ، وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة ربط الموضوع نظريا وميدانيا و إبراز أهمية برامج جودة الحياة المهنية بالنسبة للعامل و للمؤسسة ككل ، فالمورد البشري يستوجب الاستثمار فيه لضمان بقائه و استمراره و قد توصلنا إلى استنتاج مفاده :

• أن نتائج الفرضية الاولى و الثاني تشير بالإيجاب حيث أغلب المبحوثين يتفقون على وجود نمط اشراف مرن يحفزهم على الاستقرار بالإضافة إلى رضاهم عن الأجر و وجود علاقة جيدة مع بقية زملائهم تجعلهم متمسكين بالمؤسسة ، أما الفرضية الثانية فلم تتحقق و هذا راجع لعدم اهتمام المؤسسة ببرامج السلامة المهنية للعمال و التي تعتبر حسب المبحوثين غير ضرورية في مثل هذه المؤسسات .

VII- توصيات : خلصت الدراسة أيضا بمجموعة من التوصيات هي كالتالي :

- ضرورة الاهتمام بإجراءات السلامة المهنية للعمال من خلال التعاقد مع بعض المؤسسات الطبية قصد العلاج المجاني .
- تعزيز مشاركة العمال بقراراتهم و آرائهم و المساهمة في إيجاد الحلول على مستوى الإدارة أو توفير احتياجات العمال .
- تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العمال من خلال اعداد برامج اجتماعية و ترفيهية تسعى المؤسسة من خلالها كسر روتين العمل و خلق جو عائلي ترفيهي لتعزيز الروح المعنوية للعمال .

VIII. قائمة المراجع

- نور الدين حاروش. (2011). إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة. ص15.
- ناصر دادي عدون. (1998). اقتصاد المؤسسة. الجزائر: دار المحمدية. ص09.
- ماهر عليش. (1985). إدارة الموارد البشرية. الكويت: وكالة المطبوعات. ص 34.
- عبد الله الطبال. (2004). جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين. ماجستير. مصر: كلية التجارة. ص57.
- سيد محمد جاد الرب. (2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. مصر: كلية التجارة . ص09.
- جاسم رحيم عذاري ، و اسماعيل مجبل داوي . (2013). أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية . مجلة العلوم الاقتصادية، ص 137-165.
- أحمد عبد الواسع عبد الوهاب. (1973). علم إدارة الأفراد. الرياض: دار صادر. ص 81.
- ابراهيم مذكور، و آخرون. (1975). معجم العلوم الاجتماعية. مصر: الهيئة المصرية للكتاب . ص ص 545-546.

Tabassum, A., & others. (2011). **A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh.** Journal of Social Sciences, VL- 5(02).p 266-282.

Badaw, A. (1978). **Dictionaries-Social Scien.** Beirut: Librairie du Liban Publishers.pp356-357.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

عموم محمد البخاري ، (2020)، أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية(دراسة ميدانية على عينة من مال مؤسسة الضمان الاجتماعي "CNAS" بورقلة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 12/(01) 2020، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورققلة، (ص.ص 377-388).