

جودة الحياة الوظيفية و أثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر -دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية-

Job quality and its impact on the performance of human resources in Algeria - A case study of the CERTAF entreprise in Maghnia -

La qualité de l'emploi et son impact sur la performance des ressources humaines en Algérie

نصيرة أوبختي¹ التوفيق بوجنان²

تاريخ الإرسال: 2019/10/22 تاريخ القبول: 2021/03/29 تاريخ النشر: 2021/06/20

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت بطريقة عشوائية على (115) عامل في المؤسسة، حيث اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وتشير الدراسة أيضا إلى أن التمكين هو أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في أداء الموارد البشرية ثم تليها العلاقات الاجتماعية، ثم الأمن والصحة المهنية، ثم نظام التعويضات، ثم نظام الترقية، ثم الأمان والاستقرار الوظيفي، كما أوضحت الدراسة أن المؤسسة لا تدرك أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية على الرغم من إدراك العمال لذلك.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، أداء الموارد البشرية، مؤسسة الخزف المنزلي.

Abstract :

The aim of this study is to find out the impact of quality of life on the performance of human resources in the CERTAF. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was randomly distributed to (115) workers in the institution. The Researchers adopted the analytical descriptive method. A statistically significant relationship between the dimensions of the quality of the combined functional life and human resource performance in the institution under study. The study also suggests that empowerment is more variable The quality of the career impact on the performance of human resources and then followed by social relations, then security and occupational health, then the compensation system, then the promotion system, and then security and job stability, and the study showed that CERTAF does not recognize the importance of quality of life in improving the performance of human resources despite Of workers' awareness of it.

Keywords: Quality of work life, Performance of human resources, Certaf Enterprise

Résumé :

L'objectif de cette étude est de déterminer l'impact de la qualité de vie au travail sur la performance des ressources humaines au sein du CERTAF. Pour atteindre les objectifs de l'étude, un questionnaire a été distribué au hasard à (115) travailleurs de l'institution. Les Chercheurs ont adopté la méthode descriptive. Une relation statistiquement significative entre les dimensions de la qualité de vie au travail combinée et la performance des ressources humaines dans l'institution étudiée. L'étude suggère également que l'autonomisation est plus variable La qualité de vie au travail influe sur la performance des ressources humaines, suivie par les relations sociales, puis sur la sécurité et la santé au travail, puis sur le système de rémunération, puis sur le système de promotion, puis sur la sécurité et la stabilité de l'emploi. L'étude a montré que le CERTAF ne reconnaît pas l'importance de la qualité de vie au travail pour améliorer la performance des ressources humaines. De la prise de conscience des travailleurs.

Les mots clés : Qualité de vie au travail, performance des ressources humaines, Entreprise Certaf.

المركز الجامعي بمغنية، نصيرة أوبختي¹

المركز الجامعي بمغنية، بوجنان التوفيق²

مقدمة:

يعيش العالم اليوم عصر الإدارة الحديثة بأبعادها ومفاهيمها، فلم يعد هناك مجال لنجاح أي مؤسسة إلا إذا كانت إدارتها على أسس الإدارة العلمية الحديثة وهذا الأمر يتطلب الاهتمام أكثر بالموارد البشرية حيث تعتبر من أهم العناصر الداعمة والفعالة لنجاح المؤسسات الاقتصادية، لهذا ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمصطلح حديث ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي كون أن المؤسسات تعمل في بيئة تتسم بالتعقيد والمنافسة الشديدة، وهذا ما أدى إلى التركيز والاهتمام نحو تبني مداخل جودة الحياة الوظيفية كخيار إستراتيجي تستند إليه منظمات الأعمال لتحقيق كفاءة وفعالية أفضل في الأداء. و يعالج موضوع بحثنا الإشكالية التالية:

وما مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في الجزائر؟ مع دراسة جالة مؤسسة CERTAF.

الفرضيات: يتطلب تحليل الإشكالية محل الدراسة اختبار صحة الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على أداء الموارد البشرية.

و تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الأمن والصحة المهنية على أداء الموارد البشرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده العلاقات الاجتماعية على أداء الموارد البشرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نظام التعويضات على أداء الموارد البشرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الأمان والاستقرار الوظيفي على أداء الموارد البشرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده نظام الترقية على أداء الموارد البشرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التمكين على أداء الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى توفر جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة CERTAF.
- الكشف عن مستوى أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF.
- اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF.
- بيان أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF.
- تحديد أهم الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات المحوثين فيما يتعلق الجودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

- توضيح طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية.
- محاولة الإسهام في تطوير أداء الموارد البشرية من خلال الإسهام في تطوير جودة الحياة الوظيفية.
- البحث في العوامل والأسباب المساعدة في زيادة الجودة الوظيفية للأفراد داخل المؤسسات.
- البحث عن العوائق التي تحول دون الوصول إلى تطبيق جودة وظيفية مساعدة.
- تساعد الباحثين على التقدم فيما يخص المواضيع المرتبطة بهذه الدراسة، حيث تعتبر هذه الدراسة نقطة انطلاق لدراسة أخرى خاصة بهذا الموضوع.

-منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج المناسب لمتغيرات البحث وأهدافه وفروضه، ذلك للكشف عن تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF، باعتبار هذا المنهج يهدف إلى وصف خصائص مشكلة البحث وصفا دقيقا وشاملا والوقوف على الواقع الحالي، وتحديد الأثر الذي يوجد بين المتغيرات معتمدا في ذلك على جمع الحقائق وتحليلها واستخلاص النتائج، وباستخدام برنامج SPSS لمعالجة و تحليل المعطيات المجمعة من عينة الدراسة .

-الدراسات السابقة: وفيما يلي عرض موجز لأهم الدراسات السابقة التي تم التوصل إليها وفقا للتسلسل الزمني لها

1-دراسة Justice Mensah & Kwesi Amponsah (2014) (Amponsah, 2014) بعنوان: ضغوط

العمل وجودة الحياة الوظيفية: الدور الوسيط لعلم النفس. و هدفت الدراسة إلى هدفت هذه الدراسة على تصميم مسح مقطعي لاستكشاف ضغوط العمل ودور الوسيط الذي يعبه الرأس مال النفسي لفهم التصرفات الشخصية التي يمكن أن تخفف العواقب السلبية لضغوط العمل، حيث تم استخدام نتائج تحليل الانحدار المترابط والتسلسل الهرمي على 290 من موظفي صندوق الضمان الاجتماعي والتأمين الوطني (SSNIT)؛ حيث توصلت هذه الدراسة على أن ضغط العمل يتوسط جزئيا في جودة رأس المال النفسي لعلاقة حياة العمل، وكذا وجود ارتباط عكسي بين جودة الحياة الوظيفية وضغوط العمل ولكن بشكل ايجابي مع رأس المال النفسي.

- كما انه لم يتم العثور على أي تأثير وساطة لرأس المال النفسي في علاقة عمل الإجهاد وجودة الحياة الوظيفية، ومع ذلك تم العثور على المرونة (مكونات من الرأس المال النفسي المتمثل في الفعالية والأمل والمرونة والتفاؤل) للتوسط جزئيا في العلاقة بين عمل الإجهاد وجودة الحياة الوظيفية.

- غياب المهارات والقدرات اللازمة لتنفيذ المهام الوظيفية بالإضافة إلى أن بيئة العمل غير داعمة.

2-دراسة Selda Tasdemir Afsar ، (Amponsah, 2014) (2015) بعنوان: تأثير جودة الحياة الوظيفية على

الالتزام التنظيمي: دراسة مقارنة على الأكاديميين العاملين في الدولة والمؤسسة، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، باعتماده على دراسة استقصائية عبر الانترنت مست ثلاث كليات في جامعات تركيا، حيث كان إجمالي الاستبيانات التي تم جمعها هو 342 من الجامعات الحكومية، و 228 من الجامعات المؤسسة، و توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد فرق كبير بين الالتزام المستمر للأكاديميين الذين يعملون في الجامعات الحكومية والجامعات التأسيسية وهذا راجع إلى الثقافة المجتمعية حسب Wasti.

- كشفت الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير كبير على الالتزام العاطفي والمعياري للأكاديميين العاملين في جامعات الولايات والجامعات التأسيسية.

- من النتائج المهمة أن تصور المشاركين حول الحماية التنظيمية يؤثر على الالتزام العاطفي والمعياري، حيث يمكن شرح هذه العلاقة وفق نظرية التبادل الاجتماعي القائمة على المعاملة بالمثل.

3-دراسة محمد بن سعيد العمري (2017) (العمري، 2017)، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام (دراسة

تطبيقية)، : بعنوان، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام "دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية"، هدف الدراسة الى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية، وقياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية وكل من الأداء وتقييمه، الرضا الوظيفي والعلاقات الاجتماعية والحوافر المادية والمعنوية وبيئة العمل، و اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت استبانة وزعت على 2500 موظف في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، و توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن العناصر الأكثر تأثيرا على الأداء هي:

- العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل والحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل.
- 4-دراسة بن لحرش لبني، دولي سعاد (2018)، (سعاد، 2018) بعنوان،** دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء بشركة Samsung مصنع الرويبة الجزائر، و هدفت هذه الدراسة إلى تبين العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحسين الأداء، وكذا إبراز تأثيرات كل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في اتجاهات الموارد البشرية وسلوكياتهم بما ينعكس على أدائهم الوظيفي المميز، و اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمت استبانة وزعت على 100 موظف في شركة Samsung بمصنع الرويبة الجزائر، و توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:
- وجود أثر لجودة شغل الوقت وإدارته بما فيها التنظيم والتخطيط والرقابة، وجودة الحياة الصحية بما فيها صحة العاملين والانفعالات النفسية، والعدالة الاجتماعية بما فيها عدالة نظام التعويضات، والتمكين بما فيه مشاركة العاملين في حل مشكلات العمل، والاستقرار والأمن الوظيفي ونظام الترقية على الأداء في شركة Samsung.
- ومن خلال هذا يتم تأكيد صحة الفرضية الرئيسية على أن هناك أثر لجودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين في شركة Samsung مصنع الرويبة الجزائر.

أولاً: الإطار النظري حول جودة الحياة الوظيفية و أداء الموارد البشرية

لقد أدت الأزمات والظواهر غير المسبوقة التي تبعت بعضها البعض منذ منتصف الستينيات في عالم التشغيل، إلى تشجيع البحث عن طريق طرح قضايا جديدة في كل مرة، وهكذا تم بناء مفهوم جودة العمل والتوظيف، ومن ناحية أخرى فإن الاهتمام المعاصر بمقياس الظاهرة وتطويرها ينبع من رغبة الحكومات والمنظمات الدولية التي تنصحها بتقييم تداعيات السياسات العامة بعد أن فضلت خلق فرص العمل دون قيود بحجة أن أي وظيفة كانت هي أفضل من عدم وجود أي وظيفة، فأصبح من الضروري أن تشعر بالقلق إزاء جودة الوظائف التي تم إنشائها خاصة في ظل انتشار وظائف ذات نوعية رديئة لهذا كان من الضروري قياس جودة العمل والتوظيف.

1- مفهوم جودة الحياة الوظيفية (QWL)

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بدايته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين، ويرى anderson أن جودة الحياة الوظيفية نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة زيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب والشكاوى والتخريب المتعمد في العمل، وزيادة الشعور السالب من قبل العمال اتجاه المشرفين، وارتفاع تكاليف الإنتاج وغيرها. (ديوب، 2014، الصفحة 206) هذا وقد تعدد آراء الكتاب والباحثين عن هذا المفهوم:

- ويعرفها Pranee سنة 2010 على أنها "المخاطر المهنية، وتطوير الموارد البشرية من خلال رفاهية الأفراد وتقييمهم، والتدريب الاحترافي، وظروف العمل واستشارات العمل". (ديوب، 2014، الصفحة 207)

2- أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

لقد قام الباحث Saklani سنة 2004 إلى حصر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ستة أبعاد هي (تنمية الكفاءات والنمو الوظيفي، الصحة والرفاهية، توازن الحياة مع العمل، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، طلبات الوظائف والتحكم والدعم الاجتماعي). (Karminder Ghuman)

ومن خلال ما سبق تبين لنا أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية غير محصورة، وإنما تختلف حسب الأهداف المسطرة في بيئة العمل، لذا سنتناول الأبعاد الأكثر استخداما والتي تلمس بيئة العمل في مؤسسة CERTAF، والأكثر شيوعا في الدراسات السابقة وهي كالتالي: (البربري، 2016، الصفحة 20)

◀ **الأمن والصحة المهنية:** حيث يؤثر الأمن والصحة المهنية في العمل تأثيرا مباشرا على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أدائهم بصفة عامة.

◀ **العلاقات الاجتماعية:** يشير معني العلاقات الاجتماعية إلى أن حياة الإنسان بطبيعتها حياة اجتماعية، كونه اجتماعي بالطبع ولا يمكنه العيش خارج الجماعة، يتفاعل مع أعضائها بحيث يعتمد كل منهم على الآخر، لأن العلاقات بين البشر هي أساس الحياة الاجتماعية.

◀ **نظام التعويضات:** ولا شك أن الأجور والرواتب تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإداريين إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على نظام التعويضات.

◀ **الأمان والاستقرار الوظيفي:** هو إشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية النقابية وأمنه الصناعي وترقيته.

◀ **نظام الترقية:** إن نظام الترقية من عوامل الرضا الوظيفي، فكلما كانت فرص الترقية أكبر من طموح الفرد زاد الرضا الوظيفي والعكس صحيح، لهذا نرى أن لنظام الترقية تأثير كبير على أداء الموارد البشرية في الرفع من معنوياتهم وأدائهم.

◀ **التمكين:** يعد تمكين العاملين أحد الأبعاد الرئيسية لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لأن تمكين العاملين يهدف إلى مساعدة العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم وتحقيق أفضل النتائج.

3- مفهوم إدارة الموارد البشرية

● هي وسيلة لمعرفة مدى تحقيق العامل للأعمال المطلوبة منه إلى جانب ما يوفره من معلومات إضافية عن سلوك الفرد في العمل، وجدديته وفقا لطريقة محددة والتعرف على هذا الأداء والتأكد من إنجازه يتطلب عملية تقييم له تتم في ضوء المعيار المحدد.

ولقد تعددت تعريف إدارة الموارد البشرية تبعا لاختلاف وجهات نظر المفكرين والمؤلفين، وفيما يلي البعض من هذه التعاريف:

■ يعرفها Myres.C و Pigros.P أن إدارة الموارد البشرية عبارة عن القانون أو النظام الذي يحدد طرق وتنظيم معاملة الأفراد العاملين بالمنشأة، بحيث يمكنهم من تحقيق أدواتهم وأيضا الاستخدام الأمثل لقدراتهم وإمكاناتهم لتحقيق أعلى إنتاجية. (الباقى، 2002، الصفحة 17)

■ أما Edwin Flippo فعرفها على أنها: "الإدارة التي تسند إليها مهام التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتطوير والتعويض وتسيير وظائف الموارد البشرية بالشكل الذي يخدم مصلحة وأهداف الفرد والمنشأة والمجتمع". (Flippo, 1981, P 05)

ثانيا: الدراسة الميدانية بمؤسسة الخزف المنزلي تافنة (CERTAF)

1- تقديم مؤسسة الخزف المنزلي تافنة (CERTAF)

مؤسسة الخزف المنزلي بغرب البلاد باختصار (م.خ.م.غ) شركة بالأسهم مقرها الاجتماعي بمغنية طريق ندرومة ص ب 495. أنشأت سنة 1978 من طرف شركتين أجنبيتين هما دراقادوس (DRAGADOS) إسبانيا وميتسوي (MITSUI) اليابان، شرعت في الإنتاج مع بداية سنة 1982 ب 1200 عامل يعملون بالتناوب (8x2) كان نشاطها صناعة الأواني الفخارية. في سنة 1990 دخلت المؤسسة في استثمار جديد وهو إنتاج الخزف الصيني (Porcelaine) بكمية 2000 طن سنويا، استمر نشاطها حتى سنة 1997 بعد ذلك و لأسباب اقتصادية تم تسريح 770 عامل، بعدها تم تغيير تسمية المؤسسة من مؤسسة الخزف المنزلي بغرب البلاد إلى مؤسسة الخزف المنزلي لتافنة، وهي شركة بالأسهم بالتلخيص سيرتاف (CERTAF) مقرها الاجتماعي المنطقة الصناعية طريق سبدو وحولت إلى البنك الخارجي (BEA) مع الحفاظ على جميع نشاطاتها. في سنة 2002 تم إدماج منتج جديد والمتمثل في صناعة القرميد والأجر المشكل في عدة أنواع وشتى الأحجام والذي أصبح يغطي أكثر من 80% من منتجاتها.

2- مجتمع وعينة الدراسة:

حددت الدراسة مجالها في أكبر المؤسسات الاقتصادية مستهدفة مؤسسة CERTAF، و اختيار عينة الدراسة تم بصفة عشوائية شملت مختلف الفئات العمالية بمؤسسة CERTAF، إذ تم توزيع (195) استمارة وتم استعادة (145) استمارة منها (30) استمارة ملغاة و (115) استمارة صالحة للدراسة، و(الملحق رقم 02) يوضح خصائص عينة الدراسة.

3- أدوات جمع البيانات:

بهدف الحصول على المعلومات تم اعتماد الاستبانة في اختبار فروض البحث، وصمم بطريقة بسيطة، إذ قسم إلى ثلاثة أجزاء هي:

◀ **الجزء الأول:** خصص للبيانات الشخصية للأفراد من أجل التعرف على البنية الديموغرافية للمبحوثين من حيث النوع الاجتماعي، السن، المؤهل العلمي،

◀ **الجزء الثاني:** يناقش هذا الجزء مدى تطبيق مؤسسة CERTAF لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ويحتوي هذا الجزء على ستة أبعاد كالتالي:

المحور الأول: يناقش بعد الأمن والصحة المهنية ويكون من 6 عبارات.

المحور الثاني: يناقش بعد نظام التعويضات ويتكون من 6 عبارات.

المحور الثالث: يناقش العلاقات الاجتماعية ويتكون من 9 عبارات.

المحور الرابع: يناقش الأمان والاستقرار الوظيفي ويتكون من 7 عبارات.

المحور الخامس: يناقش نظام الترقية ويتكون من 5 عبارات.

المحور السادس: يناقش التمكين ويتكون من 8 عبارات.

◀ **الجزء الثالث:** يناقش هذا الجزء أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF ويحتوي على 10 عبارات.

ولقد تم تصميم معظم الأسئلة وفق مقياس ليكارت الحماسي لأنها الأكثر ملائمة لقياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث.

4- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصارا بالرمز (SPSS)، (Statistical Package for Social Sciences) وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات

الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية... الخ، وضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معاملات الارتباط، التباين الأحادي... الخ

5- اختبار أداة الدراسة: تم حساب تقدير ثبات الاستمارة بحساب معامل الاتساق باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وقد جاءت النتائج أكبر من 0.6 والتي تدل على ثبات الاستمارة، كما أن النتائج موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01): نتائج معاملات الثبات لتقدير ثبات أداة البحث بأبعادها المختلفة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)
الأمن والصحة المهنية	06	0.685
نظام التعويضات	06	0.647
العلاقات الاجتماعية	09	0.757
الأمان والاستقرار الوظيفي	07	0.717
نظام الترقية	05	0.637
التمكين	08	0.870
أداء الموارد البشرية	10	0.769
الدرجة الكلية	51	0.915

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

6- النتائج و مناقشتها:

بعدما تناولنا في المبحث السابق منهجية الدراسة المعتمدة، سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى تحليل البيانات واختبار الفرضيات وذلك من خلال التطرق في المطلب الأول إلى تحليل البيانات المتعلقة بالدراسة، وكذا تحليل نتائج الدراسة الميدانية في المطلب الثاني، وفي المطلب الأخير القيام باختبار الفرضيات.

6-1- تحليل البيانات المتعلقة بعينة الدراسة:

- توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي: سنوضح ذلك من خلال الجدول والشكل التاليين:

الجدول رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة
ذكر	92	80%
أنثى	23	20%
المجموع	115	100%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

يبين الجدول رقم(02) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الذكور وذلك بنسبة 80% و20% من أفراد عينة الدراسة من الإناث، وهذا قد يرجع إلى طبيعة نشاط مؤسسة CERTAF الذي يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاج القرميد، والذي يتطلب جهد بدني يصعب على الإناث مزاولته، ناهيك عن وجود مؤسسات أخرى أكثر استقطاباً لفئة الإناث.

- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن: سنوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(03): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة	التكرار	السن
25.2%	29	ما بين 21-30 سنة
26.1%	30	ما بين 31-40 سنة
33.0%	38	ما بين 41-50 سنة
15.7%	18	ما بين 51-60 سنة
0%	0	أكثر من 60 سنة
100%	115	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

يبين الجدول رقم(03) أن 25.2% من أفراد عينة الدراسة كانت أعمارهم ما بين 21-30 سنة، و26.1% من أفراد عينة الدراسة تراوحت أعمارهم ما بين 31-40 سنة، و33.0% من أفراد عينة الدراسة تراوحت أعمارهم من 41-50 سنة، و15.7% من أفراد عينة الدراسة كانت أعمارهم ما بين 51-60 سنة، و0% من أفراد العينة كانت أعمارهم أكثر من 60 سنة.

- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي: سنوضح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
24.3%	28	ابتدائي أو متوسط
38.3%	44	ثانوي
35.7%	41	جامعي تدرج ليسانس/ماجستير/مهندس
1.7%	2	جامعي ما بعد التدرج ماجستير/دكتوراه
100%	115	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

يبين الجدول رقم(04) أن 24,3% من أفراد عينة الدراسة مستواهم الدراسي ابتدائي أو متوسط، و38,3% من أفراد عينة الدراسة مستواهم الدراسي ثانوي، و35,7% من أفراد عينة الدراسة مستواهم الدراسي جامعي، و1,7% من أفراد عينة الدراسة جامعي ما بعد التدرج. وربما يرجع ارتفاع نسبة الحاصلين على شهادة الليسانس في العينة بسبب طبيعة العمل وسياسات التوظيف في المؤسسة التي تبحث عن المؤهلات العلمية.

6-2- تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

-تحليل فقرات الاستمارة: في هذا الجزء يتم تحليل عبارات الاستبيان حيث توجد واحد وخمسون عبارة مقسمة على ثلاثة محاور تهدف للإجابة على فرضيات الدراسة.

كما تم تركيب خيارات الإجابة عن أسئلة الاستمارة وفق مقياس ليكارت الخماسي والذي تتراوح أوزانه ما بين (1-5)، كما هو في الجدول التالي:

الجدول رقم(05): مقياس ليكارت الخماسي

مقياس ليكارت	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الأوزان	1	2	3	4	5

ويتم تحديد فئات المقياس كما يلي: المدى = الفرق بين أعلى وأقل درجة بالمقياس = 5-1=4، طول الفئة = المدى / عدد الفئات = 4/5=0.8 وعليه فإن فئات المقياس تكون كما يلي:

- فئة غير موافق بشدة، تتراوح درجتها بين 1-1.80 وتدل على درجة ضعيفة جدا لوقوع الحدث.
- فئة غير موافق، تتراوح درجتها بين 1.81-2.60 وتدل على درجة ضعيفة من وقوع الحدث.
- فئة محايد، تتراوح درجتها بين 2.61-3.40 وتدل على درجة متوسطة من وقوع الحدث.
- فئة موافق، تتراوح درجتها بين 3.41-4.20 وتدل على درجة مرتفعة من وقوع الحدث.
- فئة موافق بشدة، تتراوح درجتها بين 4.21-5 وتدل على درجة مرتفعة جدا لوقوع الحدث.

مقاييس النزعة المركزية: لقياس مقاييس النزعة المركزية اكتفينا فقط بدراسة وقياس المتوسط الحسابي لدراسة النزعة المركزية والانحراف المعياري لدراسة التشتت و هذا ما يتجلى في الجدول التالي:

والجدول التالي يبين المتوسطات الحسابية لكل متغير حيث جاء الأمن والصحة المهنية في المرتبة الأولى وهذا راجع للأهمية التي يكتسبها هذا البعد في المؤسسة، وجاء التمكين في المرتبة الأخيرة وهذا يعني أن المؤسسة لا تشرك العمال في وضع استراتيجيات المؤسسة.

الجدول رقم(06): المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
01	الأمن والصحة المهنية	3.0000	0.68789	متوسط	02
02	نظام التعويضات	2.1609	0.54787	ضعيف	07
03	العلاقات الاجتماعية	2.6860	0.64441	متوسط	04
04	الأمان و الإستقرار الوظيفي	.16272	0.56888	ضعيف	06
05	نظام الترقية	.47132	0.70147	ضعيف	01
06	التمكين	1.9293	0.67093	ضعيف	03
07	أداء الموارد البشرية	2.7409	0.61728	متوسط	05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

نلاحظ أن المتوسط الحسابي تتراوح ما بين 1.9293 و 3.0000 و بانحراف معياري ما بين 0.54787 و 0.70147

حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي كان متوسطا و ضعيفا عموما في مختلف الأبعاد المكونة للمتغير المستقل جودة الحياة الوظيفية، حيث جاء متغير نظام الرقابة و الأمن والصحة المهنية في المراتب الأولى وهذا راجع للأهمية التي يكتسبها هذا البعد في المؤسسة، وجاء نظام

التعويضات و الأمان و الاستقرار الوظيفي في المراتب الأخيرة وهذا يعنى أن المؤسسة لا تعوض العمال و لا يوجد أمان و استقرار وظيفي في المؤسسة.

-تحليل الارتباط: يستخدم هذا الاختبار لقياس العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة حيث يتم استخدام معامل سبيرمان والذي يعتبر الأنسب في دراسة المتغيرات الكيفية و تم الحصول على الجدول التالي:

الجدول رقم(07): قيم معامل سبيرمان للمتغيرات

Sig	معامل سبيرمان	المتغير التابع PRH المتغيرات المستقلة
1.000	0.274**	الأمن والصحة المهنية
1.000	0.296**	نظام التعويضات
1.000	0.455**	العلاقات الاجتماعية
1.000	0.332**	الأمان والاستقرار الوظيفي
1.000	0.218*	نظام الترقية
1.000	0.451**	التمكين
	0.453**	أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss.

-الارتباط هو ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01

يظهر لنا من خلال الجدول أعلاه أن نتائج اختبار سبيرمان أنه توجد علاقة ارتباط ايجابي متوسط بين جودة الحياة الوظيفية و أداء الموارد البشرية حيث قدر المعامل ب 0.453 عند مستوى دلالة تقدر ب 1.000 أي أن العلاقة دالة احصائيا عند مستوى معنوية 0.01، وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين الأبعاد و المتغير التابع حيث يوجد ارتباط ايجابي ضعيف بين الأمان و الصحة المهنية و أداء الموارد البشرية و نفس الشيء بالنسبة للأبعاد نظام التعويضات و نظام الترقية، و وجود ارتباط ايجابي متوسط بين الأبعاد العلاقات الاجتماعية و الأمان والاستقرار الوظيفي و التمكين و أداء الموارد البشرية.

- اختبار الفرضيات: سنتناول في هذا الجزء اختبارات فرضيات الدراسة، الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية الستة.

- اختبار الفرضية الرئيسية: تتبنى مؤسسة CERTAF أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وهي الأمان والصحة المهنية، نظام التعويضات، العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي، نظام الترقية، التمكين والتي تؤثر على أداء الموارد البشرية.

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة يمثل المتغير المستقل، وأداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، والجدول التالية توضح ذلك:

الجدول رقم(08): معامل الارتباط لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,549a	,302	,295	,51814

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم(08) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.549$ كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.302$ أي أن 30.2% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة والباقي أي 69.8% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم:(09): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	13,101	1	13,101	48,797	,000 ^a
	Résidu	30,337	113	,268		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم:(10) جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	,975	,257		3,789	,000
	QW	,735	,105	,549	6,985	,000

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية.

$$Y=0.975 + 0.735X+E$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X متوسطات عبارات البعد جودة الحياة الوظيفية.

حيث أن الجزء الثابت هو 0.975. ومعامل الانحدار هو 0.735.

- اختبار الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن والصحة المهنية وأداء الموارد البشرية

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن والصحة المهنية وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث أن الأمن والصحة المهنية يمثل المتغير المستقل، واتخاذ أداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، والجدول التالي توضح ذلك.

الجدول رقم(11): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

Récapitulatif des modèles

Modèle		R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
di	1	,409 ^a	,167	,160	,56577

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.409$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.167$ أي أن 16.7% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى الأمن والصحة المهنية، والباقي أي 83.3% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي

الجدول رقم:(12): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	7,267	1	7,267	22,704	,000 ^a
	Résidu	36,170	113	,320		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمن والصحة المهنية وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم:(13) جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,640	,237		6,918	,000
	S	,367	,077	,409	4,765	,000

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين الأمن والصحة المهنية وأداء الموارد البشرية كما يلي:

$$Y = 1.640 + 0.367X_1 + E$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_1 متوسطات عبارات البعد الأول الأمن والصحة المهنية. حيث أن الجزء الثابت هو 1.640، ومعامل الانحدار هو 0.367

2. الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام التعويضات وأداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام التعويضات وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط حيث أن نظام التعويضات يمثل المتغير المستقل، وأداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، الجداول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم(14): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثانية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,379 ^a	,144	,136	,57365

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.379$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.144$ أي أن 14.4% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى نظام التعويضات الباقي أي 85.6% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم:(15): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	6,253	1	6,253	19,001	,000 ^a
	Résidu	37,185	113	,329		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام التعويضات وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم:(16) جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,817	,219		8,314	,000
	C	,427	,098	,379	4,359	,000

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين نظام التعويضات وأداء الموارد البشرية كما يلي:

$$Y=1.817+0.427X_2+E$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_2 متوسطات عبارات البعد الثاني نظام التعويضات. حيث أن الجزء الثابت هو 1.817. ومعامل الانحدار هو 0.427.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي حيث أن العلاقات الاجتماعية تمثل المتغير المستقل، أداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، الجداول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم (17): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,464 ^a	,215	,208	,54921

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.464$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.215$ أي أن 21.5% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى متغير العلاقات الاجتماعية، والباقي أي 78.5% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم (18): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	9,353	1	9,353	31,009	,000 ^a
	Résidu	34,085	113	,302		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال جدول ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين العلاقات الاجتماعية وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم (19): جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,547	,220		7,018	,000
	R	,444	,080	,464	5,569	,000

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين العلاقات الاجتماعية وأداء الموارد البشرية كما يلي:

$$Y = 1.547 + 0.444 X_3 + E$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_3 متوسطات عبارات البعد الثالث العلاقات الاجتماعية. حيث أن الجزء الثابت هو 1.547. ومعامل الانحدار هو 0.444

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي وأداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي حيث أن الأمان والاستقرار الوظيفي تمثل المتغير المستقل، أداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، الجداول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم(20): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,302 ^a	,091	,083	,59097

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (20) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.302$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.091$ أي أن 9.1% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى متغير الأمان والاستقرار الوظيفي، والباقي أي 90.9% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم:(21): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,973	1	3,973	11,375	,001 ^a
	Résidu	39,465	113	,349		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي 0.01 وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين الأمان والاستقرار الوظيفي وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم:(22) جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,031	,218		9,338	,000
	F	,328	,097	,302	3,373	,001

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين الأمان والاستقرار الوظيفي وأداء الموارد البشرية، كما

$$Y = 2.031 + 0.328 X_4 + E$$

يلي:

علمنا أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_4 متوسطات عبارات البعد الرابع الأمان والاستقرار الوظيفي، حيث أن الجزء الثابت هو 2.031، ومعامل الانحدار هو 0.328.

5. الفرضية الفرعية الخامسة:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الترقية وأداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الترقية وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي حيث أن نظام الترقية تمثل المتغير المستقل، أداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، الجداول التالية توضح ذلك.

الجدول رقم (23): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية الخامسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,337 ^a	,114	,106	,58369

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم (23) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.337$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.114$ أي أن 11.4% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى متغير نظام الترقية، والباقي أي 88.6% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم (24): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الخامسة

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	4,939	1	4,939	14,497	,000 ^a
	Résidu	38,499	113	,341		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الترقية وأداء الموارد البشرية

الجدول رقم (25): جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الخامسة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,008	,200	10,031	,000
	M	,297	,078	,337	,000

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين نظام الترقية وأداء الموارد البشرية، كما يلي: $Y = 2.008 + 0.297 X_5 + E$ علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_5 متوسطات عبارات البعد الخامس نظام الترقية، حيث أن الجزء الثابت هو 2.008، ومعامل الانحدار هو 0.297.

6. الفرضية الفرعية السادسة

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين وأداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين وأداء الموارد البشرية.

يتم اختبار صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي حيث أن التمكين يمثل المتغير المستقل، أداء الموارد البشرية يمثل المتغير التابع، الجداول التالية توضح ذلك:

الجدول رقم(26): مخرجات تحليل الانحدار للفرضية الفرعية السادسة

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,481 ^a	,231	,224	,54368

المصدر: مخرجات نظام SPSS

من خلال الجدول رقم(26) نلاحظ أن قيمة الارتباط الثنائي كانت $R=0.481$ ، كما بلغ معامل التحديد $R^2=0.231$ أي أن 23.1% من التأثير في أداء الموارد البشرية يعود إلى متغير التمكين، والباقي أي 76.9% يرجع إلى عوامل أخرى منها الخطأ العشوائي.

الجدول رقم:(27): جدول أنوفا لمخرجات تحليل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية السادسة

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.	
1	Régression	10,037	1	10,037	33,955	,000 ^a
	Résidu	33,401	113	,296		
	Total	43,438	114			

المصدر: مخرجات نظام SPSS

ومن خلال جدول التباين ANOVA نجد أن مستوى المعنوية يساوي الصفر وهو أقل من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين وأداء الموارد البشرية.

الجدول رقم:(28) جدول معاملات دالة الانحدار البسيط للفرضية الفرعية السادسة

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,888	,155	12,182	,000
	E	,442	,076	,481	5,827

المصدر: مخرجات نظام SPSS

كما يشير جدول المعاملات coefficients إلى معادلة الانحدار الخطي بين التمكين وأداء الموارد البشرية، كما يلي: $Y =$

$$1.888 + 0.442 X_6 + E$$

علما أن Y تمثل المتغير التابع أي أداء الموارد البشرية، و X_6 متوسطات عبارات البعد السادس التمكين. حيث أن الجزء الثابت هو 1.888، ومعامل الانحدار هو 0.442.

النتائج: من خلال الجداول نستنتج ما يلي:

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأمن والصحة المهنية على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد نظام التعويضات على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العلاقات الاجتماعية على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأمان والاستقرار الوظيفي على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد نظام الترقية على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التمكين على أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة على أداء الموارد البشرية.

ومن أهم نتائج الدراسة الميدانية في مؤسسة CERTAF بمغنية، كما يلي:

- عدم وجود وقاية خاصة بالعاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في ظل عدم توفر المؤسسة على بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر.
- كما توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة لا تسعى إلى تطبيق المقاييس والمعايير الدولية في الأمن والسلامة المهنية والصناعية نظرا لعجزها عن توفير أبسط أشكال السلامة المهنية والمتمثلة في ملابس وأحذية السلامة وغيرها من أدوات السلامة المهنية.
- وأيضا توصلت الدراسة إلى أن الراتب الشهري لا يشبع حاجات ورغبات العمال في ظل عدم وجود نظام تعويضات عادل، حيث التماسنا من خلال إجراء المقابلة الفجوة الكبيرة في نظام الأجور بين أعلى نقطة في الهرم الوظيفي وأدناها، وكذا عجز المؤسسة عن منح تحفيزات للعمال نتيجة الزيادة في الإنتاج والأرباح.
- كما أسفرت نتائج الدراسة على عدم قدرة الإدارة في الإبقاء على أصحاب الكفاءات، وهذا لعدم توفرها على نظام ترقية مبني على فهرس الكفاءات، وكذا عدم القيام بعملية التقييم بصفة دورية من أجل الوقوف على المردودية الفردية لكل عامل.
- وكذلك توصلت الدراسة إلى عدم إشراك العمال سواء في وضع عمليات التخطيط أو استراتيجيات المؤسسة أو حل مشاكل الجودة، ناهيك عن اتخاذ القرارات الإستراتيجية.
- كما أسفرت نتائج الدراسة أيضا على عدم إدراك الإدارة لأهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية.
- وأخيرا أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأداء الموارد البشرية.

خاتمة:

اشتمل هذا البحث على الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في مؤسسة CERTAF والتي كان الهدف منها التعرف على جودة الحياة الوظيفية و أثرها على أداء الموارد البشرية، وبعد تفريغ وتحليل بيانات الاستمارة التي وزعت على عينة الدراسة والتي كانت 195 موظف في مختلف المستويات الوظيفية وبعد استرجاع 145 استمارة، منها 115 صحيحة تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وقد أكدت نتائج التحليل أن لجودة حياة وظيفية أثر على أداء الموارد البشرية، كما أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في الأمن والصحة المهنية، نظام التعويضات، العلاقات الاجتماعية، الأمان والاستقرار الوظيفي، نظام الترقية، التمكين أثبتت أثرها على أداء الموارد البشرية.

بناء على ما سبق يمكننا القول أن نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها وضمان بقائها واستمراريتها أصبح مرهون بمدى قدرة القائمين عليها في تنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية في مختلف مجالات عملهم، وكذا إمكانية استقطاب أصحاب الكفاءات والخبرات المميزة، وذلك انطلاقاً من تجسيدها لمبدأ جودة الحياة الوظيفية باختلاف أبعادها في مختلف السياسات والاستراتيجيات والعمليات الأساسية التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في تنمية مواردها، ولذا لا بد من أن تعي المؤسسات أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرتها على تطوير القدرات الفكرية والطاقات الإبداعية للفرد العامل باعتبارها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بالشكل الجيد مما ينعكس ذلك إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي فيبدل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.

ومن خلال ذلك حاولنا في هذه الدراسة تسليط الضوء على أهمية تبني جودة الحياة الوظيفية كمنهج وأسلوب من أجل تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية للوصول إلى درجة التميز، في ظل التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال واشتداد حدة المنافسة أصبح لزاماً على المؤسسات الجزائرية تبني هذا الأسلوب من أجل إمكانية البقاء والقدرة على المنافسة.

الاقترحات:

- ضرورة توفر وقاية خاصة بالعاملين من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها كتوفير ملابس خاصة بالعمل وأحذية السلامة وغيرها من أدوات السلامة المهنية.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر من خلال العمل على التقليل من الضجيج وحل مشكلة نقص التهوية ودرجة الحرارة الشديدة الناتجة عن إنتاج القرميد.
- سعي المؤسسة إلى تطبيق المقاييس والمعايير الدولية في الأمن والسلامة المهنية والصناعية.
- تحديد نظام أجور على حسب فهرس الكفاءات للتوظيف العمومي من أجل زيادة المنافسة بين العمال.
- إعادة النظر في الراتب الشهري الذي لا يشجع حاجات ورغبات العمال.
- منح تحفيزات للعمال نتيجة الزيادة في الإنتاج والأرباح، مما قد يزيد من ولاء العمال للمؤسسة.
- العمل على توفير برامج ترفيهية واجتماعية داخل المؤسسة.
- تجنب الإجراءات الإدارية التعسفية على العمال التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي..
- العمل على توفير برامج التدريب والتطوير المهني.
- ضرورة تبني نظام ترقية يتماشى مع طموح العمال.
- العمل على إشراك العمال سواء في وضع عمليات التخطيط أو استراتيجيات المؤسسة أو حل مشاكل الجودة، أو اتخاذ القرارات الإستراتيجية.
- ضرورة استيعاب الإدارة لأهمية جودة الحياة الوظيفية وإمكانيتها في تحسين أداء الموارد البشرية.
- ضرورة القيام بعملية تقييم الأداء بصفة دورية.

الاحالات و المراجع:

- أيمن حسن ديوب. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، (العدد الأول)، 206.
- بن لحرش لبنى، دولي سعاد. (2018). دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء بشركة Samsung مصنع الرويبة الجزائرية. الملتقى الدولي السادس نموذج التنمية الجديد وجودة الحياة جامعة بشار. بشار، الجزائر.
- صلاح الدين عبد الباقي. (2002). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.

- محمد بن سعيد العمري. (بلا تاريخ). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام (دراسة تطبيقية)،. المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد13(العدد 1).
- محمد بن سعيد العمري. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام (دراسة تطبيقية)،. المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد13(العدد 01).
- مروان البريري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين،. العراق: رسالة ماجستير، جامعة غزة.
- Afsar, S. T. (2015). Impact of the Quality of work Life on organizati Comparative Study on Academicians Working for Universities in Turkey. International Journal of Social Science.
- Amponsah, J. M. (2014). , Work Stress and Quality of Work Life: the Psychological capital. Research Jornal in Organizational Psychoy & Education.
- Flippo, E. (1981). Personal Management (éd. 5 Edition). New York Mc aran Hill Book Company,.
- Karminder Ghuman, D. K. (s.d.). Quality Of Work Life& ITS Key Dimenions. p31.