

## رؤية سوسيولوجية لواقع الأمن الاجتماعي للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية

### A sociological vision of the reality of social security for the human resource in the Algerian institution

جمال مباركية

جامعة العربي التبسي-تبسة

djamel.mebarkia@univ-tebessa.dz

#### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع الأمن الاجتماعي الذي يعيشه المورد البشري في المؤسسة الجزائرية، خاصة مع تزايد اهتمامات الإدارة الحديثة بحاجاته ومتطلباته، باعتباره ركيزة مهمة تتحكم في النتائج التي يريدون الوصول إليها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وبالتالي فقد أصبح لزاما على المنظمات تحسين ودعم مناخ العمل وترقية كل جوانبه، من أجل الحفاظ على أمن وكرامة جميع أفرادها، وهذا لا يتأتى دون أدنى شك إلا بالتخطيط لبناء استراتيجيات يمكنها أن تحقق الطمأنينة لدى المورد البشري وتضمن استقرار المنظمة على المدى القصير والبعيد، وفي هذا السياق سنتطرق إلى تحديد ماهية الأمن الاجتماعي وكذا تشريح واقع المورد البشري في محيط المؤسسة الجزائرية من خلال الخصائص الوظيفية التي يتمتع بها، لنبين مدى تمكنه من إشباع حاجاته المادية والنفسية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: الأمن الاجتماعي، المورد البشري، جودة الحياة الوظيفية، المؤسسة الجزائرية

#### Abstract

This study aimed to highlight the reality of social security experienced by the human resource in the Algerian institution, especially with the increasing concerns of modern management with its needs and requirements, as an important pillar that controls the results that they want to reach in order to achieve common goals, and therefore it has become imperative for organizations to improve and support the climate Work and promote all its aspects, in order to preserve the security and dignity of all its members, and this can only be achieved by planning to build strategies that can achieve reassurance for the human resource and ensure the stability of the organization in the short and long term.

**Keywords:** social security, human resource, quality of work life, Algerian institution

## مقدمة:

بدأ يظهر في السنوات الأخيرة في عالم المنظمات ما يسمى بالأمن الاجتماعي، وقد أصبح من أهم القضايا التي تعنى بالدراسات والمعالجة بغرض مساعدة المورد البشري على تحقيق متطلباته، وكذا الوصول بالمنظمة إلى أهدافها من أجل تحقيق تنمية مجتمعية شاملة، ويتضمن في محتواه فروع تساهم في دعمه كالأمن الاقتصادي والسياسي والثقافي والديني والنفسي والبيئي، وكلها ترتبط ارتباطا وثيقا مع بعضها البعض لتحقيق الأهداف المسطرة، كما أن المورد البشري يعاني في المنظمات الجزائرية كغيرها من منظمات دول العالم الثالث من عدم توفر الأمن الاجتماعي، بسبب عدم قدرتها على توفير أهم الحاجات الأساسية لأفرادها داخل المنظمة وخارجها والتي يمكن أن تنعكس على عدم توافقه النفسي والاجتماعي، وفي هذا الصدد جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لما لها أهمية في ربط الثقة بين المنظمات وكل الفاعلين فيها، لتحقيق التوازن بين الحياة والعمل، وهذا مرتبط بمدى التخطيط لبناء استراتيجيات تمنح فرص التقدم والتطور الوظيفي وتوفر بيئة مناسبة تسمح لموردها البشري بالعيش في ظل الطمأنينة والأمن الاجتماعي، وفي هذا الصدد سنتطرق إلى معالجة موضوع الأمن الاجتماعي بالتحليل والمناقشة من خلال توضيح ماهيته وسرد واقع المورد البشري في ظل الامتيازات والخصائص الوظيفية التي تمنح له، ونتاجها على حياته النفسية والاجتماعية.

### أولا- ماهية الأمن الاجتماعي للمورد البشري:

تختلف مطالب المورد البشري بالمنظمة وتتوسع لكن يبقى مطلب الأمن الاجتماعي على رأس الاحتياجات والمطالب المرجوة، فغيابه يعد هاجسا يحق باستمرار تواجده وفعالته بالمنظمة، وحاجزا أمام التمتع بالعيش الهنيء خارجها وذلك باعتباره ضرورة حياتية هامة وملحة، ويعتبر الأمن الاجتماعي من المفاهيم الحديثة في علم الاجتماع التي ظهرت في الآونة الأخيرة ولم تعد تقتصر على كونها مفهوم فقط بل تعدى ذلك



لتصبح عبارة عن نظريات واستراتيجيات تنموية تخدم شتى فئات المجتمع ويمكن أن نحدد بعض التعريفات المتعلقة بالأمن الاجتماعي بصفة عامة كالآتي.

**1 - مفهوم الأمن الاجتماعي:** كونه حاجة ملحة وترتبط بالعديد من مجالات الحياة فقد تعددت اتجاهات الباحثين حول تعريفه فقد عرف على أنه " كل ما يطمئن به الفرد على نفسه، وماله ويضمن الشعور بالطمأنينة وعدم الخوف، والاعتراف بوجوده وكيانه ومكانته في المجتمع."

أما من المنظور السياسي والاقتصادي فقد عرف على " أنه هو كل الاجراءات والبرامج والخطط السياسية وغيرها، الهادفة لتوفير ضمانات شاملة، تحيط كل شخص من المجتمع بالرعاية اللازمة، وتوفر له سبل لتقيق أقصى لتنمية قدراته وقواه، وأقصى درجة من الرفاهية في إطار من الحرية السياسية والعدالة الاجتماعية."

أما من منظور علم الاجتماع فينظر إلى الأمن الاجتماعي على أنه: " أقصى اشباع ممكن لاحتياجات الجماهير في اطار العدالة الاجتماعية التي تتبذ الصراع بين فئات المجتمع، وتوفر المناخ الملائم لكي يعيش المجتمع في اطار مقبول من التقبل والتعاون والشعور بالأمن والسلام الاجتماعي ". (دليلة خينش و نجاة يحيايوي، 2020، صفحة 33)

ويعرفه مصطفى العوجي أنه: يشمل كل النواحي الحياتية التي تهم الانسان المعاصر، فهو يشمل الاكتفاء المعيشي والاقتصادي والاستقرار الحياتي للمواطن، كما يتناول الأمن الاجتماعي بالإضافة الى ما سبق تأمين الخدمات الأساسية

للإنسان فلا يشعر بالعوز والحاجة، ويشمل الخدمات المدرسية والثقافية والرعاية الانسانية والتأمينات الاجتماعية والمادية في حال البطالة والتوقف عن العمل، كما يهدف إلى تأمين الرفاهية الشخصية، وبالتالي إلى تأمين الوقاية من الاجرام والانحراف. (لغرس، 2018، الصفحات 504,503)

من خلال الاستناد على التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن الأمن الاجتماعي للمورد البشري يعبر عن الأمن الذي يضم مختلف جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والنفسية والصحية لدى الموظفين داخل المنظمة وخارجها، وهذا من خلال الثقة المتبادلة بينهم وبينها ومن خلال الإشباع التي توفرها لهم.

2 - أهمية الأمن الاجتماعي للمورد البشري بالمنظمة: يعد الأمن الاجتماعي ذا أهمية كبيرة بالنسبة للمورد البشري وللتنظيم على حد سواء، ويمكن أن نوضح هذه الأهمية في النقاط التالية:

1-2 - الأمن أساس التنمية: يشترط المستثمرين المحليين والأجانب توفر عامل التنمية من أجل استثمار أموالهم ولا يمكن أن تحقق التنمية إلا بالتخطيط السليم والاستقرار الأمني الدائم .

2-2 - الأمن نتاج العدالة: يقول أحد المفكرين أن مهمة الدولة تنحصر في أمرين هما: عمران البلاد وأمن العباد، فعدم وجود مبدأ لترسيخ مبادئ استحقاق الثواب والعقاب وتجنب التصادم في المنظمة قد يدفع بموردها البشري إلى انزلاقات خطيرة ترهن من قدرتها على الاستمرار وتحقيق أهدافها.

2-3 - الأمن معيار للتماسك الاجتماعي: يمثل التماسك الاجتماعي خاصية تدفع بأفراد المنظمة لزيادة الشعور بالانتماء لها ويعمق الاحساس بالولاء لها لتحقيق الأهداف المشتركة. (مصطفى شريك و كريمة عجرود، 2021، الصفحات 21، 22)

بالإضافة إلى أن المورد البشري يشعر داخل منظمته بالاستقرار النفسي العالي من خلال تقدير واحترام الإدارة له وتمسكها به كما أنه يربط استمرار نجاحه بنجاحها وازدهارها، كما أن المورد البشري يأمن نفسه ماديا من خلال الاستراتيجيات الاقتصادية التي تضعها المنظمة من رواتب وحوافز مادية والتي تغنيه عن اختراق القوانين المعمول بها لضمان مصدر رزق آخر يلبي من خلاله احتياجاته الضرورية، وهذا ما يعكس واقع المورد البشري في المؤسسة الجزائرية، حيث تجده يبحث عن



مصادر أخرى لكسب عائد مادي إضافي بسبب عدم توافق مكاسب الأجرة الشهرية مع كل حاجياته الضرورية وهذا بالطبع لتجنب القرض أو الاستدانة.

3 - **أبعاد الأمن الاجتماعي:** على ضوء المفهوم الشامل للأمن، فإنه يعنى تهيئة الظروف المناسبة التي تكفل الحياة المستقرة من خلال الأبعاد التالية:

3-1 - **البعد السياسي:** والذي يتمثل في الحفاظ على الكيان السياسي للدولة، وحماية المصالح العليا، واحترام الرموز الوطنية والثوابت التي أجمع عليها غالبية أفراد المجتمع، وعدم اللجوء إلى طلب الرعاية من جهات أجنبية أو العمل وفق أجندة غير وطنية مهما كانت المبررات والذرائع .

3-2 - **البعد المعنوي أو الاعتقادي:** وذلك من خلال احترام المعتقد الديني بصفته العنصر الأساسي في وحدة الأمة التي تدين بالإسلام وتتوحد مشاعرها باتجاهه، مع مراعاة حرية الأقليات في اعتقادها، كما أن هذا البعد يتطلب احترام الفكر والإبداع، والحفاظ على العادات والقيم الحميدة والتقاليد الموروثة . (وناسي، 2021، الصفحات 852,853)

3-3 - **البعد الحضاري التنموي :** تعاني الجزائر على غرار دول العالم العربي والاسلامي في الفترة الحالية من غياب التنمية بسبب تدهور الأمن الاجتماعي حيث "يشهد نسق القيم في المنطقة العربية والاسلامية صعودا للقيم المادية والفردية وتراجعا للقيم المعنوية والمجتمعية، وهذا التحول في القيم يهدد دون شك التوجه الايجابي لقيم المجتمع ومسلكتيات أفرادهِ وجماعته ويطرح تحديا لعملية التنمية والتكامل المنشودين" . (الكواري، 1985، صفحة 32)

ويهدف البعد الحضاري التنموي إلى توفير متطلبات العيش الكريم وتلبية الاحتياجات الأساسية للمورد البشري، ورفع مستوى الخدمات، مع العمل على تحسين ظروف

المعيشة، وخلق فرص عمل مع الأخذ بعين الاعتبار تطوير القدرات والمهارات من خلال برامج التعليم والتأهيل والتدريب .

3- 4 - البعد الانساني والأخلاقي: ويظهر البعد الانساني للأمن الاجتماعي من خلال الحياة الكريمة التي يعيشها أفراد المجتمع، فتلك الحياة الانسانية الكريمة تتحقق في المجتمع الانساني الآمن، حينئذ يصبح الانسان قادرا على اشباع احتياجاته الأساسية كالغذاء والدواء والملبس والعمل والمسكن المريح وتحقيق العدالة الاجتماعية ومحاربة الفساد. (لدلول، دور التربية المسجدية في ارساء قواعد الأمن الاجتماعي، مساجد الجلفة نموذجا، 2014، الصفحات 91,94)

من خلال الأبعاد التي تم الاشارة لها يمكن القول أن الأمن الانساني ضرورة حضارية واجتماعية وانسانية وسياسية واخلاقية ومطلب مهم سواء على مستوى الدولة أو المنظمات و المجتمع، وتسهر العديد من المنظمات على توفيره لموردها البشري بشكل مستمر من أجل الحفاظ على حياته وأسرته وممتلكاته، والدفع به إلى الرقي والابداع ويظهر الاهتمام المباشر بالأمن الاجتماعي هنا على مستوى الفرد والمنظمة والوطن، وما يعاب على المؤسسة الجزائرية ضعف البعد الإنساني والتنموي المتعلق بترقية حياة المورد البشري، بسبب الافرازات السياسية الناتجة عن المخططات التنموية الاقتصادية التي مازالت تتخبط في رواق الفساد وسوء التسيير، مما نتج عنها اقتصاد لا يمكنه تحمل أعباء تحسين الحياة المادية والاجتماعية للمورد البشري.

#### 4 - وسائل توفير الأمن الاجتماعي ومقوماته:

4-1 - وسائل توفير الأمن الاجتماعي: يتم الاعتماد على مجموعة من الوسائل لتوفير الأمن الاجتماعي وقد قسمت هذه الوسائل الى قسمين: (كريم، 2020، صفحة

(252



أ- وسائل معنوية: تعتمد على التوجيه العام والتربية الرشيدة وغرس القيم الأخلاقية الفاضلة واصدار التشريعات والأنظمة التي توضح حقوق الأفراد ويأتي الإيمان والعقيدة في قمة هذه الوسائل المعنوية التي توفر الأمن العام والخاص.

ب- وسائل مادية: تتمثل في المؤسسات والوزارات والأجهزة التي تنشئها الدولة لتوفير الأمن الاجتماعي والحفاظ عليه، وتأتي الدولة في قمة هذه الوسائل ثم وزارة الداخلية للحفاظ على الأمن الداخلي ووزارة الدفاع لحماية الوطن من كل عدوان سواء في الداخل أو الخارج.

2-4- مقومات الأمن الاجتماعي: هي الركائز التي يعتمد عليها لبناء مجتمع ينعم بالأمن والأمان في جميع مناحي الحياة وتتعدد هذه المقومات فمنها: (لدول، مرجع سابق، صفحة 90)

أ- المقومات الإنسانية: والتي تتمثل في مظاهر التكافل والمؤازرة والعدل والمسؤولية ومحاربة مظاهر الانحراف والإجرام وتقوية الوازع الديني والتربية المسجدية.

ب- المقومات الاقتصادية: المتمثلة في توفير حياة كريمة ومقومات قانونية كأجهزة الأمن ونزاهة القضاء وسيادة القانون.

ج- مقومات سياسية: كالشرعية والحرية والمسؤولية وحكومة قوية .

د- مقومات ثقافية: كالتوجه الايجابي المتبادل بين الجمعيات في المجتمع، والالتزام الديني، وقيم التعاون والتكافل.

وبذلك يمكن القول أن الاهتمام بالأمن الاجتماعي بصفة عامة وإعطائه أولوية بالغة كفيل بإحداث ثورة في شتى مجالات الاستقرار والرفي سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات أو الدول، ويعتبر رهان يحفظ كرامة الإنسان وأدميته، أما بالنسبة لتوفر الأمن الاجتماعي بصفة خاصة في محيط المنظمة فقد يعمق من درجة الولاء وانتماء موردها البشري ويخفف من حدة المشاكل الاجتماعية والمادية التي تعترضه، وهو ما

يسعى المسؤولون على تسيير شؤون المؤسسات الجزائرية في السنوا الأخيرة من فرض سياسات تنمية جديدة لتحقيقه.

ثانيا- جودة الحياة الوظيفية:

اختلفت وتعددت المفاهيم المتعلقة بمصطلح جودة الحياة، وجودة الحياة الوظيفية باعتبار هذا الأخير مصطلح حديث يتم تداوله لدى منظمات الأعمال في مجال ادارة الموارد البشرية والتي تحرص على توفير مكان عمل عالي الجودة مع البحث في طرق تحسين أداء الموظفين دون الإضرار بصحتهم وأمنهم.

وقبل أن نعطي مفهوم شامل وواضح لمصطلح جودة الحياة الوظيفية يجب التطرق أولا إلى مفهوم جودة الحياة بصفة عامة والذي لا يرتبط بمجال واحد من مجالات الحياة بل يستخدم في العديد من التخصصات والمجالات العلمية المختلفة.

1 - مفهوم جودة الحياة : تعرفه منظمة الصحة العالمية (2006) كالاتي " جودة الحياة هي ادراك الفرد، لوضعه في الحياة في سياق الثقافة وأنساق القيم التي يعيش فيها، ومدى تطابق أو عدم تطابق ذلك، مع أهدافه وتوقعاته وقيمه واهتماماته المتعلقة بصحته البدنية وحالته النفسية ومستوى استقلاليتها وعلاقاته الاجتماعية واعتقاداته الشخصية وعلاقته بالبيئية بصفة عامة. (بوعمامة، 2019، صفحة 350)

يعتبر هذا التعريف من التعاريف التكاملية حيث أنه يشير الى أن جودة الحياة يمكن أن تتحقق من خلال عدة معايير ومؤشرات مرتبطة ببعضها البعض وتتطابق مع طموحاته وتتضمن بعدين أساسيين بعد ذاتي والآخر موضوعي.

2 - مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعرف جودة الحياة الوظيفية أو كما يطلق عليها أيضا بجودة حياة العمل بأنها فلسفة الادارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطوير التغيرات في ثقافة المنظمة وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق اتاحة فرص النمو والتطوير.

(الرب، 2009، صفحة 09)





يعرفها (2002) ، (werther & davis) بأنها ظروف عمل جيدة، إشراف مناسب، مرتبات ومكافآت مادية كافية، مقدار الاهتمام وعلاقات عمل تسمح بقدر من المشاركة في صنع القرارات، والاحساس بوجود دور في تحقيق النتائج التنظيمية. (سحنون مصطفى و عمر روجي فيسة، 2019، صفحة 29)

ويعرفها (جاد الرب) بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية وأيضا الذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". (الدمرداش أ.، 2018، صفحة 09)

من خلال التعاريف التي سبقت يمكن استخلاص أن جودة الحياة الوظيفية تشمل جميع الظروف والخصائص والاجراءات التي تميز المنظمة من اشباعات لاحتياجات أفرادها إلى ضمان مناخ حياتي مريح للعاملين سواء داخل بيئة العمل أو خارجها مع السعي لتحقيق أهداف المنظمة.

3- خصائص جودة الحياة الوظيفية: (عتيقة حرايرية و زينة بوساق، 2018، صفحة 203)

-تعويضات تتمثل (فوائد ورواتب أو منافع جانبية أخرى).

-ظروف عمل صحية، وأمنة مع وجود فرص لتطوير الفرد من مهاراته وقدراته وتمتعته بمشاعر الاستقلالية.

-توفر علاقات اجتماعية جيدة بين الرؤساء والزملاء.

-التوازن بين واجبات العمل والواجبات الأخرى خارج إطار العمل.

-تمتع المنظمة بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مواردها البشرية.

4 -البرامج الحديثة لجودة الحياة الوظيفية:

تتوفر المنظمات على العديد من البرامج الحديثة التي تقوم بها بحثا عن تحسين جودة العمل ومن بين هاته البرامج

ما يلي : (منسول الصالح و بن ملوكة اسماعيل، 2015، صفحة 11)

4-1 - الإدارة بالمشاركة: يعبر عن الطرق والوسائل التي تستخدمها المنظمات لدمج العاملين في المنظمة وزيادة الصلاحيات المخولة لهم في اداء أعمالهم وبما يؤدي إلى الرضا الوظيفي وبناء علاقات انسانية فعالة.

4-2 - دوائر الجودة: هي وحدات عمل ذاتية تتكون كل منها من مجموعة صغيرة من العاملين يديرها مشرف ويقوم بتدريب أعضاء الدائرة على الطرائق الأساسية لحل المشكلات بما فيها الوسائل الاحصائية وأسلوب العمل الجماعي كفريق.

وهنا يمكن الاشارة هنا إلى أنه رغم نجاح هذه الاستراتيجيات في العديد من المنظمات البارزة التي سعت جاهدة إلى جعل مكان العمل فضاء للراحة النفسية والبدنية والفكرية إلا أنها تبقى صعبة التطبيق ولا يمكن تعميمها على بعض المنظمات الأخرى بسبب القوانين والاجراءات البيروقراطية الصارمة التي تفرضها عليهم طبيعة العمل الذي تقدمه هذه المنظمات.

5 - أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمورد البشري والمنظمة: (الرحمان، 2013، صفحة 14)

- تخفيض الصراعات بين العاملين والادارة وذلك بتوفير مناخ عمل مساعد على حل المشاكل.

- زيادة انتماء العمال وولائهم ودرجة رضاهم الوظيفي لتحقيق التفاعل والتكامل بين أهدافهم وأهداف المنظمة.

- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والابداع وانخفاض معدلات الغياب وتدني معدل دوران العمل بالمنظمة.



-الاستثمار الأمثل للموارد البشرية بالمنظمة.

-اضفاء الطابع الاجتماعي في العمل وتحقيق الأمان الوظيفي.

وهنا يمكن الاشارة إلى أهمية التخطيط المسبق لبرامج جودة الحياة الوظيفية من خلال محاولة التنبؤ بالمشاكل الوظيفية وحلها لتفادي وقوع انزلاقات وفقدان الثقة بين المنظمة وموردها البشري الذي سيتأثر أداءه الوظيفي دون شك وبالتالي ينعكس على مردود المؤسسة.

## 6 -أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اختلف العلماء والباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وذلك حسب الأهداف التي أنشئت من أجلها وقد حددها البعض بالأبعاد التالية:

6-1 -الأمان و الاستقرار الوظيفي: يعد الشعور بالأمان والطمأنينة داخل المنظمة من أوليات المورد البشري والذي يعتبر بيئة عمله منبعا لشتى أنواع الاستقرار، ويعرف الأمان الوظيفي بأنه " مجموعة من الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمان من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمان من الاجراءات الادارية والتعسفية التي تؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي توثيق الأداء وتوثيق الولاء". (محمد، 1995، صفحة 304)

6-2 -بيئة العمل: تركز كل مؤسسة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية لتجعل العمال يعملون فيها بكل ثقة ودون تخوف من اصابتهم بأمراض أو أضرار مختلفة، فضلا عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والاصابات الجسدية. (قهيري فاطمة و كسني محمد، 2018، صفحة 670)

6-3 -الحوافز: هي مجموعة المؤثرات المادية والمعنوية الذاتية والخارجية التي توجه سلوك العمال وتؤثر في معنوياتهم ومستوى الرضا الوظيفي والأداء وغيرها من



الجوانب التنظيمية، وقد تختلف نظم الحوافز والمكافآت من مؤسسة لأخرى. (العنزي سعد علي و صالح احمد علي، 2009، صفحة 54)

4-6- توازن الحياة الشخصية والوظيفية: تتمثل في التحديات التي يواجهها الموظف في تلبية الاحتياجات الشخصية له ولعائلته في اطار امكانيات المنظمة، إضافة إلى تلبية حاجيات هذه المنظمة لتحقيق أهدافها. (أحلام خان و وسيلة جغبلو، 2020، صفحة 427)

5-6- العلاقات الاجتماعية: تتمثل في بناء علاقات مترابطة داخل بيئة العمل بين المورد البشري لبناء منظمة متكاملة ينعمون فيها بالحرية والثقة المتبادلة وروح العمل الجماعي لتحقيق الأهداف التنظيمية. (نوال، مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي، 2021، صفحة 201)

#### 7 - عوائق تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية:

كغيرها من الأفكار والبرامج تلاقي جودة الحياة الوظيفية العديد من العوائق والعقبات رغم تأثيراتها الايجابية والتي يمكن أن ندرج أهمها: (الدمرداش، مرجع سابق، صفحة 22)

1-7- موقف إدارة المنظمة: لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يستلزم توفر مناخ ديمقراطي في بيئة العمل مما يسمح للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرارات ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم، وهذا ما يرفضه بعض المشرفين لاعتباره تهديدا لوجودهم كما أن الادارة ترفض العديد من التحسينات وتعتبر جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة مرضية.

2-7- تكلفة التطبيق: تتمثل في نقص الموارد على مستوى البيئة المحيطة أو على مستوى المنظمة.

ويمكن تلخيص أهم المعوقات فيما يلي:



-التشويش الذي يحدث أثناء التداخل الوظيفي والافتقار إلى الاتصالات الفعالة داخل المنظمة.

-الاتجاهات غير ايجابية من بعض المنظمات تجاه عمليات التوظيف.

-الافتقار إلى استراتيجيات واضحة لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نؤكد أن جودة الحياة الوظيفية أصبحت مطلب هام لنجاح سيرورة المنظمات في الوقت الحالي، لما لها من أهمية في تنمية قدرات ومهارات المورد البشري العلمية والعملية، وقد اتضح ذلك من خلال الانتقادات والتعديلات التي مست برامج جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الجزائرية سعياً منها، لتحقيق أهداف المنظمة والمورد البشري على حد سواء، وهذا ما يعجل بوضعها كأولوية للبحث في التطوير الدائم لوسائل تحسينها والرقى بها، لضمان حياة وظيفية آمنة ومريحة وتحقيق الأهداف التنظيمية في آن واحد.

**ثالثاً- جودة الحياة الوظيفية والأمن الاجتماعي للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية:**

يعد الحفاظ على المورد البشري نشاط أساسي ومهم للعديد من المنظمات لمحاولة الارتقاء بأدائهم الوظيفي وتوفير حياة وظيفية ملائمة تزخر بكل عناصر الأمن الاجتماعي التي تحفظ كرامته وتجعله مهياً ليكون محل تطلعات منظمته، وقد تساهم جودة الحياة الوظيفية بشكل فعال في توفير الأمن الاجتماعي للمورد البشري وهذا ما سنتطرق له في هذا المحور من خلال عرض وتحليل ومناقشة أبعاد جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بعوامل توفير الأمن الاجتماعي للمورد البشري في محيط المؤسسة الجزائرية .

1 - علاقة الأمان والاستقرار الوظيفي بتوفير الأمن الاجتماعي للمورد البشري: إن من أهم العوامل التي تساهم في الرفع من مردود المورد البشري هو شعوره بالأمن والاستقرار الوظيفي ولذلك تحرص المنظمات الناجحة على محاولة تعزيز هذا الشعور لدى موظفيها.

فتوفير المنظمة لعوامل الاستقرار والأمان الوظيفي يزيد من درجة الطمأنينة والارتياح للعاملين، مما يساعد على زيادة الابتكار لديهم، حيث أن شعور العاملين بالاستقرار والأمان الوظيفي وعدم قلقهم من فقدان العمل يزيد من درجة التطور لديهم. (صحي، 2015، صفحة 45)

وبعد عرض الالتزامات التي تقدمها المنظمة لتوفير الأمن الاجتماعي فهناك أيضا التزامات ومسؤوليات يقدمها المورد البشري تجاه توفير الأمن الاجتماعي من خلال تطبيق اللوائح والقواعد والالتزام بالواجبات والمشاركة الايجابية ضمن فرق عمل وطرح أفكاره الابداعية كلها عوامل تعزز من الاستقرار الوظيفي الذي بدوره يخفف من حدة الاحساس والتخوف من مستقبله الوظيفي، وبالتالي فتوفير الأمن الاجتماعي عملية يشترك فيها جميع أطراف العمل الرئيسية.

2 - علاقة بيئة العمل بتوفير الأمن الاجتماعي للمورد البشري: أظهرت الدراسات أن بيئة العمل التي توفرها جودة الحياة الوظيفية لها آثار ايجابية على المنظمة فإذا كانت البيئة المادية سليمة وصحية وأمنة من المخاطر فإنها تنعكس بشكل ايجابي على نفسية الفرد وسلوكياته وتطابقه الفعال مع وظيفته. (نوال، مرجع سابق، صفحة 203) وفي هذا السياق يمكن للمورد البشري أيضا أن يتحلى بجميع الاجراءات الوقائية التي تجنبه الوقوع في العديد من المشاكل الصحية والنفسية وأن يتقيد بروح المسؤولية والانصياع للقواعد والقوانين الخاصة التي تفرضها عليه المنظمة وأن يحافظ على ممتلكاتها، سعيا لتوفير الأمن الاجتماعي في محيط عمله.



### 3 - علاقة الحوافز بتوفير الأمن الاجتماعي للمورد البشري:

يتطلع المورد البشري إلى كسب مكانة له في أفضل المنظمات التي تمنح حوافز مغرية وتحاول جذب اليد العاملة المؤهلة والكفاءات بكل الاستراتيجيات والطرق التي يعتبرها هذا الأخير ايجابية، فالحوافز المادية تحقق له جميع احتياجاته الضرورية وتوفر له الاستقرار النفسي والاجتماعي وتغنيه عن البحث عن بديل لمحاولة الرفع من دخله، فينخفض لديه مستوى قلق المستقبل وبالتالي يشعر بأنه يعيش في مأمّن من خطر الإحتياج المادي.

### 4 - علاقة توازن الحياة الشخصية والوظيفية بتوفير الأمن الاجتماعي للمورد

**البشري:** تسعى العديد من الدول المتقدمة للبحث عن أساليب وطرق يمكن من خلالها أن تمنح فرص لموردها البشري للتكفل بمسؤولياته الشخصية خارج نطاق حياتهم العملية، باعتبار أن الموظفين بشر ولهم متطلبات تحرمهم طول مدة العمل من التكفل بها، لذا وجب على المنظمة أن تدرك أن هناك الكثير من الفوائد التي ستجنيها من خلال تشجيع فكرة التوازن بين العمل والحياة لموردها البشري وهذا من خلال من الزيادة في فترات الراحة التي ينتج عنها قلة الاجهاد وكثرة الحماس والرغبة في العطاء أكثر وتقلل النزاعات بين الادارة والموظفين وبالتالي زيادة الانتاج، وقد أثبتت العديد من الدراسات أن التوازن بين الحياة والعمل ليس مسؤولية أخلاقية فقط بل يعد قرار واستراتيجية ينتج عنها مردود باهر لصالح المنظمات وينبثق عنها الأمن الاجتماعي، وهو ما يتعارض مع ما هو متوفر في المؤسسة الجزائرية التي لا تولي اهتماما لهذه الموازنة وتكتفي بفرض يوم واحد راحة أو يومين كأقصى تقدير في نهاية الأسبوع.

### 5 - العلاقات الاجتماعية و الأمن الاجتماعي: يؤكد الكثير من العلماء أن الانسان

اجتماعي بطبعه وهو دائما يعتمد على الآخرين في حياته، وأن هذه العلاقات تتكون



على أساس من التكامل بمعنى أن الإنسان يميل إلى تكوين علاقة اجتماعية مع شخص فيه من الصفاة والخصائص ما يكمل به صفاته. (فكرة، 2017، صفحة 496)

ويمكن الإشارة هنا إلى أن العلاقات الاجتماعية من أبرز المواضيع التي لاقت اهتمام العديد من علماء النفس والاجتماع لما لها أثر بالغ في حياة المجتمع بصفة عامة وحياة المورد البشري في محيط المنظمة بصفة خاصة، وتعد العلاقات الانسانية وسيلة يستعملها الأفراد للحصول على احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية ويمكن من خلالها أن يتمتع بالأمن الاجتماعي.

#### خاتمة

حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على وضع الأمن الاجتماعي الذي يتمتع به المورد البشري في ظل المؤسسة الجزائرية على اختلاف نوعها ونشاطها، كما اتضح التواضع الكبير الذي يخيم عليها بخصوص عدم توفير كل حاجياته ورغباته داخل المنظمة وخارجها، وهذا راجع لعدم مسايرة نظام فعال واستراتيجيات متكاملة وبذل جهود مشتركة بين الموظفين والادارة لتوفير مناخ ملائم يساعد على إنشاء جودة عمل مثلى تحقيق ما يصبو اليه هذا المورد وما تريد المنظمة أن تصل إليه، ويمكن أن نضع بعض الاقتراحات والتوصيات التي تساعد على تبني جودة وظيفية فعالة لتحقيق بعض متطلبات الأمن الاجتماعي للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية:

-انشاء مجالس وفضاءات داخل المؤسسات للحوار ومعالجة الاختلالات التي تشكل خطرا على المورد البشري .

-تنمية العلاقات الاجتماعية وروح التضامن والمسؤولية داخل المنظمة لدى المورد البشري.





- المساهمة في تكوين المورد البشري وتثمين جهوده بما يكفل اشباع حاجياته النفسية والمادية والاجتماعية.
- الاهتمام بالاقترحات والتوصيات التي يقدمها المورد البشري لتنمية الحس العملي لديه ومحالة تشجيعه للرفع من درجة الولاء لمنظمتة.
- ضرورة اجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بموضوع الأمن الاجتماعي داخل محيط المنظمة وخارجها للخروج بتصوير أشمل عن تجاوز العقبات التي قد تعترضها.

## المراجع

1. أحلام خان، ووسيلة جغبلو. (2020). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لجودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية. مجلة أبحاث اقتصادية وادارية(ع03)، صفحة 427.
2. أحمد محمد الدمرداش. (2018). جودة الحياة الوظيفية والاداء الوظيفي (ع 01). القاهرة، مصر: دار الحكمة للطباعة والنشر.
3. أحمد محمد الدمرداش. (2018). مرجع سابق.
4. العنزي سعد علي، و صالح احمد علي. (2009). ادارة رأس المال البشري في ادارة الأعمال (ع 01). الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
5. المغربي كامل محمد. (1995). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم (ع 01). الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
6. جمال دلدول. (2014). دور التربية المسجدية في ارساء قواعد الأمن الاجتماعي، مساجد الجلفة نموذجاً. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، غير منشورة. الجزائر: قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع الديني، جامعة الجزائر 94، 91، صفحة 2.
7. جمال دلدول. (2014). مرجع سابق. 90.
8. حكيم بوعمامة. (2019). جودة الحياة المفهوم والأبعاد، دراسة تحليلية. مجلة العلوم النفسية والتربوية(ع3)، صفحة 350.
9. دليلة خينش، ونجاة يحيياوي. (2020). الشباب والامن الاجتماعي، عوامل التهديد وتحديات التمكين. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية(ع03)، صفحة 33.
10. سحنون مصطفى، وعمر روجي فيسة. (2019). دراسة حالة شركة سونلغاز. (ع02)، صفحة 29.
11. سهام وناسي. (2021). الأمن الاجتماعي وجائحة كورونا. مجلة الإحياء، الصفحات 853,852.
12. سهيلة لغرس. (2018). الأمن الاجتماعي في ضوء الاسلام مقوماته وآلياته وأهميته. مجلة الحضارة الاسلامية(ع 02). الصفحات 504,503.



13. سيد محمد جاب الرب. (2009). الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية. قناة السويس، السويس، مصر: مطبعة العشري.
14. شنافي نوال. (2021). مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي. مجلة البحوث والدراسات التجارية(ع01)، صفحة 201.
15. شنافي نوال. (2021). مرجع سابق. صفحة 203.
16. عادل محمد عبد الرحمان. (2013). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وللتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، دراسة تطبيقية على التامينات الاجتماعية. المجلة العربية للادارة(ع 02)، صفحة 14.
17. عبد الرحمان صبيحي. (2015). جودة حياة العمل وعلاقتها بالابداع الاداري لدى العاملين، دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الخلية. رسالة لنيل شهادة الماجستير،، غزة، فلسطين صفحة 45.
18. عبد العزيز فكرة. (2017). العلاقات الاجتماعية من منظور سوسيولوجي. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية(ع 13)، صفحة 496.
19. عتيقة حرايرية، وزينة بوساق. (2018). جودة الحياو الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة هيرودوت(ع 08)، صفحة 203.
20. علي خليفة الكواري. (1985). نحو استراتيجيات جديدة للتنمية الشاملة. بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
21. قهيري فاطمة، وكسني محمد. (2018). دراسة وتحليل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الخدمية، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل. دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية(ع 03)، صفحة 670.
22. مصطفى شريك، وكريمة عجرود. (2021). اسهامات المؤسسات العقابية في تحقيق الأمن الاجتماعي. مجلة دراسات في سيكولوجيا الانحراف(ع 01)، الصفحات 20,21.
23. منسول الصالح، وبن ملوكة اسماعيل. (2015). جودة الحياة الوظيفية رؤيا استراتيجية لتحسين الاداء الوظيفي بالمنظمات. مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية(ع 08)، صفحة 11.
24. واثق جعفر كريم. (2020). تنمية رأس المال البشري وانعكاساته على الامن الاجتماعي، دراسة تحليلية. مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، صفحة 252.