

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك:

دراسة مقارنة حسب نظام العمل (العادي والتناوبي)

The level of quality of work life among Sonatrach workers: A comparative study by
work system (Regular and shift work)مهتار حنان¹، صوفي عبد الوهاب²¹ جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، hanane.mehtar@univ-tlemcen.dz² جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، abdelouaheb.soufi@univ-tlemcen.dz

تاريخ الاستلام: 2025/01/19 تاريخ القبول: 2025/05/18 تاريخ النشر: 2025/06/01

ملخص:

يتمحور موضوع هذه الدراسة حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية والذي يشمل جميع الظروف والعوامل التي تؤثر على رفاهية الموظفين في بيئتهم المهنية. وقد يتأثر مستوى جودة الحياة الوظيفية بعدة عوامل. ومن أجل فهم واقع جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات الجزائرية، اخترنا لدراستنا المؤسسة الوطنية للمحروقات سوناطراك.

والهدف من هذه الدراسة هو قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك ودراسة الفروق في تصورها لدى فئتين من العمال ينتمون لنظامي العمل العادي والعمل التناوبي. تم اتباع المنهج الوصفي بالاستعانة باستبيان لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والذي وزع على عينة الدراسة المكونة من 101 عاملا من مختلف المصالح والمستويات الوظيفية.

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك متوسط وأنه لا توجد فروق دالة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام ساعات العمل.

كلمات مفتاحية: جودة الحياة الوظيفية؛ بيئة العمل؛ الرضا الوظيفي؛ الأمن الوظيفي؛ العمل العادي؛ العمل التناوبي.

Abstract:

The subject of this study focuses on the concept of quality of working life, which includes the factors affecting employees' well-being in the workplace. To explore quality of work life in Algerian organizations, the study selected the national hydrocarbons company, SONATRACH.

The goal is to assess the level of quality of work life at Sonatrach and examine differences in perceptions between employees in regular and shift work systems. A

descriptive approach was used, with a questionnaire distributed to a sample of 101 employees from various departments and job levels.

The results indicate that the quality of work life at Sonatrach is average, with no significant differences in its dimensions based on working hours

Keywords: Quality of work life; work environment; job satisfaction; Job security; regular work; shift work.

* المؤلف المرسل

1. مقدمة :

في ظل التطور السريع للمجتمعات الحديثة وتغيراتها المستمرة، أصبحت جودة الحياة الوظيفية موضوعاً لا غنى عنه في بيئة العمل المعاصرة. إن فهم مفهوم جودة الحياة الوظيفية يعتبر أمراً حاسماً للمؤسسات التي تسعى جاهدة لجذب والاحتفاظ بالمواهب، وتعزيز الإنتاجية، وبناء بيئة عمل مرنة ومحفزة. إذ تمثل جودة الحياة الوظيفية مؤشراً مهماً على مدى توازن الحياة المهنية والشخصية للفرد، وتأثيره على رفاهيته وكفاءته في العمل.

تعتبر جودة الحياة الوظيفية مفهوماً شاملاً يشمل عدة جوانب، بما في ذلك الظروف المادية والاجتماعية في بيئة العمل، وفرص التطوير المهني، ومستوى التقدير والاحترام المتبادل بين الزملاء والإدارة. كما تتضمن أيضاً العناية بالصحة النفسية والجسدية للموظفين، وتوفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار، وتعزز الرضا الوظيفي.

وقد تتأثر جودة الحياة الوظيفية بعوامل متعددة، من بينها أنظمة ساعات العمل المختلفة، مثل النظام العادي أو اليومي والنظام التناوبي. لا تقتصر تأثيرات هذه الأنظمة على تنظيم ساعات العمل فقط، بل تمتد لتشمل الجوانب الجسدية والنفسية للموظفين. فالنظام العادي غالباً ما يساهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية. أما النظام التناوبي، وخاصة عند العمل لفترات طويلة، فقد يتسبب في اضطرابات في نمط النوم، وتأثيرات سلبية على الصحة

العامة، وكذلك العلاقات الاجتماعية. لذلك، فإن دراسة تأثيرات هذه الأنظمة على جودة الحياة الوظيفية ضروري لفهم كيفية تعزيز رفاهية العاملين في المؤسسة وتحسين أدائهم. في هذا السياق، تأتي أهمية إجراء دراسات تقييمية لجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات لفهم وتحليل مستوى هذه الجودة والعوامل التي تؤثر عليها. وتأتي هذه الدراسات كخطوة أولى نحو تطوير استراتيجيات وتدابير لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين. فلقد أظهرت العديد من الدراسات أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأهداف التنظيمية. فعلى سبيل المثال أظهرت نتائج دراسة صندوق الأمم المتحدة للسكان (2017) أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يقلل معدلات الغياب ويزيد في الإنتاجية. ودراسة أخرى حول مدى العمل التناوبي على الحالة الصحية ورفاهية عمال الصحة في مستشفى تيطوان والتي أظهرت أن 85% من العمال يعانون من تدهور حالتهم الصحية (اضطرابات نفسية، اضطرابات في النوم، صداع وقلق).

(Boucetta, Alaoui, Laafou, & Rouahi, 2022)

وبينت دراسة أخرى ل (Larouche & Trudel, 1983) وجود علاقة مباشرة بين ساعات العمل المرنة وجودة الحياة في العمل. مما حفز دراستنا للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الوطنية وعلى وجه الخصوص المؤسسة الوطنية للمحروقات سوناطراك، حيث تمتلك هذه الأخيرة مكانة بارزة ككيان اقتصادي رئيسي في الجزائر. كما أدى بنا ذلك الى التعرف على نظام ساعات العمل المعمول بها في مؤسسة سوناطراك، فقد تتغير جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين حسب ساعات العمل الخاضعين لها، ونذكر من بينها نظام العمل العادي (8 ساعات في اليوم) والذي يمكن أن يسهل توازنا أفضل بين العمل والحياة الشخصية، ونظام العمل التناوبي (نوبات عمل 12 ساعة) مما قد يؤدي الى اضطرابات في إيقاع الساعة البيولوجية.

ومن هنا جاءت اشكالية الدراسة:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك؟
- ما هو بعد جودة الحياة الوظيفية السائد لدى عمال مؤسسة سوناطراك؟
- هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام ساعات العمل؟

الفرضيات:

- مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك مرتفع.
- بعد جودة الحياة الوظيفية السائد لدى عمال مؤسسة سوناطراك هو بعد الأمن الوظيفي.
- توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام ساعات العمل، لصالح العمل العادي.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تقييم مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك.
- تحديد العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للموظفين.
- معرفة الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى فرق العمل العادي وفرق العمل التناوبي.
- معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك لتحسين بيئة العمل في هذه المؤسسة.

أهمية الدراسة:

تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها ستوفر معلومات قيمة لمؤسسة سوناطراك حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية والمجالات التي تحتاج إلى تحسين وكذا مقارنة مستوى جودة الحياة الوظيفية بالنسبة لأنظمة العمل المتبعة. ومن المتوقع أن تكشف الدراسة عن نقاط القوة والضعف لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك وكذا العوامل التي تؤثر في مستواها.

هذه النتائج يمكن أن تساعد الإدارة في اتخاذ تدابير استراتيجية لتحسين بيئة العمل، مثل تحسين الظروف المادية، تعزيز العلاقات الاجتماعية، توفير فرص التطوير المهني وتقدير الجهود المبذولة من قبل الموظفين. هذه التحسينات في جودة الحياة الوظيفية يمكن أن تؤدي الى زيادة رضا الموظفين، تحسين الإنتاجية، تعزيز الاحتفاظ بالمواهب وتدعيم الصحة النفسية والجسدية للموظفين.

2. المفاهيم الأساسية للدراسة

1.2 جودة الحياة الوظيفية:

هي بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل متكامل، مما يعزز شعور الموظف بالرضا والأمان الوظيفي، ويدفعه لبذل أقصى جهوده في خدمة المؤسسة. (البربري، 2016، صفحة 16)

فتشير جودة الحياة في العمل إلى تلبية مختلف احتياجات الموظفين من حيث الصحة والسلامة والرفاهية والتطوير المهني والرضا الوظيفي.

2.2 بيئة العمل:

تتمثل بيئة العمل في الظروف والعوامل المحيطة بالفرد أثناء أدائه لمهامه الوظيفية، وتشمل هذه العوامل الجوانب المادية مثل التهوية، والإضاءة، ومساحة العمل، بالإضافة إلى العناصر الاجتماعية والنفسية مثل العلاقات مع الزملاء والمشرفين، ومستوى الدعم المتاح، والثقافة التنظيمية. تلعب بيئة العمل دوراً حاسماً في تحديد مدى راحة ورفاهية الموظفين، وبالتالي يمكن أن تؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم. (Robbins, Judge, & Cambell, 2010, p. 250)

3.2 الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا الفرد عن عمله وظروفه في العمل، مثل الرواتب والمزايا، وبيئة العمل، والعلاقات مع الزملاء والمشرفين، وفرص التطوير المهني والترقية. يُعدُّ الرضا الوظيفي مؤشراً هاماً على مدى استجابة العمل لاحتياجات وتطلعات الموظفين، وقد يؤثر بشكل كبير على مستوى الالتزام والإنتاجية في المؤسسة. (Robbins, Judge, & Cambell, 2010, p. 250)

فيعتبر الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته ومكان عمله. وهو يعكس مدى رضا الموظف عن مجموعة من الجوانب المتعلقة بوظيفته، مثل بيئة العمل، الراتب، العلاقات مع الزملاء، المشرفين والإدارة، فرص التطور المهني، وساعات العمل وثقله.

2.4 الأمن الوظيفي:

يعرف الأمن الوظيفي على أنه شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل. كما أنه يتمثل في شعور الفرد بالأمان والعاطفة اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته، وكذلك أمن الراتب في المستقبل والشعور بالاستقرار الوظيفي. (Mosaybian & Jafari, 2014)

5.2 العمل العادي:

ويسمى أيضا بالعمل اليومي، وهو العمل بنظام ساعات ثابتة، والذي يعتمد على جدول عمل ثابت يتم اتباعه طوال أيام الأسبوع. يعمل وفقه الموظف خلال ساعات محددة من اليوم (مثل 8 صباحًا إلى 4 مساءً)، وغالبًا ما يكون لديه يومان عطلة أسبوعية.

6.2 العمل التناوبي:

وفقا لتعريف منظمة العمل الدولية (ILO, 1990) يُعتبر العمل التناوبي نوعا من الأنماط التي يتم فيها تنظيم ساعات العمل بحيث يكون هناك تغيير دوري بين نوبات العمل، وذلك لضمان تغطية مستمرة للعمل على مدار اليوم.

3. مفاهيم نظرية:

1.3 مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية:

على الرغم من كثرة الأبحاث التي أجريت في هذا المجال، يبدو أنه لا يوجد تعريف مستقر ومتفق عليه لجودة الحياة الوظيفية، فهي مفهوم صعب التصور. ففي عام 1972 خلال مؤتمر أردن هاوس، لم يتم الاتفاق على تعريف لجودة الحياة الوظيفية بسبب تنوع تخصصات الباحثين الحاضرين، حيث قام كل واحد بتفسيرها وفقًا لتخصصه (Lawler, 1975). ومنذ ذلك الوقت لم

يتوقف تعريف جودة الحياة الوظيفية عن التطور حسب كل مؤلف باعتبارها مفهوما ديناميكيا.
(Sojka, 2014)

فهناك عدة عوامل تشير الى جودة الحياة الوظيفية متعلقة بالموظفين مثل رضا العمال،
الصحة والسلامة في العمل، التحفيز وأخرى متعلقة بالمنظمة مثل الإنتاجية.
(Larouche & Trudel, 1983)

وتتمثل جودة الحياة الوظيفية في مجموعة من الممارسات القادرة على تعزيز التنمية الذاتية
والرفاهية، تحقيق الذات في العمل. تشمل هذه الجوانب الأمن الوظيفي، ونظام الأجور والمكافآت،
وفرص الترقية والتكوين، ومشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار. (Censidine & Callus, 2002)
وفي هذا السياق، يتكلم (Cascio, 2010) على جودة الحياة الوظيفية ويقسمها الى بعدين،
الأول يعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها مجموعة من العوامل الموضوعية في المنظمة مثل
سياسة الأجور والترقية، التسيير التشاركي، السلامة في العمل والبعد الثاني يربط جودة الحياة
الوظيفية بالإدراك الفردي للموظفين، احساسهم بالسلامة والرضا، التوازن بين الحياة المهنية
والشخصية وكدى قدرتهم على الازدهار والتطور. فيمكن لجودة الحياة الوظيفية اما أن تقيم عن
طريق الظروف الموضوعية للمنظمة أو عن طريق رضا ورفاهية الموظفين.

كما قسم (Walton, 1973) أبعاد جودة الحياة الوظيفية الى ثمانية أبعاد: 1. التعويض الملائم
والعادل، 2. ظروف العمل (الأمنة والصحية)، 3. استخدام وتطوير القدرات في العمل، 4. الفرص
المتاحة في العمل، 5. التكيف الاجتماعي في العمل، 6. الأسس والمبادئ في تنظيم العمل، 7. المساحة
التي يشغلها العمل في الحياة الشخصية، 8. الأهمية الاجتماعية وأهمية العمل.

2.3 أدوات قياس جودة الحياة الوظيفية:

اعتمد (Walton, 1973) الأبعاد المذكورة أعلاه في بناء مقياس لجودة الحياة الوظيفية، حيث
يعتبر الأكثر استعمالا في الأبحاث الأنجلوسكسونية وذلك يعود الى التلخيص الذي قام به للأبعاد
المقترحة من عدة مؤلفين آخرين. (Melyan, Baldé, & Déme, 2020, p. 34)

كما قام (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001) بدراسة هدفها تطوير أداة جديدة لقياس
جودة الحياة الوظيفية مستلهمة من نظرية الامتداد (Spillover theory) وتسمى أيضا نظرية

الانتشار، التي تعني انتقال التأثيرات في مجالات مختلفة (مثال: الموظفين الذين يعانون من صراعات مع الزملاء أو المشرفين العمل لديهم أكثر قابلية لأن يكون لديهم مزاج سيئ في وسطهم العائلي)، كما استلهم من نظرية الحاجات لـ Maslow (1954) التي رتبت احتياجات الفرض حسب الأولوية وكدا استبيان رضا الاحتياجات لـ Porter (1961).

فتقوم جودة الحياة الوظيفية حسب Sirgy وزملاءه (2001) على فكرة أن للموظفين مجموعة من الاحتياجات، وعندما تلبى هذه الاحتياجات يشعرون بجودة حياة مهنية جيدة أو أفضل. (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001, p. 241)

3.3 نظام العمل:

نظام العمل هو إطار تنظيمي يحدد كيفية توزيع العمل وتخطيطه وتنفيذه داخل المؤسسة. يحكم هذا النظام هيكل جداول العمل ومسؤوليات الموظفين وطرق الإنتاج وتنظيم الفرق لتحقيق أهداف محددة.

هناك أنظمة عمل مختلفة حسب الجداول الزمنية وتنظيم الفرق، بما في ذلك:

نظام العمل العادي أو اليومي (من الساعة 8 صباحا حتى الساعة 4 مساء):

يشار إلى هذا النوع من النظام باسم العمل النهاري أو الساعات الثابتة وتكون عادة 8 ساعات في اليوم وغالبا ما يستفيد العامل من استراحة الغداء والتي تدوم عادة ساعة واحدة. هذا النوع من النظام شائع في الوظائف التي لا تتطلب تغطية على مدار 24 ساعة.

نظام العمل بالمناوبة (2 مرات 12 ساعة أو 3 مرات 8):

يتبنى نظام العمل بالمناوبة في المهام والوظائف التي تتطلب تغطية مستمرة، 24 ساعة على 24. يعمل فريق النهار من الثامنة صباحا حتى الثامنة مساء، وتبدأ المناوبة الليلية من الساعة الثامنة مساء الى الساعة الثامنة صباحا، وهذا بالنسبة للمناوبة (2 x 12)، أما بالنسبة للمناوبة (3 x 8)، يعمل كل فريق ثمان ساعات على مدار 24 ساعة، حيث يبدأ الفريق الأول مهامه من الثامنة صباحا حتى الرابعة مساء، وفريق المناوبة الثانية من الرابعة صباحا حتى الثانية عشر ليلا، وتليها المناوبة الثالثة من الثانية عشر ليلا الى الثامنة صباحا، وهكذا تكتمل الحلقة. ويمكن للموظفين

التناوب بين نوبات النهار والليل وفقا لجدولهم الزمني، ويكون للعمال الخاضعين لهذا النظام أيام الإجازة للتعويض عن طول فترات المناوبة.

كما أن كل نظام يتسم بمزايا وعيوب، ويكون اختيار النظام حسب احتياجات وطبيعة العمل الواجب القيام به وطبيعة مهام المؤسسة.

4. اجراءات الدراسة الميدانية:

1.4 مكان الدراسة:

أجريت الدراسة في المؤسسة الوطنية للمحروقات سوناطراك، وبالتحديد في مركبين من المجمع (RA1Z & GP1Z). الأولى مؤسسة لتمنيع ومعالجة الغاز والثانية مؤسسة لمعالجة وتكرير البترول، تقعان في المنطقة الصناعية بأرزيو، ولاية وهران.

تعريف مؤسسة سوناطراك:

سوناطراك هي المؤسسة الوطنية الجزائرية للمحروقات، تأسست عام 1963، وهي من بين أكبر الشركات في أفريقيا في قطاع النفط والغاز. وتلعب سوناطراك دورًا استراتيجيًا في الاقتصاد الجزائري، حيث تمثل أهم مصدر للدخل الوطني وتوظف آلاف الأشخاص في مختلف مجالات نشاطها.

تنشط سوناطراك في مجموعة متنوعة من المجالات المتكاملة، بما في ذلك التنقيب عن النفط والغاز والحفر والإنتاج، والنقل، والتكرير، والتوزيع.

الاسم الكامل لمؤسسة سوناطراك هو: الشركة الوطنية للبحث والإنتاج، النقل وتحويل المحروقات وتسويقه.

شركة So/Société وطنية NA/ Nationale

نقل TRA/Transport تسويق C/Commercialisation

المحروقات H/ Hydrocarbure

2.4 عينة الدراسة:

بلغ عدد العينة (101) فردا، ولقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة واشتملت على إطارات، متحكمين ومنفذين من مختلف مصالح المؤسسة.

3.4 أدوات الدراسة:

تم استخدام استبيان لقياس جودة الحياة الوظيفية الذي اعتمده (فواتيح، 2017) في دراسته "جودة حياة العمل في ظل إدارة الجودة الشاملة" بناء على الدراسات السابقة التالية في هذا المجال (Lee & al., 2007; Marta & al., 2013; Viljoeni & al., 2014; Sirgy & al., 2021) ويحتوي الاستبيان على (75) فقرة ذات اتجاه موجب تشمل سبعة أبعاد.

4.4 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

بعد توزيع الاستبيان على العينة البالغ حجمها 120 فردا، تم استرجاع 101 استمارة قابلة للتفريغ، حيث تم التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة:

- الصدق:

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بين كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، على عينة الدراسة البالغ حجمها (101) فردا، وذلك من خلال معامل الارتباط بيرسون عن طريق الحزمة الإحصائية (SPSS) النسخة رقم (25). والذي بلغت قيمته: $0,659^{**}$

- الثبات:

تم التأكد من ثبات الاستبيان باستخدام طريقة معامل ألفا كرومباخ حيث بلغت قيمته: $0,962$. مما يشير الى تمتع الاستبيان بثبات جيد.

5.4 أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمنا في تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ألفا كرومباخ لاختبار الثبات ومعامل ارتباط بيرسون لاختبار صدق الاتساق الداخلي

- التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على خصائص العينة
- المتوسط الحسابي، للتعرف على اتجاهات العينة ومستوى أبعاد الدراسة
- الانحراف المعياري، وذلك للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة ومعرفة تركيز أو تشتت الإجابات
- اختبار T-Test لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

6.4 خصائص عينة الدراسة:

الجدول 1: يمثل توزيع العينة حسب الجنس

		Fréquence	Pourcentage
Valid	ذكر	75	74,3
	أنثى	26	25,7
	Total	101	100

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي

من خلال نتائج الجدول رقم (1) يتضح لنا أن نسبة الذكور تمثل 74.3% من مجموع العينة أي بقدر 75 عامل، أما نسبة الاناث فتتمثل 25.7% من مجموع العينة أي بقدر 26 عاملة، ونلاحظ هنا أن عدد اناث العينة يمثل ثلث عدد الذكور، أي أن المجتمع المدروس ذكوري.

الجدول 2: يمثل توزيع العينة حسب السن

السن	Fréquence	Pourcentage
من 21 الى 30	15	14,9
من 31 الى 40	52	51,5
من 41 الى 50	25	24,8
51 أو أكثر	9	8,9
Total	101	100

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (2) تبين لنا أن الفئة العمرية من 31 الى 40 هي الفئة السائدة وتمثل نصف العينة بنسبة 51.5%، تليها فئة من 41 الى 50 وفئة من 21 الى 30 بنسب 25% و15% على التوالي، أما فئة 51 أو أكثر فهي ضئيلة بنسبة 9%، وهذا يدل على أن مجتمع الدراسة أغلبيتهم من فئة عمرية متوسطة والتي تتراوح أعمارهم بين 21 و40 سنة.

الجدول 3: يمثل توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة		Fréquence	Pourcentage
Valide	أقل من 3 سنوات	14	13,9
	من 3 الى 10	28	27,7
	من 10 الى 19	59	58,4
	Total	101	100

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (3) تبين لنا أن أكثر من 58% من مجتمع الدراسة تتمتع بخبرة تتراوح بين 10 و19 سنة، و28% من العينة لديهم من 3 الى 10 سنوات خبرة. أما العمال الجدد (أقل من 3 سنوات خبرة) يمثلون 14% من العينة الاجمالية. يشير ذلك أن مجتمع الدراسة ذو خبرة معتبرة في المؤسسة.

الجدول 4: يمثل توزيع العينة حسب الفئة الاجتماعية/المهنية

الفئة الاجتماعية/المهنية		Fréquence	Pourcentage
Valide	اطار سامي	7	6,9
	اطار	68	67,3
	متحكم	20	19,8
	منفذ	6	5,9
	Total	101	100

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (4) توضح لنا أن أغلبية مجتمع الدراسة من الإطارات بنسبة 68%، تليهم فئة المتحكمين بنسبة 20%، ثم الإطارات السامية والمنفذين بنسب 7% و6% على التوالي. وهذا يبين أن معظم أفراد عينة الدراسة ذو مستوى تعليمي جيد.

الجدول 5: يمثل توزيع العينة حسب نظام ساعات العمل

نظام العمل		Fréquence	Pourcentage
Valide	يومي (H-16H8)	55	54,5
	تناوبي (12*2)	46	45,5
	Total	101	100

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

من خلال نتائج الجدول رقم (5) توضح لنا أن 46 من أفراد العينة خاضعون لنظام العمل التناوبي (12*2)، حيث يمثلون نسبة 45% من مجتمع الدراسة. بالنسبة للعمال الخاضعون لنظام العمل العادي، فيمثلون 54% من العينة بعدد 55 عاملا، وهذا يبين طبيعة النشاط الصناعي للمؤسسة.

5. عرض نتائج الدراسة:

الجدول 6: يبين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك والبعد السائد.

الترتيب	درجة التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد جودة الحياة الوظيفية
2	متوسطة	0,56	3,26	1 حاجات الصحة والأمان (الحماية من سوء الحالة الصحية والاصابة في العمل وخارج العمل وتعزيز الصحة الجيدة)
6	متوسطة	0,65	2,93	2 الحاجات الاقتصادية والعائلية (الأجور والأمن الوظيفي وحاجات عائلية أخرى)
3	متوسطة	0,61	3,19	3 الحاجات الاجتماعية (العمل الجماعي ووقت الفراغ في العمل)
4	متوسطة	0,65	3,12	4 حاجات تقدير الذات (الاعتراف والتقدير داخل وخارج المؤسسة)
5	متوسطة	0,71	3,03	5 حاجات تحقيق الذات (تحقيق إمكانيات)

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك
دراسة مقارنة حسب نظام العمل (العادي والتناوبي)

الفرد وبمقدركبير داخل المؤسسة)					
6	الحاجات المعرفية (التعلم لتطوير المهارات الوظيفية والمهنية)	3,27	0,71	متوسطة	1
7	الحاجات الجمالية والابداع (الابداع في العمل والابداع الشخصي وجماليات أخرى)	2,83	0,82	متوسطة	7
المتوسط الحسابي		3,09	0,67	متوسطة	

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

يبين الجدول أعلاه المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات كل بعد من أبعاد الاستبيان ودرجة التبني لكل واحد. كما تشير النتائج في الجدول أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالنسبة لأبعادها السبعة متوسط حسب آراء المبحوثين، بمتوسط حسابي يقدر ب 3,09 وانحراف معياري يقدر ب 0,67، مما يدل أن درجة التشتت ضئيلة.

الجدول 7: يبين اختبار T-Test بين فرق نظام العمل (اليومي والتناوبي)

الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	Sig مستوى المعنوية	مستوى الدلالة	درجة الحرية
العمل العادي (8-16)	237,41	39,91	1,321	0,19	0,05	99
العمل التناوبي (2X12)	226,86	40,04				

المصدر: من اعداد الباحثان حسب التحليل الاحصائي SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عينة. كما أن قيمة ت تساوي 1,321 ومستوى المعنوية Sig تساوي 0,19 وبما أن قيمتها أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعنوية 0,05 فترفض الفرضية البديلة وتقبل الفرضية الصفرية لا يوجد فروق دالة احصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام ساعات العمل.

6. تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة الفرضية الأولى:

إذا كانت الفرضية الأصلية تتنبأ بمستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك، فالنتائج تظهر أنها متوسطة، بمتوسط حسابي قدره 3,09 يبين أن الفرضية الأولى لم تتحقق، وذلك بالتوافق مع دراسة (Camarini, 2020) ودراسة (حيرش، 2023) التي بينت أن مستوى واقع جودة الحياة الوظيفية وأبعادها لدى أساتذة جامعة زيان عاشور بالجلفة متوسط.

مناقشة الفرضية الثانية:

تظهر النتائج أن الحاجات المعرفية وحاجات الصحة والأمان هما البعدان السائدان بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المدرجة في الدراسة، حيث تشير درجة المتوسط الحسابي لكلا البعدين الى (3,27)، (3,26) على التوالي. وذلك يتنافى مع الفرضية الثانية التي تتنبأ بوجود جودة حياة وظيفية ذات بعد الأمن الوظيفي لدى عمال مؤسسة سوناطراك. ويظهر ذلك أن العمال في مؤسسة سوناطراك في تعلم مستمر في مناصب عملهم، وأن المؤسسة تعتمد على برامج تدريبية تساعد مواردها البشرية على تعزيز المهارات الوظيفية والمهنية، ويندرج ذلك ضمن سياسات الموارد البشرية. كما تعكس درجة بعد حاجات الصحة والأمان التزام المؤسسة برعاية وتحسين بيئة العمل لموظفيها واعتمادها على سياسات الصحة والسلامة. ويتزامن ذلك مع المؤسسات في توفير بيئة عمل آمنة وصحية لموظفيها خاصة التي تعمل في مجال المحروقات، وهو أمر يؤثر بشكل كبير على راحتهم وصحتهم في العمل.

وترتبط هذه النتائج بشكل واضح مع نظرية الحاجات لأبراهام ماسلو، والتي تقترح أن الإنسان يمر بسلسلة من الحاجات تبدأ من الاحتياجات الأساسية وتنتهي بالحاجات النفسية الأعلى. من انخراط الجدير بالذكر أن بعد الحاجات الاقتصادية والعائلية يحتل المرتبة الثالثة، وهو يعتبر متوسط في درجة التبني (3,19). حيث أن الفقرات التي تمثل (الأمن الوظيفي) جاءت متوسطة كذلك، بمعنى أن رغم الاستقرار الوظيفي الذي يشعر به عمال مؤسسة سوناطراك الذي قد يرجع الى نوع علاقة العمل الدائمة (عقود دائمة المدى) من جهة والانتماء لمؤسسة وطنية اقتصادية كبرى من جهة أخرى، إلا أنه ليس البعد السائد في مستوى جودة الحياة الوظيفية، مما ينفي

الفرضية الثانية التي توحى بأن هناك جودة حياة وظيفية ذات بعد الأمن الوظيفي لدى عمال مؤسسة سوناطراك.

تبدو بقية الأبعاد الأخرى مثل حاجات وتقدير الذات وتحقيق الذات والحاجات الجمالية والابداع جميعاً متوسطة من وجهة نظر الموظفين بمتوسط حسابي يقدر ب (3.12)، (3.03)، (2.83) على التوالي، مما يشير إلى أن هناك فرصة لتحسين بيئة العمل في هذه الجوانب. يبدو على حسب استجابات المبحوثين أن هناك نقص في توفير الدعم والمبادرات التي تعزز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين.

مناقشة الفرضية الثالثة:

حسب نتائج الدراسة، تعتبر الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام العمل، غير صحيحة أو أنها لم تتحقق. يعني ذلك أن التحليل الاحصائي لم يظهر لنا فروقا دالة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى فرق العمل العادي أو العادي و فرق العمل التناوبي. بمعنى آخر، نظام ساعات العمل ليس لديه تأثير دال على مستوى جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمبحوثين.

فبالرغم من سلبيات العمل التناوبي الناتجة عن العمل الليلي وساعات العمل غير الثابتة وتأثير هذه الأخيرة على الساعة البيولوجية للعامل، إلا أن النتائج أظهرت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية عند هذه الفئة هو نفسه عند العمال الخاضعين لنظام العمل العادي. وقد يرجع ذلك إلى ساعات العمل المرنة وفترات الراحة الأكبر التي تسمح لفرق العمل التناوبي بمزاولة حياتهم الشخصية أو حتى ممارسة نشاط مهني آخر. ويتوافق ذلك مع دراسة (Larouche & Trudel, 1983) التي تبين وجود علاقة مباشرة بين ساعات العمل المرنة وجودة الحياة في العمل.

كما تتنافى نتائج دراستنا مع دراسة (Boucetta, Alaoui, Laafou, & Rouahi, 2022) التي أكدت أن العمل التناوبي يؤثر سلباً على الحالة النفسية والجسدية ورفاهية عمال الصحة، حيث أظهرت النتائج أن 74% من العمال يتخلون عن نشاطاتهم الترفيهية، 85% منهم يعانون من تدهور حالتهم الصحية (اضطرابات نفسية، اضطرابات في النوم، اضطرابات الجهاز الهضمي، صداع وقلق).

وقد تدل نتائج دراستنا أيضا على أن هناك عوامل أخرى قد تأثر على جودة الحياة الوظيفية غير نظام ساعات العمل (العادي والتناوبي)، على سبيل المثال عوامل مثل بيئة العمل، الثقافة التنظيمية ونوعية التسيير التي قد تلعب دورا أكثر أهمية.

من الممكن أيضا أن تلعب الفروقات الفردية بين العمال (العمر، الحالة الأسرية، الشخصية...) دورا مهما في تصورهم لجودة الحياة الوظيفية مقارنة بنظام العمل نفسه. فقد يتمكن بعض الأفراد من التكيف مع العمل التناوبي بشكل أفضل من غيرهم. وقد تكون هناك متغيرات أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في دراستنا والتي تؤثر على النتائج بطريقة غير متوقعة.

خاتمة:

باختصار، يتضح في سياق دراستنا أن نوع نظام العمل (العادي والتناوبي) لا يؤثر بشكل كبير على جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك. قد يشير ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى، ربما لم يتم استكشافها في هذه الدراسة، لاستكشاف عوامل وسيطة قد تؤثر على العلاقة بين نظام العمل المتبع وجودة الحياة في العمل.

المراجع:

- Boucetta, N., Alaoui, M., Laafou, M., & Rouahi, N. (2022). Retentissement du travail posté sur l'état de santé et le bien etre des professionnels de la santé au centre hospitalier provincial de Tétouan en 2021. (R. d. Santé, Ed.) 1(1).
- Camarini, G. (2020). Quality of work life: A study on Civil Workers. International Journal of Social Sciences Studies, 8(4).
- Cascio, W. F. (2010). Managing human resources : productivity, quality of work life, profits (8th ed ed.). (McGraw-Hill/Irwin, Ed.) Boston.
- Censidine, G., & Callus, R. (2002). The Quality of Work Life of Australian Employees. The development of an index. pp. 1-19.
- Fouatih, M. A., & Mebarki, B. (2016, June). Quality of Work Life under Total Quality. Human Ressources Developpement.

- Larouche, V., & Trudel, J. (1983). la qualité de vie au travail et l'horaire variable. (R. industrielles, Ed.) 38(3), pp. 568-559. Retrieved from <http://doi.org/10.7202/029379ar>
- Lawler, E. (1975). Measuring the psychological quality of working life: The why and how of it (Vol. 1. Free Press). (L. E. Davis, & A. B. Cherns, Eds.) New York: (eds.).
- Melyan, M., Baldé, C. O., & Dème, S. (2020). L'influence de la qualité de vie au travail sur l'implication organisationnelle du personnel des universités publiques sénégalaises. Cas de l'Université Ahhane Seck de Ziguinchor. 34(1), pp. 37-71.
- Mosaybian, N., & Jafari, M. (2014). the study of relationship between job security RE and Organizational Commitment. 3, pp. 185-189.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Cambell, T. T. (2010). Organisational Behavior, Inc. (F. T. Hall, Ed.) Pearson Education.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new mesure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spill over theories. 55, pp. 241-302. Retrieved from <http://efficiencedurable.com/2016/02/17/nouvelle-mesure-de-la-qualite-de-vie-au-travail-qvt/>
- Sojka, L. (2014, Janvier). Specification of the quality of work life Characteristics in the Slovak Economic Environment. 46(3), pp. 283-299.
- أمنية حيرش. (2023). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية المدركة وأثره في تحقيق خصائص المنظمة المتعلمة. دراسة ميدانية. (أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه). جامعة الجلفة، شعبة علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، الجزائر. doi:10.13140/RG.2.2.23143.83363
- محمد الأمين أحمد فواتيح. (2017). إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة حياة العمل: دراسة ميدانية بمؤسستي هيروك وسيور بوهان. (أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه). جامعة وهران 2، الجزائر.
- مروان حسن البربري. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني. (رسالة ماجستير، جامعة الأقصى). غزة، فلسطين. تم الاسترداد من

https://iugspace.iugaza.edu.ps/bitstream/handle/20.500.12358/20290/file_1.pdf?s
isAllowed=y&equence=1