

## المحاضرة الرابعة: أهمية وأهداف جودة الحياة في العمل:

تعود أهمية جودة حياة العمل وبرامجها في المنظمات نظراً للعديد من المزايا التي يمكن أن تقدّمها، وقد دعت كثير من الأسباب إلى الاهتمام بجودة حياة العمل، حيث واجهت المنظمات مشكلات عديدة منها كما يُشير المغربي (2008، ص332):

- (1) انخفاض الجودة وازدياد شدة المنافسة، والحرص الشديد للمحافظة على عملاء المنظمة.
- (2) هروب العمال من العمل.
- (3) انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.
- (4) التصميم التقليدي للوظائف والذي لم يعد كافياً لإشباع حاجات الأفراد.
- (5) تغيير احتياجات وطموح الأفراد، فقد أصبح الأفراد أكثر تعليماً ووعياً، مما جعلهم يسعون للحصول على الحاجات العليا أيضاً وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة.

وعلى هذا الأساس وحل مثل هذه المشكلات، أصبحت المنظمات تهتم ببرامج جودة حياة العمل، حيث أنّ هذه البرامج تكتسب أهميتها كونها إستراتيجية متكاملة يمكن أن تقود المنظمة إلى النتائج التالية كما يقدم كل من الهيتي (2008، ص279) والمغربي (2008، ص332):

- (1) التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب واستقطاب العاملين وانتقاء فريق العمل.
- (2) تُمكن برامج جودة حياة العمل من فرصة الحصول وجذب والاحتفاظ بالموارد البشرية المتميّزة بالمهارات والمعارف، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، بالإضافة إلى توفير ظروف عمل محسّنة ومطورة من وجهة نظر العاملين.
- (3) التفوق على المنافسين وذلك من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد.
- (4) الإيفاء بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع.
- (5) الحصول على ولاء عالي من قبل عملاء المنظمة، نظراً لعلم العملاء بما يميّز به موظفو المنظمة وما يعيشون من ظروف عمل جيدة، مما يزيد ذلك من رغبة العملاء للتعامل الدائم مع المنظمة.
- (6) فرصة النمو والتطور والتأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للمنظمة، إذ تُثبت الدراسات أنّ استقرار الموارد البشرية في المنظمة يمكن أن يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور من خلال البحث والوصول إلى طرق إنتاج متعددة وأساليب تسويق متميّزة مقارنةً بالمنافسين.

(7) تخفيض الصراعات بين العاملين و الإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، و تسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشكلات.

(8) زيادة درجة الرضا الوظيفي

(9) تحسين و دعم العلاقات الإنسانية في المنظمة.

(10) زيادة إنتماء العاملين و ولائهم و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم.

(11) المساهمة في تعزيز الجودة و التعلم و الإبداع.

(12) إستثمار أفضل و أمثل للموارد البشرية في المنظمة.

(13) تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال. (إبراهيم ماضي، 2014، ص67)

### أهداف جودة الحياة في العمل:

من بين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها من خلال برامج الجودة في ميدان العمل هي:

- إيجاد بيئة عمل تنسجم و أهمية الموارد البشرية و دورها التفوق و النوعي على المنافسين.
- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين و المساعدة على زيادة إنتماء العاملين و ولائهم و تحقيق التكامل و التفاعل بين أهداف المنظمة و أهدافهم و تقليص عدد الحوادث و حجمها و نوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
- المساهمة في تعزيز الجودة و التعلم و الإبداع
- رفع أداء المنظمة.
- يحقق الإشباع لحاجات العاملين و رغباتهم.
- أنها تزيد من ولاء أفراد المنظمة العاملين لديها.
- زيادة ثقة العاملين بالمنظمة.
- المشاركة في حل المشكلات .
- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- زيادة الرضا الوظيفي .
- تعظيم القدرات التنافسية للمؤسسة .
- تحسين جودة الخبرة الوظيفية للموظفين لتحسين إنتاجية و كفاءة المنظمة. (الشنطي، 2016، ص29-