

المحاضرة الخامسة: أبعاد الجودة في ميدان العمل (الحياة الوظيفية):

إن مفهوم جودة الحياة في العمل من المفاهيم المتعددة الأبعاد، حيث تبدأ من تحسين بيئة العمل و تندرج حتى المشاركة في اتخاذ القرارات و في العوائد و المكاسب التي تحققها المنظمة. فقد بينت جهود العديد من الباحثين و العلماء العديد من الأبعاد التي يتركز عليها مفهوم جودة الحياة الوظيفية ، فقد أورد الصديق نقلا عن جاد الرب 1999 بأن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في: توفير بيئة عمل صحية و آمنة مدعمة لأداء العاملين، و توفير متطلبات الأمان و الاستقرار الوظيفي ، و إعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين، و المشاركة الفعلية في صنع القرارات، و عدالة نظم الأجور و المكافآت و الحوافز، و إتاحة فرص الترقى و التقدم الوظيفي، و إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية و الكفاءة، و تشكيل فرق عمل متكاملة، و العدالة الاجتماعية ، و الحفاظ على كرامة العاملين و خصوصيتهم . (أشتيوي، 2015، ص23) و من أهم أبعاد و عناصر جودة الحياة الوظيفية حسب آراء الباحثين نذكر:

(1) الأبعاد الوظيفية و التنظيمية و تتضمن:

- ❖ **المشاركة في اتخاذ القرارات:** تعتبر نتائج العديد من الجهود المتشركة من الآراء و الأفكار و الاتصالات و التحليلات التي يقوم بها العديد من الأفراد بالمنظمة، و تنبع أهميتها في كونها عامل تحفيزي من خلال ما تتضمنه من أساليب تساعد العاملين على أداءهم أعمالهم. (القحطاني، 2009، ص35)
- ❖ **القيادة و أسلوب الإشراف:** إن طبيعة العلاقة بين الرئيس و مرؤوسيه هي في الواقع علاقة تبادلية، فكلما كانت تصرفات وسلوكيات الرئيس اتجاه مرؤوسيه مصدر لرضاهم عن أعمالهم كان لذلك تأثير مباشر على أداء المرؤوسين و بالتالي على إنتاجيتهم. (العبيدي، 2013، ص262)
- ❖ **الالتزام التنظيمي:** إن الالتزام عبارة عن ارتباط الفرد الشديد بالمنظمة و اعتزازه و فخره و تعلقه بها، و إيمانه بقيمتها و أهدافها، و بذله قصارى جهده لتحقيق أهدافها من خلال تكريس جل وقته لإنجاز مهام العمل المكلف بها مع المحافظة على مرافقها و الأدوات التي يستخدمها و سعيه لزيادة مواردها و ترشيد إستهلاك المواد المستخدمة في العمل بقدر الإمكان. (الشمري، 2013، ص29)
- ❖ **الإستقرار و الأمان الوظيفي:** و يمثل مختلف أبعاد الضمان الاجتماعي و الصحي و المنافع الوظيفية المقترنة بالمنظمة من أمن و استقرار و ثبات، حيث من شأنه أن يخلق استقرارا نفسيا يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد و تحسن الأداء و زيادة الإنتاجية. (الظاهري، 2007، ص45)

(2) الأبعاد المادية و المعنوية: و تتضمن ما يلي:

❖ **ظروف العمل المادية:** تشكل ظروف العمل المادية و المتمثلة في الضوضاء، الإضاءة، الحرارة، الرطوبة، التلوث، الأجهزة و المعدات مصدر من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الإهتمام بها إذا ما أرادت المنظمة زيادة كفاءة و إنتاجية العمل في المنظمة. (هيجان، 1998، ص 407)

❖ **علاقات العمل:** تهتم هذه الأخيرة بالجوانب الإنسانية و الإجتماعية في المنظمة، و هي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية و معنوية، باعتباره إنسانا وجدانيا و انفعاليا، أكثر منه رشيدا أو منطقيا فهو يتيح للأفراد المجال لاستخدام القدرات العقلية و الابتكارية، و تقديم فرص الابداع و الشعور بالسعادة عند إنجاز هذه الأعمال. (القحطاني، 2012، ص 18)

❖ **التوازن بين الحياة و العمل:** إن للتوازن بين الحياة و العمل أثر إيجابي على المنظمة و الموظفين فهو يؤدي إلى الالتزام في المنظمة و يقلل من معدلات دوران العمل و ضغوط العمل و معدلات الغياب و الصراع و زيادة الرضا الوظيفي و تحسين أداء العاملين و الإرتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال الزيادة الإنتاجية. (البليسي، 2012، ص 12)

❖ **الأجور و المكافآت :** حيث تعتبر أنظمة الأجور و المكافآت من أهم الأنظمة و أكثرها تأثيرا في استقرار الفرد، و اندماجه في عمله و تحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجور و الرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العام للأداء في المنظمة مثل الإستقرار بالعمل و تقليل الغيابات و الإنتظام بالعمل. (الكالدة، 2012، ص 136).