

## المحاضرة السادسة: معوقات تحقيق جودة الحياة في العمل:

**مقدمة:** لقد أجرى (Ellis&pompli2002) دراسة عن جودة الحياة الوظيفية للممرضين في كانبيرا و كشفت الدراسة أن من العوائق الرئيسية التي تحول دون تحسين جودة الحياة الوظيفية هي: بيئة العمل السيئة ، عبء العمل ، و عدم القدرة على تقديم الرعاية، و عدم التوازن بين العمل و الأسرة، العمل بنظام الدوريات، و عدم المشاركة في صنع القرار، و العزلة المهنية، الافتقار إلى الإعتراف بالذات و العلاقات السيئة مع المشرف و الزملاء، صراع الدور و عدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة. (الشنطي، 2016، ص31)

و عدد البليبيسي ثلاثة من العوائق التي تحول دون تطبيق جودة الحياة الوظيفية و هي:

- (1) موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل و منح العاملين فرصة التعبير عن آرائهم.
- (2) موقف الإتحادات و النقابات العمالية من أن برامج تحسين و تطوير جودة حياة العمل هدفها فقط الربحية دون دفع عوائد ربحية العمال.
- (3) خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين و تطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج. (البليبيسي، 2013، ص 14)

و تصنيف بن تومي المعوقات التالية و المتمثلة في معوقات تمكين العاملين ، و معوقات تتعلق بتنمية التفكير الإبداعي و أخرى تتعلق بالإثراء الوظيفي.

**معوقات تمكين العاملين:** فقد تواجه المنظمات بعض المعوقات التي قد تحد من قدراتها على تطبيقها تمكين العاملين و من هذه المعوقات :

- الهيكل التنظيمي الهرمي المركزية الشديدة و سلطة اتخاذ القرارات.
- خوف الإدارة العليا من فقدان السلطة.
- عدم الرغبة في التغيير.
- خوف العمال من تحمل المسؤولية.
- الأنظمة و الإجراءات الصارمة التي لا تشجع على الابتكار.
- السرية في تبادل المعلومات ، و ضعف نظام التحفيز ، و المكافآت .
- تفضيل أسلوب القيادة الإدارية الإستبدادية.
- ضعف التدريب و التطوير الذاتي
- عدم الثقة الإدارية.

**معوقات التفكير الابتكاري:** و هنا يمكن ذكر المعوقات الخاصة بالمنظمة باعتبارها المؤثر الرئيسي للتفكير الابتكاري و المتمثلة في:

- المعوقات المادية و التي تتمثل في إمكانيات المنظمة المادية و قدرتها على الإيفاء بمتطلبات العملية الابتكارية من أساليب و أماكن خاصة و الحوافز المادية الإضافية.
- القوانين و الأنظمة التي تعمل على الحد من الابتكار و المبادرة، حيث تهيمن عليه النظرة المالية الأمر الذي ظل يحول دون تخصيص الميزانيات المخصصة للبحث العلمي و رعاية الموهوبين.
- غياب الفرصة أي عدم توفر الفرصة التي تظهر فيها الفكرة، حيث أن الابداع على هذا الأساس هو حصيلة تفاعل القدرة مع الرغبة و الفرصة، و أن فقدان أحدهما يؤثر على نتيجة حصول الابتكار.
- مقاومة التغيير من قبل الإدارة و العاملين، و التمسك بالعادات و التقاليد المألوفة .
- غياب البرامج التدريبية و التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تمكنهم من تطبيق الأفكار و الأساليب الإبتكارية.
- غياب التشجيع من المنظمة على تجريب الأشياء الجديدة، و عدم الخوف من الخطأ و الفشل.
- المناخ التنظيمي و طبيعة العلاقة بين العاملين و المديرين و كذى العاملين أنفسهم.

**معوقات الإثراء الوظيفي:** و تتمثل في ما يلي:

- عدم توفر المعلومات اللازمة التي تحبر العاملين عن كيفية أداءهم و نقاط القوة و الضعف لديهم.
- عدم الإستقلالية و تعني عدم حرية الموظف في وظيفته و فرض الرقابة اللصيقة عليه فيما يخص المهام المرتبطة بالوظيفة.
- عدم تشجيع الأفراد على المشاركة و التفاعل بينهم .
- إنعدام التفويض و عدم تقوية سبل الاتصال بين الإدارة و العاملين، و عدم الإهتمام بآراء العمال في جميع القرارات من تهميش و كبح آليات الإبداع. (بن تومي، 2013، ص 38).