

6 - جودة حياة بيئة العمل في إدارة الموارد البشرية:

لطالما اعتبرت البيئة الداخلية للمؤسسة مكاناً يقضي فيه الأفراد والموارد البشرية العاملين بها أوقاتاً طويلة، وهذا بطبيعة الحال أمر بديهي، لكن هذه البيئة قد تفتقر أحياناً إلى المناخ المناسب الذي يحقق لدى تلك الموارد نوعاً من الاستقرار النفسي الذي سينعكس هو الآخر بشكل بديهي على الاستقرار الوظيفي.

6-1- تعريف جودة حياة بيئة العمل:

- **تعريف عيسى ملدعون :** "هي حالة الفرد النفسية واحساسه الداخلي بأهمية عمله، وما يحققه له المشروع من توازن وانسجام داخلي في حياة العمل اليومية، والتي ستنعكس على مستوى أدائه الفردي، وعلى النتائج التنظيمية للمشروع أو المنشأة."

- **كما عرفها البعض بأنها :** " مجموعة من المبادئ والقيم المشتركة والتي ترى بأن المورد البشري هو المورد الأكثر أهمية في المؤسسة ككل، ولذلك فهو جدير بالثقة وقادر على تحمل المسؤولية، وله قيمة كبيرة يجب أن يعامل وفقها باحترام وكرامة، فهي بناء شامل يتضمن وظيفة المورد البشري التي تتكافئ مع إمكانياته وقدراته ومؤهلاته ومهاراته في العمل." (محمد عاطف الجمال، 2019، ص27)

تعريف آخر : "هي العمل على توفير ظروف جيدة واشراف جيد ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وتوفير قدر من الاهتمام بالوظيفة والمساهمة الفعالة على مستوى المنشأة ككل."

6-2- أهمية جودة حياة بيئة العمل:

- تعتبر جودة حياة بيئة العمل استراتيجية حديثة من استراتيجيات الإدارة عموماً وإدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص رجوعاً إلى مدلولاتها.
- تعتبر أيضاً توجهاً هاماً من توجهات التطوير التنظيمي كونها تهتم بالجوانب الانسانية في بيئة العمل.
- جودة حياة البيئة العمل تعتبر وسيلة وغاية تعتمد عليها وتسعى إليها في نفس الوقت إدارة الموارد البشرية.
- تنمية جودة حياة العمل.
- تساعد كثيراً على تنمية العلاقات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية الجيدة داخل بيئة المنشأة.

- الاهتمام بكل ما من شأنه أن يحقق الاستقرار الوظيفي.
- توفير الجو الملائم لتطوير المهارات الوظيفية، خاصة من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرارات لتحقيق الانسجام الوظيفي.

6-3- أهداف برامج جودة حياة بيئة العمل:

- زيادة ثقة الموارد البشرية بإدارة المنشأة واحساسهم بأنهم جزء هام منها، خاصة وأن سياسة جودة حياة بيئة العمل تقوم على توفير الجو المناسب للموارد البشرية وتهدف من خلال ذلك إلى إنماء روح الانتماء.
- المشاركة في حل المشكلات، لأن الاستقرار النفسي والوظيفي للموارد البشرية سيجعلها تسعى جاهدة للحفاظ على استقرار المؤسسة، وبالتالي السعي إلى عدم وقوعها في المشاكل مهما كانت طبيعتها.
- زيادة الرضا الوظيفي، وهذا هو الآخر أمر شبه بديهي، فالراحة النفسية التي تبني عليها استراتيجية جودة حياة بيئة العمل من شأنها أن تولد لدى المورد البشري رضا بأدائهم وبوجودهم ضمن مكونات المؤسسة أو المنشأة.
- زيادة الفاعلية التنظيمية، حيث أن اهتمام إدارة الموارد البشرية بتطوير مهارات الموظفين عن طريق التدريب أو توفير نظم معلومات إدارية فعالة أو تكريس إدارة المعرفة سيزيد من فعالية الموظفين في المؤسسة أو المنشأة.

6-4- عوامل نجاح برامج جودة حياة بيئة العمل:

- ترسيخ القناعة لدى كل الفاعلين في المنشأة من إدارة وموظفين ونقابات بفلسفة جودة حياة بيئة العمل والتعامل بينهم لتجسيد تلك الفلسفة في الميدان لما تحويه في طياتها من جوانب إيجابية للموارد البشرية وللمؤسسة.
- جودة حياة بيئة العمل لا تقتصر على مجموعة من العاملين دون غيرهم لذلك فإنه من الضروري التمتع بالشمولية في تطبيقها على الموارد البشرية وذلك بإشراك كافة العاملين وبدون استثناء في وضع البرنامج، وفي مقابل ذلك يجب التوضيح بأن العبء الأكبر في تنظيم عمليات الاستفادة من برامج جودة حياة بيئة العمل يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية وفق المبررات سالفة الذكر.

- العمل أثناء وضع البرامج المجسدة لجودة حياة بيئة العمل على تغطية كل الجوانب المادية والمعنوية للموارد البشرية كونها تساهم وتسهل تحقيق أهداف المنشأة في حال إظهار الاهتمام بها.

5-6- مؤشرات اعتماد المؤسسات والمنشآت لاستراتيجية جودة حياة بيئة العمل:

هناك مجموعة من الدلائل والمؤشرات التي تعكس ضرورة تبني المؤسسة أو المنشأة لاستراتيجية جودة حياة بيئة العمل، مما يعني أنه كلما افترقت المؤسسة إلى إحداها فهي بذلك تبتعد تدريجياً عن اعتماد تلك الاستراتيجية وتبتعد عن تحقيق فكرة إيجابية لها، وتتمثل أهم تلك المؤشرات في ما يلي:

- جودة النمط القيادي بغض النظر عن ذلك النمط لأنه يجب ان يتلاءم مع طبيعة مجال المؤسسة وطبيعتها الداخلية والخارجية، كما يؤخذ فيه بعين الاعتبار أيضاً طبيعة الموارد البشرية.

- جودة التكامل المؤسسي والذي يتحقق من خلال خلق الجو المناسب للعمل التعاوني وفق ما يسمى بروح الفريق، ذلك أن التركيز على العلاقات الانسانية وتوفير جو أسري داخل المؤسسة سينعكس بتحقيق مبدأ التعاون والعمل الجماعي.

- جودة نظم الأجور والحوافز ، فقد سبق التوضيح أن جودة حياة بيئة العمل حسب بعض الدارسين لها تتمثل في الراحة النفسية لدى الموظف داخل المؤسسة، وهذه الأخيرة من الصعب لها أن تتأتى في ظل وجود نظم أجور وحوافز غير عادلة أو غير متكافئة مع طبيعة ما يبذله الموظفون من جهد.

- النمو الوظيفي عن طريق حرص المؤسسة على تبني عمليتي تدريب وتكوين مواردها البشرية على كل ما من شأنه أن يحسن من أدائهم الوظيفي والحرص على الاستمرار في ذلك، خاصة في ظل ما أصبح يعرف الآن بعصر السرعة والتغير الثقافي والاجتماعي والتطور التكنولوجي وغير ذلك من المستجدات التي طرأت على صعيد الحياة الإنسانية في مختلف مجالاتها وفي مختلف مؤسساتها.

- جودة الأمان الوظيفي، إذ لا بد أن تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تكريس وترسيخ مبدأ الاستقرار الوظيفي حتى تحس الموارد البشرية المتاحة بالأمن والأمان الوظيفيين، وذلك من خلال خلق الجو الملائم لعمل الموارد البشرية بأريحية.

- جودة برامج الأمن والسلامة المهنية، إذ تسعى الكثير من المؤسسات والمنشآت إلى الحفاظ على سمعتها أمام منافسيها أو المتعاملين معها من خلال توفير بيئة ملائمة وأمنة وذلك بتركيزها على توفير كل عوامل الأمن والسلامة المهنية من نظم تكنولوجية وأجهزة ومعدات ومخططات ولوائح ... الخ. (خضير كاظم حمود ياسين كاسب الخرشة، المرجع السابق، ص 226)

- جودة الرعاية الطبية والصحية، وهذه الأخيرة قد أصبحت لاحقا من أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال أو الموظفون (وفق ما جاء في نص المادتين 5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل). (الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 المتضمنة القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل)

- جودة المسؤولية الاجتماعية، ويتضح ذلك بالرجوع إلى مدلولها، حيث عرفها البنك الدولي على أنها التزام أصحاب المؤسسات بالمساهمة في تنمية المجتمع من خلال العمل مع الموارد البشرية المتاحة لهم والمجتمع ككل لتحسين المستوى المعيشي ومستوى الحياة الاجتماعية خدمة للتنمية.