- دراسات اقتصادية -
ISSN 2602-7925
https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/417
المجلد: 17 العدد: 01(2023) ص313-321

أهمية تطبيق برامج جودة حياة العمل في المؤسسة

The importance of applying programs of the quality of life at work in the organization

د.هبيته نريمان صبرين
جامعة باجي مختار، عنابة (الجزائر)
hibasabrina@yahoo.fr

معلومات المقال

تاريخ الارسال:
2023/01/31
تاريخ القبول:
2023/03/02

الكلمات المفتاحية:
- ✓ جودة حياة العمل
- ✓ برامج جودة حياة العمل

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على جودة حياة العمل وأهميتها في المؤسسة من خلال تطبيق برامج تعمل على خلق بيئة عمل صحية وآمنة وزيادة رضا العاملين من خلال اشباع حاجاتهم ومتطلباتهم وتوفير التشجيع الكافي الذي يحتاجه العامل لتوظيف قدراته وإمكانياته لتحقيق مستقبل وظيفي ناجح لهم وبالتالي تؤدي الى التميز في الاداء وزيادة الانتاجية.

Article info

Received 31/01/2023
Accepted 02/03/2023

Keywords:
- ✓ *Quality of life at work*
- ✓ *quality of work life programs.*

Abstract :

The aim of the study is to identify the Quality of life at work, and its importance in institution by applying programs that create a healthy and safe environment at work, and increase the satisfaction of works by satisfying then needs and Requirements. besidies providing adequiate encouragement that the workers need to employ their abilities and capabilities to achieve a successful functional future for them, and thus lead to excellence in performance and increased productivity.

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

مقدمة:

تسعى الادارة في جميع المنظمات إلى الاهتمام بالموارد البشرية كمدخل للتقدم وزيادة الاهتمام بتطوير قدرات وكفاءة الفرد، وكلما استطاعت الادارة وضع البرامج الكفيلة بالسيطرة او ازالة كل ما من شأنه عرقلة عمل العاملين اثناء ادائهم للعمل وتوفير ظروف العمل المناسبة لهم ومن ثم التعامل معهم باحترام وثقة عالية بقدراتهم، تكون قد بنت لنفسها بيئة عمل جيدة في أذهان العاملين وولدت لديهم القناعة والرضا والاندفاع العالي نحو العمل، وتكون النتيجة نجاحات متواصلة بالمنظمة في عالم يسوده التطور والتنافس(البربري،2016،ص15)، ويتمثل نجاح منظمات الاعمال المعاصرة بقدرتها على تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها في آن واحد، لذلك أصبحت الادارة المعاصرة تدرك تماما بأن نجاح المنظمة سيكون مرهوناً بتحقيق رسالتها المجتمعية من خلال سعيها الحثيث لتطبيق برامج تطوير جودة حياة العمل فيها (هاشم ،2017، ص11)

مما سبق يمكننا طرح الاشكالية التالية:

- ما هو واقع تطبيق برامج جودة حياة العمل في المؤسسة؟

ويندرج ضمن الاشكالية الرئيسية جملة من الاسئلة الفرعية وهي:

- ما هي اهداف برامج جودة حياة العمل؟
- هل توجد علاقة بين تحسين جودة حياة العمل وزيادة الانتاجية في المؤسسة؟

1. مفهوم جودة حياة العمل:

على الرغم من البحوث والدراسات التي اجريت على جودة حياة العمل منذ نشأتها والى الآن، إلا انه لا يوجد اجماع حول المفهوم والمعنى الحقيقي لهذا المصطلح، وقد ظهر مصطلح جودة حياة العمل Quality Of Work Life لأول مرة في مجلات الابحاث والنشر في الولايات المتحدة الامريكية في منتصف سبعينات القرن الماضي وبظهور تحديات تخفيض التكاليف وإعادة الهيكلة عند الشركات في منتصف التسعينات من القرن الماضي وحتى الآن، برزت جودة حياة العمل، حيث أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد ونقص فرص التقدم والتطور مما ادى الى زيادة الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية والتخطيط للحياة الشخصية والمهنية(نشوان،2019،ص51)

وقد تعددت آراء الباحثين حول مفهوم جودة الحياة الوظيفية وذلك لاختلاف الزوايا التي تم من خلالها تناول المفهوم وعليه سنقدم أبرز هذه التعريفات:

تعريف (Swamy & al 2015) حيث يرى «بأنها مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل من اجل تحقيق أهداف المنظمة " (هويدا، وصديق،2018، ص. ص 8-9)

بينما يرى (Nguyen, 2012) "أن جودة الحياة الوظيفية تتعلق برفاهية العاملين التي ترتبط بالرضا عن تأمين مجموعة الاحتياجات الانسانية (الامان الوظيفي، والصحي، والاحتياجات الاقتصادية والعائلية والاجتماعية، وحاجات تقدير الذات، واحتياجات الادراك، والاحتياجات المعرفية والاحتياجات الجمالية)"

ويعرفها Walton، 1973: بأنها "ردة فعل الموظفين تجاه وظائفهم، خاصة الظروف الضرورية لإرضاء حاجاتهم المهنية وصحتهم النفسية"، وبناء على ذلك يؤكد على النمو الشخصي والخبرة العلمية وطرق تحسين العمل(Balghizadeh,Gordani,2012 ,p 33)

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

يرى Hayrol & al, 2010 ان جودة الحياة الوظيفية تتمثل في علاقات وسياسات المنظمة ونمط الادارة والدعم التنظيمي والحياة الشخصية والعائلية والأمان والرضا الوظيفي في بيئة العمل (ديوب،2014، ص 207)

بينما Gibson وآخرون، يرون بأن جودة الحياة الوظيفية هي "فلسفة الادارة التي تؤكد على كرامة العاملين، وتطور التغيرات في ثقافة المنظمة، وتحسين الجوانب المعنوية والجسمانية للعاملين عن طريق اتاحة فرص النمو والتطوير" (البربري،2016، 18)

أما (جاد الرب ،2009) يرى بأن جودة حياة العمل هي "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها"، وتعد جودة حياة العمل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون، كما تنعكس في صورة تحسين الانتاجية من خلال الاستخدام الامثل للأفراد بصورة أكثر من الاموال فضلاً عن تحسين الامن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي (محسن، 2013، ص06)

ومنه نستنتج من خلال هذه التعاريف ان جودة حياة العمل عملية مستمرة ومخططة طويلة الاجل جماعية تهدف الى التغيير وتحقيق الرضا لدى العاملين في المنظمة من خلال تلبية احتياجاتهم وخلق توازن بين حياتهم الاسرية والوظيفية وهذا لا يتم إلا من خلال تحسين بيئة العمل وتعزيز التعاون والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات.

2. أهمية جودة حياة العمل:

تتمثل أهمية جودة حياة العمل من خلال تأثيرها المباشر على كثير من الظواهر والسلوكيات الادارية في المنظمات، وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المنظمة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها او علاقتها بالبيئة الخارجية، سواء كانت هذه العلاقات بين افراد او منظمات، فقد اكدت العديد من البحوث والدراسات التطبيقية التي اجريت في بيئات مختلفة ان تحسين نوعية العمل له تأثير على الكثير من المخرجات التنظيمية الهامة، مما اوجد علاقات مباشرة ومعنوية بين طبيعة نوعية البيئة السائدة ومخرجات المنظمة، لذلك يرى البعض ان درجة نجاح اي منظمة على المدى البعيد متوقف الى حد كبير على قدرة المنظمة وخلق بيئة عمل ملائمة(الدبابسة،2017،ص25) ويمكننا تحديدها كما يلي :

- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة
- تحسين العلاقات الانسانية في المنظمة ودعمها
- تقليل صراعات العمل بين العاملين والإدارة وذلك بخلق بيئة عمل أكثر انتاجية
- انخفاض معدل الغياب للعاملين في المنظمة
- زيادة الطمأنينة والانتماء لدى العاملين والموازنة بين اهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بشكل عام.(هاشم،2017، ص13)

وعليه فإن لجودة حياة العمل اهمية كبيرة فعندما نركز على تنمية المورد البشري وهذا ما يؤدي الى تطوير اداء المنظمة، وبالتالي تقليل معدل دوران العمل وتخفيف حوادث العمل وتعزيز الدافعية والرضا الوظيفي لدى العاملين.

3. أهداف جودة حياة العمل:

من أجل زيادة الكفاءة التنظيمية والفاعلية داخل المنظمة لابد من أن تكون اهداف جودة حياة العمل نابعة من الاهداف الرئيسية للمنظمة بشكل عام مما يساهم في تعزيز قدرة المنظمة وتحقيق مستويات أفضل للأداء، وعليه فإن برامج جودة حياة العمل تهدف الى مايلي:

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

- ✓ جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين الى المنظمة، وعدم الهجرة الى المنظمات الأخرى .
- ✓ المساهمة في تعزيز الجودة، والتعلم، والإبداع .
- ✓ زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين اهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليص عدد الحوادث وحجمها ونوعها الى أدنى مستوى ممكن.
- ✓ المشاركة في حل المشكلات .
- ✓ زيادة ثقة العاملين.
- ✓ زيادة الرضا الوظيفي .
- ✓ زيادة الفاعلية التنظيمية .
- ✓ المساهمة في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية .

لقد حدد عارف (2011) اهداف الموظفين من تطبيق جودة حياة العمل فيما يلي:

- تقلد وظائف تناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للموظفين.
- الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات
- اشباع الحاجات الانسانية الاساسية والأمنية والاجتماعية، وحاجات المكانة والتقدير وتحقيق الذات.
- الحصول على مستوى مناسب من الاجور والعلاوات. (هاشم،2017، ص14)

4. أبعاد جودة الحياة الوظيفية :

اختلف الباحثون في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية فلم يتم الاتفاق بشكل كامل على ابعاد محددة لهذا المفهوم حيث اعتمد (Esaton & Van Laar 2012)في دراستهما على ستة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية وهي على النحو التالي:

4-1-الرفاهية في العمل (GWB) GENERAL Well-Being: وتتمثل الرفاهية في العمل في حالة الرضا والسعادة التي يشعر بها الموظف داخل العمل، وقد عرفت منظمة العمل العالمية رفاهية العمل بأنها التسهيلات الخدمية والمرافق المقدمة كالمطاعم، ووسائل نقل الموظفين من العمل واليه، وتوفير مكان لمبيت الموظفين الذين تكون أماكن سكنهم بعيدة عن مكان العمل .

4-2-الرضا عن المسار الوظيفي (JCS) job and Career satisfaction: المسار الوظيفي هو سلسلة من المراكز الوظيفية التي يشغلها الفرد بشكل متوالٍ في مهنة معينة، ويتحقق اهتمام المنظمة بمواردها البشرية من خلال تخطيط المسار الوظيفي الذي يتم فيه تحقيق التوافق بين متطلبات الوظيفة وإمكانات الفرد، وذلك بتحريك الفرد في المناصب والتجارب والخبرات المختلفة بما يخدم المنظمة ويحقق أهدافها، وفي الوقت نفسه يخدم الفرد، حيث يحقق طموحه ويرفع من قدرته على أداء مهامه بنجاح، ويجعله أكثر رضا وسعادة.

4-3-التحكم والتأثير في العمل (CAW) Control at Work: يقيس هذا البعد مدى تحكم العاملين وقدراتهم على التأثير في محيط عملهم، من خلال مشاركتهم في القرارات التي تخصهم،أو تؤثر على مجال العمل بشكل عام ، والأخذ بآرائهم ومقترحاتهم

4-4-التوازن بين العمل والمنزل (HWI) Home-Work Interface: للتوازن بين العمل والمنزل أثر ايجابي على المنظمة والموظفين، فهو يؤدي للالتزام التنظيم، وتقليل معدلات دوران الموظفين وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع، وزيادة الرضا

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

الوظيفي والإنتاجية، ويعتبر نظام العمل المرن من الاساليب التي تحقق للموظفين المواءمة بين أوقات العمل والأوقات الشخصية لهم، وتكييف عملهم ليتناسب مع طريقة الحياة التي يعيشونها، ونتيجة لذلك يرتفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

4-5-ضغوط العمل: (Stress at Work: (SAW**ضغوط** العمل هي حالة تنشأ داخل الفرد نتيجة لعدم التوافق بين الموقف الذي يتعرض له وبين قدرته على مواجهة ذلك الموقف، مما يتسبب في حدوث اضطرابات جسمية أو نفسية او سلوكية عند الفرد، تشعره بالضيق والانزعاج، ومعظم الضغوط في العمل تنتج إما من مصادر تنظيمية مرتبطة بالعمل نفسه او بالمنظمة أو من مصادر خارج بيئة العمل تنتقل مع الفرد الى داخل بيئة العمل وتؤثر سلباً في مستوى أدائه وإنتاجيته

4-6-ظروف العمل: Working Conditions(WCS) : تتمثل ظروف العمل الملائمة في بيئة صحية آمنة، وتصميم جيد لمكان العمل، وتوفير المعدات وتوزيعها بشكل جيد وتوفير سبل الراحة للموظفين

ويرى محمد الصديق (2005) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تتمثل في توفير بيئة عمل صحية وآمنة مدعمة لأداء العاملين، توفير متطلبات الامان والاستقرار الوظيفي، وإعادة تصميم الوظائف لإشباع طموحات العاملين، والمشاركة الفعلية في صنع القرارات، وعدالة نظم الاجور والمكافآت والحوافز، وإتاحة فرص الترقي والتقدم الوظيفي، وإتاحة الظروف الملائمة لتحسين الانتاجية والكفاءة وتشكيل فرق عمل متكاملة في ظل توفير العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيتهم.

اما (Ukko, 2009) فقد بين ان ابعاد جودة حياة العمل وخدمتها تتمثل في الابعاد الاتية (التحفيز في العمل، فرص التعليم والنمو، والارتياح الوظيفي، ومناخ العمل، والصحة والأمان، والمشاركة في صنع القرار، تحقيق كل الاهداف الشخصية وأهداف فريق العمل، نظم المكافآت). (اشتيوي، 2014، ص23)

5. قياس جودة الحياة العمل :

اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في معايير قياس جودة حياة العمل في المنظمة فحسب دراسة (Benders,Van Delooj,1994) تحدد المعايير اللازمة لقياس ابعاد جودة الحياة في العمل كما يلي (المغربي،2004، ص261):

- **محتوى العمل**: حرية اتخاذ القرارات في العمل، المسئولية، تنوع المهام، وضوح القواعد والتعليمات.
- **علاقات العمل**: اسلوب القيادة، المشاركة، العلاقات الاجتماعية.
- **ظروف العمل**: المرتب، ساعات العمل، تسهيلات الدراسة والتعليم، الترقية.
- **بيئة العمل**: البيئة المادية، الحرارة، الاضاءة.

اما (Lawler,1975) فيرى ان مقياس جودة الحياة يجب ان يحترم اربعة خصائص:

- يجب ان يكون صادقا يعني ان يقيس الجوانب المهمة لجودة حياة في العمل.
- يجب ايضاً ان يتسم بالصحة والوضوح حتى يتسنى الاجابة على الاستمارات والاستبيانات التي تستعمل من طرف الباحثين والممارسين.
- يجب ان يتسم بالموضوعية حتى يصبح قابل للتحقق وممكن التحكم فيه.
- يجب ان يراعي الفروق الفردية داخل نفس المنظمة .

بينما (Seashore,1975) فيؤكد ان طريقة القياس عموما تستند الى قاعدة الحكم على الشعور بالرضا او عدمه، ويؤكد على اهمية الاخذ بعين الاعتبار الظروف البيئية والنظرة الوقتية في قياس الرضا، مع الاخذ في الحسبان وجهة نظر العمال والمستخدمين والمجتمع في عالم الشغل(بن خالد،2017، ص 37)

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

6. برامج جودة الحياة الوظيفية وأساليب تطبيقها في المؤسسة:

تلعب برامج جودة حياة العمل دورا كبيراً في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة الملائمة التي تحظى برضا العاملين، مما يؤدي الى زيادة الانتاجية، فعندما يستمتع العاملون بوظائفهم يتولد لديهم التزام قوي بتعليمات وإجراءات وجودة العمل، الذي من شأنه زيادة الانتاجية ونيل رضا العملاء نظير النمو في الانتاجية والأرباح التي تحققها المنظمة.

وتعرف برامج الجودة على انها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

وللسعي اجل ضمان التطبيق الجيد والسلس لبرامج جودة الحياة الوظيفية بصورة صحيحة وناجحة في المنظمة يرى كل من Fledman & Arnold 1983 ، بأنه ينبغي على الادارة أن تقوم بتطبيق أسلوب مختلف عن ما هو مطبق في الماضي، لان برامج جودة حياة العمل لا يمكن فرضها بشكل احادي بل تتطلب الكثير من الاموال لإدخال بعض التغيرات التنظيمية عليها ويجب استيعاب هذه البرامج التي تطبق بالمنظمة من المديرين والعاملين جميعهم على حد سواء فضلًا عن ما أوضحه (2000 Sermerhorn& al) أن المنظمة ينبغي أن تعمل جاهدة على مشاركة العاملين جميعهم في عملية اتخاذ القرارات، فضلاً عن منحهم حرية أكبر بالعمل، وإيجاد نظم عوائد عادلة، واخيراً فإن استجابة المنظمة لجميع حاجات العاملين ورغباتهم سيحقق لهم ما يسمى بالرضا الوظيفي(العنزي ؛وسما، 2007، ص 71)

وقد اشار (Nutck,1999) في دراسة على مجموعة من الشركات في الدنمارك والسويد والنرويج وفلندا الى المعايير الضرورية التي لابد من الاعتماد عليها من قبل المؤسسات والشركات لتعزيز وإرساء جودة حياة العلم في برامجها التطورية وهي:

- الاستقلالية وبناء هيكل تنظيمي مرن .
- بناء فريق العمل .
- تطوير الرأس المال البشري.
- تطبيق نظام الحوافز المعتمد على النتائج والمهارات .
- تطبيق أسلوب التناوب الوظيفي (عبد الكريم،2015، ص ص 126-127).

وهذا ما اظهرته العديد من الدراسات ان لبرامج جودة الحياة الوظيفية آثار إيجابية على المنظمة، حيث تعمل على تخفيض خفض معدلات الغياب والدوران وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين فالرضا الوظيفي ضروري للارتقاء بالأداء الوظيفي، والالتزام بأنظمة العمل، الذي يؤدي بدورها الى اداء مالي عالي، ونشاط مرتفع في السوق، وتمكن المنظمة من استقطاب الكفاءات وذوي المؤهلات العالمية حيث أكد كل من Aguilar & Voisky بأن الامان الوظيفي له تأثير ايجابي على اداء العاملين، وقد لاحظ كل من Gellatly & Luchak بأن جداول المعاشات في المنظمة تحسن من أداء العمل ورأى Renzl بان المكافآت لها تأثير على أداء العاملين(البلبيسي،2012،ص16)

ومن بين النماذج الدولية التي قامت بتبني برامج جودة حياة العمل وتطبيقها نموذج هيئة البريد الامريكية حيث تقوم هذه الهيئة بدور بالغ الاهمية وتغطي خدماتها كافة الولايات المتحدة الامريكية وقد واجهت الهيئة عدة تحديات فرضتها التغيرات البيئية ومنها التطوير الهائل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومن هنا أدركت إدارة الهيئة اهمية أهمية تطوير اداء العاملين بها، ومن أهم أدوات التطوير هي تطبيق جودة حياة العمل، وذلك من خلال مجموعة من الانشطة منها:

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

- تبني رؤية هادفة واضحة ومحددة.
- اتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في عملية صنع القرار .
- ضرورة اقتناع والتزام القيادات بأهمية تطبيق مفهوم جودة حياة العمل.
- توفير الدعم الكافي والمساندة للعاملين من قبل الادارة.
- التدريب المستمر والملائم في ضوء تحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى الهيئة، وعلى مستوى الانشطة والمهام وذلك على المستوى الفردي .
- توفير انظمة عمل فعالة .
- الاعتماد على اسلوب فريق عمل.
- الاستثمار في العنصر البشري على المدى الطويل.

ونموذج الشركات اليابانية: حيث اوضحت الدراسة التي اجراها (Chadhuri,2008) ان النموذج الذي تتبناه الشركات اليابانية يرتكز على عنصرين اثنين هما:

1/ إدراك الادارة ان تحقيق الميزة التنافسية في الاسواق المحلية والدولية يعتمد بصفة اساسية على قدرات الافراد العاملين بتلك الشركات، ومن هنا جاءت اهمية مدى تطبيق نظم العمل العالية الجودة والتي تعمل على تهيئة جودة حياة العمل للعاملين

2/ إدراك الادارة لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري على اعتبار انه استثمار طويل الاجل ويحقق الانتماء والولاء للشركة وهو ما يعود بالنفع على المنظمة في المدى البعيد. (الجمال،2019، ص16) .

7. العلاقة بين تحسين جودة الحياة العمل وزيادة الانتاجية في المنظمة:

اظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة مهمة ووثيقة بين جودة حياة العمل وزيادة الانتاجية، فعندما تسعى المنظمة فعلاً الى زيادة الاهتمام بنوعية حياة العمل، وذلك من خلال عدة عوامل تتمثل بزيادة الاجور والمكافآت العادلة، وخلق بيئة عمل اخلاقية والحفاظ على حقوق العاملين فيها، فضلاً عن ايجاد بيئة عمل آمنة وصحية من خلال الحفاظ على السلامة المهنية للعاملين والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات، وبناء رأس المال الفكري وتقليل ساعات العمل بالمنظمة وتقليل الصراعات بين الادارة والعاملين والسعي الى حل مشكلاتها، بذلك تستطيع المنظمة بالنتيجة الى زيادة الانتاجية فيها لأن العاملين سيسعون الى بذل جهودهم في سبيل خلق ارباح عالية تدر على المنظمة مقابل سعي المنظمة لتلبية حاجات عامليها ، فعندما تزداد الانتاجية ستقل الكلف وستزداد الارباح، وهذا ما سيجعل المنظمة تنظر الى العامل بأنه المورد الاساسي والوسيلة الوحيدة التي ادت الى ذلك(العنزي؛ وسما، 2007 ،ص72)

والجدول التالي يوضح نوعية العلاقة بين جودة حياة العمل والإنتاجية:

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

جدول رقم (1) : العلاقة بين جودة حياة العمل والانتاجية

(البيئة الخارجية) المجتمع	(البيئة الداخلية) المنظمة
الزيادة الحتمية في الانتاجية من خلال: - تقليل الكلف - زيادة الربحية - انتاجية ذات جودة عالية - وهذا بالنتيجة من ستحد من: - الانظمة والقوانين التي يفرضها المجتمع على المنظمة	تحسين جودة حياة العلم من خلال: - زيادة الاجور والمكافآت - إيجاد بيئة عمل أخلاقية - السلامة المهنية - المشاركة في عملية اتخاذ القرارات - بناء رأس المال الفكري - تقليل الصراعات بين الادارة والعاملين وتسويتها.

المصدر:(العنزي،2013، ص284)

الخاتمة:

من خلال ما سبق نستنتج ان تطبيق برامج جودة حياة العمل يؤدي الى تنمية قدرات المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية، فبرامج جودة حياة العمل تعد الركيزة الاساسية لنجاح اي منظمة من اجل تحقيق نتائج جيدة، حيث تسعى هذه الاخيرة الى ازالة كل ما يعيق العاملين في تأدية مهامهم وتوفير كل الظروف الملائمة من اجل تنمية معلوماتهم وتطوير قدراتهم ومن ثم الارتقاء بالأداء الوظيفي بما يخدم اهداف المنظمة خاصة ما يتعلق منها بزيادة الانتاجية والرضا الوظيفي.

- **قائمة المراجع:**

- البربري، مروان حسن. (2016). **دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والإنتاج الفني**،(ماجستير) ،برنامج القيادة والادارة جامعة الاقصى غزة.
- البلبيسي، أسامة زياد. (2012). **جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة**، (ماجستير) في ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، غزة: فلسطين.
- بن خالد، عبد الكريم. (2015). **فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني**، مجلة العوم الانسانية والاجتماعية. (20)، 117-129.
- بن خالد، عبد الكريم. (2017). **جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي**: دراسة ميدانية بالمؤسسات الاستشفائية العمومية لولاية ادرار، (دكتوراه) جامعة وهران 2. الجزائر.
- الجمال، محمد عاطف. (2019). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، (ماجستير) صحة نفسية.
- ديوب، ايمن حسن. (2014). **تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات :دراسة ميدانية**. مجلة جامعة دمشق للعلوم والاقتصادية والقانونية،30 (01)، 195-224
- علي محمد المنان، هويدا. (2018). **جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي-الدور الوسيط لرأس المال النفسي**، (ماجستير) منشورة تخصص العلوم في ادارة الاعمال.جامعة السودان .
- العنزي، سعد؛ علي حمود. (2013). **الفكر التنظيمي في ادارة الاعمال**، ط1، عمان: الاردن: الوراق للنشر والتوزيع.

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)

- العنزي، سعد؛ وسما سعد خير الله الفضل. (2007). **فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة**، مجلة العلوم الاقتصادية الادارية، (13) 45 - 68-85.
- محسن عبد الرحمان، ماجدة. (2013). **جودة حياة العمل وتأثيرها في الاستباقيات التنافسية –دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين للمياه المعدنية لمحافظة دهوك**، مجلة تنمية الرافدين المجلد 35. العدد 112.
- محمد علي الدبابسة، ايمان. (2017). **دور نقابة العاملين في الجامعات الفلسطينية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين**،ر(ماجستير) ،منشورة ، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس.فلسطين
- محمد، عبد اشتيوي. (2014). **اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة**، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية،1(03)، 15-57
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2004). **جودة الحياة وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي-دراسة ميدانية**، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد 02 جامعة الزقازيق، ص ص 253-318
- نشوان، محمد عبد العالي. (2019). **جودة حياة العمل وأثرها على الاداء المنظمي: دراسة استطلاعية في المعهد التقني/نينوى**. مجلة تنمية الرافدين، 38 (121)، 50 -70
- هاشم، عيسى عبد الرحمان ابو حميد. (2017). **أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية في جامعة الاقصى بغزة**. (ماجستير) قسم ادارة الاعمال منشورة. الجامعة الاسلامية. غزة فلسطين .
- Sasan, Balgizadeh, Yahya,Gordani.(2012).Motivation and Quality of Work life among Secondary school EFL Teachers, Australian journal of Teacher Education ;Vol.37,Article 3.

Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)