|  |
| --- |
| بحث حول جودة الحياة الوظيفية |
| **تحت اشراف الاستاذة المحترمة مليكةعلالي** |
| **من اعداد الطالبة –نويوة عبير-محبوب اسماء-يعقوب رميساء** |

07/07/2020

**قسم تسيير الموارد البشرية**

**الخطة .**

* **المقدمة**
* **المبحث الاول مفاهيم حول جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الاول نبذة تاريخية حول جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الثاني مفهوم جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الثالث اهمية واهداف جودة الحياة الوظيفية**
* **المبحث الثاني عناصر وعوامل جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الاول عناصر جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الثاني عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية**
* **المبحث الثالث عوائق و برامج جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الاول عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية**
* **المطلب الثاني برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية**

**الخاتمــــــــــــــــــــــــــــــــة **

و العلاقات التنظيمية و الشخصية الداخلية ، والتي لها أهمية كبيرة في حياة الأشخاص .

و يرى ديوب جودة الحياة الوظيفية على انهاعملية مخططة طويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير مسئولة عن تحقيق الرضا

الوظيفي للعاملين ، و احداث التوازن بين الحياة الوظيفية و الأسرية للعاملين ، حيث تقوم على العدالة الاجتماعية و الحفاظ على

كرامة العاملين ، بما يتفق مع الاستراتيجية المؤسسة و ثقافتها السائدة ، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة و آمنة ، لرفع مستوى

العاملين و توفير البيئة التنظيمية المناسبة لنقل المؤسسة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح بمزيد من التطور و النجاح في العمل .

جودة الحياة الوظيفية عبارة عن توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي ، من خلال توفير مكافآت ،

و الأمن الوظيفي ، و فرص النمو ، و السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات ، و تعزيز التعاون ، و تحقيق العدالة بنظام

الاجور فضلا عن سلامة بيئة العمل ، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين ورغباتهم ، و بما يحقق ردود على إيجابية تتمثل بسعيهم

لزيادة الإنتاجية .

و من خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن جودة الحياة الوظيفية هي عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن.

بين متطلبات الحياة الوظيفية و الشخصية للموظفين ، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية و العدالة التنظيمية ، و تحقيق الأمن

الوظيفي و العدالة في نظم الاجور و الحوافز ، و الترقيات المبنية على اساس الكفاءة و المهنية ، و التكامل الاجتماعي في عمل.

المنظمة ، وتأمين ظروف عمل مناسبة و آمنة لهم ، من أجل رفع مستوى معيشتهم ، وتوفير البيئة التنظيمية الملائمة من خلال

المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا و الأمان الوظيفي ، فيبذل أقصى جهد ممكن في

خدمة المؤسسة لنقلها لمزيد من التطور و النجاح ، و العمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها و كذلك تقدم أدائها

التنافسي.[[1]](#footnote-1)

** المبحث الثاني عناصر و ابعاد و عوامل جودة الحياة الوظيفية.**

**المطلب الاول** ابعاد و عناصر جودة الحياة الوظيفية

***1. ابعاد جودة الحياة الوظيفية و تتضمن عناصر الحياة الوظيفية ابعاد و معاني مختلفة طبقا لاختلاف طبيعة العمل و الباحثين معا حيث تتفاوت اهمية و اولوية كل عنصر من هذه العناصر و ذكر بعض الباحثين بعض التعريفات حول عناصر الحياة الوظيفية كالتالي***

**\*وذكر والتون بانها تمثل كل العناصر التالية عدالة الاجر و التعويض ظروف العمل صحية و امنة الفرص المتاحة لتنمية و تطوير القدرات البشرية الفرص المستقبلية للنمو و الامان الوظيفي .**

**-و راى اسفار ان عناصر جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الصحة و السلامة الاقتصاد و العائلة الاحتياجات الاجتماعية تقدير الذات الادراك و المعرفة .**

**-حتى و ان اختلف هذا المفهوملدى الافراد حسب مستوياتهم و اعمارهم و اجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات او العناصر الاساسية الظاهرة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين و التي تتمثل في**

**\*نوعية العلاقات الاجتماعية المتمثلة في الاعتراف بالعمل الاحترام الاصغاء الى الانشغالات احترام الزملاء و اوقات العمل.**

**\*نوعية منظمة العمل نوعية تعليمات العمل قدرة المنظمة على الدعم و المساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي مسار التقدم الوظيفي العراقيل و الصعوبات الارهاق في العمل.**

**\*لتوافق بين حياة العمل و ساعات العمل وتيرة و ساعات العمل الحياة الاسرية الترفيه ووسائل النقل .[[2]](#footnote-2)**

**[[3]](#footnote-3)**

**المطلب الثاني عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية**

**1-عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية**

**تتناول جودة حياة المهنية الجهود و الانشطة المنظمة التي تستخدمها ادارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية افضل للعاملين قصد اشباع احتياجتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة و من بين هذه العوامل**

**1.1-نظام الاتصالات**

**تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلفة الانشطة الاتصالية الرسمية و التي يعرفها بانها تبادل المعلومات او نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة .**

**1.2-نظم المقترحات**

**ان جودة حياة العمل الجيدة و برامج مشاركة العاملين تفترض ان العاملين لدهما افكار جديدة و ان مسؤلية الادارة هي متابعة و تطبيق هذه الافكار نظما لمقترحات تعرض طريقة منظمة لجمع افكار العاملين معظم النظم تعالج بطريقة "صندوق الاقتراحات" .**

**3.1-مجهودات المنظمة**

**ان جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية و ذلك من خلال الاستخدام الامثل لقدراتها التنظيمية ة الادارية لتسسير و ترشيد سبل التوفيق بين اهداف العاملين و اهداف المنظمة .**

**المبحث الثالث : عوائق و برامج تحسين جودة الحياة الوظيفة.**

**المطلب الأول :عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفة.**

**أجريت دراسة عن جودة الحياة الوظيفة و كشفت الدراسة أن من العوائق الرئيسية لتحسين جودة الحياة الوظيفة هي**

• **بيئات العمل السيئة .-**

**• عبئ العمل.-**

**• عدم القدرة على تقديم الرعاية .-**

**• عدم التوازن بين العمل و الأسرة .-**

**• الافتقار إلى الاعتراف بالنفس. • -العالقات السيئة بين المشرف و الزملاء.**

**• صراع الدور و عدم وجود فرص الاكتساب مهارات جديدة •- العزلة المهنية.**

**• -موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في بيئة العمل و منح العاملين فرصة للتعبير عن آرائهم .-**

**• -موقف الاتحادات و النقابات العمالية من أن برامج تحسين و تطوير جودة الحياة الوظيفة هدفها تحقيق الربحية دون دفع عوائد ربحية للعمال.**

**• -خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين و تطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح.[[4]](#footnote-4)**

**المطلب الثاني : برامج تحسين جودة الحياة الوظيفة.**

**-بالرغم من التقدم التقني يبقى دور الموارد دورا فعال في تخطيط و تنفيذ نشاطات المنظمة ،لذا بات لزاما على المنظمة وضع هدف لتحسين جودة الحياة الوظيفة ضمن أسبقيات أهداف الاستراتيجية خاصة في بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة و تسابق مستمر بين المنظمات في الحصول على أهم مورد لعملياتها و هو المورد البشري ، و أن الهدف الأساسي من محاولات تحسين جودة حياة العمل تتمثل في إعداد قوة عمل مندفعة و محفزة ذات ولاء عالي أعمالها و على درجة عالية و قدرة فائقة الإبداع و الابتكار فجوانب العمل المحسنة لدى الأفراد تتحقق من خال توافر المؤشرات التالية : • الإشراف الجيد على العاملين • ظروف نفسية و اجتماعية جيدة.**

**• وظائف تتميز بدرجة عالية من المتعة و المكافأة • عالقات عمل**

**جيدة • مشاركة عالية و كفؤة في صنع القرارات**

**• قدرة عالية في التكيف مع الظروف البيئية و حيث أن نجاح التطبيق برامج**

**ان تحسين جودة الحياة الوظيفة يعتمد عادة على ثالث أطراف رئيسية هي : الأفراد العاملين و كفاءة إدارة الموارد البشرية والدعم المادي والمعنوي للبرامج من قبل الإدارة العليا إن من مستلزمات برامج تطبيق جودة حياة العمل تتمثل في: • تحسين العالقة بين المديرين و العاملين • الاهتمام بمصلحة حقوق العاملين**

**• اعتماد قنوات اتصال واضحة • إعادة النظر بأنظمة الرواتب و الأجور و الحوافز • إعادة تصميم الوظائف [[5]](#footnote-5)• منح فرص المشاركة في القرارات و قبول الاقتراحات.**

**الخاتمة** **من خلال الدراسات المتعلقة بالجودة في الحياة المهنية نجد إن جانب النوعية في العمل يعتبر عامل مهم يؤثر على العوامل التنظيمية الأخرى كالاتصال التنظيمي والقيادة والرضا المهني والفعالية و المهنية والكفاءة الإنتاجية و الأداء المتميز وقد عولج هذا الموضوع انطلاقا من مختلف المقاربات والمجالات الأخرى ففي المجال التربوي نجد أن الكفاءة والفعالية التربوية هي نتيجة تحسين الظروف المهنية و البيداغوجية لجل الأقطاب التربوية، أما الناحية الاقتصادية فان النوعية في الحياة المهنية تعتبر مؤشرا على النمو الاقتصادي مهما تحسين الظروف المعيشية مثل الأجور والحوافز وتحسين المناهج التسيرية تفعيل منظومة التكوين والتطوير من اجل الزيادة في الإنتاج في ظل المنافسة المفروضة أما من الناحية الاجتماعية فان الاندماج الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية والإنسانية وتبنيي الثقافة المتبعة في المنظمة والتقيد بالقوانين السارية والشعور بالانتماء والولاء في أي مؤسسة هدف يصبو اليه موضوع الجودة في الحياة المهنية.**.

1. **مرجع سابق نفسه**  [↑](#footnote-ref-1)
2. 1-**عبد الرحمن تيشوري، جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا وشركاتنا الموقع الالكتروني لمجموعة إدارة الموارد البشرية   H:\showthread.php.htm تاريخ التصفح   17/11/2011** [↑](#footnote-ref-2)
3. **مرجع سابق نفسه** [↑](#footnote-ref-3)
4. **-  مروان طاهر الزعبي جودة علاقات العمل الاجتماعية و علاقتها بمستوى الالتزام الوظيفي و الرفاه النفسي للموظفين الجامعة الأردنية – كلية العلوم الاجتماعية .** [↑](#footnote-ref-4)
5. 1-**عبد الرحمن تيشوري، جودة حياة العمل وأهمية إشاعة هذه الثقافة في مؤسساتنا وشركاتنا الموقع الالكتروني لمجموعة إدارة الموارد البشرية   H:\showthread.php.htm تاريخ التصفح   17/11/2011** [↑](#footnote-ref-5)