

آليات المناخ التنظيمي لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في التنظيمات

Mechanisms of organizational climate to achieve quality of career in organizations

يعقوب سالم*

جامعة الوادي (الجزائر)، salem-yakoub@univ-eloued.dz

تاريخ الاستلام : 2021/05/21 ؛ تاريخ القبول : 2021/10/29

ملخص :

تركز هذه الدراسة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال مقارنته بالمناخ التنظيمي، حيث تم التركيز على أبعاد ومؤشرات جودة حياة الوظيفية وعوامل نجاحها كنظام الاتصالات ثم دراسة مؤشرات قياس جودة الحياة الوظيفية، إضافة إلى التركيز على عوائق جودة الحياة الوظيفية في المنظمات. وهو ما تعني المؤسسات والمنظمات الحديثة اليوم بتنمية مواردها البشرية التي تعمل فيها، باعتبار أن العنصر الإنساني يمثل أحد الركائز التي تقوم عليها المنظمات كركيزة من عناصر الإنتاج بصرف النظر عن طبيعة النشاط التي تقوم به هذه المنظمات، وما تواجهه في العصر الواحد والعشرين من تحديات جديدة تختلف عن تلك التي كانت تواجهها خلال العقود المنصرمة.

الكلمات المفتاحية : جودة الحياة الوظيفية ؛ المناخ التنظيمي ؛ الموارد البشرية.

Abstract :

This study focuses on the concept of quality of job life through its approach to the organizational climate, where the focus was on the dimensions and indicators of the quality of career life and its success factors such as the communication system, then studying indicators for measuring the quality of job life, in addition to focusing on barriers to quality of career in organizations. And modern organizations today are developing their human resources in which they work, considering that the human element represents one of the pillars on which organizations are based as a pillar of the elements of production, regardless of the nature of the activities carried out by these organizations, and the new challenges they face in the twenty-first era that differ from those that were previously She has been facing it over the past decades

Keywords: Quality of career; Organizational climate; Human resource.

1- مقدمة

لا يمكن أن نخفي اليوم بأن الشغل الشاغل لدى الكثير من المفكرين والباحثين في مجال العلوم الانسانية والدراسات الاجتماعية هو البحث عن مختلف الوسائل والأدوات التي من شأنها أن تطور قدرات الأفراد وكفاءاتهم المهنية والبحث عن الظروف والأوضاع التنظيمية التي تساعد على القيام بأعمالهم بشكل جيد.

إن الحقبة الأخيرة لهذا القرن وما تشهده المنظمات المعاصرة لمحاولة إيجاد كل ما له صلة يساعد ويكيف ظروف العمل، وهذا نتيجة كبر وتوسع حجم المؤسسات بالإضافة إلى اعتبار أن المنظمة تتكون من الموارد المادية فهي من جانب آخر تقوم على مواردها البشرية في الأساس، إذ أصبح ينظر إليها في الآونة الأخيرة من طرف الباحثون على أن سر نجاح هذه المنظمات اليوم بالأساس إلى مدى وجود الظروف والمناخ الايجابي الذي يساعد العمال على أداء وظائفهم على أكمل وجه، وما قد توفره من جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

فانطلاقاً من أن المناخ باعتباره تعبير مجازي يتعلق بالبيئة والطبيعة الجغرافية، وعندما يستعمل هذا المصطلح في الإدارة فإننا نعني به الظروف والبيئة لمكان العمل وكل ما يحيط بها ومنه تفاعل هذه الظروف مع بعضها البعض.

2- ماذا يقصد بالمناخ التنظيمي في المنظمات:

إن قدرة أي المؤسسة على البقاء والتميز ونجاحها في صياغة طريقة فعالة للأداء هو من أهم التحديات التي تواجهها اليوم إذا أرادت الاستمرار وتوفير المناخ التنظيمي الملائم لدى الأفراد لجعلهم يمارسون أعمالهم بكفاءة وتحفيز أكبر للإبداع والقيام بأدائه الوظيفي على أكمل وجه. وعلى هذا الأساس يعد المناخ التنظيمي واحد من تلك المتغيرات التي يدرسها في شكل قضايا سوسيو-تنظيمية، حيث يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة الخصائص البيئية للعمل ويؤثر على قدرة الأفراد على التواصل والإبداع والقيام بأدائهم الموكلة لهم، فالمناخ التنظيمي الجيد يشعر الأفراد بأن العمل يوفر لهم فرصاً للتطوير الذاتي والعمل الجماعي، وبالتالي تغيير سلوكهم واتجاهاتهم.

1.2- مفهوم المناخ التنظيمي:

المناخ: "هو حالة الجو لفترة زمنية محددة، إلا أنه تم تجاوز هذا المفهوم ليستخدم إدارياً وتنظيماً، حيث يشير إلى محصلة العلاقات الاجتماعية المستمرة بين العاملين في المنظمة والتي تشكل بدورها أنماطاً سلوكية للنظام الاجتماعي التنظيمي." (موسى، الجزاوي، ص 397).

-عرفه الطويل بأنه " مجموعة الخصائص التي يدركها ويشعر بها العاملون في النظام بما تميز بيئة العمل فيه سواء شعر العاملون بذلك بصورة مباشرة أم غير مباشرة ويكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم " (صالح، 2004، ص140).

- كما أن هناك من قال بأن مفهوم المناخ التنظيمي تعبير مجازي يستخدم في الإدارة للدلالة على مجموعة العوامل التي تميز بيئة العمل والتي تؤثر في سلوك العاملين.

- فهو " مجموعة الخصائص التي تميز المنظمة الداخلية والتي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمة واتجاهاته وآرائه " (محمد، 1999، ص303).

وعليه يمكن أن نستشف تعريف إجرائي من التعاريف السابقة في:

يعتبر المناخ التنظيمي مفهوما مجازا وذلك لأن مفهوم المناخ بالمعنى الحرفي يتعلق بالبيئة وبطبيعة المناخ العام وبالتالي فإن المناخ التنظيمي يقصد به التعبير عن التنظيم ككيان مؤسسي أو عضوي وذلك لإضفاء صفة التفاعل مع البيئة المحيطة تأثيرا باعتبار أن أي منظمة مكان يسوده علاقات تأثر وتأثير من خلال التفاعل بين العاملين.

2.2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يؤكد على المعنى المركب من عدة أبعاد تشير في بعض الأحيان إلى بعض العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من أجل بناء نسق مفاهيمي وقابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني والمشاركة في العمل، التحفيز، والإنتاجية، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعمال ضمن محيط المنظمة، وتطوير القدرات، التوافق بين الحياة في العمل وخارجها.

2.3- تعريف جودة الحياة:

هو مفهوم يستخدم للتعبير عن رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، وهو إحساس الفرد بالسعادة والرضا في ضوء ظروف الحياة السائدة. (شيخي، 2014، ص74).

2.4- تعريف المورد البشري:

الموارد البشرية هي مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم خبرتهم سلوكهم اتجاهاتهم وطموحهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية وتستعمل المنظمة هذه الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها وتصميم وتنفيذ استراتيجياتها. (حمداوي، 2004، ص 25).

2.5- تعريف جودة الحياة الوظيفية :

يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعمال، بانتهاج سياسات تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم.

تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

هي مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابا على إنتاجية المنظمة وذلك من خلال توفير العوامل البيئية المرضية والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا

العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وزيادة مشاركة العاملين في القرارات التي تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية والاستخدام الأمثل للموارد البشرية.

تركز جودة حياة العمل على مدى قيام المنظمة بتوفير حاجات العمال من حيث الأمن، الأمان، وتحقيق الرضا الوظيفي. كما تعتبر أنها العملية التي تستجيب بها المنظمة لحاجات العمال، وذلك بتطوير وإيجاد آليات تسمح للعمال بالمشاركة في اتخاذ القرارات وصياغة حياتهم في العمل. (سيد محمد، 2008، ص 5-7).

3-أبعاد نوعية تحقيق الحياة الوظيفية بالمنظور الشامل:

لقد حدد الباحثون ومنذ مطلع خمسينيات القرن الماضي، ولوقتنا هذه الأساليب المختلفة لأبعاد نوعية حياة العمل الشاملة، ولذلك فقد تم الاعتماد على الأبعاد المحددة من قبل (Walton) كمرجع أساسي لتحليل في البحث، وسيتم بذلك إيضاح نبذه عن جميع أبعاد نوعية حياة العمل الشاملة من وجهة النظر المختلفة للباحثين. ولهذا سنحاول التطرق إليها كمقاربة لتحقيق وتحسين الحياة اليومية في مجال العمل لضمان الاستقرار وتحسين وزيادة الفعالية التنظيمية للمنظمة: (العنزي، 2013، ص 288).

1.3- كفاية الراتب وعدالته:

تهتم اغلب المنظمات اليوم بنظام الأجور والرواتب وعدالته وتخصص لذلك الوقت والجهد الكبير في سبيل بناء وتقويم أنظمة دفع فاعلة تضمن العدالة في التوزيع، ولذلك فأى منظمة تسعى إلى بناء نظام ناجح للأجور والرواتب عليها الاستعانة بمجموعة متخصصة من الخبراء والمستشارين في هذا المجال وذلك لما يضمن تحقيق عدالة، إذ يعد هذا البعد كحد أدنى الذي لا بد من وجوده وليس كرما أو عطايا من الإدارة على العاملين، وهو ما يتضح بعد كفاية الراتب وعدالته والأكثر تأثير في نوعية الحياة الوظيفية للعاملين.

2.3- صحية ظروف العمل :

أصبح اهتمام أي منظمة في الوقت الحاضر منصبا على كيفية بناء بيئة عمل تضمن توافر السلامة المهنية فيها، كعنصر أساسي للعاملين وهذا ما يتجسد كبعد للمناخ التنظيمي في العمل، إذ ينبغي أن تسعى المنظمة جاهدة إلى إيجاد بيئة عمل صحية وأمنة لتجعل العاملين فيها يعملون فيها بثقة وبدون خوف من أي إصابة أو أضرار سعيًا لتجنب الأمراض فضلا عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والإصابات الجسدية.

3.3- فرص استغلال القدرات وتطويرها :

تتجلى أهمية هذا البعد بتشجيع العاملين نحو تطوير قدراتهم ومهاراتهم المعرفية، فضلا عن أن هذا البعد يتمثل بالحد الذي يضم فيه العمل نشاطات التخطيط والتنفيذ والتي تسمح باستقلالية وسيطرة ذاتية من الإدارة والعاملين في المنظمة، وهو ما يشير بان ما إن ساهمت هذه المنظمات في إشراك العاملين في الفعالية التنظيمية وتطوير قدراتهم البشرية عن طريق تصميم برامج التدريب، وهو ما يحقق توسيع قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم من اجل مواكبة جميع متطلبات العمل، إذ تعد برامج التدريب جزء من عملية التطوير

الشاملة للعاملين في المنظمة وبالتالي توفر مناخ تنظيمي ايجابي يساعد على الإبداع وزيادة القدرات الأدائية لوظائفهم وأعمالهم ورفع مستويات الإنتاجية فيها.

4.3- فرص النمو الوظيفي:

يمثل هذا البعد مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية، ومن هذه المجالات :

- حق التنظيم: إذ يحق للعاملين أن ينظم ضمن تنظيمات مهنية، فهو يعد حق أساسي لكل عامل في المنظمة تكون وظيفته الأساسية تمثيلهم أمام المديرين وحماية حقوقهم.
- حق تقديم الشكوى: إن من حقوق العاملين تقديم الشكاوي لدى مديريهم وذلك في حالة الضرر .

ومن ذلك يمكن ان نلاحظ بان الارتقاء بالتنظيم داخل المنظمة بهذا البعد يوفر الفرصة للنمو والارتقاء داخل المنظمة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم لإظهار مهاراتهم وقدراتهم فيها.

5.3- التكامل الاجتماعي:

يشمل هذا البعد تصميم الهيكل التنظيمي والذي هو احد المؤشرات الرئيسية لتحقيق المناخ التنظيمي إذ يعطي للإدارة والعاملين فيها الحرية المتكاملة بالعمل وتشهد فيه أعضاء المنظمة دعم الجماعة والإحساس بها ، وهو يمتد إلى ما وراء جماعة العمل مباشرة، ويشمل التكامل الاجتماعي في المنظمة على تشكيل أو تنظيم مجموعة من العاملين يحكمون أنفسهم ذاتيا ويسعون لحل مشكلات العمل فيها بالمشاركة مع الإدارة مما يجلب الابتكار والإبداع معاً، ويحقق تنمية متكاملة وعلاقات مترابطة داخل العمل تتمثل بالثقة والتعاون المتبادل فيما بينهم .

6.3- التمسك بمبادئ العمل التنظيمي:

يشير هذا المبدأ إلى أن للعامل تنظر إليه المنظمة بأنها مسؤولة اجتماعيا وأخلاقيا عن حياة عاملها طوال مدة بقائهم فيها، وعلى أساس هذه المسؤولية يظهر العاملون التمسك الأكبر بمبادئ العمل التنظيمي، وهذا مرتبط بالأساليب التي تستعملها المنظمة في تطبيق خطوات النجاح في العمل والحياة الخاصة.¹² إن أي منظمة تسعى لتحقيق الحياة الوظيفية لابد من توفير المناخ الايجابي الذي يضمن لها توفير وتحسين الحياة الوظيفية للعاملين من الأمان الوظيفي إلى الأجور المناسبة لقدراتهم والتدريب الجيد الفعال والمشاركة وتحويل الصلاحية، والتي ستمكن بالنتيجة من الحفاظ على كل عاملها من خلال إشباع حاجاتهم ورغباتهم فضلا عن حل مشكلاتهم جميعا، وهذا ما سيؤدي بالنتيجة الى تقليل الفجوة الحاصلة بين المنظمة والعاملين في العمل.

4- أهم الأنشطة الممارسة لتفعيل الحياة الوظيفية ونتائج الاهتمام بها:

إن التركيز على المفاهيم السابقة الذكر لتحقيق جودة الحياة الوظيفية سنلمس وجود اختلافات كثيرة في وجهات النظر، فمنهم من ركز على العاملين فقط كعنصر أساسي في العمل وينبغي السعي لإشباع متطلباتهم جميعا ، وفي ظل سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وللتخفيف من حالات التوتر

والصراعات واشتداد المنافسة أصبح الاهتمام بجودة حياة العمل وتعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات. (الغالبى، العمري، 2008، ص259).

فهي تعمل على توفير الخدمات اللازمة للمورد البشري لتحسين مستواه المعيشي وتحقيق جودة الحياة العاملين وتوفير مناخ عمل مناسب لاستقطاب الموارد البشرية وتوظيفهم وتحقيق التزامهم الوظيفي والانتماء والولاء التنظيمي ورضاهم الوظيفي، وذلك من خلال التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة وعلى الرغم من تلك الاختلافات في جودة الحياة الوظيفية إلا أن اغلب الباحثين اتفقوا نسبيا على عناصر أساسية حددت على النحو التالي:

- ديمقراطية الإدارة بكل مفاهيمها.
- مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- خلق ظروف عمل أكثر إنسانية.
- تعزيز التعاون وتشجيع التآلف والمودة.
- تحقيق العدالة في الأجور والمكافآت .
- بناء مناخ أخلاقي تنظيمي يتمثل بتوافر السلامة والأمان للعاملين جميعهم.

وهذا لا يتأتى إلا بتحقيق التكامل والترابط بين هذه العناصر والأنشطة والتي تكون كمحفز أساسي للعاملين في المنظمة ، وتمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات ، إذا ما طبقت بأسلوب صحيح من الإدارة والعاملين على حد سواء وذلك للسعي لإرضاء كافة الأطراف العاملة في المنظمة ، ومن الضروري أن تسعى المنظمة جاهدة للاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية لعاملها ، وتبقى النشاطات الممارسة سوى محاولات منتظمة من جانب المنظمات لمنح العاملين فيها فرصة اكبر للتأثير على نوعية العمل ، وتبقى واسعة النطاق جدا فعلى سبيل المثال تشكيل لجان مشتركة لإدارة الموارد البشرية واتخاذ قرارات بخصوص المشاريع الواجب رصدها وتنفيذها، فضلا عن إدخال ما يسمى بالمرونة في الوقت ، أي إن العاملين لا يعملون ساعات محددة وثابتة طوال ما هم داخل المنظمة، إما على تقليل ساعات الدوام الرسمي أو زيادتها على الحد المطلوب عندما يتطلب العمل ذلك ، وتعمل المنظمة جاهدة على وضع خطط محددة للقيام بدفع الأجور والمكافآت على أساس ما يعرفه العامل وليس على أساس ما يعمله. وهناك من يرى بأنها تحقق العوائد الآتية :

- توفير مختلف الخدمات التي تساهم في دعم العمال وتحقيق درجات عالية لديهم من الرضا الوظيفي مثل خدمات النقل والسكن والحضانة والترفيه والعطل، ودعم أبناء العمال وغيرها.
- الالتزام بتطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بقانون العمل.
- دمج الثقافة المحلية وثقافة مختلف العاملين في ثقافة المنظمة، بما يعالج مشكلة التنوع الثقافي.

- اعتماد إدارة المؤسسة أثناء عملية التوظيف على الشفافية والنزاهة والعدالة في مختلف أنشطتها (استقطاب، اختيار، تعيين وتوظيف) والحفاظ على سرية المعلومات الشخصية للمترشحين والالتزام بالرد وفق اعتبارات قانونية وأخلاقية.
 - توفير مناخ وظيفي عادل الذي يحترم الحرية الفردية.
 - إتاحة المكونات الوظيفية المتنوعة والتي تتسم بالثراء.
 - وجود جداول وساعات عمل مناسبة لظروف الأفراد.
 - وجود الوظيفة التي تشجع الأفراد على بناء المعارف والمهارات.
 - توفير الظروف الآمنة والصحية.
 - التزام المنظمة بمسئولتها تجاه مجتمعها.
 - الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
 - عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
 - إتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
 - توفير فرق عمل متكاملة.
 - إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة.
 - العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصيتهم.
 - تسعى العديد من المؤسسات لامتلاك نظم تكنولوجية متقدمة (الآلة) أو إدارية متقدمة (نظام الجودة الشاملة) لغرض زيادة قدرتها التنافسية إلى جانب تدعيم القدرات البشرية القادرة على استيعاب التكنولوجيا الحديثة وتعظيم الاستفادة منها.
 - تساعد في تنظيم الفاعلية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.
 - و التأثير الايجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.
- إذن جودة حياة العمل مرتبطة ببيئة العمل والظروف العمل والمركز الاقتصادي للمؤسسة وسمعتها في السوق ومدى التزامها بتطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة نحو الموارد البشرية العاملة بها والمجتمع العاملة فيه. لضمان نجاح برامج جودة حياة العمل يتطلب تأييد الإدارة وتدعيمه للبرامج المسطرة.
- وبهذه الأنشطة التي يمكن الأخذ بها كنماذج التي تؤدي بالعاملين وتعتبرهم عناصر رئيسية في المنظمة ويصبح هم الثروة الحقيقية لنجاح أي منظمة، ولذلك يجب أن تسعى المنظمة جاهدة إلى تطويرهم وزيادة تدريبهم باستمرار لتطوير مهاراتهم ومعارفهم، والمبني على شبكة تكاملية مبنية على الثقافة والمعرفة ومؤسسة على الثقة المشتركة بين العاملين في المنظمة، وبذلك ستكون الثقة والمشاركة بالقرارات المتخذة.

5- معوقات السلبية للمناخ التنظيمي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة:

إن من أهم التحديات التي تواجه المنظمات وفقاً لمفاهيم فرق العمل يتمثل في تحدي ردم الفجوة بين متطلبات المنظمة ومهارات العاملين ، والاستخدام الأمثل للتقنيات المتطورة والحرص على الكفاءات الوظيفية المتميزة التي تحقق أهداف المنظمة ، ففي المنظمات الناجحة تعتبر العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين هي حجر الأساس لنجاح فرق العمل المختلفة ويلعب القائد أو المدير دور مهم في تطوير هذه العلاقة في مناخ من الثقة المتبادلة والاحترام والفهم الشامل لاحتياجات كل من المنظمة والفرد وذلك لخلق بيئة ملائمة لتحقيق أهداف وتوجهات الإدارة العليا للمنظمة وفي نفس اللحظة يتم تحقيق أهداف وتطلعات العاملين .

المعوقات الثقافية :

ثقافة المناخ التنظيمي قد يطغى عليها ثقافة الفردية والتنافس والتركيز على الإنجاز الشخصي ويكون الحديث عن فرق العمل كمفهوم حديث سطحي بعيد كل البعد عن الإلمام بفوائد المفهوم أو وجود الدافع للعمل به . إن إيمان القادة والمدراء (صناع القرارات) بمنهجية فرق العمل كأسلوب إداري يؤدي إلى اعتقادهم بأهميتها وهذا الاعتقاد يخلق الدافع للبحث بجدية عن الفوائد والمنافع ومن ثم تحدد الاحتياجات التي يمكن تحقيقها من خلال فرق العمل المختلفة ، وعلى العكس من ذلك فإن افتقار القادة والمدراء لهذا الأمر بوجود ثقافة تنظيمية تمنع العمل على شكل فرق عمل .

وقد تأخذ معوقات تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية أشكالاً وأنماطاً كثيرة بوجه عام إلى ضعف في تطوير الموارد البشرية وضعف انتشارها ، لذلك يمكن لإدارة أي منظمة إيجاد طرق مختلفة لتحسين جودة الحياة الوظيفية بالمنظمة ولمواجهة التحديات التي تواجه تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة الوظيفية ، إضافة إلى ذلك انه كلما استطاعت إدارة المنظمة وضع الطرق والأساليب الكفيلة بالسيطرة ومواجهة التحديات التي من شأنها عرقلة عمل الأفراد أثناء أداء العمل كلما أدى ذلك إلى نجاح المنظمة وزيادة قدرتها التنافسية .

6- الخلاصة:

من خلال ما تم تقديمه في هذه القراءة السوسيو تنظيمية والتي تم التطرق فيها إلى آليات المناخ التنظيمي ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية ، نجد أن جانب النوعية والجودة في العمل يعتبر عامل مهم يؤثر على العوامل التنظيمية بمختلف أبعادها كالاتصال التنظيمي والقيادة والفعالية والكفاءة المهنية، وجودة الحياة الوظيفية لا تتأتى إلا بتحسين المناهج التيسيرية وتفعيل منظومة التكوين والتطوير ، وتحقيق الاندماج الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية والإنسانية وتبني الثقافة المتبعة في المنظمة والتقيد بالقوانين السارية والشعور بالانتماء والولاء في أي مؤسسة هدف يصبو إليه موضوع الجودة في الحياة المهنية.

وهذا ما أكدته هذه الدراسة على أن لمناخ العمل دوراً كبيراً ورئيسياً في نجاح أداء العاملين، والتي في الأخير نصل إلى نتيجة لا محال وهو تحقيق التنمية المستدامة في جميع المجالات والجوانب المختلفة ، باعتبار ذلك أن لبيئة العمل التي تقل فيها ضغوط العمل والذي يصل بنا إلى نتيجة كذلك مؤداها ونوصي بها وهو الولوج إلى تحقيق المناخ الملائم الذي يساعد العاملين في جميع المجالات في مؤسساتنا

إلى نجاحه وفعالته، وإعادة الاعتبار والقيمة إلى دور الجامعة كمؤسسة تؤهل الإطارات من خريجها في الأسواق المهنية لإنجاح مؤسساتنا وتحقيق التنمية المستدامة.

- الإحالات والمراجع :

- المدهون، موسى. الجزراوي، إبراهيم. تحليل السلوك التنظيمي: سيكولوجيا وإداريا للعاملين والجمهور. ط1، عمان، الأردن: المركز العربي للخدمات الطلابية.
- الطويل، هاني. عبد الرحمن، صالح.(2004). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي: سلوك الأفراد والجماعات في التنظيم. ط3، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- المغربي، كمال محمد.(1999). السلوك التنظيمي: مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع.

- شيخي، مريم طبيعة.(2013-2014). العمل وعلاقتها بجودة الحياة، دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر: مذكرة لنيل شهادة ماجستير، علم النفس الانتقاء والتوجيه.

- حمداوي، وسيلة.(2004). إدارة الموارد البشرية، الجزائر: مديرية النشر لجامعة قلمة.

- عبد الحميد، عبد الفتاح المغربي.(2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي، ' دراسة ميدانية، مصر: مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني، جامعة الزقازيق، كلية التجارة.

- سيد محمد، جاب الرب.(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال. لبنان: مطبعة العشري.

- سعد علي، حمود العنزي.(2013). الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، ط1، عمان، الاردن: دار الوراق للنشر والتوزيع.

- طاهر محسن، منصور الغالبي. صالح مهدي، محسن العمري.(2008). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. ط2، دار وائل للنشر.