

الأسس الثقافية لجودة حياة العمل، دراسة: أنثروبولوجية- نفسية

The cultural foundations of the quality of work life, (an anthropological-
psychological study).

مسكير أيوب*، جامعة 20 أوت سكيكدة (الجزائر)، a.mecikar@univ-skikda.dz

هادف رانية، جامعة 20 أوت سكيكدة (الجزائر)، raniaha2014@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/30

تاريخ القبول: 2023/06/14

تاريخ الإرسال: 2023/05/03

ملخص:

تناولنا في هذه الدراسة موضوع جودة حياة العمل وأسسها الثقافية، نظرا لقيمة هذا الموضوع على حياة الموارد البشرية داخل التنظيم وحتى على إنتاجية المؤسسات وسمعتها وميزتها التنافسية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة جودة حياة العمل، خصائصها، مستوياتها وأبعادها وكذلك أهم معيقات تطبيقها، أما الجانب المهم والذي بدورنا أسقطنا عليه الضوء يكمن في العلاقة بين جودة حياة العمل والثقافة التنظيمية المؤسسية وأثار هذه الأخيرة على جودة الحياة العملية باعتبار أن منظومة القيم والعادات والتقاليد والمعتقدات والمعاني داخل التنظيم في سياقها الصحيح المهجي تلعب دورا بارزا في تقويم سلوك العاملين والحفاظ على صحتهم النفسية وعدم التعرض للضغوط وأعباء العمل وكذلك فتح المجال لهم للإبداع والتميز وتحسين الأداء مما يزيد من فعاليتهم وولائهم والتزامهم نحو مؤسساتهم المنتمين لها.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، المؤسسات، العمال، الثقافة التنظيمية، القيم

* المؤلف المرسل .

Abstract:

In this study, we talked about the issue of the quality of work life and its cultural foundations, and this has a value on the life of human resources within the organization and even on the productivity of institutions, their reputation and their competitive advantage, as this study aimed to know the quality of work life, its characteristics, levels and dimensions And also the most important obstacles to its application. As for the important aspect, which in turn we shed light on lies in the relationship between the quality of work life and the institutional organizational culture and the effects of the latter on the quality of working life, given that the system of values, customs, traditions, beliefs and meanings within the organization and in its context The correct and systematic method plays a prominent role in correcting the behavior of workers, preserving their psychological health, and avoiding exposure to pressures and workloads, as well as opening the way for creativity, excellence, and improving performance, which increases their effectiveness, loyalty, and commitment towards their institutions to which they belong.

Keywords: quality of work life, institutions, workers, organizational culture, values

مقدمة:

يشهد العالم تغيرات عديدة و متسارعة في شتى المجالات إقتصادية منها و سياسية ، تنظيمية ، إجتماعية ، ثقافية وغيرها ، كما أدت العولمة إلى حرية تنقل رؤوس الأموال المادية و البشرية ، فضلا عن المعلومات و التكنولوجيا الحديثة و المعاصرة حيث أصبح العالم بموجها قرية كونية صغيرة مما أدى إلى زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات على مختلف الأصعدة و سعي كل واحدة منها إلى تحقيق أهدافها المنشودة حيث أن بقاؤها وإستمرارها أصبح مرهونا بمدى قدرتها على التكيف و مواجهة التحديات و المنافسة التي تتعرض إليها ، و إن الفعالية في مواجهة هذه التحديات تعتمد بالأساس على درجة كفاءة المورد البشري للمؤسسة بإعتباره أعلى و أهم مورد داخل بيئة العمل بغض النظر عن مستوى و مكانة و طبيعة التنظيم الذي ينتهي إليه ، حيث تبنت الإدارات في مختلف المؤسسات مبدأ الإهتمام بهذا الأخير كأحد العوامل المسؤولة على تحقيق أهدافها و إستمراريتها و النهوض بها لأفاق عليا و التطور الجيد ، كما يترتب على إهمال هذا العنصر و عدم تحفيزه و شحن دوافعه و توفير بيئة عمل آمنة تشعره إيجابا بإنتمائه

الفعلي مما يرفع الروح المعنوية لديه يترتب خسائر كبيرة للمؤسسات جراء الإهمال وعدم الإهتمام الكافي و إعطائه المكانة التي يستحق.

فإن مختلف الدراسات الحديثة تؤكد على الأهمية البالغة للعاملين داخل المنظمات بعد أن كان الفرد يعاني من تداعيات الثورة الصناعية و إنتهاك حقوقه و العمل لساعات طويلة وحتى آثار و سلبيات بعض النظريات التنظيمية الكلاسيكية التي ترى العامل أنه آلة و تهمل كل جوانبه السيكولوجية من رغبات و حاجات و دوافع و غيرها ظهرت جراء هذا نقابات تدافع عن حقوق العمال و جوانبهم النفسية و المادية و الاجتماعية ومع التطور الإداري و المحيط و التكنولوجيا زاد الإهتمام بتدريب و تكوين العاملين و تطوير معارفهم و مفاهيمهم و خلق فرص الترقية و رفع مشاعر الإلتناء و الولاء لديهم و السعي لتحقيق أمنهم النفسي و الوظيفي مما ينعكس إيجابا على حياة الموارد البشرية و أداءهم و فعاليتهم

ضمن هذا الإطار تبلور مفهوم جودة حياة العمل الذي يهتم بدراسة و تحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، مما يسهم في رفع أداء المنظمة و يحقق الإشباع لحاجاتهم و رغباتهم، و ينظر إليها على أنها مجموعة من المفاهيم المتعددة المتمثلة في الأمن و السلامة في العمل و المكافئة العادلة، و جماعات العمل المشاركة إضافة إلى المسار المهني المتوافق كما يرى (Erling & Kenneth, 2020)، و قد زاد الإهتمام بقياس جودة حياة العمل في المصانع و الجامعات و المدارس و مختلف المؤسسات الحكومية و غير الحكومية، تحت أبعاد متعددة و تحديات جديدة متعلقة بالتزام الموظفين و المشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين، و رفع درجة الرضا الوظيفي و إيجاد بيئة عمل آمنة و تنمية أداء العاملين مع تنمية الأداء الكلي للمؤسسة (إبراهيم)، أما فيما يخص الثقافة التنظيمية التي تعتبر إطارا يعطي معنى لسلوك التنظيمي لتحقيق غايات المؤسسة و تحقيق أسلوب أداء المهام و عليه نلاحظ أن الثقافة التنظيمية المؤسسية هي مجموعة المعايير التي توجه سلوك الأفراد في المنظمات التي يعملون بها و تؤثر في فعاليتها و كفاءتها الإنتاجية لما تؤديه الثقافة من دور مهم في تشكيل عادات الفرد و قيمه و اتجاهاته و طرق تعامله مع الأشخاص و الأشياء من حوله وفق ما تفتضيه الأعراف و القيم التنظيمية في المؤسسات، و لهذا جاءت دراستنا بهدف معرفة جودة حياة العمل و مختلف عناصرها و مقوماتها و كذلك الكشف عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية المؤسسية و جودة الحياة العملية و آثار الثقافة عليها و على العاملين، حيث تناولنا مجموعة من العناصر تبدأ بملخص الدراسة، مقدمة و أيضا تعريف جودة حياة العمل و المفاهيم القريبة منها أما العنصر الأخر هو الخصائص بعدها المستويات و الأهمية، و تناول عنصر مهم معنون بأبعاد جودة حياة العمل و العنصر المهم المعنون بعلاقة جودة حياة العمل بالثقافة و العنصر

الأخير تأثير الثقافة التنظيمية على جودة حياة العمل ومجموعة من الاقتراحات وخاتمة شاملة لما جاء في هذه الدراسة مع قائمة مراجع.

- أسئلة الدراسة :

_ ما مفهوم جودة حياة العمل ؟ و ماهي أبرز المفاهيم القريبة منه ؟

_ ما هي مستويات و أبعاد و معيقات جودة حياة العمل ؟

_ فيما تكمن العلاقة بين جودة حياة العمل و الثقافة التنظيمية للمؤسسة ؟

_ ما أثر الثقافة التنظيمية المؤسساتية على جودة حياة العمل ؟

-أهداف الدراسة : تسعى هذه الدراسة لبلوغ جملة من الأهداف العلمية المتمثلة في :

_ تسليط الضوء على أبرز عناصر جودة حياة العمل من مستويات و أبعاد و معيقات .

_ الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل و الثقافة التنظيمية للمؤسسة .

_ توضيح كيف يتجلى أثر الثقافة التنظيمية المؤسساتية على جودة حياة العمل .

-أهمية الدراسة: تقوم أهمية هذه الدراسة في كونها:

- تسعى لإيصال صورة واضحة ودقيقة علمية عن موضوع جودة حياة العمل وأسسها الثقافية

وفيما تكمن العلاقة بين الثقافة التنظيمية المؤسساتية وجودة الحياة الوظيفية وكذلك الأثر الذي تلعبه الثقافة في الجودة والعاملين.

- دراسة نظرية ومقارنة (أنثروبولوجية-نفسية) تمنح القارئ نظرة عن موضوع الأسس الثقافية لجودة حياة العمل والواقع التنظيمي المؤسساتي.

-توجيه مفاهيمي مختصر يساعد الباحثين المقبلين للتوجه بالبحث للميدان وجعله قابل للأجراء والقياس الفعلي.

-أسباب إختيار الموضوع :

_ الرغبة الذاتية في إختيار هذا الموضوع لأنه يتماشى مع الميول العلمية للباحثين

_ الرغبة في تدعيم البحث العلمي و الباحثين من خلال ما تم عرضه من معلومات في هذه

الورقة البحثية

_ الموضوع يندرج ضمن ميدان العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية.

_ محاولة إفادة الجهات الوصية و المؤسسات بمختلف أنواعها بمختلف الإقتراحات و التوصيات

التي جاءت بها الدراسة .

منهج الدراسة :

في هذه الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي كنوع من البحث المجرد للإلمام النظري بالموضوع دون الخوض في حيثيات بحثية تطبيقية ، بل الإستدلال على الصعيد البحثي و الدراسات المجرات حولها لفهم النظري الكيفي للمصطلحات و فهم موضوع الأسس الثقافية لجودة حياة العمل و تحليله (أنثروبولوجيا سيكولوجيا) و العلاقة و الأثر بين جودة حياة العمل و الثقافة التنظيمية المؤسسية .

1 - جودة حياة العمل وبعض المفاهيم المرتبطة بها:

1.1- **جودة حياة العمل:** تعرف على أنها مجموعة المبادئ التي تركز على أن الموظف أهم عنصر في المنظمة حيث تضمن جودة حياة العمل فرصا للمشاركة في العمل الجماعي وحل المشكلات إذ تساعد جودة حياة العمل على التفاعل الإيجابي بين أفراد المنظمة وترتبط بالحوافز والرضا الوظيفي والإنتاجية والرفاهية وتنمية الكفاءات وغيرها (Mohammad Reza & Others, 2021) .

-تعريف آخر إن مفهوم جودة حياة العمل يشمل البعد المادي والتكنولوجي والنفسي الذي يتوافق مع قيم وأهداف المنظمة (Nayak, 2016).

-تعريف آخر: يعرفها wahton بأن جودة حياة العمل تتكون من جميع جوانب الحياة العملية، بما في ذلك التعويض ظروف العمل، حقوق العاملين، فرص النمو والترقي (عبد القادر و محمد، 2019).

2.1-**تعريف جودة الحياة:** وهو مفهوم يرجع إلى الشعور بالارتياح النفسي والرضا الناتج لتقدير الأشخاص لشروط حياتهم الحالية (Oliver & others, 2005) .

3.1-**تعريف إدارة الجودة الشاملة:** هي ثورة ثقافية في الطريقة التي تعمل وتفكر بها إدارة المؤسسة حول تحسين الجودة فهي نظام لإدارة الأعمال الحديثة، تؤكد على مشاركة العنصر البشري بتحريك مواهبهم، بهدف التحسين المستمر من أجل خدمة الزبون بفعالية وبتكلفة منخفضة (بوتاعة، 2019).

4.1-**تعريف الثقافة التنظيمية:** هي منظومة المعاني والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات التي تتطور وتستقر مع مرور الزمن، وتصبح سمة خاصة للتنظيم بحيث يخلق فهما عاما بين أعضائه حول خصائصه والسلوك المتوقع من الأعضاء فيه (عبد اللطيف و عبد اللطيف، 2010).

-تعريف آخر: الثقافة التنظيمية معيارا نموذجيا لسلوكيات العاملين وحسب تعريفها هي نظام من القيم والمعتقدات والممارسات المشتركة داخل المنظمة والتي تساهم في تحقيق معايير سلوك العاملين (نائف، 2007).

2-الخصائص التي يجب أن تتميز بها جودة حياة العمل:

1.2-التوازن: حيث يجب أن يكون الموظفين متوازنين بين الواجبات والمسؤوليات الموكلة لهم والتي يجب القيام بها وبين الحقوق التي يتمتعون بها.

2.2-المرونة: من بين أهم الخصائص ونقصد بالمرونة التكيف مع التغيرات والتطورات التي تحدث في مجال العمل وفي المنظمة ككل.

3.2-الاستمرارية: الاعتماد على أسس وقواعد علمية في رسم الهياكل التنظيمية مع إمكانية إجراء التغيرات المستقبلية اللازمة والتي تتماشى مع التغيرات التكنولوجية ومتطلبات الوظيفة وحتى القرارات الوزارية.

4.2-الخدمات الاجتماعية: إن توفير الخدمات الاجتماعية تعتبر من الحاجات الأساسية للعاملين مثل: الطعام، والرعاية الصحية والاجتماعية وحتى الثقافية مما يؤدي لتحقيق الولاء والرضا الوظيفي.

5.2-وسائل المواصلات: يسمح توفير وسائل النقل للعاملين حيث تضمن له الوصول في الموعد المحدد والتقليل من التأخر والغيابات.

6.2-الاهتمام بالرفاهية والمشكلات الأسرية: حيث يجب توفير الظروف التي تجعل الموظفون يعملون في أمان وتركيز عال لضمان الفعالية والسماح لهم برفع أداءهم وكفاءتهم مثل: توفير الحضانة بالنسبة لأطفال العاملين ووجود طبيب وأخصائي نفسي يقوم بمتابعة مشاكل العامل النفسية والاجتماعية (سليمة، 2020).

من خلال ما ذكرناه سلفا ترى أن معظم الخصائص تدور حول العاملين داخل المنظمات لتوفير جو مناسب لهم ومساعدتهم على إبراز قدراتهم وكفاءتهم لأن حقا العوامل المادية والاجتماعية والثقافية مهمة جدا في حياة العاملين.

3-مستويات جودة حياة العمل: وضع (Rast and Rosensuring): أن نوعية حياة العمل تركز على ثلاث مستويات وتتمثل فيما يلي:

1.3-المستوى الأول على مستوى الأفراد: وتتمثل جودة حياة العمل للأفراد في المنظمة في ديمقراطية الإدارة وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات.

2.3-المستوى الثاني على مستوى المديرين: ويتحقق ذلك من خلال الإدارة الرئيسية وتحسين العلاقات الإنسانية مع الموظفين.

3.3-المستوى الثالث على مستوى جماعات العمل: وهذا من خلال تطبيق العدالة التنظيمية وخاصة في الأجور والمكافآت وتوفير بيئة عمل مناسبة وبرامج السلامة المهنية (أمحمد، 2020).

من خلال عرض هذه المستويات يتضح جليا أن جودة حياة العمل شاملة لكل جوانب التنظيم وبتفصيلها وتطبيقها تطبيقا علميا صحيحا نصل لتحقيق الفعالية التنظيمية وزيادة الإنتاجية وكذلك تحقيق الولاء والالتزام والرضا الوظيفي للعاملين وتفجير طاقاتهم وإبداعهم وتحقيق سبل الراحة والرفاهية النفسية والاجتماعية والثقافية بالنسبة لهم.

4-أهمية جودة حياة العمل داخل الوسط المهني:

1.4-الرضا الوظيفي: من خلال الدوافع والحاجة للتقدير، الأمن الوظيفي والاعتراف والانجاز وكل المتطلبات الوظيفية.

2.4-على الأداء: وجود علاقة بين الأداء وجودة الحياة الوظيفية من خلال الارتباط بالفعالية والكفاءات التنظيمية والابتكار وغيرها.

3.4-على الأمن الوظيفي والصحة النفسية والجسدية: فإذا توفرت ظروف بيئة العمل ومتطلبات العمل يشعر الموظف بالأمن الوظيفي وتحقيق الصحة الجسدية والنفسية، وفي المقابل إذا انعدمت أو هناك ضعف لمعايير السلامة والأمن لبيئة العمل المادية والمعنوية فيكون هناك ارتفاع لحوادث العمل وانتشار الأمراض المهنية مثل: الضغط الدموي، أمراض القلب، الاكتئاب والقلق وغيرها...

4.4-على العدالة التنظيمية: إذا تحققت الجودة الوظيفية فتتحقق العدالة في الرواتب والمكافآت وفي العلاقات والتمكين والجزاء والعقاب.

5.4-على جودة الحياة الشخصية وسعادة الموظف: الحياة الشخصية للعامل مرتبطة بمدى سعادته وراحته في عمله بشكل كبير وارتباط المكانة الاجتماعية للعامل في أسرته بالأهمية الاجتماعية للموظف، فإذا توفرت الاحتياجات الضرورية للعامل يؤدي إلى الارتياح الشخصي والرفاهية والسعادة النفسية (سلام، 2022).

ما ذكر سابقا يؤكد مرة أخرى على الأهمية البالغة القيمة المضافة التي تحققها جودة حياة العمل أو جودة الحياة الوظيفية على حياة الموظفين وكذلك على التنظيم وعلى سمعة المنظمات، كذلك فهي ترقى بالمنظمات بصفة عامة إلى الأماكن العالية مما يزيد الميزة التنافسية لها ورقمها الثقافي.

5-أبعاد جودة حياة العمل:

على الرغم من توافق أغلب الباحثين والمهتمين بجودة حياة العمل داخل الأوساط المهنية إلى أن هناك اختلاف وتعدد الآراء فيها يخصص تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية وهذا يرجع إلى اختلاف أهداف الدراسة وطبيعة عمل كل مجال، وعموما تتمثل أبعاد جودة حياة العمل فيما يلي:

1-5- المشاركة في اتخاذ القرارات: حيث يعد تشجيع الإدارة العليا على مشاركة الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات داخل المنظمة هي إحدى العوامل التي تحفز الأفراد على الإبداع تجاه عملهم في المنظمة (طالب، 2022)

2-5- فرق العمل: وهي عبارة عن مجموعة من أفراد المنظمة تشترك فيما بينهم بتحقيق الهدف الذي يسعى إليه التنظيم.

3-5- تنمية القدرات: الهدف منها رفع مستويات المهارات والامكانيات والتغيرات السلوكية والذهنية للموظفين من أجل إعدادهم مستقبلاً لكل التغيرات أو الوظائف. (سحنون و رويحي ، 2019).

4-5- نوعية منظمات العمل: يقصد بها طبيعة السياسات داخل المنظمة، مسار التقدم المهني، العراقيل والصعوبات الحماية من الأخطار بالمنظمة (حوادث عمل، الأخطار النفس-اجتماعية)

5-5- التوافق بين حياة العامل وساعات العمل: كمثال عن ذلك وتيرة العمل وساعاته، الحياة الشخصية للموظفين، مدى توفر وسائل النقل وغيرها من الضروريات (حريرية و بوساق ، 2018).

6-5- الأمن والصحة المهنية: تؤثر الصحة والسلامة المهنية في العمل تأثيراً سلبياً على العاملين والكفاءة التنظيمية وبالتالي يعتبر توفر الأمن وتحقيق الصحة المهنية من مؤشرات تحقيق جودة حياة العمل.

7-5- الالتزام التنظيمي: إن الشعور بالانتماء والدفاع من المنظمة والرغبة في مواصلة العمل في تلك المنظمة يعتبر عامل إيجابي في تحسين أدائه (لجلط و آخرون).

* كما نشير إلى أن هناك أبعاد أخرى كما قلنا لتعدد آراء الباحثين فمن بين هذه الأبعاد نذكر:

-طبيعة علاقات العمل.

-ظروف العمل المادية والمعنوية.

-العدالة الاجتماعية والتنظيمية.

-القيادة الإدارية.

-الاستقلالية في أداء العمل.

من خلال ما ذكر سلفاً نرى أن أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية تمس وتغطي كل جوانب التنظيم وتسعى في طياتها لخدمة العاملين بصفة أولى للوصول إلى رفاهيتهم والسلامة النفسية والاجتماعية وسلامتهم المهنية وتحقيق رضاهم. كما تلعب هذه المؤشرات دوراً مهماً في تحسين سمعة المنظمات وزيادة ميزتها التنافسية لكن لتطبيق هذه الأبعاد وجب القيادة الرشيدة ووضع هيئة مختصة ذات أسس علمية ومنهجية تراعي كل الظروف بشتى أنواعها.

6-معيقات تطبيق برامج جودة حياة العمل:

1.6-تخوف الإدارة العليا لمشاركة العاملين في صناعة القرارات: وذلك لأن معظم المنظمات ترى بأن أحقية اتخاذ القرارات ترجع فقط لأصحاب السلطة ومشاركة العمال في عملية اتخاذ القرار من شأنها أن تحدث فوضى في المنظمة وصراعات تنظيمية من شأنها أن تعرقل سيرورة التنظيم.

2.6-العبء الوظيفي وعدم الاعتراف بالإنجازات: وذلك من خلال أن العمال الذين يبذلون مجهود في المنظمة لابد لهم من الثناء والتكريمات التي تعتبر عناصر أساسية في قياس جودة حياة العمل في المؤسسة.

3.6-ضعف العلاقة بين المشرف والمزلاء: إن ضعف هذه العلاقة من شأنه كذلك أن يضعف عملية الاتصال الصاعد والنازل والأفقي وبالتالي تصبح العلاقات بين العاملين بالمنظمة شائكة وهذا لا يحقق جودة حياة العمل.

4.6-الصراعات التنظيمية: إن هذه الصراعات ماهي إلا وجه آخر لغياب جودة حياة العمل بالمنظمة لأن المنظمة التي تشهد صراعات تنظيمية يرجع هذا إلى أنها لا تقوم باحتواء التصدعات الأولية التي تؤدي إلى تراكمها إلى صراع والتي يتم احتواءها إلا من خلال توفير جو مناسب للعمل.

5.6-غياب برامج تدريبية لتنمية مهارات العاملين: أو اكتساب خبرات جديدة تواكب تطورات الوظائف العصرية معظم المنظمات تعمل حتمية التغيير الذي يشهده العالم وتسعى فقط إلى المحافظة على نفس المستوى من الأداء على الرغم من أن العالم يشهد تطورات عديدة لابد للمنظمة أن تواكبها من خلال استراتيجيات وبرامج تنمية تساعد على النمو والتجديد.

6.6-غياب الثقافة التنظيمية: لابد أن تكون داخل المنظمة ثقافة مشتركة بين جميع أفرادها وحتى إن لم تكن لابد للمنظمة أن تسعى لذلك من خلال اشراك أفرادها في الأعمال الجماعية والتعاون والتضامن QWL

7.6-المناخ التنظيمي غير الصحي أو المناخ التنظيمي السام: من شأنه أن يثبط الأداء ومعنويات العمال وبالتالي ظهور العديد من المشكلات التنظيمية كالغياب، التسبب، الإهمال... (قمهري فاطمة، 2019)

بإمكاننا القول إنه لابد للمنظمات بمختلف أنواعها أن تسعى لتحقيق جودة حياة العمل بالبدء أولاً بإيجاد حلول علمية فعلية وكذلك استراتيجيات لهذه المعوقات التي تم طرحها سلفاً لأنها حقا تعيق إنتاجية المؤسسات وسمعتها وميزتها التنافسية وبالأخص تؤثر سلباً على الموارد البشرية للمؤسسات باعتبارهم أهم وأعلى مورد داخل التنظيم.

7-علاقة جودة حياة العمل بالثقافة التنظيمية المؤسساتية:

تلعب الثقافة التنظيمية دورا مهما في صناعة استراتيجيات المؤسسات بأشكالها المختلفة وفي بناء الهياكل التنظيمية وفي تشكيل اتجاهات العاملين وهويتهم ومواقفهم، فضلا عن هذا فهي تشكل إطارا مرجعيا وسلوكيا مرشدا يهتدي به العاملون في المؤسسة، هذا وتعتبر الثقافة التنظيمية كمتطلب أساسي من متطلبات تحقيق جودة حياة العمل كونها تساعد الأفراد في أداء واجباتهم بشكل سليم، وخاصة عندما يكون السلوك مستهدفا بحيث لا يمكن تحديده بشكل مسبق ما يعني أن تحقيق جودة حياة العمل يتطلب ثقافة تنظيمية جيدة، تأخذ بعين الاعتبار اتجاهات الفرد وسلوكه (بوتاعة، 2019).

*من خلال الطرح الذي أشارت إليه الباحثة " بوتاعة سليمة " حول موضوع العلاقة بين المفهومين ، يتضح جليا الترابط الكبير بين الثقافة التنظيمية المؤسساتية و جودة حياة العمل داخل بيئات العمل و الأهداف المشتركة لكليهما و التي تخدم بدورها الموارد البشرية و تزيد من فعاليتهم و تبحث على سلامتهم المهنية و توفير سبل الراحة النفسية و الإجتماعية الثقافية و تحسين الأداء و زيادة الدافعية و البحث عن رضاهم و أيضا التقليل و لما لا الحمد من الصراعات و النزاعات بين العاملين و بين العاملين ورؤسائهم ، في المقابل كذلك كل هذا يرجع بالإيجاب على المنظمات و سمعتها و ميزتها التنافسية على المحيط الخارجي بكل معايير ، و لهذا وجب الإشارة و إسقاط الضوء ميدانيا على العلاقة الترابطية بين المفهومين و السعي للتعزيز من تطبيقها و تحسينها المستمر لأن هذان الأخيرين بصراحة و بأبعادهم المصنفة أساس قيام المنظمات و نجاحها فالثقافة التنظيمية المؤسساتية تحتوي التنظيم بكل كيانه و تطبيقها الصحيح العلمي ماهو إلا تحصيل حاصل إلى أن جودة حياة العمل موجودة و تخلو من المعوقات المعنوية و المادية المذكورة سلفا و تؤكد كذلك الإستراتيجيات الناجحة المعتمدة في تطبيق جودة حياة العمل داخل المنظمات.

8-تأثير الثقافة التنظيمية المؤسساتية على جودة حياة العمل:

من خلال ما ذكرناه سابقا يمكن اعتبار الثقافة التنظيمية الإطار العام لتحقيق عملية دمج ومشاركة وتمكين العاملين من الأداء الوظيفي الفعال، إنها تعكس صدق المناخ التنظيمي والأنماط الديمقراطية في الإدارة، ولذلك فإن الثقافة التنظيمية تدعم الرضا الوظيفي للعاملين والذي يؤدي إلى جودة حياة العمل من خلال:

-يوفر الإطار الثقافي الإيجابي استقرار العمالة وتخفيض معدلات دوران العمل، الغياب، التغيب... وغيرها.

-تنمي الإحساس والانتماء للمؤسسة لدى العاملين فيها.

-وجود نظام اجتماعي ثابت مستقر يؤدي إلى تضيق الفجوة بين معتقدات الأفراد وأفعالهم، وبهذا تتوحد آرائهم واتجاهاتهم في أغلبية المواقف مما يعزز الفكر الاجتماعي.
-الثقافة الأساسية للمؤسسة هي جزء أساسي وفعال و متمم للجودة وتحسين الأداء.
-تجعل المؤسسة مترابطة ومنسجمة من خلال ترابط وانسجام الموظفين بها.
-توجد بيئة فعالة وصحية للابتكار والابداع وبهذا يزيد ارتباطهم بالمؤسسة وخلق الدافع لتحقيق حاجات أعلى (مرزوق، 2004).

-من غير إطار ثقافي فإن طاقات العاملين سوف تتلاشى وتبديد، نظرا لعدم وجود وحدة المواقف واتساع الفجوة بين الموظفين من حيث تفكيرهم وحتى معتقداتهم مما يؤدي إلى تشتت الوحدة وبهذا تضعيع طاقات الأفراد العاملين وتتأثر حالتهم النفسية وينخفض لديهم مستوى جودة حياة العمل.
-تساعد الثقافة التنظيمية المؤسساتية في التكيف مع التغيير التنظيمي ومنه تقل وتنخفض درجات مقاومة العاملين لهذا الأخير.

-تدعم الثقافة التنظيمية الاتصالات، العلاقات الإنسانية الولاء، الانتماء التنظيمي وحتى الدور المميز الذي تلعبه في زيادة الكفاءة التنظيمية ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات مما يعطي الشعور بالرضا والروح المعنوية العالية (مرزوق، 2004).

من هنا يتضح أنه إذا كانت الثقافة التنظيمية المؤسساتية ملائمة فإن هذا يساهم في تحقيق مستويات عالية لجودة حياة العمل، والمؤسسة إذا أرادت تحقيق وتوفير عوامل وأبعاد الحياة الوظيفية بشكل أفضل فعلها تغيير ثقافتها التنظيمية القديمة وأن تتبنى ثقافة جديدة مساندة لجودة حياة العمل. هذا ويتم تحديد جانب القيم من الثقافة التنظيمية بثقافة المجتمع أما جانب الممارسات فيتم تحديده من قبل المؤسسة كوسيلة للتكيف مع المتطلبات البيئية للتغيير، فالثقافة المشتركة للمجتمع تؤثر على ثقافة المؤسسة وبالتالي فهي تؤثر على جودة حياة العمل، حيث يظهر هذا التأثير من خلال التعرض لبعض أبعاد الثقافات التي تتألف منها المجتمعات حيث وجد Hofsted "أربعة أبعاد تتمثل في:

-التفاوت في السلطة، تجنب الغموض، الفردية والجماعية، الذكورية والأنثوية (بوتاعة، 2019).

ومن خلال هذا الطرح رأينا مدى تأثير الثقافة المؤسساتية على جودة حياة العمل وكذلك العلاقة الترابطية الوطيدة بين المصطلحين، فإذا كان القائد أو المدير يتمتع بالمرونة وحسن التسيير التنظيمي فإنه يجسد تنظيمًا فعالًا وناجحًا على كل المستويات والأصعدة.

خاتمة:

من خلال ما جاء في هذه الدراسة يتضح أن معظم الدراسات الحديثة وضعت إهتمامها على المورد البشري داخل الأنساق التنظيمية المختلفة للمؤسسات بإعتباره أساس و ركيزة بارزة للنهوض بها ،

عكس ما جاءت بها النظريات و الدراسات الكلاسيكية القديمة ذات الصرامة و الجمود و التسلطية ، فنرى أن الدراسات الحديثة تحاول فهم الجوانب السيكولوجية و الإجتماعية الثقافية للعاملين و التركيز على سلوكياتهم و أفكارهم مشاعرهم و رغباتهم و ميولاتهم الشخصية و العملية داخل التنظيم باعتبار أن هذا الأخير نظام مفتوح يؤثر و يتأثر بمجموعة من المحددات البيئية و الثقافية و التكنولوجية و الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية ، كما لا يخفى أنه توجد قوى دافعة تحرك سلوك العاملين خاصة فيما يتعلق بتقدير الكفاءات الموجودة داخل المؤسسات مما يجب أن تسود العدالة التنظيمية بصفة موضوعية من قرارات و أحكام صائبة و إشراف رزين و كذلك نشير للدور الذي تلعبه الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسات من قيم و معتقدات و العادات و الطقوس و المعاني الجميلة و الإيجابية التي تشعر العاملين بالراحة المعنوية و الرضا الوظيفي و تدفعهم لزيادة الفعالية و تحسين الأداء باستمرار و تفجير طاقاتهم و إبداعاتهم و النهوض بمؤسساتهم و تطويرها.

و هذا ما يؤكد على أن أسس و أبعاد جودة حياة العمل تتحقق في المؤسسات و يشير إلى خلوها من المعوقات بمختلف أنواعها المادية و التنظيمية و الإجتماعية و الثقافية و يؤكد كذلك القيادة الرشيدة وفق المناهج العلمية الصحيحة و المعايير العالمية المعتمدة التي تطبق داخل بيئات العمل ، فهذا الموضوع كما ذكرنا سلفا متشعب و متعدد الرؤى لأنه أساس و قاعدة متينة لأي تنظيم فهو يشمل الفرد و الجماعة و المؤسسات لدى و يجب الإهتمام به و تسليط الضوء عليه مرارا و تكرارا و العمل على تفعيله في أرض الميدان .

- الإقتراحات و التوصيات:

- التعرف على طموحات العمال و حاجاتهم المختلفة والعمل على تحقيقها من أجل رضاهم و دفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.

- توفير متطلبات الرفاهية النفسية و الاجتماعية و ذلك من خلال تصميم فضاءات مفتوحة و نظيفة.

- العمل على تحسين الظروف المادية و المعنوية للموارد البشرية و وضع أخصائين نفسانيين للتكفل بكل المشاكل و الضغوطات التي يعاني منها العمال.

- المحافظة على منظومة القيم و المعتقدات و الممارسات و العادات التنظيمية التي تمثل هوية كل مؤسسة و السعي لتعزيزها في مختلف التظاهرات.

قائمة المصادر والمراجع:

- إبراهيم لجلط ، و آخرون. (بلا تاريخ). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت. *مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي*(01)، الصفحات 290-300.
- برنوطي سعاد نانف. (2007). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- بن غربي أمحمد. (2020). جودة الحياة الوظيفية كأحد تطبيقات الأرغونوميا الحديثة. *مجلة تطوير العلوم الاجتماعية*(13)، الصفحات 107-125.
- بوزيد سليمة. (2020). جودة الحياة الوظيفية كأساس للتغيير التنظيمي. *مجلة آفاق علمية*، 12 (05)، الصفحات 182-200.
- رفاف عبد القادر، و مزيان محمد. (2019). جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق الرفاه النفسي. *مجلة الوقاية والأرغونوميا*، 07 (07)، الصفحات 19-35.
- سليمة بوتاعة. (2019). دور جودة حياة العمل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات إنتاج الكهرباء على مستوى الشرق الجزائري- (أطروحة دكتوراه). الجزائر: الجزائر 03.
- سليمة سلام. (2022). قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشبه طبي بمستشفى بومرداس. *مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة*، 05 (01)، الصفحات 1103-1119.
- العتبي سعد بن مرزوق. (2004). أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المؤسسات العربية. *المؤتمر العربي الخامس في الإدارة والإبداع والتجديد: دور المدير العربي في الإبداع والتميز*. مصر.
- عتيقة حرايرية، و زينة بوساق . (2018). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. *مجلة هيرودوت*(08)، الصفحات 200-325.
- عمر سحنون، و عمر رويجي . (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة شركة سونالغاز فرع ولاية المدية-.
- قهمري فاطنة. (2019). أثر الأنماط القيادية الحديثة على جودة الحياة الوظيفية من خلال توسيط العدالة التنظيمية (دراسة حالة توزيع الكهرباء والغاز بولاية الجلفة) (أطروحة دكتوراه). الجزائر: جامعة الجلفة.
- ماضي خليل إسماعيل إبراهيم. (بلا تاريخ). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين -دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية- (أطروحة دكتوراه). مصر: جامعة قناة السويس

- محفوظ أحمد عبد اللطيف، و جودة عبد اللطيف. (2010). دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية -دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. - *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 26 (02)، الصفحات 119-156.
- نمنم أشواق طالب. (2022). *جودة حياة العمل وتأثيرها في التفوق التنظيمي - دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من موظفي دائرة صحة كربلاء (رسالة ماجستير). العراق: 29.*
15. Mohammad Reza, Z., & Others. (2021). examining the Quality of work life :empirical testing indicators in the public resources. *management reserch (AHRMR)*, 01(02), pp. 99-111.
16. Erling , & Kenneth . (2020). *Human Resource Management, Quality of Working life and labour productivity*. stockholm: report from two workshops in work-in-net.
17. Nayak, T. (2016). *Impact of Quality of work life on turnover Intention : studay on prwate health care units in odisha (the degree of doctor of philosophy in management)*. Rourkela: school of management national Institute of technology Rourkela.
18. Oliver, J., & others. (2005). *Quality Of Life and Mental Health*. New yeark: Taylor and Francis library.