

الأرغونوميا ودورها في تحسين جودة حياة العمل

بورزق يوسف

1 جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم (الجزائر)، youssefbourzeg@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2024 /02/29

تاريخ القبول: 2023 /12/25

تاريخ الاستلام: 2023 /05/04

ملخص:

هدفت هذه الورقة البحثية الى طرح مفهوم حديث نسبيا الذي تناوله الفكر الإداري والتنظيمي والسلوكي المعاصر، الذي تجدد الاهتمام فيه بموضوع جودة حياة العمل من قبل الباحثين والأكاديميين والمهتمين الممارسين في منظمات الأعمال، باعتباره أهم مصادر رضا العاملين والعنصر المميز لبيئة عمل منظمة ما عن غيرها.

لتحقيق ذلك ظهرت الأرغونوميا كعلم له اسهامات عديدة للتدخل في مختلف المجالات التي من شأنها ان تساهم في تحسين جودة حياة العمل بالنسبة للعامل والمنظمة على حد سواء.

الكلمات المفتاحية: الأرغونوميا؛ جودة حياة العمل

Abstract:

This research paper aimed to introduce a relatively recent concept that was addressed by contemporary administrative, organizational and behavioral thought, in which there was renewed interest in the issue of quality of work life by researchers, academics and interested practitioners in business organizations, as it is the most important source of employee satisfaction and the distinguishing element of an organization's work environment from others

To achieve this, ergonomics emerged as a science that has many contributions to intervene in various fields that would contribute to improving the quality of work life for the worker and the organization alike.

Keywords ergonomics : quality of work life

* المؤلف المرسل: د. بورزق يوسف، الإيميل: youssefbourzeg@yahoo.fr

1- تقديم Introducing:

- مقدمة:

تمثل الموارد البشرية الركيزة الأساسية للمنظمات على اختلاف أنواعها وأشكالها، ففعاليتها تقاس بمدى كفاءة وقدرة هذه الموارد على الأداء الجيد، إذ يعتبر العنصر البشري أحد مقومات المؤسسة الإنتاجية أو الخدمائية أو التعليمية على حد سواء، والذي يجب الحفاظ عليه والسعي لتطويره من أجل الرقي به نحو الأفضل، ونحو تحقيق الأهداف الموضوعية، ولا تستطيع أي مؤسسة أن تعمل بكفاءة وفعالية بدون الاهتمام بمواردها بالبشرية، وبذل الجهد والمال والوقت لاختيار أفضلهم كفاءة.

فلا يمكن أن تجرى الأعمال والوظائف بدون العنصر البشري، ولا يمكن للعنصر البشري ممارسة وتقديم مهامه وتأدية دوره دون توفير بيئة ملائمة ومناسبة يتفاعل معها من أجل أحداث التناسق بينه وبين الأشياء المحيطة به ضمن دائرة أعماله، وهذا ما يعرف بالأرغونوميا أو علم الهندسة البشرية، لهذا تسعى المؤسسات باختلاف أنواعها في السنوات الأخيرة إلى تطبيق هذا النوع من العلم الذي يضيء تغيرات على بيئة العمل من أجل تحقيق المواءمة بين العامل وبيئته المهنية (مريم عزري: 2021: 4)

ولتحقيق جودة حياة العمل التي تعنى بمدى قدرة المنظمة على تلبية حاجات الموظفين فيها. كما يؤكد العديد من الباحثين بأنه يمكن الوصول إليها من خلال توفير بيئة عمل آمنة، نظم عادلة من المكافآت، الاهتمام بالنواحي النفسية والشخصية للموظف، توفير فرص النمو في المنظمة وإتاحة الفرص للمشاركة في اتخاذ القرار، وهذا كله يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل مما يؤدي بدوره إلى زيادة في الإنتاجية.

هذا وتعد جودة حياة العمل السائدة في المؤسسة أحد أهم مصادر رضا الأفراد العاملين ومؤشرا للمناخ الخاص الذي تتميز به المؤسسة عن غيرها، لذا فإن تحسين نوعية الحياة بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تشكل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها المؤسسات، فنوعية جودة حياة العمل الجيدة تشكل قوة جذب للموارد البشرية فائقة النوعية من الناحية المهنية والمعرفية، إضافة إلى أن إدراك المنظمة كمكان مناسب للعمل يمكن أن يزيد من ولاء أفرادها العاملين ويحقق التكامل والتفاعل بين أهدافهم وأهدافها .

فلأسباب أعلاه تميل المؤسسات من اجل تحسين حياة العمل فيها إلى استحداث برامج ادارة وصيانة الموارد البشرية يمكن أن تتعدى حدود الوظائف التقليدية إلى برامج العمل الجماعي، إدارة النوعية الشاملة والإدارة بالمشاركة، تلك البرامج يمكن أن تشكل بمجموعها ما يسمى بإستراتيجية تحسين جودة حياة العمل مثل هذه الإستراتيجية تتطلب جهود مميزة في تحديد محتواها وتوجيه مساراتها ورصد نتائجها.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الورقة البحثية لتبيان دور الارغونوميا في تحسين جودة حياة العمل للموظف في المؤسسات ؟

- الإطار المفاهيمي

1 - الأرغونوميا:

مفهوم الأرغونوميا : تعددت مفاهيم الأرغونوميا أو ما يطلق عليه الهندسة البشرية وهذا لحدثة هذا المصطلح وتشابكه مع مصطلحات أخرى لكن البداية ستكون من معرفة ما المقصود بالأرغونوميا.

مفهوم الأرغونوميا لغة: كلمة الأرغونوميا تأتي من الكلمة اليونانية وهي مركبة من شقين Ergon وتعني العمل Nomos وتعني قواعد، أي مجموعة القواعد التي تضبط أنشطة العمل .
إصطلاحا: يعرفها (Murrel 1965) انها الدراسة العلمية التي تبحث في العلاقة بين الإنسان ومحيط عمله، ويقصد بمحيط العمل كل الظروف التي يعمل فيها الفرد إضافة إلى الآلات وأدوات العمل، وطرق العمل وتنظيمه.(منصوري.بودالي ، 2017، ص 129)

وتعرفها الرابطة العالمية للارغونوميا (International Ergonomics Association (2000 بأنها ذلك التخصص العلمي الذي يهتم بالفهم العميق للعلاقة بين الإنسان وباقي عناصر التنظيم، وهي المهنة التي تطبق النظريات والمبادئ والمعطيات والطرق العلمية بغرض تحقيق أحسن مستوى من الرفاهية للفرد و أفضل أداء للتنظيم (بوحفص، 2008، ص70)

أما بوظيفة فهو فيعرفها على أنها علم تطبيقي يهدف إلى جعل متطلبات المنتوجات والمهن وأماكن العمل مناسبة للأفراد الذين يستعملونها، وهذا من أجل الرفع من نسق إنسان-آلة، وذلك بتكييف ظروف العمل لطبيعة القدرات الفيزيولوجية والسيكولوجية والتركيبية لدى الإنسان، إن هذا العلم لا يصبو إلى تحسين مستوى الأمن وتوفير الظروف الصحية بمحيط العمل

ليؤدي العامل عمله بأقل درجة ممكنة من الإزعاج أو اللإرتياح فحسب، بل يهدف كذلك إلى رفع الإنتاج سواء من حيث الكمية أو النوعية. وتستطيع الأرغونوميا أن تقوم بذلك بواسطة تطبيق المعلومات التطبيقية المأخوذة من عدة علوم تعتمد عليها، كعلم النفس و علم الفيزيولوجيا و علم تركيب الجسم، بالإضافة إلى بعض مبادئ الهندسة وغيرها من المفاهيم الصناعية خاصة بعض التقنيات المستعملة في التصميم. (بوظيفة ، د س، ص3)

2- جودة حياة العمل :

ظهر الاهتمام الملموس لرواد العلوم الاجتماعية والإنسانية في الحياة العملية للعاملين في المنظمات منذ عدة عقود، وذلك للتعرف على العلاقة بين ما يمتلكه العاملون من اتجاهات وما يظهرونه من سلوكيات، إضافة إلى بحث اثر ذلك كله على ما تحققه المنظمات من نتائج. أن هذا المصطلح قدم لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، الذي عقد في الولايات المتحدة الأمريكية و كان التركيز الأساسي لهذا المصطلح ينصب حول أثر العمل على صحة العامل والتعرف على الجودة في أداء الفرد أثناء العمل، ونال هذا المفهوم اهتماما كبيرا بعد أن قامت مؤسسات Auto United Motors General and Workers ببرامج لتحسين وإصلاح العمل. (المغربي، 2004 : 3) ويذكر بأن أول من قدم تعريف لجودة حياة العمل هو ريتشارد والتون(1972 Walton Richard) حيث عرفها من خلال سبعة محاور هي: كفاية الراتب وعدالته، صحية ظروف العمل، التكامل الإجتماعي، الموازنة بين العمل والحياة، فرص النمو الوظيفي،، التمسك بمبدئية العمل التنظيمي. (العنزي. وسما، 2007: 77)

ويرى إسماعيل وريتيناام (Rethinam .Ismail 2008) بأن جودة حياة العمل مصطلح يتضمن المكافآت العادلة والكافية، وكذلك توفير ظروف عمل صحية وأمنة، وتكافل اجتماعي في المنظمة، الأمر الذي يمكن الأفراد من أن يطوروا ويستخدموا كل إمكانياتهم.

(Ismail . Rethinam , 2008 : 58) بينما تحدث سوريا كيماار شاني Shani Kumar

Surya بأنها درجة التمييز التي أوجدت في العمل، وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافا إليها البعد الإنساني، والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء الأعمال على مستوى الفرد، ومن ثم على مستوى أداء المنظمة . (Surya, 2013 : 2) ككل ويعرفها كل من هاري ونوون (Noon & Herry) في قاموس أكسفورد لإدارة الموارد البشرية بأنه

مصطلح عام لمجموعة من التقنيات والأساليب والعمليات التي تهدف إلى إعطاء قدر أكبر من حرية التصرف للموظفين مثل تلك التي توصف في إطار إعادة تصميم الوظيفة، والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو إتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين سيؤدي إلى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام والتي بدورها قد تؤدي إلى تحسن في الأداء. (بوكلي، 2010: 4)

كما يشير كل من العنزي والفضل (2007) إلى أهمية برامج جودة حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، إذا ما طبقت بأسلوب صحيح من الإدارة والعاملين على حد سواء، سعياً إلى إرضاء كافة الأطراف العاملة في المنظمة، إذ من الضروري أن تسعى المنظمة جاهدة للاهتمام ببرامج جودة حياة عاملها، وذلك لما يرجع عليها من زيادة في الإنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعاً في العمل. (العنزي، و سما، 2007 : 72) ومن ناحية أخرى يرى (جاد الرب) أن هناك عدداً من التأثيرات الإيجابية لوجود برامج جودة الحياة الوظيفية ومن تلك التأثيرات - مشاركة أكبر من أعضاء العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل - تقليل التوتر و عدم الثقة بين العاملين والإدارة - يتولد لدى العاملين شعور عميق بالمسؤولية ويزيد لديهم الرضا الوظيفي - يمكن استخدام الموارد البشرية بطريقة أفضل - حدوث تحسينات في اتجاهات العاملين والتي تقود إلى الكثير من المنافع مثل زيادة الكفاءة التصنيعية، زيادة الإنتاجية، جودة المنتج وتقليل الأمراض الوظيفية مثل حوادث العمل والإصابات، الغياب وترك العمل. (جاد الرب 2008 : 242-243)

3- برامج تحسين جودة حياة العمل:

تتوفر أمام المنظمة نوعين من البرامج الخاصة بتحسين جودة حياة العمل هي:
1-3 البرامج التقليدية: يقصد بها مجموعة البرامج التي اعتادت المنظمات على استخدامها منذ الخمسينيات من هذا القرن والتي تأثرت بالإرث الفكري الإداري للمدارس الكلاسيكية ممثلة بمبادئها المعروفة، وتشمل هذه البرامج تحسين بيئة وظروف العمل، برامج الصيانة البشرية، الرفاهية الاجتماعية، توفير برامج الرعاية الصحية، التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية، و الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل، وكل هذه البرامج تستهدف إحداث تأثير في السلوك

الإنساني بما يضمن ويزيد من رضا الأفراد العاملين ويدفعهم باتجاه تحقيق أهداف المنظمة، ويمكن عرض هذه البرامج في ما يلي:

- برامج تحسين بيئة وظروف العمل: تقوم هذه البرامج على الاهتمام بالظروف الطبيعية لمكان العمل وذلك لتأثيرها على نفسية العاملين واتجاهاتهم ومواقفهم التي تؤثر بدورها على قدرتهم الإنتاجية، وتتضمن هذه البرامج عادة: تهيئة مكان عمل نظيف ومرتب من حيث الإضاءة والتهوية والرطوبة - معالجة حالات التعب والإرهاق التي تعكسها مراجعة منحنيات الإنتاج للعاملين، وتتم عن طريق إعادة النظر بساعات العمل، وتطبيق نظام فترات الراحة، والتركيز على المعاملات الإنسانية للعاملين - تقليل مصادر الضوضاء وخاصة في الأعمال التي تستخدم فيها الآلات والمعدات التي تسبب الضجيج .

- الصيانة البشرية: تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تستهدف عدم تآكل مهارات وخبرات العاملين، إضافةً إلى تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم لأغراض الإبداع والابتكار، وتبرز في مقدمة هذه الإجراءات الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير، إضافةً إلى إعادة النظر بسياسات الأجور والحوافز.

- الرفاهية الاجتماعية: تشكل الحوافز المعنوية الأساس الذي تستند إليه برامج الرفاهية الاجتماعية، إذ أن اعتماد نظام الحوافز المادية فقط لا يدفع العاملين إلى تحسين رضاهم وأداءهم في العمل. لذا فإن نظام الحوافز المعنوية ذا طابع اجتماعي كالإجازات والعطلات، يمكن أن تحسّن من جودة حياة العمل ويدفع العاملين نحو أداء أفضل.

- الرعاية الصحية: باعتبار أن إدارة المنظمة مسؤولة عن صحة العاملين لديها، فقد تلعب الرعاية الصحية دوراً مهماً في تحسين نوعية حياة العاملين، لا بل أن التشريعات القانونية في الكثير من الدول تفرض على المنظمات أن تتقيّد بالتزامات صحية يتم من خلالها تقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالنواحي الصحية والمعنوية و النفسية للعاملين .

- برامج الأمن والسلامة المهنية: إنّ التركيز على برامج الأمن والسلامة المهنية يمكن أن تُستخدم لتحذير الفرد العامل من خطر الاستخدام الخاطئ للمعدات الإنتاجية، كما تُستخدم لأغراض التوعية وضرورة الحفاظ على مستوى معيّن من كفاءة استخدام معدّات الإنتاج .

- برامج العلاقات الإنسانية: تظهر أهميتها في كونها تستهدف إرساء أسس علاقات صحيحة ما بين الإدارة والعاملين وفيما بين مجموعات العمل والعاملين أنفسهم، فبرنامج العلاقات الإنسانية يتضمن إشاعة حالة التعاون وروح الفريق بين أعضاء المنظمة وبما يخلق شعور الانتماء لديهم ويحفزهم باتجاه اعتبار أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة هي أهداف واحدة، كما تخلق مثل هذه البرامج الثقة المتبادلة بين الفرد العامل وزميله أو إدارة منظمته. (الهيبي، 2010 : 280-283)

2-3 البرامج الحديثة: يقصد بها البرامج والنشاطات التي تمارسها المنظمات بما يتلاءم مع طبيعة التغيرات في أعمالها، وخصائص الأفراد العاملين فيها، وخصائص البيئة التي تعمل في إطارها. كما يقدمها الهيبي (2010) وجاد الرب (2008)، ويمكن عرض هذه البرامج في ما يلي :

- إعادة التصميم الوظيفي: إنّ إحدى الطرق التي تناسب إنجاز وتحقيق جودة حياة العمل هي تصميم الوظيفة، وهناك عدّة خيارات لتحسين التصميم الوظيفي هي - تكبير الوظيفة: يُقصد بها إضافة مهام جديدة ومتنوعة للوظيفة، مما يجعلها غير ممّلة، وهذه المهام الإضافية تؤدي إلى اتساع نطاق الوظيفة وزيادة عدد المهام التي يؤديها الموظف، وبالتالي قد يؤدي ذلك إلى تحفيز العاملين ومن ثم تحسين جودة حياة العمل في المنظمة - التدوير الوظيفي: يُقصد به نقل الموظف من وظيفته الحالية لوظيفة أخرى في نفس المستوى الوظيفي للحصول على مهارات تتطلبها وظيفة الموظف الحالية أو المستقبلية، على أن يعود الموظف إلى وظيفته الأولى بعد التدوير. وبذلك يختلف التدوير عن النقل في أنّ الأخير هو بهدف شغل الموظف لوظيفة أخرى داخل المنظمة بقصد سد النقص مثلاً أو لتطابق مهارات الموظف مع الوظيفة الجديدة وغيرها.

- الإثراء الوظيفي: يُقصد به إضافة محفّزات ومثيرات إضافية ومهام إبداعية وإبتكارية من شأنها أن تدفع الفرد لاستثارة حماسه وإبداعه في أداء الوظيفة، وتكون له حرية ورقابة أكبر في أداء الوظيفة، بحيث يُعطى لشاغل الوظيفة إشباع متزايد نحو النمو والتقدير في الأداء، وله مزايا هي - النمو الشخصي للأفراد وزيادة درجة الاستقلالية والشخصية لديهم - توافر رضا وظيفي متميّز لدى الأفراد - تطور الأداء للأحسن والأفضل بالنسبة للمنظمة - دفع وتحفيز واستثارة حماس العاملين - غياب ومعدلات دوران وشكاوي أقل داخل المنظمة، وبناءً على ذلك فالإثراء الوظيفي يعدّ عملية أساسية لتحسين جودة حياة العمل، حيث تتطلب إعادة تصميم الوظائف وإحداث

تغيير فيها حتى يشعر الموظف بالفعالية الذاتية، وهذا من شأنه أن يحقّز الأفراد وأن يوفر لهم مزيداً من النمو والإنجاز.

- ترتيبات العمل البديلة: إنّ إدارة الموارد البشرية مع الإدارات الأخرى في المنظمة تسعى للمساهمة من أجل إحداث المرونة في العمل، وذلك بهدف إتاحة فرص اختيار متعدّدة أمام الموظفين لأداء مهامهم في الأوقات التي تناسب ظروفهم الخاصة أو العائلية، ومن بين هذه الترتيبات جداول العمل المرنة، العمل عن بُعد - جداول العمل المرنة: تعطي الموظف حرية تحديد أوقات العمل وتمنحه الفرصة لاختيار عدد ساعات العمل التي يقوم بها دون أي حدود أو قيود على اختياره، كما أنّ هذا النظام يمكّن العامل من اختيار وقت بداية ونهاية عمله، وأيضاً تحديد عدد أيام عمله مثلما يحدث عند استخدام ما يسمى بأسبوع العمل المضغوط

هذا الأخير يتضمن مثلاً قيام الموظف بالعمل لساعات العمل المطلوبة بخمسة أو أربعة أيام بدلاً من ستة أيام في الأسبوع بواقع 10 ساعات عمل يومياً على سبيل المثال، و من مزاياها تخفيض معدلات دوران العمل، التكيف الأفضل، الحفاظ على الروح المعنوية العالية وزيادة رضا العاملين. أمّ من عيوبها هو عدم رضا المشرفين، حيث يقلل هذا النظام من مستويات الرقابة والإشراف التي يقومون بها على العاملين، و الافتراض القائل بأنّ أولئك الذين يعملون داخل إطار النظام المرن لن يأخذوا العمل مأخذ الجد، و قد ينخفض أداء العاملين نتيجة زيادة الضغط في أوقات العمل - العمل عن بعد: إنّ هذا النظام يسمح للعاملين بالعمل من منازلهم أو من أي مكان آخر غير مكان العمل الفعلي، وذلك من خلال استخدام الموظف للحاسوب وشبكة الإنترنت أو أي نظام اتصالات آخر. هذا ويُلاحظ أنّ هناك بعض الأعمال التي لا يمكن أداءها عن بُعد مثل عمليات الإنتاج والتشغيل والصيانة وغيرها ، إلا أنه يُمكن إدارتها عن بُعد، و من مزايا العمل عن بعد توفير أموال المنظمة من خلال التخلّص من التكاليف المكتبية غير الضرورية، الاندماج بين المكاتب وتقليل عددها مما يخفّض من التكاليف الإدارية، يسمح هذا النظام بتشغيل والاستفادة من الأفراد أصحاب الخبرات عن بُعد كالخبراء والمستشارون، و يسمح للعاملين بتحديد ساعات العمل وتوفير التكاليف المرتبطة بوظائفهم وقضاء وقت أكبر مع عائلاتهم .

أما عيوب العمل عن بعد هو التخلّي عن الدور الإشرافي المباشر لبعض الإدارات، عمل الموظفين من منازلهم قد يكون محدوداً مما يؤثر على الأداء الكلي للمنظمة، و الحاجة الضرورية إلى مناهج

إدارية جديدة سواء في الإدارة أو المتابعة أو الأجور والدعم وغيرها نتيجة استخدام نظام العمل الجديد. (جاد الرب، 2008:170-175)

- الإدارة بالمشاركة: يُعبّر عن الطرق والوسائل التي تستخدمها المنظمات لدمج العاملين في المنظمة وزيادة الصلاحيات المخولة لهم في أداء أعمالهم، وبما يؤدي إلى الرضا الوظيفي وبناء علاقات إنسانية فعالة، وقد تطور موضوع المشاركة في إطار إدارة الجودة الشاملة ودوائر الجودة وخاصةً في المنظمات اليابانية، ثم دُمج موضوع المشاركة في إطار أكبر سمي تمكين العاملين، إلى أن جاء أخيراً موضوع جودة حياة العمل ليشمل جميع الأمور والموضوعات التي تدعم حياة العمل، بما في ذلك إحداث التوازن بين حياة العمل وحياة الأسرة للموظف (جاد الرب، 2008: 72-73) وتهدف الإدارة بالمشاركة الاشتراك النفسي والعاطفي للفرد العامل في نشاطات المجموعة التي ينتهي إليها، الذي يشجعه على العمل وتحقيق أهداف المجموعة وتحمل المسؤولية التي تترتب على هذا العمل.

-فرق العمل المدارة ذاتيا : يدور مفهوم فرق العمل المدارة ذاتيا حول نفس الهدف الذي يستند إليه أسلوب الإدارة بالمشاركة والمتمثل بتوسيع جهود مشاركة العاملين في وضع أهداف المنظمات، وتصميم الخطط اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، هذا الأسلوب يسهم في زيادة الإنتاجية وتحسين النوعية وإحكام السيطرة الفرقية على العمل وتقليل التكاليف، وفي الجانب الآخر يعتمد نجاح الأسلوب على توفر الفريق الخبير بشؤون العمل والدعم الإداري. (السويطي، 2015 : 76) (ومن أهم الفوائد التي تحققها فرق العمل المدارة ذاتياً تخفيض حالات الغياب، زيادة الإنتاجية، تحسين رضا العمال والروح المعنوية وتماسكهم مع بعضهم البعض، خلق قوى عاملة متعددة المهارات، زيادة المرونة في ممارسات العمل وزيادة فاعلية الاتصالات بين الأعضاء، تخفيض الحاجة إلى المديرين. (بوكلي، 2010 : 17)

- إدارة الجودة الشاملة: بات لزاما على المنظمات اعتماد برامج إدارة الجودة الشاملة، وتدور فكرة هذا الأسلوب بإشاعة الوعي النوعي داخل المنظمة وتحمل المسؤولية في مجال النوعية من قبل الجميع، ومثل هذا الأمر يستوجب خلق جو عمل مناسب والاهتمام بنوعية حياة العاملين، وتؤكد التجارب أن هذا الأسلوب يعزز من القدرة التنافسية للوحدة الصناعية. (الهيبي، 2010:301).

2- الطريقة والأدوات Method::

1-2- المنهج المستخدم:

للبحث في موضوع ماهية الأرغونوميا وتحديات تطبيقها في البلدان السائرة في طريق النمو تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

3 - النتائج والمناقشة، Results and discussion:

1-3- نتيجة الدراسة النظرية:

1-1-3- دور الأرغونوميا في تحسين جودة حياة العمل:

تؤدي الأرغونوميا في المؤسسات سواء كانت إنتاجية أو خدماتية أو تعليمية دور مهم وبارز يؤثر على العاملين بالشكل الإيجابي، بحيث ان للأرغونوميا التصميمية دور في حفظ وسلامة العاملين من حوادث العمل والأمراض المهنية ومنه تحقيق الامن الوظيفي، ومن الناحية التنظيمية والمتمثلة في الثقافة التنظيمية، العمل التعاوني والاتصال الفعال كلها تساهم في تجسيد جودة حياة العمل من ناحية تعزيز العلاقات الاجتماعية والمهنية بين العاملين، ومن الناحية المعرفية والقدرات الذهنية والعقلية والعمل المستمر الذي يؤدي الى ترقية العامل ومنه زيادة الاجر وتقديم الحوافز المادية، ومنه نستنتج ان للأرغونوميا بشتى مجالاتها دور في تحسين وتحقيق ابعاد جودة حياة العمل، ومنه العلاقة تفاعلية تكاملية. (عزري، 2021: 48)

كما تهدف الأرغونوميا الى تصميم العمل وترتيبه مما يساعد العمال على أداء مهامهم، كما تسعى الى تخفيف الضغوط التي يتعرض لها جسد العامل والتي غالبا ما تنتهي بأمراض وحوادث مهنية مستعصية، والتي تؤدي بدورها الى خسارة العديد من الكفاءات والاضرار بالإنتاجية أيضا.

كما تساهم الأرغونوميا في تعزيز فعالية الأداء في مختلف الرتب، وتوفير قدر ممكن من الراحة البدنية والذهنية أثناء وبعد العمل وذلك من خلال تكييف ما يحيط به بما يناسب ابعاد الجسم، مما يسمح بتجنب الأوضاع المرهقة وابدالها بأوضاع مناسبة تقلل من التعب والملل، كما تهدف الى دراسة الظروف الفيزيكية كالضوء، الضوضاء، الحرارة وغيرها، هذا ما يؤسس لمعايير السلامة والأمن المهنيين وتفادي المخاطر والتهديدات التي تواجه المنظمات والعمال على حد سواء.

كما تعمل الأرغونوميا في هذا السياق الى تحسين طرق وأساليب العمل مما يؤدي الى تناسق وتوافق كافة الحركات التفصيلية بهدف خفض التكاليف وزيادة الإنتاجية وغيرها من الأهداف التي تسعى الأرغونوميا الى تحقيقها داخل وخارج المؤسسة والتي تتلخص في الهدف الأشمل وهو تحسين جودة حياة العمل، وبالتالي تلتقى أهداف الأرغونوميا الحديثة وجودة حياة العمل أساسا، في الغاية من تطبيق الأرغونوميا بحد ذاتها، التي تهدف الى تحسين ورفع جودة حياة العمل وكذا تحقيق الرضا والرفاهية التنظيمية لدى العامل (بن غربي واخرون: 2020، 119-118).

3-1-1- استنتاج:

لا يمكن للعنصر البشري ممارسة مهامه ووظائفه على اكمل وجه وتلبية احتياجاته المتنوعة الشخصية والمهنية، دون توفير بيئة عمل امنة وصحية يتحقق فيها الانسجام والتكامل الا بتطبيق المنظمات للأرغونوميا كعلم تطبيقي متعدد التخصصات، حيث تهدف الى إيجاد التناغم والمواءمة بين ظروف العمل وخصائص العامل البشري، بغية أداء العمل بكفاءة أكبر والتقليل من حالات التعب والاجهاد، لتحقيق مستوى أحسن من الرفاهية للفرد وذلك من خلال تطبيق برامج جودة حياة العمل بغية تحسينها.

- المراجع:

- العنزي، سعد وخير الله الفضل، سما سعد.(2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة.مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13 (45)، 68-85
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح.(2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (2) 2-15
- _ السويطي، شبلي.(2015). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية في الضفة الغربية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- الهيتي، خالد عبد الرحيم. (2010). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. ط3.الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع
- بوحفص، مباركي. (2008). مقدمة في علم النفس العمل والتنظيم. وهران: دار آل رضوان للنشر و التوزيع.

- _ بوكلي ، حسن.(2010). جودة حياة العمل. ماجستير إدارة الأعمال غير منشورة. كلية الإقتصاد ، جامعة دمشق
- حمو، بوظيفة. (ب ت). مدخل الى الارغونوميا، محاضرات غير منشورة، ص3.
- جاد الرب، سيد محمد.(2008).جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية.ط1. القاهرة: مطبعة العشري..
- مريم، عزري. (2021).الأرغونوميا ودورها في جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمكتبات الجامعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير ومعالجة المعلومات، جامعة ام البواقي.
- _ مصطفى ،منصوري. يمينة،بودالي (2017).الارغونوميا المدرسية في خدمة التعليم و تطويره،مركز جيل البحث العلمي،العدد 34 ، قسنطينة
- ماضي،خليل. إسماعيل، إبراهيم.(2014).جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية.اطروحة دكتوراه فلسفة غير منشورة. كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- Rethinan, cunaseelan & maimunah, Ismail (2008). Constructs of quality of work life , a perspective of information and technology professionals , European journal of social sciences vol 7 .
- Shani, Surya Kumar (2013) A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private, International Journal of Management 4 (1),01-05