

استمارة المشاركة

الاسم :هنا
اللقب : بوقشبية
الجنسية :جزائرية
الرتبة العلمية :طالبة دكتوراه
البلد : الجزائر
القسم :علم النفس و الأطفونيا
الوظيفة :
الهاتف الشخصي :0668897463
هاتف العمل :0558903438

البريد الالكتروني : hanaboukachabia@gmail.com

الاسم :عماد
اللقب : لعلاوي
الجنسية :جزائرية
الرتبة العلمية :أستاذ محاضر أ
البلد : الجزائر
القسم :علم النفس و الأطفونيا
الوظيفة : أستاذ
الهاتف الشخصي :0540041494
البريد الالكتروني : i.lalaoui@live.fr

محور المداخلة : المحور الرابع الواقع الصحي ، الرعاية الصحية ، الوعي الصحي ، الأمراض و الأوبئة ، الأمن الصحي و البيئة .

عنوان المداخلة : دورآليات التكفل النفسي والاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل .

ملخص

تعتبر بيئة العمل من أهم البيئات التي تؤثر على جودة حياة وإنتاجية الموظفين، حيث أن الموظف الذي يشعر بالراحة والأمان النفسي والاجتماعي في بيئة عمله يكون أكثر قدرة على الأداء الوظيفي الجيد والإنتاجية العالية.

ونهدف من خلال هذه دراسة إلى معرفة دور آليات التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل، وذلك من خلال التعرف على مفهوم جودة الحياة و الإنتاجية، ومفهوم آليات التكفل النفسي و الاجتماعي، وأهمية كل منهما، وطرق تطبيقها في بيئة العمل.

من خلال الكشف عن الدور الإيجابي لآليات لتكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة ، و كذلك الكشف عن الدور الإيجابي لآليات لتكفل النفسي و الاجتماعي في زيادة الإنتاجية الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

الفرضية الأولى تحققت و بالتالي يمكن القول أن لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .

الفرضية الثانية تحققت و بالتالي يمكن القول أن لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في زيادة الإنتاجية لعمال روضة حنين لخزارة .

الكلمات المفتاحية: آليات التكفل النفسي و الاجتماعي ، جودة الحياة ، الإنتاجية

مقدمة

تعيش المجتمعات اليوم تغيرات سريعة في جميع المجالات، مما أدى إلى حالة من الارتباك وعدم الاستقرار في النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وجعل من الاستمتاع بالحياة صعب المنال، ومع استشراف المستقبل، يطرح العالم مفاهيم جديدة وتحديات تتعلق بجودة الحياة ومعايير الجودة وأفاق العمل والإنتاج ، و جودة الأداء الإنساني لا تتحقق إلا ببناء الإنسان من الداخل، أي بتمتية قدراته ومهاراته وإمكاناته حتى يكون قادرًا على التعامل مع التحديات المتزايدة في الحياة. وهذا البناء يشمل تحويل كل ما لدى الفرد من معلومات واتجاهات وقيم ومعتقدات إلى سلوكيات تحقق فعاليته ورضاه وتوافقه مع نفسه والآخرين. فالإنسان هو حجر الزاوية في أي منظمة عمل وعليه فان توفير بيئة عمل صحيه ومريحه له من اهم المقومات نجاح هذه المنظمة حيث تسعى كل منظمه الى تحقيق اهدافها بكفاءات وفعالية وذلك من خلال استقطاب وتطوير الموارد البشرية القادرة على تحقيق هذه الاهداف وتعتبر جودة حياة الموظفين من اهم المقومات المهمة التي تؤثر على اداء الموظفين وانتاجيتهم حيث ترتبط بمستوى رضاهم عن العمل في المنظمة لذلك فهي تهتم بتوفير بيئة عمل مناسبة لهم تلبي احتياجاتهم ورغباتهم بما في ذلك الجوانب النفسية والاجتماعية ، وتحقيق مستويات عالية من الجودة الإنتاجية ، وتعد جودة الحياة من العوامل الأساسية التي تساعد على تحقيق ذلك، لأنها تؤثر بشكل مباشر على سعادته وتكيفه واستقراره فجودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل ترتبط ارتباطا وثيقا بالتكفل النفسي و الاجتماعي للموظفين، حيث يلعب هذا التكفل دورا أساسيا في تحقيق الرضا الوظيفي و رفع الروح المعنوية للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و تحسين جودة العمل وبالتالي تحقيق الرعاية الصحية ، و في هذا الإطار، فإن رياض الأطفال تعد من بين المؤسسات التي تتطلب تكفلا نفسيا و اجتماعيا فعالا للموظفين، وذلك نظرا لطبيعة العمل بها التي تتسم بالتعامل مع الأطفال الصغار و ذوي الاحتياجات الخاصة

هذا ما يدفعنا إلى طرح الإشكال التالي :

هل لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة ؟

هل لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في زيادة الإنتاجية لعمال روضة حنين لخزارة ؟

1 / الفرضيات :

فرضيات الدراسة حول دور آليات التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل

- الفرضية الأولى: لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .
- الفرضية الثانية: لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في زيادة الإنتاجية لعمال روضة حنين لخزارة .

2 / أهداف الدراسة :

- الدراسة حول دور آليات التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل
- الكشف عن الدور الإيجابي لآليات لتكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .
 - الكشف عن الدور الإيجابي لآليات لتكفل النفسي و الاجتماعي في زيادة الإنتاجية الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .

3 / أهمية البحث :

- تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى :
- إلقاء الضوء على دور التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل.
 - يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تطوير سياسات و برامج الموارد البشرية التي تركز على تحسين صحة و رفاه الموظفين.
 - أنه يتناول أحد متغيرات الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي بشكل مباشر ، وهو جودة الحياة و الإنتاجية ، و الذي يساير التطور الإداري في العقدين الأخيرين .

4 / حدود الدراسة :اشتملت دراستنا حول دور آليات التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل.

حدود بشرية: تمثلت في عمال روضة حنين لخزارة والذين يشكلون عينة الدراسة .

حدود جغرافية: تمثلت في روضة حنين لخزارةقالمة .

حدود زمنية: أجريت الدراسة خلال شهر أكتوبر من سنة 2023 .

5 / المنهج المتبع هو المنهج الوصفي .

6 / مفهوم آليات التكفل النفسي و الاجتماعي :

6 - 1 / مفهوم آليات التكفل النفسي و الاجتماعي في الدراسة : يقصد بآليات التكفل النفسي و

الاجتماعي مجموعة الإجراءات و البرامج التي تطبقها روضة حنين لخزارة و التي تهدف إلى تحسين جودة

الحياة النفسية و الاجتماعية للموظفين، وتتنوع هذه الآليات بين برامج الدعم النفسي و الاجتماعي، و برامج

التدريب و التطوير، و برامج تحسين ظروف العمل، و برامج التوازن بين العمل و الحياة الشخصية.

6 - 2 / مفهوم التكفل : اشتق التكفل في اللغة العربية من كلمة كفل، ويقال كفال وكفالة، أي أخذ على

عائقه على مسؤوليته. وتعهد بشيء أو بشخص وألزمه. (المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ، 2000 ،

ص 1240) .

6 - 3 / مفهوم التكفل النفسي :

هو مجموعة الخدمات النفسية التي تقدم للفرد يتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقاً لإمكانياته

وقدراته الجسمية وميوله بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تصوره لذاته ويتضمن ميادين متعددة اسرية، شخصية،

مهنية فهو عادة يهدف الى الحاضر والمستقبل مستفيدا من الماضي وخيراته.(عزة عبد الهادي ، 1999 ،

ص 19) .

أما الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي فتعرف العملية بأنها الخدمات التي يقدمها المختصون في علم

النفس الإرشادي وفق مبادئ وأساليب دراسة السلوك مما يحقق التوافق لدى المستشرد ويكسبه مهارات جديدة

تساعده على تحقيق مطالبالنمو والتوافق مع الحياة(أحمد عبد اللطيف أبو سعد ، 2009 ، ص 15) .

6 - 4 / التكفل الاجتماعي :

يقصد بالتكافل الاجتماعي أن يكون أفراد المجتمع مشاركين في المحافظة على المصالح العامة والخاصة

ودفع المفسد والأضرار المادية والمعنوية، بحيث يشعر كل فرد فيه أنه إلى جانب الحقوق التي له أن عليه

واجبات للآخرين وخاصة الذين ليس باستطاعتهم أن يحققوا حاجاتهم الخاصة وذلك بإيصال المنافع إليهم .)

7 / جودة الحياة في بيئة العمل

7- 1 / مفهوم جودة الحياة في بيئة العمل :

مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة و التي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة. (خليل إبراهيم إسماعيل ماضي ، 2014 ، ص 63) .

7- 2 / مظاهر جودة الحياة في بيئة العمل :

تم تحديد مجموعة من المظاهر تتمثل في :

- العوامل المادية وحسن الحال .
- اشباع الحاجات الإنسانية وتحقيق الرضا الوظيفي ويتحقق عن طريق اشباع حاجات الموظفين المادية والمعنوية والنفسية .
- الصحة والبناء البيولوجي واحساس الفرد بالسعادة ويتجلى ذلك من خلال توفير بيئة عمل امنه لتحقيق الصحة بصفه عامة .
- جوده الحياة الوجودية والذاتية تتمثل جودة الحياة الاكثر عمقا في النفس (نوال بوضياف، 2020، ص 102 - 103) .

7 - 3 / أهداف جودة حياة العمل :

- تحسين حياة الفرد العامل في مكان العمل بما يرفع من مستوى رضاه ويحسن من مزاجه وعلاقاته .
- التقليل من العبء الوظيفي الذي يشعر به الفرد العامل وذلك من خال وضع استراتيجيات فعالة لكل من عملية التنسيق والتنظيم وطبيعة الاتصال و نمط القيادة وغيرها .
- تحسين الظروف المادية في مكان العمل مما يساهم ذلك في الحفاظ على صحة العمال البدنية والنفسية .
- التقليل من حوادث العمل من خلال وضع خطط مدروسة فيما يخص الوقاية والسلامة المهنية .

- تحسني المناخ العام للمنظمة من خلال التقليل من الصراعات التنظيمية من خلال توفير متطلبات العمل وحاجات الفرد العامل الضرورية (الدمراش، 2018 صفحة 16) .

7 - 4 / أهمية تحسين جودة الحياة الوظيفية :

- تكتسب برامج تحسين جودة حياة الوظيفية أهميتها كونها تقود المؤسسة حسب إلى ما يلي :
- التفوق النوعي على المنافسين، من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية والجودة في آن واحد .
- الحصول على نوعيات كفاءة من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، يساهم في تحقيق فرص النمو والتطور لارتباطها الطويل بالمؤسسة .
- فرصة العاملين في القضاء على مشاكل قد تعرقل نشاط المؤسسة وتعطل برامجها. (عادلبومجان ، 2018 ، ص 127) .
- حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين او المنظمة بأسلوب المشاركة كما في حلقات النوعية وخلق منظمة متكاملة ديمقراطية .
- تصميم انظمه اجور ومكافئات تجعل العاملين اكثر رضا عن عملهم
- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والحفظ على سلامه العاملين بالمنظمة .
- إعادة هيكلة الأنشطة ليصبح العمل اكثر رضا لهم .
- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة .
- العمل على التطوير الفكري وزيادة المعرفة .
- التقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسوده فيه روح التعاون، وتبني علاقات تساعد على زيادة الإنتاجية وتسويه التذمر الواسع لانتشار بين العاملين في المنظمة
- السعي الى زيادة التحسينات الإيجابية في اتجاهات وسلوك العاملين بما يؤول إلى منافع من قبيل زيادة كفاءة المنظمة وجودة الإنتاجية والتقليل من الحوادث والاصابات التي تحصل بين العاملين جميعهم . (بن خالد عبد الكريم ، 2017 ، ص 30 - 31)

8 / الإنتاجية :

8 - 1 / مفهوم إنتاجية العمل

تمثل الإنتاجية بشكل عام النسبة بين عنصر مخرجات إلى عنصر مدخلات. أو بشكل أوسع النسبة بين المخرجات وجميع عناصر المدخلات اللازمة لإنتاجها. يمكن تعريف إنتاجية العمل على أنها كمية الإنتاج المنتج خلال فترة زمنية (سنة مثلاً) مقسوماً على عدد العمال خلال هذه الفترة. أو هي متوسط إنتاجية العامل الواحد خلال فترة العمل. عرف مؤتمر العمل العربي في دورته الثالثة والثلاثين الإنتاجية في أوسع معانيها بأنها "العلاقة التي تجمع بين مدخلات الإنتاج المختلفة والمتنوعة المباشرة وغير المباشرة منها للحصول على مخرجات من الساع والخدمات المختلفة". (هيثم أحمد عيسى ، 2018 ، ص 32) .

8 - 2 / أهمية الإنتاجية

- إنتاج كميات أكبر من الوحدات المنتجة بمجهود أقل وبموارد أقل مما يرفع من القدرة التنافسية للمنتج في السوق .
- تؤدي الإنتاجية إلى تخفيض أسعار بيع المنتجات وبالتالي زيادة الطلب الذي يؤدي بدوره إلى زيادة المبيعات ومن ثم زيادة الأرباح.
- يؤدي زيادة الإنتاجية في المدى القصير إلى التقليل من مسبة العمال في المؤسسة إلا أن تحقيق هذه الأخيرة للأرباح سيعمل في المدى المتوسط والطويل على توسيع نشاطها وزيادة فروعها الإنتاجية وبالتالي جذب المزيد من اليد العاملة.
- تعمل الإنتاجية على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد النادرة ذات الاستعمالات المتعددة وبالتالي المحافظة على ضياع هذه الموارد.
- تحسين مستوى المعيشة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .ويبين لنا الشكل التالي فوائد تحقيق مستويات إنتاجية مرتفعة على مستوى المؤسسة والاقتصاد الوطني.(نوال بوضياف ، 2020 ، ص 7) .

9 / نبذة عن روضة حنين :

تقع روضة حنين لخزارة قالمة في بلدية لخزارة، على بعد حوالي 15 كيلومترات من مدينة قالمة، تأسست الروضة في عام 2021، وهي مخصصة لرياض الأطفال من سن 3 إلى 6 سنوات، تقدم الروضة مجموعة متنوعة من البرامج التعليمية والنشاطات الترفيهية، بهدف تنمية مهارات الأطفال وقدراتهم.

سعى روضة حنين لخزارة قالمة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- **تنمية المهارات الأساسية لدى الأطفال:** تقدم الروضة مجموعة متنوعة من البرامج التعليمية، بهدف تنمية المهارات الأساسية لدى الأطفال، مثل القراءة والكتابة والحساب.
- **تعزيز القدرات العقلية والفكرية لدى الأطفال:** تحرص الروضة على تقديم برامج تعليمية ونشاطات ترفيهية، تهدف إلى تعزيز القدرات العقلية والفكرية لدى الأطفال.
- **تنمية المهارات الاجتماعية والعاطفية لدى الأطفال:** تحرص الروضة على توفير بيئة تعليمية آمنة وممتعة، بهدف تنمية المهارات الاجتماعية والعاطفية لدى الأطفال.
- **غرس القيم والأخلاق الإسلامية في نفوس الأطفال:** تحرص الروضة على غرس القيم والأخلاق الإسلامية في نفوس الأطفال، من خلال البرامج التعليمية والنشاطات الترفيهية.

البرامج التعليمية: تقدم روضة حنين لخزارة قالمة مجموعة متنوعة من البرامج التعليمية، بما في ذلك:

- **برنامج اللغة العربية:** يهدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات اللغة العربية لدى الأطفال، من خلال تعليمهم القراءة والكتابة والقواعد.
- **برنامج اللغة الفرنسية:** يهدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات اللغة الفرنسية لدى الأطفال، من خلال تعليمهم القراءة والكتابة والقواعد.
- **برنامج الرياضيات:** يهدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات الرياضيات لدى الأطفال، من خلال تعليمهم العمليات الحسابية والأشكال الهندسية.
- **برنامج العلوم:** يهدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات العلوم لدى الأطفال، من خلال تعليمهم عن العالم الطبيعي.

• برنامج التربية الإسلامية: يهدف هذا البرنامج إلى غرس القيم والأخلاق الإسلامية في نفوس الأطفال، من خلال تعليمهم عن الدين الإسلامي.

• برنامج الفنون: يهدف هذا البرنامج إلى تنمية مهارات الفنون لدى الأطفال، من خلال تعليمهم الرسم والموسيقى والتمثيل.

بالإضافة إلى البرامج التعليمية، تقدم الروضة مجموعة متنوعة من النشاطات الترفيهية، مثل:

• الأنشطة الرياضية: تحرص الروضة على توفير مرافق رياضية للأطفال، بهدف تنمية مهاراتهم الرياضية.

• الأنشطة الفنية: تحرص الروضة على توفير ورش عمل فنية للأطفال، بهدف تنمية مهاراتهم الفنية.

• الأنشطة الثقافية: تحرص الروضة على تنظيم فعاليات ثقافية للأطفال، بهدف تنمية معرفتهم وثقافتهم.

• الرحلات الميدانية: تحرص الروضة على تنظيم رحلات

طاقم الروضة

بتكون من مديرة روضة مسيرة الروضة سكرتارية و أخصائية نفسانية 2 معينات و عاملة نظافة ومعلمات مؤهلين تأهيلاً عالياً، لديهم خبرة في التعامل مع الأطفال بالغ عددهم 7، يحرص الطاقم على توفير بيئة تعليمية آمنة وممتعة للأطفال.

المرافق تضم روضة حنين لخزارة قادمة مجموعة من المرافق، بما في ذلك: (قاعات الدراسة ، الملاعب الرياضية ، المكتبة ، قاعة النشاطات ، المطعم ، قاعة لنوم) .

10 / دراسة الحالة :

تم تطبيق دراسة حالة على 7 عاملات بروضة حنين لخزارة من خلال المقابلة المباشرة معهن وقد خلصنا إلى النتائج التالية :

نتائج دراسة حالة

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية

ظروف العمل المادية: بشكل عام، أظهر الموظفون رضاهم عن ظروف العمل المادية في المؤسسة، حيث أفاد معظمهم أن المباني والمرافق في المؤسسة نظيفة ومريحة، وأن المعدات والأدوات اللازمة للعمل متوفرة وبجالة جيدة. كما أشاد الموظفون بإجراءات السلامة والصحة المهنية المطبقة في المؤسسة.

موازنة العمل والحياة الشخصية: أظهرت النتائج أن الموظفين يواجهون بعض التحديات في موازنة العمل والحياة الشخصية. حيث أفاد بعض الموظفين أنهم يعملون ساعات طويلة، مما يؤثر على حياتهم الشخصية. كما أفاد بعض الموظفين أنهم يشعرون بالضغط في العمل، مما قد يؤدي إلى التوتر والقلق.

الأمن الوظيفي والاستقرار: أظهر الموظفون رضاهم عن الأمن الوظيفي والاستقرار في المؤسسة. حيث أفاد معظمهم أنهم يشعرون بالأمان في عملهم، وأنهم مطمئنون إلى مستقبلهم المهني في المؤسسة.

العلاقة مع الزملاء والرؤساء: أظهر الموظفون رضاهم عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء في المؤسسة. حيث أفاد معظمهم أنهم يشعرون بالراحة في العمل مع زملائهم، وأنهم يحصلون على الدعم والتوجيه من رؤسائهم.

بيئة العمل العامة: أظهرت النتائج أن الموظفين يشعرون بالرضا عن بيئة العمل العامة في المؤسسة. حيث أفاد معظمهم أنهم يشعرون بالراحة في العمل في المؤسسة، وأنهم يحبون العمل فيها.

المحور الثاني: الإنتاجية

الالتزام بالعمل: أظهر الموظفون التزامهم بعملهم، حيث أفاد معظمهم أنهم ملتزمون بإنجاز مهامهم ومسؤولياتهم على أكمل وجه.

الإبداع في العمل: أظهر الموظفون إبداعهم في العمل. حيث أفاد معظمهم أنهم يشعرون بالحرية في التعبير عن أفكارهم واقتراحاتهم، وأنهم يتلقون الدعم والتقدير من رؤسائهم لإبداعهم.

المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة: أظهر الموظفون مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة. حيث أفاد معظمهم أنهم يشعرون بالانتماء للمؤسسة، وأنهم يعملون بجد لتحقيق أهدافها.

رغبة البقاء في المؤسسة: أظهر الموظفون رغبتهم في البقاء في المؤسسة. حيث أفاد معظمهم أنهم راضون عن عملهم في المؤسسة، وأنهم يرغبون في الاستمرار في العمل فيها.

المحور الثالث: التكفل النفسي و الاجتماعي

وعي المؤسسة بأهمية التكفل النفسي و الاجتماعي للموظفين :أظهرت النتائج أن المؤسسة تدرك أهمية التكفل النفسي و الاجتماعي للموظفين. حيث أفاد معظم الموظفين أن المؤسسة تنظم برامج وأنشطة تهدف إلى تحسين الصحة النفسية و الاجتماعية للموظفين.

برامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة للموظفين في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية :تقدم المؤسسة مجموعة متنوعة من البرامج والأنشطة للموظفين في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية، منها:

• دورات تدريبية في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية

• أنشطة رياضية و ترفيهية

• برامج دعم نفسي و اجتماعي

رضا الموظفين عن البرامج والأنشطة :أظهر الموظفون رضاهم عن البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية. حيث أفاد معظمهم أن هذه البرامج والأنشطة مفيدة و تساعدهم على تحسين صحتهم النفسية و الاجتماعية.

تأثير البرامج والأنشطة على جودة الحياة و الإنتاجية :أظهرت النتائج أن البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية لها تأثير إيجابي على جودة حياة و إنتاجية الموظفين. حيث أفاد معظم الموظفين أن هذه البرامج والأنشطة ساعدتهم على:

• الشعور بالراحة و الاسترخاء

• تحسين العلاقات الشخصية

• زيادة الإنتاجية و الأداء

المحور الرابع: النتائج تطبيق البرامج والأنشطة

النتائج التي لاحظها الموظفون بعد تطبيق البرامج والأنشطة لاحظ الموظفون عددًا من النتائج الإيجابية بعد تطبيق البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة في مجال الصحة النفسية و الاجتماعية، منها:

• انخفاض مستوى التوتر والقلق

• زيادة الشعور بالسعادة و الرضا

• تحسين العلاقات الشخصية

• زيادة الإنتاجية و الأداء

- ساهمت البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة في مجال التكفل النفسي و الاجتماعي في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية للموظفين.

نتائج الدراسة :

من خلال تحليل نتائج الدراسة نجد أن

- الفرضية الأولى تحققت و بالتالي يمكن القول أن لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لعمال روضة حنين لخزارة .
- الفرضية الثانية تحققت و بالتالي يمكن القول أن لآليات التكفل النفسي و الاجتماعي دور إيجابي في زيادة الإنتاجية لعمال روضة حنين لخزارة .

11 / مناقشة نتائج دراسة الحالة

بشكل عام، أظهرت نتائج دراسة الحالة أن المؤسسة تتمتع بمستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية. حيث أظهر الموظفون رضاهم عن معظم جوانب العمل، بما في ذلك ظروف العمل المادية، والأمن الوظيفي والاستقرار، والعلاقة مع الزملاء والرؤساء، وبيئة العمل العامة. ومع ذلك، أظهرت النتائج أيضًا أن الموظفين يواجهون بعض التحديات في موازنة العمل والحياة الشخصية. حيث أفاد بعض الموظفين أنهم يعملون ساعات طويلة، مما قد يؤدي إلى التوتر والقلق. تشير النتائج إلى أن البرامج والأنشطة التي تقدمها المؤسسة في مجال التكفل النفسية و الاجتماعية لها تأثير إيجابي على جودة حياة و إنتاجية الموظفين. حيث ساعدت هذه البرامج والأنشطة الموظفين على الشعور بالراحة و الاسترخاء، وتحسين العلاقات الشخصية، وزيادة الإنتاجية و الأداء.

12 / التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية للمؤسسة:

- تعزيز البرامج والأنشطة التي تدعم موازنة العمل والحياة الشخصية. يمكن للمؤسسة القيام بذلك من خلال تقديم برامج تدريبية حول كيفية إدارة الوقت والضغط.
- الاستمرار في الاستثمار في برامج والأنشطة التي تعزز الصحة النفسية و الاجتماعية للموظفين. يمكن للمؤسسة القيام بذلك من خلال زيادة التمويل لهذه البرامج والأنشطة، أو من خلال توسيع نطاق نطاقها لتشمل المزيد من الموظفين.

- الاهتمام بتطوير هذه الآليات و جعلها أكثر فاعلية.
- العمل على نشر الوعي بأهمية هذه الآليات بين الموظفين.
- قياس أثر هذه الآليات على جودة الحياة و الإنتاجية.

خاتمة

يمكن القول أن تحسين جودة الحياة في العمل والإنتاجية في بيئة العمل يمثلان أساس نجاح العديد من المؤسسات وذلك من خلال تطبيق آليات نفسية واجتماعية فعالة تعود بالفائدة على الإدارة والعاملين على حد سواء، لذلك من الضروري أن تسعى المنظمات جاهدة لتحسين جودة حياة العاملين لديها، وذلك لما يوفره ذلك من زيادة في الإنتاجية وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع احتياجاتهم ومتطلباتهم جميعاً في العمل.

وتشير الدراسات إلى وجود علاقة نسبية بين جودة الحياة في العمل والإنتاجية العالية ، فجودة الحياة في العمل الجيدة تؤدي إلى إنتاجية عالية، والإنتاجية العالية تؤدي إلى جودة حياة عمل جيدة.

نستنتج مما سبق أن جودة الحياة في العمل هي مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، والتي تستهدف لتحسين مختلف جوانب العمل التي تؤثر على حياة العاملين الوظيفية والشخصية أيضاً. ويساهم ذلك بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات والعاملين فيها، وبناءً على هذه الأبعاد والمؤشرات التي تبرز الخصائص التي تميز جودة الحياة في العمل، نجد أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر عليها، مثل الرضا الوظيفي، والسلامة المهنية، والتوافق المهني، والأجور والمكافآت، والعوامل النفسية والاجتماعية داخل المنظمة

في الأخير التكفل النفسي و الاجتماعي يلعب دوراً مهماً في تحسين جودة الحياة و الإنتاجية في بيئة العمل ، من خلال توفير برامج و إجراءات فعالة للتكفل النفسي و الاجتماعي، يمكن للمؤسسات و الشركات أن تخلق بيئة عمل صحية و متوازنة تساهم في تحقيق أهدافها و أهداف العاملين فيها .

المصادر و المراجع :

1. أحمد عبد اللطيف أبو أسعد، "المهارات الإرشادية"، دار المسيرة، عمان، 2009.
2. بن خالد عبد الكريم ، (2017) ، " جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي " ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه جامعة وهران 2 .
3. خليل إسماعيل ابراهيم ماضي، (2014) ، "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين:دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة ، جامعة فناة السويس، مصر .
4. عادل بومجان ، (2018) ، " جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي" دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة " مجلة العلوم الإنسانية ، المجلد 18 ، العدد 2 .
5. عزة عبد الهادي جودت و سعيد حسني العزة (1999) "مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي"، ط1 مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
6. لدمرداش، أجمد محمد، 2018، "جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي"، دار الحكمة للطباعة والنشر، مصر.
7. المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، (2000)، دار المشرق ، بيروت .
8. نوال بوضياف ، (2020) ، " جودة الحياة الوظيفية إسهاماتها في تحسين الأداء الوظيفي و الإنتاجية في المنظمات "، مجلة القبس للدراسات النفسية و الاجتماعية ط 7 .
9. <https://shamela.ws/book/1908/1#p2>