



بيئة عمل جذابة



المحتويات

2	بيئة عمل جذابة.....
2	الظروف المتعلقة بأوقات العمل
3	أسابيع العمل المكثف.....
3	آثار أسابيع العمل المكثفة.....
3	ظروف العاملين الخاصة.....
4	الظروف المادية (الفيزيائية) وآثارها
4	الاضاءة:.....
4	آثار الضوء:.....
5	الحرارة:.....
5	آثار الحرارة:.....
5	طرق لجعل بيئة العمل أفضل.....

بيئة عمل جذابة

يعتمد نجاح التنظيم المؤسساتي في إدارة موارده البشرية بغية الوصول إلى أهدافها المنشودة على الفهم الصحيح و التحليل الموضوعي لمتطلبات الأداء وظروفه مع الإدراك الصحيح لخصائص ومميزات الموارد وكذلك يعتمد على الإدارة الواعية التي تقوم بتهيئة كل الظروف حتى تتحصل على أقصى مردود كمي وكيفي فتوفر الظروف الملائمة يكون انطلاقاً بيئة من العمل المهنية من التي من شأنها أن تساهم في تحقيق هذا المردود، ومعلوم كل بان عامل إنسان له ظروفه الخاصة وأكد أن الإنسان في حالة تغير دائمة لا وقد يبدو التغيير من الخارج ولكن هناك تغيرات داخلية مستمرة لها أبعاد سيكولوجية تحصل نتيجة تفاعل شخصية الفرد بكل أبعادها وظروف العمل المختلفة . من منطلق أن ظروف العمل المناسبة إذا تحققت لدى العامل حتما سيكون لها انعكاس إيجابي على الفرد والتنظيم من خلال بلوغ أهداف كل منهما وفي المقابل لم إذا تتحقق لها فإن انعكاس سلبي على الفرد والتنظيم والفرد يسعى جاهداً إلى إثبات ذاته وتحقيق حاجاته وأمنه واستقراره من خلال المهنة التي يمتنها أو الوظيفة التي ينتمي وفي إليها الوقت نفسه هو ملزم ببلوغ أهداف المنظمة التي ينتمي إليها وعليه جاءت هذه الدراسة لتكشف عن ظروف العمل داخل المؤسسات وأثرها على أداء العاملين . من منطلق الحرص الشديد على معرفة الحقيقة كما يصفها عمال شركة الاسمنت حيث ركزت جهود الدراسة في الكشف عن أنواع ظروف العمل وأثرها على أداء العاملين . لأن أداء العمل لأي عامل يعتبر مقياس للعملية الإنتاجية أي في مؤسسة اقتصادية وباعتبار أن ظروف العمل بشتى أنواعها التي هي تعكس أداء العامل.

- ما مدى تأثير ظروف العمل على أداء العاملين.
- ما هي أهم ظروف العمل التي تؤثر على أداء العاملين؟
- هل ظروف العمل الخارجية أكبر من تأثير ظروف العمل الداخلية على أداء العاملين؟
- هل هناك ظروف عمل محددة يجب توفرها لتحسين أي أداء عامل؟
- انطلاقاً من هذه التساؤلات يمكن صياغة مجموعة من الفرضيات
- هناك علاقة طردية بين ظروف العمل وأداء العاملين .
- للمؤسسة دور في تفعيل أداء العاملين من خلال تحسين ظروف العمل .

الظروف المتعلقة بأوقات العمل

من بين الظروف التي تتعلق بأوقات العمل ولها أثر على العامل نجد منها

1. مواعيد العمل

يتعدى اهتمام علم النفس الصناعي والتنظيمي الظروف الفيزيائية للعمل بل يتعداها ليشمل أوقات العمل ومواعيده وعلى الرغم من أن معظم العاملين يشتغلون في الفترة الممتدة بين الساعة التاسعة صباحاً

والخامسة مساء (أو ما بين الثامنة والرابعة) إلا أن أعداد متزايدة من العاملين تضطر إلى العمل خلال مواعيد أخرى غير تقليدية وهذا لعدة اعتبارات منها

- هناك مؤسسات تعمل بصفة مستمرة ودون انقطاع مما يضطرها للعمل وفق ثلاث ورديات متتالية كل منها تستغرق ثمانية ساعات.
- هناك مؤسسات معينة مثل المطاعم والمحال التجارية وما شابه ذلك، تستمر حتى ساعات متأخرة من الليل في تقديم خدماته، وبعضها لا يغلق أبوابه.
- بدأ بعض العاملين بفصل مواعيد عمل معينة كي يتجنب العودة ساعة ازدحام الشوارع.
- هناك حاجة لتطوير مواعيد عمل تتميز بالمرونة من أجل أن يمنح العاملون إحساساً بالتحكم في تخطيط وتنظيم أوقات العمل ومواعيده.

أسابيع العمل المكثف

- حاولت بعض المؤسسات تجربة أسلوب الأسابيع المكثفة للعمل بتقليل عدد أيام العمل أسبوعياً مع زيادة عدد ساعات العمل اليومي، وأكثر هذه المحلات شهرة تلك التي تجعل عدد أيام العمل الأسبوعي أربعة فقط، وعشر ساعات للوردية الواحدة

آثار أسابيع العمل المكثفة

- يعد هذا النوع من العمل الأكثر إرهاقا، وقد يؤدي هذا الإرهاق إلى تخفيض معدلات الإنتاج، وإلى انخفاض معدلات الجودة.

ظروف العاملين الخاصة

إنه لمن الصعب أن نفصل بين حياة العامل الخاصة وبين حياته في العمل فالحياتان مرتبطتان ببعضهما البعض وكل منهما يؤثر على الآخر ويتأثر به. فالعامل الذي لا يعاني من مشكلات في حياته الخاصة يساعده ذلك على تحمل مشاق وتعبات العمل وإعطائه كل جهده واهتمامه أما العامل غير المستقر في حياته الخاصة تكثر مشكلاته السلوكية في عمله ويسوء تكيفه معه لذا نجد أن بعض المؤسسات تم بتعيين الأخصائيين الاجتماعيين لحل مشاكل العاملين فيها. حاجات العاملين ومدى إشباعها: مما لا شك فيه أن سلوك الأفراد وصحتهم النفسية يتأثران بمدى إشباع حاجاتهم، فالعامل الذي لا يستطيع إشباع حاجاته الأساسية لانخفاض أجره مثلا تكون مشكلاته السلوكية كثيرة منها

- عدم القدرة على التركيز في عمله وسخطه على العمل وانصرافه عنه
- الإحساس بالإحباط والفشل مما يؤدي به إلى العدوان أو الانطواء أو عدم المبالاة في عمله، وهذه من سمات سوء النفسية أو الصحة النفسية للعامل

أما العمل الذي يمكن أفرادهم من إشباع حاجاتهم البيولوجية والنفسية والاجتماعية فانه قطعاً سيؤدي إلى رضاهم وسعادتهم وبالتالي سيكون له دور هام في تدعيم نفسياتهم وهذا يعود عليه بالفائدة لأنه سوف يهتم وينتبه لعمله ويؤديه بأحسن حال مما سيؤدي إلى التقليل من الحوادث وإصابات العمل.

الظروف المادية (الفيزيائية) وآثارها

تعتبر ظروف العمل المادية أهم بين من المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية، ويقصد البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه، نجد منها:

الاضاءة:

- تعتبر الإضاءة في بيئة العمل المصنع أو الوحدة الإنتاجية وهي من العوامل الطبيعية عامة فبالعينيين تنقل إلى الجهاز العصبي المركزي ما يزيد عن 85 بالمئة من مجموع ما تنقله الحواس الخمسة إذ يمكن عن طريق الرؤية تمييز شكل الأشياء وحجمها وبعدها وحركتها. إن الإضاءة الشديدة تؤدي إلى: ضعف تدريجي في قوة الابصار نتيجة لإجهاد عصب العين؛ التأثير على الجهاز العصبي المركزي مما يؤدي إلى سرعة الشعور بالتعب بالإضافة إلى نقص قدرة الأداء؛ أيضا ارتفاع نسبة الحوادث والاصابات خاصة عند التفاوت الكبير في شدة الاضاءة بين الأماكن المتقاربة في المصنع . كما يؤدي ضعف الاضاءة التي يتعرض لها العمال في المصانع إلى: اتساع حدقة العين إلى أكبر حد ممكن من لكي تسمع لكمية كبيرة من الضوء بالسقوط على الشبكة لتسجيل الاستجابة؛ ارتخاء العضلات المتصلة بالشبكة مما يؤدي إلى زيادة قوتها؛ الاقتراب من الجزء المرئي او تقربه من العين لرؤية تفاصيله.
- الضوضاء: هي الخليط المتناثر من الأصوات التي تنتشر في جو العمل حيث تؤثر على نشاط العاملين فتقلل من إنتاجهم 1 فضلا عن الآثار الجانبية التي تحدثه على المدى الطويل من أثر على الصحة والروح المعنوية للعاملين بالوحدة الإنتاجية

آثار الضوضاء:

- ✓ صعوبة التخاطب بين العاملين بعضهم والبعض الآخر .
- ✓ التأثيرات النفسية مثل الشعور بالضيق والاكتئاب والعصبية وسهولة الإثارة.
- ✓ التأثيرات العصبية والفسولوجية وتؤثر على إنتاج المشتغلين تأثيرا مباشرا .
- ✓ نقص القدرة على التركيز وأداء الأعمال الذهنية التي تتطلب صبر ودقة.

الحرارة:

هي نوع من أنواع الطاقة التي تسبب ارتفاع درجة حرارة ما تصل إليه من الأجسام وتقاس كمية الحرارة بوحدة تسمى 2 الكالوري أو السعرة وهي تساوي كمية الحرارة اللازمة لرفع درجة حرارة كيلو جرام واحد من الماء درجة واحدة مئوية

آثار الحرارة:

- ✓ اضطرابات نفسية أو عصبية كالشعور بالضيق والعصبية، سهولة الإثارة، نسبة الأخطاء.
- ✓ الزيادة في معدل الإصابات والحوادث وكذلك نقص القدرة على أداء الأعمال الذهنية وفقدان القدرة على التركيز في أداء العمل أي كان شكله.
- ✓ تقلصات مؤلمة في عضلات اليدين والقدمين يصاحبهما قيء
- ✓ صدمة الحرارة (ضربة شمس): نتيجة الحرارة المرتفعة مع حدوث دوار، رعشة وإغماء.
- ✓ التهابات الجلد: التهابات تقححية.
- ✓ التهابات العيون: التهابات الجفون، ويؤدي عتامة القرنية وحدوث ضعف البصر

طرق لجعل بيئة العمل أفضل

إن كنت تريد إنشاء أو تطوير مشروعك بشكل ناجح، فأنت تحتاج إلى موظفين منتجين وسعداء في نفس الوقت. لكن يا ترى ما هو السر في جعل موظفيك راضين؟ السر هو المحافظة على بيئة عمل رائعة لهم. كل منا يتمنى أن يتحول مكان العمل من مكان نقضي به وقتًا معينًا ونأخذ في المقابل راتب، إلى مكان نريد قضاء أوقاتنا فيه ونحبه حيث نجد فيه الراحة والإنسجامية. فكل التغييرات سواء كانت مادية (كتغيير الإضاءة مثلاً) أو في إعادة هيكلة الشركة وتغيير ما يسمى بالثقافة الخاصة بها سوف تساعد في تحويل مكان العمل من مكان ممل إلى مكان ممتع، لن يساعد فقط في إبقاء الموظفين سعداء، وإنما سيجذب لك موظفين جدد أيضاً.

السؤال الآن، كيف نجعل بيئة العمل أفضل؟ صحيفة ذا بيسنس ديلي سألت اصحاب الشركات والخبراء لإعطائهم أفضل النصائح، وهذه مجموعة من النصائح التي ذكروها:

١. قم بتوظيف الأشخاص الملائمين.

“نوع الأشخاص الذين يتم توظيفهم هو الذي سيحدد بيئة العمل لأنهم سيساهمون فيها. احرص على توظيف أناس يعملون بجدية واحتراف، ويستطيعون العمل ضمن فريق وبوسعهم المساهمة في جعل بيئة العمل إيجابية، لأن ثقافة فاسدة واحدة ستفسد الصندوق بأكمله”

٢. تخلص من السموم

“من المذهل أن نرى كيف أن تصرفا سيئا واحدا يؤثر على أداء الجميع بشكل سيء. لا أستطيع أن أصف لك كمية الشكر التي تأتيني بعد تخلصي من موظف أو موظفة سيئين. صحيح أنها صعبة في التنفيذ، لكن في النهاية سترى كيف كانوا مؤثرين في بيئة العمل، ليس ذلك فحسب، بل أنها ملحوظة أيضا لدى زبائننا.

٣. حافظ على مقر العمل نظيفًا ومريحًا ومزينا بشكل جميل.

“العمل في مكتب نظيف وجذاب له تأثير عظيم على تحسين التواصل بين الموظفين ومديريهم. حتى ان كانت الشمس لا تصل إلى المكاتب، حاول توفير أجواء تدعو للاسترخاء مع أثاث مريح، وفر للجميع ما يحتاجونه وأكثر. قد ترى أن هذه الطريقة مكلفة في البداية، لكنك بذلك ستُري الموظفين بأنك تهتم بهم بالفعل لأنك استثمرت في راحتهم”

٤. تأكد أن الإضاءة ممتازة.

“أفضل نصيحة أستطيع إعطاؤك هي أن توفر للموظفين مكانًا بإضاءة طبيعية. الإضاءة الضعيفة أو القوية جدًا قد تتعب أعينهم وتتسبب لهم في الصداع، وهذه المشاكل ليست في بيئة العمل الجيدة والطموحة. في المقابل، الإضاءة الجيدة ستجعلهم نشيطين طوال اليوم. إذا لم تتوفر الإضاءة الطبيعية، حاول تمثيلها عن طريق وضع إضاءة بتدرجات مختلفة.

٥. ضع مكانًا للاستجمام.

“وفر مكانًا منفصلا للموظفين لكي يسترخوا به، دائما ما نحتاج إلى ترك العمل لفترة بسيطة للاسترخاء وللتحدث الى زملائنا وتجديد نشاطنا العقلي. بتوفير هذا المكان المنفصل سنجعل الوقت المستقطع أفضل بعيدًا عن إزعاج البقية”

٦. ضع سبورة في أحد الجدران.

“وضع سبورة كبيرة في أحد الجدران يساعد على تعزيز الروح الجماعية في العصف الذهني، وهي فكرة جيدة لأنها تتيح للجميع النظر إليها وإضافة أفكارهم لها. سيقوم الموظفون بتصويرها بهواتفهم لتذكرها لاحقًا في الاجتماعات وبذلك سيبقى العمل الأهم أمام أعين الجميع، وستبقى الحماسة دائمة”،

٧. اجعل موظفيك مرتاحين.

“نحن نترك الموظفين يختارون مكاتبهم بأنفسهم، البعض سيختار كرسيًا مريحًا والآخر سيختار كرة كبيرة يجلس عليها للتمرين والعمل معًا، وكذلك النباتات وغيرها. ونثق أيضا في موظفينا بأخذ وقت للاستراحة متى ما شاءوا للعب أو لتجديد النشاط”

٨. شجعهم لجعل مكانهم خاصا بهم.

“إعطاء الفرصة والحرية للموظف بترتيب وتزيين مكتبه كما يشاء هي أفضل طريقة تجعله مرتاحاً أكثر في مكتبه. فبدلاً من توحيد المكاتب للجميع، حدد لهم ميزانية ينسقون بها مكاتبهم كما يرغبون”، الرئيس التنفيذي في Users Think.

٩. تعزيز التعاون.

“سواء كانت المكاتب متصلة بجانب بعضها أو على شكل مربعات، تأكد من ترك مكان واسع لهم لكي يعملوا معاً. هذه الطريقة ستشعل شرارة الإبداع للفريق وبطريقة غير مباشرة ستجلبهم يهتمون بعملهم وبزملائهم” مديرة التسويق في Four Mine

١٠. الأكل سوية.

“هناك طريقة بسيطة وفعالة في تحسين علاقة الموظفين ببعضهم، ألا وهي أن يأكلوا سوية. لن تحتاج إلى إنفاق الكثير من المال، تستطيع مثلاً طلب بيتزا أو من مطاعم الوجبات السريعة. تحدث قليلاً في البداية ثم اتركهم للتحدث إلى بعضهم البعض”

١١. تقديم الأنشطة الترفيهية خلال اسبوع العمل.

“في كل شهر، نقوم بعمل نشاط ترفيهي من اقتراح الموظفين لزيادة الروابط بين الجميع. فمثلاً في بعض الأحيان نقوم بحفل عيد ميلاد أحدهم أو نلعب كرة القاعدة وبعضنا يقوم بالشواء، كل ذلك يحصل خلال ساعات العمل كشكر للموظفين على جهودهم المبذولة وللإحياء بقصر اسبوع العمل وتحسين ثقافة الشركة”،

١٢. اجعل الموظفين يتحركون.

“لا تدع الموظف يشعر بأنه مقيد بكرسيه أبداً. الجلوس في الكرسي لا يعني دائماً أداء أفضل، حاول التحرك قليلاً أو اعمل واقفاً أو اذهب لجلب قهوة قريبة من عملك مشياً على الأقدام. حرية الحركة تؤدي إلى حرية الفكر”،

١٣. ركز على الصحة والرياضة.

“ابتدأ بيئة عمل تركز على جوانب صحة الموظفين هو مفتاح للنجاح. رتبنا في مقرنا “أربعاء الصحة” حيث يستطيع الموظفون المشاركة في نشاطات اليوغا مثلاً أو احضار حيواناتهم الأليفة لأنها تساعد على تخفيف الإجهاد. هذه التعديلات البسيطة تجعل منهم سعداء وفعالين”،

١٤. استخدم مكالمات الفيديو مع الموظفين.

“في عصر التقدم التكنولوجي أصبحنا لا نرى بعضنا البعض وننسى أن المقابلة وجهاً لوجه هي شيء مهم، البريد الإلكتروني لا يُشعر المتحادثين بأنه شخصي أو قد يُفهم بشكل خاطئ. جرب مكالمات الفيديو وستتفاجأ بردة الفعل والإعجاب”،

١٥. أعد صياغة التعليمات.

“استبدل “يجب عليك” بكلمة “دعنا” عندما تتحدث إلى موظفيك، تغيير بسيط لكنه فعال في إيصال الأوامر للموظف وكأنها مهمة مشتركة بين الجميع. تستطيع بالطبع استخدامها في جميع المهام الصغيرة منها أو الكبيرة، وبمجرد التعود على هذه العقلية، ستلاحظ الفروق في معرفة كل شخص لمهامه وماذا عليه فعله، والنتيجة ستكون بيئة تعاونية أفضل.”

١٦. لا تحملهم مالا طاقة لهم به.

“من أكثر أسباب ترك الموظف لعمله هي أن مديره يוכלونه بأعمال شخصين أو أكثر. من المهم جدا ألا تعطيه أكثر مما يستطيع انهاءه. فإذا واجهتك أعمال كثيرة بشكل مفاجئ، استعن بموظفين من الخارج لعملها”، شريك إداري في Cavalier.

١٧. كن مرناً.

“أشجع موظفي دائماً على التعامل مع حياتهم الشخصية وكأنهم هم المدير التنفيذي، إلا إن تعارضت مع اجتماع. انا كمديرة، لن أتردد في الذهاب إلى موعد الطبيب في ساعات العمل، أو الذهاب لقص شعري، وأشجعهم على نفس الشيء. الموظف الجاد يستطيع جدولة حياته الخاصة وحياته العملية بشكل موزون وفعال كأى رئيس تنفيذي. لم نجعلهم يعملون طوال اليوم ونجعل أعمالهم الخاصة مكتظة قبل وبعد العمل؟”، المديرة العامة في Funtrepreneur

١٨. اجعل الشفافية شعارك.

“دائماً ما تظهر الشائعات في الشركة بسبب الغموض وعدم الإفصاح عن بعض الأمور التي تخص التغييرات في العمل أو نظام التعويضات على سبيل المثال، لابد من أن تجعل التواصل بين جميع من في الشركة صريحاً وواضحاً لا تشوبه شائبة” مديرة الابتكار في Talent Think Innovation .

١٩. درب موظفيك جيداً.

“أغلب الموظفين لديهم الرغبة في العمل بشكل ممتاز، لذلك أعطهم الأدوات اللازمة عن طريق تدريبهم وتعليمهم بالتحديد ما يجب عليهم فعله وكيفية عمله وما هم مسؤولون عنه، بالإضافة إلى التواصل الدائم لنقادي الأخطاء. هذه الطريقة تقيد العمل والموظف لكي يتطور”

٢٠. ضع قاعدة واضحة لاستخدام الهاتف أثناء الاجتماعات

“هل سبق وأن حضرت اجتماعاً مع شخص لا يترك هاتفه؟ حدد ما هو مقبول في قاعة الاجتماعات. قاعدتي هي ان تعيش في اللحظة؛ ان لم يكن لديك شيئاً تضيفه إلى الاجتماع، فلا تحضره أساساً”

٢١. أعط ردة فعل دائماً.

“ردود الفعل الإيجابية تحفز الموظفين وتُشعرهم بأن مُقدر لما فعلوا وكيف أن عملهم يساهم في إنجاح العمل بأكمله. هذا يعني ألا تكتفي بقول “أحسنّت صنعا” وإنما تستقطع من وقتك قليلا وتحدث معهم وتبين لهم مدى إعجابك بعملهم وكيف أنه سيؤدي إلى نمو الشركة”،

٢٢. كن متقبلا لردود الفعل أيضا.

“عندما تُشرك طاقم عملك في مهمة اتخاذ القرارات، ستساعد في ترك بصمة جيدة على بيئة العمل، وبالتالي شعور الموظفين بأنهم مهمين في الشركة. لا تتردد في سؤال موظفيك عن رأيهم في أي مهمة كانت، أو حتى سؤالك لقطاع كامل عن ماذا يشعرون تجاه قائد فريقهم. ذلك سيجعل من الجميع سعداء وسيطور العمل بشكل رائع”

٢٣. قل “شكرا لك”.

“أخلق ثقافة التقدير بين افراد الفريق. فالتقدير يزرع الحيوية فينا ويحوّل المؤسسة إلى مكان جميل، ويشعل فينا الحماسة ويزيد الإبداع ويبني الثقة. بين أهمية الفريق واشكر أفراداه على مساهماتهم. فبعد أن يعمل الموظف بجد واجتهاد، حتى كلمة “شكراً لك” قد تعني له الكثير.