لا يمكن اختزال علاقة العمل بين العامل والمؤسسة في مجرد وثيقة تعاقدية تُحدد ساعات العمل والأجر الشهري، وتوضح الدراسات التنظيمية أن العلاقة الوظيفية تؤثر بشكل عمودي وأفقي على المؤسسة، فالأثر العميق على الأداء والإنتاجية يتجسد عندما تُبنى علاقة العمل على أسس العدالة القانونية والشفافية في التعامل، فإنها تُطلق العنان للالتزام العاطفي لدى العامل، أما البعد النفسي وعامل الاستقرار فيؤكدان أن علاقة العمل الموثوقة تُعد صمام الأمان للصحة النفسية للعامل، فعندما يشعر الفرد بأن حقوقه محفوظة وأن عملية التقييم والترقية والتعامل مع الشكاوى تخضع لإجراءات عادلة ومنصفة (العدالة الإجرائية)، فإن مستوى قلق العمل ينخفض بشكل كبير، وهذا الاستقرار النفسي يتيح للعامل التركيز الكامل على مهامه، فإن إدارة علاقات العمل بفعالية ليست مسؤولية قسم الموارد البشرية وحده، ويجب على المؤسسات أن تعي أن الاستثمار في عقود عمل واضحة، وإهمال هذه الجوانب يحول العاملين من أصول إلى خصوم، مما يزيد من تكاليف دوران العمل وتكلفة إعادة التدريب، يمكن القول إن جودة علاقة العمل هي المؤشر الأدق على نضج أي مؤسسة، والمؤسسات الناجحة هي تلك التي تدرك أن السلوك التنظيمي الإيجابي هو نتاج علاقة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والضمان القانوني، فإن الحفاظ على علاقة عمل متينة هو شرط لازم لتحقيق التفوق التنافسي والاستدامة في سوق العمل المتغير.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي