



العدد (٢)، نوفمبر ٢٠٢٠، ص ١ - ٢٢

تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة

إعداد

أ. د / محمود أبو النور عبد الرسول

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية
رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية السابق
وكيل كلية التربية النوعية
جامعة القاهرة لشئون الدراسات العليا والبحوث

تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة

أ.د/ محمود أبو النور عبد الرسول (*)

ملخص

مقدمة:

يتوقف نجاح المؤسسات في أداء مهامها ونجاحها في تحقيق أهدافها على كفاءة عناصرها البشرية (الرأس المال البشري) ومدى قدرتهم ورضاهم عن العمل ، ويهدف البحث التعرف على الآتي: الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية. وواقع الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية. والوصول لآليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للكلية.

وأستخدم البحث لتحقيق أهدافه (أسلوب دراسة الحالة) حيث يمثل هذا المنهج نوعاً من البحث المتعمق عن العوامل المتعددة والعناصر المختلفة التي تسهم في تكوين مؤسسة اجتماعية، ويتيح هذا الأسلوب الوصف الدقيق للمشكلة التي يتبناها البحث (٣) سعياً إلى وضع خطة عمل لمعالجتها.

الكلمات المفتاحية: كلية التربية النوعية – جودة الحياة الوظيفية.

(*) أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية – رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية السابق وكيل كلية التربية النوعية – جامعة القاهرة لشئون الدراسات العليا والبحوث.

مقدمة:

يتوقف نجاح المؤسسات في أداء مهامها ونجاحها في تحقيق أهدافها على كفاءة عناصرها البشرية (الرأس المال البشري) ومدى قدرتهم ورضاهم عن العمل، وهذا يتوقف على عدة عوامل من أهمها:

بيئة العمل، العلاقات بين الأشخاص بعضهم البعض وبينهم وبين إدارتهم، نظام الحوافز والمكافآت، والنمو المهني والتدريب، المشاركة في صنع القرارات، ظروف العمل الآمنة، نظام الترقبات، الأمان والاستقرار الوظيفي، والعوامل السابقة تعد من أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي أصبح الإهتمام بدراسة كيفية تحسينها أمر ضرورياً وليس ترفاً لما لها من تأثير على أداء العاملين، المؤسسات من ناحية والأداء المؤسسي والتنافسية وتحقيق مستويات الجودة والنهوض بالمجتمعات من ناحية أخرى.

وكليات التربية النوعية مؤسسات تربية إنشائها المجتمع لإعداد معلمين متميزين مؤهلين تربوياً لتدريس المقررات الخاصة بالتربية الفنية والتربية الموسيقية والحاسب الآلي والاحتياجات الخاصة وغيرها بالإضافة إلى إعداد أخصائيين للإعلام التربوي للعمل بمدارس التعليم العام ولذا الاهتمام بدراسة تحسين جود الحياة بهذه الكليات أمراً هاماً باعتبارها المسئول الأول على تخريج معلمين في المجالات المشار إليها وعلى عاتقها تقع مسؤولية الارتقاء بالذوق العام للمجتمع نظراً لطبيعة تخصصاتها ومعالجة بعض القضايا الاجتماعية وغرس القيم الجمالية بين أبناء المجتمع.

هذا وظهر مصالح جودة الحياة الوظيفية (Quality of work life) في سبعينات القرن الماضي في المؤتمر الدولي الذي عقد في نيويورك ١٩٧٢م والذي ترتب على توصياته إنشاء المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية (ICQWL) والذي يهتم بدراسة تحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية - جامعة القاهرة.

حيث تعد كلية التربية النوعية جامعة القاهرة إحدى المؤسسات التعليمية التربوية المسئولة عن إعداد معلمي المواد النوعية المؤهلين للتدريس بمراحل التعليم قبل الجامعي بمختلف مستوياته وأنواعه في مجالات: (التربية الفنية والتربية الموسيقية والإعلام التربوي

وغيرها) وقد أنشئت هذه الكلية بالقرار الوزاري رقم ١٠٩٦ بتاريخ ٢٢/١٠/١٩٨٨م تابعة لوزارة التعليم العالي، ثم نقلت تبعيتها لجامعة القاهرة هي وباقي كليات التربية النوعية بمصر بالقرار الجمهوري رقم ٣٢٩ لسنة ١٩٩٨م (١).

ونظراً لأهمية هذه الكلية وطبيعة تخصصاتها والعاملين بها وعملي بها جعلني أفكر في وضع تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية - جامعة القاهرة.

مشكلة البحث:

من خلال عملي بكليات التربية النوعية بمصر من وظيفة معيد إلى وظيفة أستاذ وشغلي لمناصب إدارية رئيس مجلس قسم العلوم التربوية والنفسية، وممثلاً في مجلس إدارة الكلية ووحدة الجودة والاعتماد ثم وكيلاً للكلية للدراسات العليا والبحوث يشير واقع العمل بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة إلى الآتي:

- محدودية خطط التحسين والتطوير بالكلية.
- محدودية خطط تحسين دخول أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- قلة الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- غياب وجود آلية معتمدة أو معلنة لضمان العدالة للمكافآت والحوافز أو الجزاءات بين كافة العاملين بها.
- غياب التوصيف الوظيفي لجميع العاملين بالكلية.
- محدودية وجود نظام لتقويم أداء العاملين.
- ندوة قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وضعف المناخ التنظيمي.
- غياب وجود قاعدة بيانات بحثية.
- محدودية التكامل بين تخصصات وأقسام الكلية في أبحاث مبنية مشتركة ممولة.
- محدودية تشجيع المتميزين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- محدودية وجود نظام مستمر لتقويم اللوائح الدراسية والقواعد الخاصة بتحسين الأداء.
- عدم حصول الكلية على الجودة والاعتماد

في ضوء ما سبق تتبلور مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ما الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية.
- ما آليات تحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة.

أهداف البحث:

يهدف البحث التعرف على الآتي:

- الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية.
- واقع الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية.
- الوصول لآليات مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية للكلية.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية ودراسة تحسين جودة الحياة الوظيفية نظراً لما تعانيه المؤسسات في عصرنا الحالي من ضغوط وتغيرات مستمرة في جميع المجالات تتمثل في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية المؤثرة على استقرارها، وحيث أن رأس المال البشري برزائه عن العمل وسعادته نضمن المؤسسة، وجودة الحياة الوظيفية تسعى إلى توفير حياة أفضل لكافة العاملين بالمؤسسات من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في التعامل معهم من كافة النواحي بالعمل مما يسهم بشكل مباشر في رفع أداء المؤسسة من جانب وإشباع رغبات واحتياجات العاملين من جانب آخر. من خلال توفير بيئة عمل آمنة ونظم ملائمة للمكافآت وفرص متاحة للتطوير الوظيفي والنمو المهني.

منهج البحث:

يستخدم البحث لتحقيق أهدافه (أسلوب دراسة الحالة) حيث يمثل هذا المنهج نوعاً من البحث المتعمق عن العوامل المتعددة والعناصر المختلفة التي تسهم في تكوين مؤسسة اجتماعية، ويتيح هذا الأسلوب الوصف الدقيق للمشكلة التي يتبناها البحث (٣) سعياً إلى وضع خطة عمل لمعالجتها.

الدراسات السابقة وتضمن:

أولاً: الدراسات العربية وتضمن:

١- دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس (٤).

يهدف البحث إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة لتحسين جودة الوظيفة في جامعة عين شمس في ضوء الاستفادة من مقارنة جودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وجامعة عين شمس، واستخدم الباحث المنهج المقارنة لتحقيق أهدافه وتوصل البحث إلى اقتراح مجموعة الآليات منها:

توفير نظام للتعويضات (الأجور - الحوافز والمكافآت) وفقاً للمعايير الاجتماعية وحجم العمل والوظائف الممثلة، توفير متطلبات السلامة المهنية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس، توفير فرص للتنمية الفردية وفرص النمو والارتقاء الوظيفي.

٢- تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي "دراسة تطبيقية" (٥)^(١)

استهدفت الدراسة قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة، قياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي بالمستشفيات محل الدراسة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها. وكان من أهم نتائجها، انخفاض مستويات رضا العاملين عن كفاية وعدالة الأجور والحوافز والمكافآت والمزايا التي يحصلون عليها، إلى جانب ضعف التجهيزات اللازمة للقيام بالوظيفة، وانخفاض مستوى الاحترام والتقدير وفرص النمو والترقي في الوظائف، كما أن تصميم الوظائف لا يأخذ في الاعتبار مهارات العاملين، وإثارة التحدي وتلبية طموحاتهم والاستقلالية في الأداء وانخفاض مستويات التفاعل والاندماج بين العاملين، وحرية التعبير عن المشكلات المتعلقة بأعمالهم ومستويات المشاركة في صنع القرارات.

(١) حمده محمد النجار: تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي (دراسة تطبيقية). مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الاسلامي، ص ٢١، ع ٦٢، جامعة الأزهر، ٢٠١٧، ص ٢٢٢ - ٢٧٠.

٣- واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي (دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسفية) (٦) (٢).

استهدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الفلسطينية وكذلك الكشف على مستوى الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

- جاء محور عدالة نظام الأجور والمكافآت في الترتيب الأول.
- حصل محور الإلتزام التنظيمي على الترتيب الأخير.
- جاءت جميع فقرات محور الرضا الوظيفي.

٤- برامج جودة حياة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التعليمية، دراسة تحليلية لأداء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة. (٧) (٣).

استهدف البحث دراسة تأثير جودة حياة العمل في تقييم أداء المنظمة التعليمية، اعتمد البحث على عينة مكونة من ١٢٢ شخصاً من القيادات الإدارية في كليات جامعة الكوفة. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها وجود علاقة ارتباط بين أبعاد جودة حياة العمل وتحسين الأداء بالمنظمة، فكلما ارتفعت قيمة أبعاد جودة حياة العمل ارتفع مستوى الأداء.

٥- أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية) (٨) (٤).

هدفت الدراسة التعرف على صورة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تنمية سلوك المواطنة التنظيمية في البنوك الحكومية المصرية.

(٢) محمد إبراهيم كامل صويص: واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ك٩، ٢٤، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٨، ص ٤٩٠-٥٢٤.

(٣) أزهار عبد الزهرة أبو غنيم: برامج جودة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التطبيقية، دراسة تحليلية لأداء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة آداب الكوفة، مج ١٠، ع ٣٧، ٢٠١٨، ص ١١-١٣.

(٤) أدهم محمد رشدي الفقى: أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ٩، ع ٣٤، ٢٠١٨.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج: وجود علاقة ارتباط موجبة بنسبة جيدة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية ممثلة في (جماعة العمل - ظروف بيئة العمل - خصائص الوظيفة - المشاركة في اتخاذ القرارات) على سلوك المواطنة التنظيمي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية وتتضمن الآتي:

▪ دراسة قياس جودة الحياة الوظيفية لمحترفي وموظفي الصحة النفسية في المانيا. (٩)

هدفت الدراسة التعرف على واقع جودة الحياة لمحترفي وموظفي الصحة النفسية في في المانيا والرضا العام عن إيجاد ومكونات جودة الحياة الوظيفية لديهم، وكان من أهم نتائجها: وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا عن جودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل الصحية والأمانة، وكانت أكثر الأبعاد جدلاً بين الموظفين هي: (عدالة الأجور والمكافآت، الأمان في بيئة العمل والفرص المستقبلية المتاحة).

▪ دراسة العوامل في بيئة العمل التي يمكن أن تؤثر في أداء العاملين في شبكة التنمية المستدامة في ماليزيا. (١٠)

وتهدف إلى التعرف على أثر الدعم والسلوك الإشرافي في أداء العاملين بالمنظمة، وأثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين وأثر المساعدات المقدمة للعاملين في الأداء الوظيفي لهم وكان من أهم نتائجها: وجود تأثير نحوي إيجابي لعوامل بيئة العمل المادية في أداء العاملين، وكذلك تأثير إيجابي للمساعدات المقدمة بالعمل في الأداء الوظيفي للعاملين في شبكة التنمية المستدامة الماليزية وأنه لا يوجد تأثير إيجابي للدعم والسلوك الإشرافي في الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

▪ دراسة عن هل ممارسات المواد البشرية المرتبطة بشكل مباشر بأبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين (١١).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي والعلاقة بين التعويضات المقدمة على أساس التميز والأداء الوظيفي للعاملين والعلاقة بين

الشفافية في الاختيار والتعيين والأداء الوظيفي للعاملين العلاقة بين برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين، ومن أهم نتائجها ما يلي:

توجد علاقة ارتباط قوية بين الإلتزام التنظيمي وتعزيز الأداء وبين التعويضات والأداء الوظيفي، وبين الشفافية وتعزيز الأداء وبين برامج التدريب والتطوير والأداء الوظيفي للعاملين.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

- من حيث الموضوع: اتفق البحث مع معظم الأبحاث السابقة عربية وأجنبية من حيث الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية، بينما الاختلاف من حيث يعد هذا البحث الأول في الاهتمام بتحسين جودة الحياة بكليات التربية النوعية بمصر.
 - من حيث أوجد الاستفادة: استفادة البحث الحالي من الأبحاث السابقة في بلورة مشكلة البحث وفي الإطار الفلسفي.
- وهذا ويسير البحث وفقاً للآتي:

أولاً: الإطار الفلسفي لجودة الحياة الوظيفية وقيم تناولها من خلال:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

ظهر مفهوم جودة حياة العمل عامة (الحياة الوظيفية) ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي ولتحقق من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الإجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على إلتزام العاملين، ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التنافس للمنظمات.

وأنه ليس مفهوم أو مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلال تحسين وتطوير رأس المال البشري في المنظمة، والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المنظمة في علم الإدارة كأحد العلوم الإنسانية الهامة.

هذا واختلف الكتاب والباحثون في التعبير عن مصطلح جودة الحياة الوظيفية فالبعض يرى (Quality of work life) هو المصطلح الصحيح، في حين يرى البعض الآخر أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط بيئة العمل فيشرون إليها (Quality of working Environment) في حين يرى فريق ثالث أن العمل مفهوم واسع ويتكون من عدة وظائف، لذلك يؤكدون أن جودة الحياة الوظيفية (Quality of career life) هي المصطلح الأكثر دقة.

ويعرف النظر عن هذا الاختلاف فإن التعبير عن المصطلح المعتمد في العديد من الدراسات العربية (Quality of work life) فالعاملين الذين يحصلون على عوائد مالية مجزية ويمارسون أعمالاً تتصف بالثراء والتحدى لديهم فرص لتطوير قدراتهم والتقدم في السلم الوظيفي، هم أكثر إخلاصاً ودافعية تجاه إنجاز مهامهم الوظيفية، خلافاً للعاملين في المنظمات التي لا تهتم بجودة الحياة الوظيفية لعاملها، فلم يعد الأفراد يعملون لمجرد الحصول على العوائد المالية تصرف شهرياً، بل أصبحوا يبحثون عن تحقيق ذواتهم من العمل والارتقاء في السلم الوظيفي لتحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية.

هذا وينظر إليها على أنها مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل بيئة العمل المادية والأنظمة والمكافآت وتشكيل فريق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات، وكذلك إلى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي (١٣).

وتعرف بأنها: العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (١٤).

وتعرف بأنها: مجموعة من المبادئ التي ترى أن الناس هم المورد الأكثر أهمية في المؤسسة، كما أنهم جديرون بالثقة، وينبغي معاملتهم بكرامة واحترام (١٥).

بأنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي ينعكس بدوره إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة.

وتعرف بأنها هي المدى الذي يكون فيه أعضاء المنظمة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المؤسسة، وهي تغطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل بما في ذلك المكافآت المادية والفوائد والأمان والعدالة الداخلية والخارجية وبيئة العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها: مجموعة من البرامج أو المداخل أو الآليات المتميزة التي تستخدمها إدارة الكلية أو المعنوية، خصائص الوظيفة بما يتضمن فرص النمو الوظيفي، الأجور والمكافآت بما يحقق التوازن بين الحياة داخل الكلية وخارجها، والتكامل الاجتماعي والأمان الوظيفي، والمشاركة في إتخاذ القرارات، وأسلوب الرئيس في الإشراف، وجماعات العمل وذلك بهدف تحسين ظروف العمل وتطوير الأداء بما يحقق الرضا عن العملاء والشعور بالسعادة.

٢- أهداف جودة الحياة الوظيفية للمنظمة:

تؤدي جودة الحياة الوظيفية للمنظمة إلى إيجاد قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية ويعتبر ذلك ضرورياً لتعزيز الخدمات ووصولاً للعملاء والمرونة والريادة والتكنولوجية بالمقارنة بالمنافسين كما يتراجع معدل الغياب عن العمل ومعدل دوران العمل وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس على أداء المنظمة إلى الأفضل وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس على أداء المنظمة إلى الأفضل وزيادة القيمة المضافة التي تحققها.

هذا بالإضافة إلى أن أهداف جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

- زيادة الرضا الوظيفي للعاملين.
 - زيادة الإلتزام التنظيمي.
 - جذب العمالة الماهرة والحفاظ عليها.
 - تقليل التكاليف بسبب تراجع معدلات توفير العاملين بمجال العمل.
 - تحقيق الرفاهية الأكبر للعاملين والمجتمع.
- وهنا يرى البعض الآخر أن برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى الآتي:
- زيادة ثقة العاملين بالمؤسسة.
 - المشاركة في حل المشاكل.

- زيادة الرضا الوظيفي.
- زيادة الفاعلية التنظيمية.
- تقليل معدل الدوران عند الموظفين.
- زيادة الإنتاجية والأرباح.
- تحقيق أهداف المؤسسة.
- توظيف أشخاص إكفاء وتعظيم قدرتهم التنافسية.
- جودة الحياة الوظيفية لها أثر إيجابي على الأداء التسويقي للمؤسسة.

وأن جودة الحياة الوظيفية تحقق أهداف لكل من العامل والمنظمة كما يتضح في الآتي:

أهداف جودة الحياة الوظيفية للعامل:

شعور العامل بالثقة في المنظمات نظراً لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة والمحافظة على إضفاء الطابع الإنساني في مجال العمل، وتوفير الأمان الوظيفي وتخصيص الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا وتوفير للعامل حرية التعبير الذاتي عن آرائه مما يساعد على زيادة إنتاجية العامل التي تدعم الفاعلية التنظيمية.

إن ثقافة جودة الوظيفة تهدف إلى إيجاد منظمة خالية من الخوف يشارك فيها جميع العاملين بمهمة وتخلق درجة عالية من الإلتزام المتبادل لتحقيق احتياجات الفرد وتنمية وتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها والمساهمة في تحقيق أهداف المجتمع.

ويرى البعض أن جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى كيفية تصميم العمل بكل جوانبه من حيث: التنظيم والسلطة والجماعات، وتدقق إجراءات العمل، وساعات العمل، وخصائص العمل ذاته، وذلك بحيث تضمن أن الحياة التي يحيها العاملون داخل أعمالهم يجب أن تكن ذات جودة عالية (١٩).

وعليه يمكن القول إن جودة الحياة الوظيفية تسهم في تحقيق عدة نتائج تسمى المنظمة لتحقيقها:

- الحفاظ على الرأس المال البشري الذي يمتلك المعرفة والمهارة والخبرة.

- الحصول على ولاء العملاء أو المستفيدين فإهتمام المنظمة بعاملها ينعكس على تعاملهم العملاء.
- الإيفاء بالمسئولية الأخلاقية والإجتماعية تجاه العاملين والمجتمع.
- التفوق النوعي على المنافسين من خلال حرص العاملين على تحسين الإنتاجية.
- إن غاية جودة الحياة الوظيفية تحقيق السعادة للعاملين، وتحقيق الأرباح للمنظمة وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع.
- أن استقرار الموارد البشرية في المنظمة يسهم في تعزيز فرص النمو والتطور.
- تؤثر برامج جودة الوظيفية في الرضا الوظيفي من خلال العمل على زيادة درجة الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للعاملين، فالمرتبات الجيدة والمكافآت تجعل حياة الفرد وأسرته ميسره.

٣- عناصر الحياة الوظيفية: من خلال استقرار الأدبيات وجد الآتي (٢٠):

"تتضمن عناصر الحياة الوظيفية إيماءاً ومعاني مختلفة، طبقاً لتنوع العاملين والباحثين معاً ولكن تدور حول الآتي:

- بأنها تمثل كل العناصر الآتية: عدالة الأجور، والتعويضات، ظروف عمل صحية وآمنة، الفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الفرص المستقبلية للنمو والأمان الوظيفي، الحقوق القانونية للعاملين، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية للموظف، والمسئولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمة.
- وحددت بأنها: الأمان الوظيفي، والنظام الأفضل للمكافآت، والأجور العادلة، والمرتفعة، وفرص الترقى، والتقدم الوظيفي.
- أو أنها تتمثل في: مشاركة العاملين، الأمان الوظيفي، الأجور والمكافآت، والسلوك الإشرافي.
- أو يمكن أن تكون: الرضا الوظيفي - وثقافة الاستجابة لمتطلبات الأسرة وتحفيز الموظفين، والدعم التنظيمي، والتعويض في ساعات العمل والسلوك الإشرافي والعاطفي، والمكافآت والأجور، والاتصال والتواصل، والإلتزام التنظيمي وتطوير السيرة المهنية.

▪ والبعض يحدد العناصر بأنها: توازن الشخصية والوظيفية، وخصائص الوظيفة والاستقلال في أداء العمل، ونمط الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرار، وعلاقات العمل والأمان الوظيفي والسلامة المهنية.

وتتضمن جودة الحياة الوظيفية كلاً من: المكافآت، العلاقات بين الأشخاص بيئة العمل، الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، سياسات المنظمة وإدارتها، والدعم التنظيمي، وحياة الأفراد الشخصية والعائلية والصحية، المخاطر المهنية، تطوير الموارد البشرية من خلال رفاهية الأفراد وتقييمهم والتدريب الاحترافي، وظروف العمل واستشارات العمل (٢٠).

ويرى البعض أن عناصر جودة الحياة الوظيفية في تعويضات العمل المادية والمعنوية الحالة العاطفية والمعنوية للأفراد (الإدراك، والتقدير، والضغط، والحوافز، والرضا الوظيفي، والمهارات والمعارف المكتسبة) والعلاقات الاجتماعية في المنظمة (العلاقة مع الرؤساء والزملاء والتفاوض، والاتصالات، والأوامر والتعليمات تقسيم العمل)، وتحقيق الذات (التطوير الوظيفي، والمشاركة في صناعة القرارات والثقة بالنفس) والحالة الفيزيائية للأفراد (الضغط، التعب والإرهاق، والإحترق الوظيفي، وحجم العمل) الأمان الوظيفي في بيئة العمل (٢١).

هذا وحدد البعض أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية بالآتي: مدى كفاية الأجور والتعويضات وعدالتهما (الرضا عن المردود المادي للعمل) وإتاحة فرص النمو والتطوير الوظيفي، ومشاركة أكبر في الثروة والعائد، وتوافر فرص عمل صحية آمنة، وفرص تنمية العاملين وتدريبهم، وتحقيق ربحية عالية، وتحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي، وثقة الإدارة بالعاملين وزيادة الإنتاجية بسبب تخفيض أيام الغياب والمرض، وإتخاذ القرارات في أقل المستويات والمسئولية الاجتماعية للمنظمة، وتبني الجودة في نظام إنتاجي فعال، وحل المشكلات عن طريق فرق العمل والإدارة الذاتية، وعدم وجود حواجز اصطناعية وتقبل التفاوت بين المراكز، وتوفير وقت كاف خارج العمل للإستمتاع بالحياة، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، والتوازن بين حياة الفرد الوظيفية وحياته الشخصية، وتخفيض معدلات الشكاوي والحوادث ونظام تغذية مرتدة فعال، وثقافة تنظيمية داعمة للعاملين، وتقليل معدلات الاضطراب، وزيادة الكفاءة التنظيمية

وتحسين جودة المنتج، وتقليل معدلات دوران العمل، وارتفاع معدلات النمو الاقتصادية مثل العابر على الاستثمار العائد على الملكية ونمو المبيعات والسعر السوقي للسهم والمركز التنافسي للمنظمة وقدرة المنظمة على إحداث التغيير والتطوير ونمو إنتاجية العاملين (٢٢).

والبعض يرى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية: حتى وأن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد

حسب مستوياتهم وأعمارهم وأجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المؤشرات منها:

- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام ويتمثل في احترام العمل والزملاء وأوقات العمل والاتصالات بين الأفراد العاملين والحوار الاجتماعي الراقى والمشاركة في اتخاذ القرارات (٢٢).

- نوعية منظمة العمل: نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشكلات المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العقبات والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الأخطار النفسية – الاجتماعية،...).

- إمكانية الإنجاز والتطور المهني: المكافآت، التدريب والتأهيل، تطور القدرات والمهارات.
- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل: عدد ساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، وسائل النقل.

ثانياً: تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلية التربية النوعية جامعة القاهرة.

ويتم تناوله من خلال الآتي:

مرتكزات التصور:

يستند التصور على تعاون وتضافر جهود جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسام الكلية الأربعة والجهاز الإداري والعاملين بهدف وضع مقترحات التحسين.

الأهداف العامة للتصور:

- تحسين جودة الحياة الوظيفية بالكلية من خلال اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

- إنفتاح الكلية على المجتمع المحلي والدولي وبناء شراكات مع هيئات ومؤسساته.
- تقديم الاستشارات للمجتمع في مجال عمل الكلية.

القيم الأساسية التي تستند عليها الخطة

- الشفافية والمكاشفة في جميع الموضوعات المتعلقة بالشئون العلمية والأكاديمية والإدارية والمالية بالكلية.
- تدعيم مبدأ العدالة والمساواة بين جميع أعضاء هيئة التدريس – الهيئة المعاونة والاداريين والعاملين.

آليات تنفيذ الخطة:

- عقد مؤتمر عام للكلية لمناقشة آراء ومتطلبات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين ومقترحاتهم في تطوير العمل بالكلية.
- عقد اجتماعات دورية مع الطلاب على مستوى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا لمناقشة المعوقات ومقترحاتهم للتطوير.
- عقد اجتماعات مع الخريجين والمؤسسات المستفيدة من خريجي الكلية لمناقشة احتياجاتهم والمواصفات الواجب توافرها في خريجين الكلية.
- مراجعة وتطوير اللوائح على مستوى البكالوريوس والدراسات العليا لتلبية احتياجات سوق العمل ومتغيرات العصر وتحدياته والالتزام بمعايير الجودة.

هذا ويشير تحليل البيئة الداخلية للكلية SOWT Analysis أن:

- أرجاء حصول الكلية علي الجودة والاعتماد

يرجع الي الآتي:

١- بالنسبة لقدرة المؤسسة:

أ) تعاني من اوجه القصور الآتية:

- قلة توافر توصيف وظيفي واضح ومحدد ومعتمد لكل وظيفة ادارية أو فنية بالكلية للاستفادة منها في التعيين أو النقل – الترقية – الحوافز وبما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- نقص عدد الاداريين والفنيين المؤهلين بالكلية.

- عدم وجود قائمة للاحتياجات التدريبية للعاملين بالكلية.
- قلة توافر قاعدة بيانات مناسبة في كافة أعمال ومحاولات عمل الكلية (إلكترونية).
- لا توجد معايير موضوعية لتقييم أداء الإداريين.
- أجهزة الحاسب الآلي غير مناسبة بالمعامل لإعداد الطلاب.
- المخصصات المالية غير كافية للتجهيزات (للمعامل - والمدرجات والقاعات الدراسية).

(ب) مقترحات التطوير:

- العمل على توفير توصيف وظيفي من خلال جهاز التنظيم والإدارة ومراجعة مؤهلات وخبرات العاملين وتسكينهم في أماكنهم المناسبة.
- وضع آليه بالتعاون مع الجامعة لتوفير الأعداد المناسبة من الإداريين والفنيين
- وضع آليه من خلال الاستبيان لاستطلاع آراء العاملين وتحديد احتياجاتهم التدريبية والعمل علي التعاون مع الجامعة لعقد الدورات التدريبية.
- العمل على التحويل من العمل بالنظام الورقي إلى النظام الإلكتروني من خلال توفير الاجهزة بالعدد المناسب والاداريين المؤهلين للعمل في ذلك
- يطبق واقعياً نموذج تقييم الاداء الموضوع من قبل الجهات المسئولية والبعد عن المجاملة.
- توفير المخصصات المالية تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص القائمة وانشاء وحدات أخرى: وذلك من خلال:
- الاستثمار الامثل للورش الموجودة بالكلية بالإضافة إلى لاستخدامها في التدريس تستخدم في الانتاج وتحفيز الطلاب على انتاج الفنون من خلال ورش النجارة - المعادن - الخزف - النحت - الطباعة - النسيج، وكذلك الاتليات.
- استثمار قاعات العرض (قاعة طيف وغيرها) للعرض وتسويق الانتاج الفني للطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- عمل دورات تدريبية للهواه والراغبين في الدراسة الحرة في مجالات: التربية الفنية والتربية الموسيقية والاعلام التربوي.
- عمل بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المجتمعية.

٢- الفاعلية التعليمية:

وتعاني من:

أ) أوجه القصور (مرحلة البكالوريوس)

- اللوائح على مستوى البكالوريوس في أقسام الكلية لم تحدث منذ انشاء الكلية.
- عدم توافر لائحة دراسية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة رغم قبولهم بالكلية (الصم وضعاف السمع - الدمج - المكفوفين).
- عدم توافر برامج تعليمية (دراسية) مميزة لتلبية احتياجات سوق العمل.
- نظم التقويم والامتحانات تقليدية ولم تتبع معايير الجودة.

ب) مرحلة الدراسات العليا:

- يوجد نظامين للدراسة بالكلية ولأئحتين دراستين
- قسمي التربية الفنية والتربية الموسيقية يعملان بنظام العام الدراسي الكامل ولم يحدث للأئحتين منذ انشاء الدراسات العليا أي تحديث.
- قسمي (العلوم التربوية والنفسية) و(الاعلام التربوي) يعملان بنظام الساعات المعتمدة.
- عدم توافر برامج دراسية لذوي الاحتياجات الخاصة.

ج) مقترحات التطوير (مرحلة البكالوريوس)

- وضع آليه من خلال مؤتمر عام للكلية لتحديث لوائح الدراسة بمرحلة البكالوريوس (نظام الساعات المعتمدة) لتناسب طبيعة العصر ومتغيراته.
- فتح تخصص جديد للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة وعمل اللوائح المناسبة لكل إعاقة. (اعداد معلم نوعي تربية خاصة)
- تلبية احتياجات سوق العمل (المدارس الدولية والخاصة).
- تشجيع اعضاء هيئة التدريس على تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات الكترونية.
- تطبيق شروط الجودة علي نظم التقويم والامتحانات.

(د) مرحلة الدراسات العليا

- تحديث اللوائح الخاصة بقسمي التربية الموسيقية والتربية الفنية للعمل (بنظام الساعات المعتمدة).
- تقويم لائحة قسم العلوم التربوية والنفسية.
- الاستعداد لتنفيذ لائحة الدبلوم العام في العلوم التربوية والنفسية من حيث: توصيفات المقررات وغيرها وكذلك لائحة الدبلومة المهنية في الاعلام التربوي.
- العمل على وضع لائحة بنظام الساعات المعتمدة لذوي الاحتياجات الخاصة في تخصصات الكلية المختلفة.

٣- البحث العلمي:

يعاني من الاتي:

(أ) أوجه القصور (مرحلة البكالوريوس)

- عدم كفاية الموارد المالية للبحث العلمي.
- لا يوجد ابحاث علمية منشورة دولياً.
- لا يوجد بالكلية خطة لتسويق برامج الكلية.
- لا توجد خطة بحثية استراتيجية على مستوى الأقسام في ضوء التنمية المستدامة ٢٠٣٠م.
- انخفاض نسبة الطلاب الوافدين.
- المجلة العلمية للكلية لا تتعامل باللجان العلمية للترقيات معاملة المجالات المتخصصة
- لا توجد ابحاث ممولة بالكلية.

(ب) مقترحات التطوير

- الاهتمام بالأبحاث الممولة من قبل الجامعة
- تشجيع النشر العلمي الدولي وخصوصاً بعد صدور مجلة دولية للعلوم الانسانية والاجتماعية.
- مراجعة الاقسام للخطة البحثية في ضوء خطط الدولة للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م.
- تشجيع الطلاب الوافدين من خلال تفعيل بروتوكول التعاون بين الكلية وكلية التربية الاساسية بالكويت والعمل على عقد بروتوكولات تعاون مع دول عربية واجنبية في مجالات عمل الكلية.

- يتم اتخاذ الاجراءات لرفع درجات المجلة بعد أن أصبح لها رقم ايداع وترقيم دولي وحصلت على معامل التأثير العربي (ارسييف – ARCIF) من خلال لجنة تقييم المجالات بالمجلس الأعلى للجامعات.
- يتم عمل خطة لتسويق برامج الكلية من خلال المؤتمرات الدولية.

٤- الخدمات المجتمعية:

تعاني من الاتي:

أ) اوجه القصور

- لا توجد توعية للمجتمع بخدمات الكلية وانشطتها التي يمكن أن تسهم بها في خدمة هذا المجتمع.
- لا توجد دراسة مستفيضة بالاحتياجات المجتمعية للمساهمة في تدريب الطلاب أو استحداث برامج دراسية جديدة.
- لا توجد إدارة لقياس مدي رضاء الاطراف المجتمعية عن خريجي هذه الكلية.
- دلا توجد بروتوكولات تعاون بين الكلية والمؤسسات المجتمعية.

ب) مقترحات التطوير

- تفعيل موقع الكلية على الانترنت والنشرات الدورية واستضافة أطراف مجتمعية ومسؤولين بالمجتمع المعنين بأنشطة الكلية وتخصصاتها واقامة الندوات وورش العمل مع هذه الجهات.
- عمل ابحاث واقعية لدراسة احتياجات سوق العمل والمواصفات الواجب توافرها في الخريجين حتى تستطيع تعديل اللوائح والتدريبات في ضوءها (فريق بحثي يكلف بذلك).
- تطبيق مقاييس لاستطلاع اراء المؤسسات في خريجي الكلية وقياس مدي رضائهم عنه.
- ضرورة عقد بروتوكولات مع المؤسسات المجتمعية في مجال اهتمام الكلية.

المراجع

- ١- ج.م.ع: قرار جمهوري رقم ٣٢٩ بتاريخ ١٩٩٨/١٠/١ بشأن نقل تبعية كليات التربية النوعية ورياض الأطفال إلى الجامعات التي تقع في نطاقها.
- ٢- راجع في ذلك إلى:
 - محمود أبو النور عبد الرسول: المناخ التنظيمي بكليات التربية النوعية في مصر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، المؤتمر العلمي الأول لكلية التربية النوعية - جامعة القاهرة، التعليم النوعي وتحديث المجتمع، فبراير ٢٠٠٣.
 - _____: دور كليات التربية النوعية بمصر في خدمة المجتمع، المؤتمر العلمي الثاني عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، الإشتراك مع مركز تطوير التعليم الجامعي التعليم الجامعي غير النظامي في القرن الحادي والعشرون، كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٤-٢٥ يناير ٢٠٠٤م.
 - _____: تطوير القدرة المؤسسية بكلياتها التربوية النوعية بمصر في ضوء المعايير القومية للجودة والاعتماد، مجلة التربية التي تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س١٣، ع٢٨٤، مايو ٢٠١٠م.
 - _____: الصراع التنظيمي وأساليب إدارته ببعض كليات التربية النوعية في مصر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجلة التربية التي تعدها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية س١٧، ع٤٨٤، أكتوبر ٢٠١٤.
 - _____: تطوير العمل الإداري بكليات التربية النوعية بمصر في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية "دراسة حالة كلية التربية النوعية جامعة القاهرة، مجلة الإدارة التربوية، مجلة علمية تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س٢، ع٤٤، مارس ٢٠١٥.
 - _____: كليات التربية النوعية بمصر "الواقع والمأمول" المؤتمر العلمي الدولي الرابع كلية التربية النوعية جامعة القاهرة "المعلم النوعي بين المعايير القومية والاتجاهات العالمية المعاصرة" ١٢-١٣ أبريل ٢٠١٧.

٣- راجع في ذلك إلى:

- إخلاص محمد عبد الحفيظ، ومصطفى باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٩٢.
- فؤاد أبو حطب، أمال صادق: مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية، ط١، مكتبة الإنجلو المصرية، ١٩٩١، ص ١٠٢.
- ديلوب فاندالين، ترجمة محمد نبيل توفل وآخرون: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الإنجلو المصرية، القاهرة ١٩٩٤، ١٣٥.
- ٤- محمد سعيد عبد المطلب هلال: دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الأمريكية، وتورنتو الكندية وإمكانية الاستفادة منها في جامعة عين شمس، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية س٣، ع١٠٤، ٢٠١٦م.
- ٥- حميدة محمد النجار: تأثير جودة الحياة الوظيفية على الارتباط الوظيفي (دراسة تطبيقية) مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، مح٢١، ع٦٢٤، جامعة الأزهر، ٢٠١٧.
- ٦- محمد إبراهيم كامل صويهي: واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مح٩، ع٢٤، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٨م.
- ٧- أزهار جمعة عبد الزهرة أبو غنيم وآخرون: برامج جودة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التعليمية، دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة آداب الكوفة، مح١، ع٣٧٤، ٢٠١٨.
- ٨- أدهم محمد رشدي الفقي: أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي (دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية) المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مح٩، ع٣٤، ٢٠١٨.

9- Lediana xhakallari: “Quality of work life of Mental Health Professionals in Albania” Mediterranen January of social sciences VOL. 4 (1) 2013, PP. 529-534.

- 10- Naharuddin, Nina Munira and Sadegi Mohammad: “factors of work place Environment that. Independent Research and studies 2(2) 66-78 April 2013.
- 11- Saleem Irfom and Khurshid: Do Human Resource Paractiees Affect Employee performance? 19 January 2014 Pakistan business Review. Vo 152 Issu (4), 2014, 669-688.
- ١٢- أدهم محمد رشدي الفقي: أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية، مرجع سابق ص ٧٢٥.
- ١٣- محمد إبراهيم كامل صويص: واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على الجامعات، مرجع سابق، ص ٤٩٩.
- ١٤- سيد محمد جاب الرب: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية الإسماعيلية، د.ت، ٢٠٠٩، ص ٦٤.
- 15- A Sabarira Jan and N. Geethanjalii: “Astudyan Quality of work life, and organizational, Performance among them playees of public and private Banks In Dindigual, Tnternational Journal of Economic and Researchm IJER, Issur 2011, P39.
- 16- EP. Gorg, Neetu Munjal, Preeti Bansal “Quality of work life: anoveview” International Journal of Physical Science Volum 2 Issue3, 2012, P233.
- ١٧- وردة برويس وآخرون: أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ٥٤، أكتوبر، ٢٠١٨، ص ٢٤٤.
- ١٨- مها عادل رمضان الزياي: جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة، مدخل نظري، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٦٤، ٢٠١٥.
- 19- Natarjan P. and Annarnalia C, “Astudy Quality of work life in Pondicherry” Advances in Management vol 4 No 5, 2011.

٢٠- راجع في ذلك إلى:

- Sirgy, M, J, Efrogty: New measure of Quality of work life (Qoul) based on need satisfation and spillover theories social Indicator Research V55, 2001.
- شيماء عبد الله البطران: أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية (دراسة ميدانية في القطاع المصرفي) مجلة البحوث الإدارية، مح٣، ع١، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، يناير ٢٠١٦.
- عبد الكريم بن خالد، مباركى بو خوص: فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال، مجلة العلوم الإنسانية الاجتماعية، ع١، سبتمبر، الجزائر ٢٠١٥، ص ١٢١.