

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص

أثر الالتزام التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين بشركة الاتصالات

السعودية stc

إعداد الطالب:

حمد صالح آل عباس

إشراف:

عبد الرحمن نادر

العام الدراسي:

2026

الدراسات السابقة:

سعت دراسة هريش و حديد. (2020). اختبار أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل، حيث إن هذه الدراسة تستخدم المنهج الوصفي وتعد كمية لأنها تعتمد على استبانة تم توزيعها على 88 طبيباً بطريقة العينة القصدية، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية تم التوصل إلى عدة نتائج أهمها: وجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل ومستوى مرتفع للالتزام التنظيمي، إضافة إلى وجود أثر إيجابي لجودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي يرجع للأثر الإيجابي للتكوين والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية.

دراسة (Budomo, 2020) هدفت الدراسة تحديد دور الوساطة الذي تضطلع به المنظمات العدالة فيما يتعلق بالالتزام التنظيمي ونية دوران الموظفين. واعتمدت الدراسة على منهج التحليل الوصفي. وتكونت عينة الدراسة من (360) موظفًا من جيل الألفية في منطقتي تارلاك وكلارك. وتوصلت نتائج الدراسة الى أن أثر الالتزام التنظيمي على نية دوران الموظفين تاما عن طريق العدالة التنظيمية. علاوة على ذلك، معامل الانحدار بين الالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية ومعامل الانحدار بين العدالة التنظيمية ونوايا الدوران كانت ذات أهمية.

دراسة الحربي (2020). هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وبيان أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (التوزيعية، الإجرائية، والتفاعلية) على الالتزام التنظيمي وفقا

لأبعاده الثلاثة (العاطفي، الاستمراري، والمعياري) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف البالغ عددهم (2950) عضو هيئة تدريس، في حين شملت عينة الدراسة (340) عضو هيئة تدريس. وقد استخدمت الدراسة مقياسين أحدهما لقياس العدالة التنظيمية، والآخر لقياس الالتزام التنظيمي. وقد اعتمدت الدراسة تحليل البيانات على عدد من الأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والارتباط واختبارات وتحليل التباين وتحليل الانحدار الخطي. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية للعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، كما أشارت النتائج إلى أن العدالة التفاعلية أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً في أبعاد الالتزام التنظيمي وبخاصة الالتزام العاطفي. كذلك، قدمت الدراسة بعض التوصيات لتفعيل مفهومي العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي في بيئة العمل الأكاديمي.

دراسة العتيبي (2021). هدفت الدراسة التعرف على واقع ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر العاملين بالجهاز الإداري. وتم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (276) موظفاً، وتمثلت أداة في استبانة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية في جامعة شقراء من وجهة نظر عينة البحث كانت مرتفعة، وأن مستوى الإبداع الإداري لديهم

كان مرتفعاً أيضاً. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في كل من العدالة التنظيمية والإبداع الإداري تعزى لمتغيرات النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق دالة إحصائية في كل من العدالة التنظيمية والإبداع الإداري تعزى للمؤهل العلمي. وأظهرت النتائج كذلك وجود أثر دال إحصائي للعدالة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين بالجهاز الإداري في جامعة شقراء.

الزواهرة، و العمري (2021). هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية، وبلغت عينة الدراسة (320) موظفاً، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبهدف جمع وتحليل البيانات تم توزيع أداة الدراسة "الاستبانة" المكونة من (35) فقرة على عينة الدراسة، وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات باستخدام برنامج (Smart PLS) (Partial Least Square) وهي طريقة المربعات الصغرى الجزئية، وقد استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: إن شركات الاتصالات الأردنية تطبق العدالة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الذكاء العاطفي بدرجة مرتفعة. -وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) ، للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية)، على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، في شركات الاتصالات الأردنية. -وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) للعدالة التنظيمية (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية)، على الذكاء

العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية. -وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) للذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، في شركات الاتصالات الأردنية. -وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) ، للعدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية، والإجرائية، والتفاعلية)، على الالتزام التنظيمي بأبعادها (الوجداني، والاستمراري، والمعياري)، من خلال الذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية.

دراسة سليمان (2021). هدفت الدراسة التعرف على دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية (دراسة تطبيقية على كليات العلوم الإدارية)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد الاستبيان كأداة لجمع البيانات توصل البحث لعدة نتائج. منها هنالك تقارب في وجهات نظر المبحوثين حول دور تطبيق العدالة التنظيمية بأبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) على الالتزام الوظيفي بأبعاده (الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر) على أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بالجامعات السودانية، أما أهم التوصيات الاهتمام بتصميم نظام دقيق لتوزيع المرتبات والحوافز والمكافآت على جميع أعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية بعدالة لتعزيز مبدأ العدالة التوزيعية بالإضافة إلى توزيع وتقسيم الأعمال والأعباء الأكاديمية حسب المؤهلات العلمية بين جميع أعضاء هيئة التدريس بشكل يحقق العدالة والمساواة بالتالي يحقق مبدأ العدالة التوزيعية. الالتزام التام بالحياد والشفافية والنزاهة في جميع الإجراءات والقرارات

داخل الجامعة والكلية لترسيخ مبدأ العدالة الإجرائية والتوزيعية مما يسهم في زيادة درجة الالتزام الوظيفي بجميع أشكاله.

هدفت دراسة (Abebe, and Assemie, 2023) إلى استكشاف العوامل المؤثرة على جودة الحياة العملية، ودراسة تأثير جودة الحياة العملية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الإثيوبية ، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين كل من (التعويضات والمكافآت، وتوازن الحياة العملية والعمل)، والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، كما اظهرت ان تحسين جودة الحياة العملية يرتبط ارتباطا إيجابيا ذا دلالة إحصائية بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

وهدف دراسة (شيهب، وآخرون، 2023) إلى التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء-جيجل، وقياس مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق ، وتوصلت هذه الدراسة إلى تواجد أبعاد الالتزام التنظيمي في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء-جيجل بدرجة متوسطة، وجاءت على الترتيب (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري)، كما أظهرت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وكان أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ممارسة في الصندوق هي (ظروف العمل، التعويضات والمزايا، فرص التطوير والنمو، العلاقات مع الزملاء والرؤساء).

دراسة موسى وآخرون. (2025). هدفت الدراسة التعرف على أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية، رفاهية العاملين ، الأجور و المكافآت ، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي بالجامعات المصرية الحكومية . واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة. و قد بلغ حجم العينة 364 مفردة من أعضاء هيئة تدريس التي تتمثل في (الأستاذ، الأستاذ مساعد، المدرس). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي، كما يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية، الأجور و المكافآت، المشاركة في اتخاذ القرارات) على رأس المال المعرفي ، بينما لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لرفاهية العاملين على رأس المال المعرفي.

دراسة ضيف و ضيف (2025). هدفت الدراسة التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (الأمن والسلامة المهنية- المشاركة في اتخاذ القرار - فرص الترقية والتقدم الوظيفي - أسلوب الإشراف - العلاقات الاجتماعية) في تحقيق الرضا الوظيفي بشركة سونلغاز بولاية الجلفة، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات، حيث وزعت على عينة قسدية مكونة من (35) عاملا من المستويات الإدارية المختلفة (العليا والوسطى والدنيا) بالمؤسسة محل الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مساهمة جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في تحقيق الرضا الوظيفي

دراسة علي. (2025). هدفت الدراسة التعرف على درجة الالتزام الوظيفي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية (الأجور والرواتب - الأمان والاستقرار الوظيفي - الترقية والتقدم الوظيفي - الأمن والصحة المهنية - العلاقات الاجتماعية) لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بإتباع الأسلوب المسحي، وتكونت عينة الدراسة من العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية ، وبلغ قوامها (60) عاملاً ، وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استبيان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الإلتزام الوظيفي لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية جاءت بدرجة متوسطة بنسبة قدرها (63.20%).

دراسة باناعمه (2025). هدفت الدراسة الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في اتخاذ القرارات - التمكين والاستقلالية في العمل- الأجور والمكافآت- ظروف العمل المادية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لديهم. لتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طبقت استبانة وُزعت على عينة مكونة من 135 عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية بلغ 2.4، مع انحراف معياري قدره 1.21، مما يشير إلى أن المتوسط الكلي للأبعاد يعكس مستوى متوسطاً من الرضا العام عن جودة الحياة الوظيفية. كما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى يقيمون أبعاد الالتزام الوظيفي بشكل متفاوت. وجود علاقة إيجابية قوية بين

المتغيرين. حيث تبين أنه كلما زادت جودة الحياة الوظيفية بمقدار وحدة واحدة، فإن الالتزام التنظيمي من المتوقع أن يزداد بمقدار 0.789 وحدة، مما يدل على قوة التأثير.

دراسة مهتار و عبدالوهاب. (2025). هدفت الدراسة قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك ودراسة الفروق في تصورها لدى فئتين من العمال ينتمون لنظامي العمل العادي والعمل التناوبي. تم اتباع المنهج الوصفي بالاستعانة باستبيان لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية والذي وزع على عينة الدراسة المكونة من 101 عاملاً من مختلف المصالح والمستويات الوظيفية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سوناطراك متوسط وأنه لا توجد فروق دالة في أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير نظام ساعات العمل.

دراسة الحضيبي (2025). هدفت الدراسة الكشف عن تأثير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسماتها المختلفة (مثل التفاعل بين الزملاء، المكافآت، وظروف العمل) على أداء موظفي مصرف الصحاري في مدينة سبها. لتحقيق هذا الغرض، تم إعداد استبيان وزعه على عينة الدراسة من موظفي المصرف والبالغ عددهم 64 موظف. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي وذو دلالة لجودة الحياة المهنية على علاقات العمل وكذلك على الحوافز المالية والمعنوية وبيئة العمل في المصرف المعني. كما أبرزت الدراسة أن جودة الحياة المهنية تلعب دوراً إيجابياً في تعزيز أداء الموظفين، مما يسلط الضوء على أهميتها كعنصر محوري في العديد من السياقات. لذا، بات من الضروري تخصيص الموارد

للعاملين، وتوفير بيئة عمل مثالية، وإتاحة حوافز مالية ومعنوية ملائمة، وتطبيق برامج تدريبية لتعزيز أدائهم وتحسين جودة الخدمات المصرفية.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وجود اهتمام متزايد بدراسة كل من الالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، سواء من خلال تناول العلاقة المباشرة بينهما أو من خلال دراسة ارتباط كل منهما بمتغيرات تنظيمية أخرى. فقد ركزت مجموعة من الدراسات مثل دراسة هريش وحديد (2020)، و Abebe and (2023) Assemie، وشيهب وآخرون (2023)، وعلي (2025)، وباناعمه (2025) على بحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، وأجمعت نتائجها على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، حيث يسهم تحسين جودة الحياة الوظيفية في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

وفي المقابل، تناولت دراسات أخرى الالتزام التنظيمي بوصفه متغيرًا تابعًا يتأثر بعدة عوامل تنظيمية، مثل العدالة التنظيمية، والذكاء العاطفي، والتوازن بين الحياة والعمل، والعدالة الإجرائية، ومن أبرزها دراسات Budomo (2020)، والحربي (2020)، والعتيبي (2021)، والزواهرة والعمرى (2021)، وسليمان (2021). وقد أكدت هذه الدراسات أن الالتزام التنظيمي يتأثر بدرجة كبيرة بممارسات الإدارة والبيئة التنظيمية، وأن توفير بيئة عمل عادلة ومحفزة يسهم في رفع مستوى التزام العاملين.

كما اتجهت مجموعة أخرى من الدراسات إلى تناول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمتغيرات تنظيمية مختلفة، مثل الرضا الوظيفي، ورأس المال المعرفي، والأداء الوظيفي، كما في دراسات موسى وآخرون (2025)، وضيف وضيف (2025)، ومهتار وعبدالوهاب (2025)، والحضيري (2025). وأظهرت هذه الدراسات أن جودة الحياة الوظيفية تُعد من العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين وزيادة الرضا الوظيفي وتنمية رأس المال المعرفي داخل المؤسسات.

ومن الناحية المنهجية، اتفقت غالبية الدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، مع استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، كالارتباط والانحدار، لتحليل العلاقات بين المتغيرات. كما تباينت البيئات التطبيقية لهذه الدراسات بين الجامعات، والمؤسسات الصحية، والمصارف، والأندية الرياضية، وشركات الاتصالات في الأردن، مما يعكس تنوع السياقات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات وما قدمته من نتائج علمية، فإنها اختلفت عن الدراسة الحالية من حيث البيئة التطبيقية والمتغير الرئيس محل الدراسة؛ إذ إن أغلب الدراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية باعتبارها متغيراً مستقلاً يؤثر في الالتزام التنظيمي، بينما تتجه الدراسة الحالية إلى دراسة أثر الالتزام

التنظيمي بوصفه متغيراً مستقلاً على جودة الحياة الوظيفية، وهو اتجاه بحثي لم يحظ بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، خاصة في قطاع الاتصالات السعودي.

وبالتالي تكمن الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها فيما يأتي:

ركزت معظم الدراسات السابقة على تأثير جودة الحياة الوظيفية في الالتزام التنظيمي، في حين لم تتناول بصورة مباشرة أثر الالتزام التنظيمي في جودة الحياة الوظيفية، وهو ما تمثله الدراسة الحالية بعكس اتجاه العلاقة بين المتغيرين.

ندرة الدراسات التطبيقية التي تناولت هذه العلاقة في قطاع الاتصالات السعودي، وبصفة خاصة في شركة الاتصالات السعودية (STC) ، رغم ما يشهده القطاع من تطورات تنظيمية ورقمية متسارعة.

اختلفت البيئات التطبيقية للدراسات السابقة، حيث انصب معظمها على الجامعات، والمؤسسات الصحية، والمصارف، والقطاع الحكومي، بينما لم تحظ شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية باهتمام بحثي كافٍ فيما يتعلق بالعلاقة بين الالتزام التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم دليل ميداني حديث يعكس واقع العاملين في شركة STC، بما يسهم في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالسلوك التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، ويوفر نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل داخل شركات الاتصالات.

المراجع

أمبارك المبروك عبد الجواد، جمعة، سليمان سالم. (2023). الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء. مجلة البيان العلمية، (9) ، 201-172.

باناعمه، فوزية. (2025). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 131(131)، 645-593 .

الحربي، محمد بن عطية. (2020). أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، 34(3)، 173 - 214.

الحضيري، محمد أبو بكر عثمان. (2025). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على العاملين بمصرف الصحارى بسبها. مجلة البيان العلمية، (19) ، 77 - 95 .

الزواهره، ليث إبراهيم حمدان، و العمري، غسان عيسى إبراهيم. (2021). أثر العدالة التنظيمية على الالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للذكاء العاطفي في شركات الاتصالات الأردنية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(2) ، 63 - 83 .

زين الدين، نشأت عبد الله (2020) أثر القيادة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في مستشفى المنوفية العام، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، 10(1)، 27-38.

سليمان، أمل علي محمد. (2021). دور العدالة التنظيمية في الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية: دراسة تطبيقية على كليات العلوم الإدارية 2021 م. مجلة القلم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، (8)، 57 - 72 .

الشهري، مريم محمد فضل. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأمير سلطان بالرياض. مجلة كلية التربية. بنها، 32(127)، 271-294 .

شيهب، نورهان، بونار، شبيلة(2023) أثر جودة الحياة الوظيفية في الإلتزام التنظيمي : دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء- جيجل - رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل.

ضيف، سعيدة، و ضيف، أحمد. (2025). نحو تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية: دراسة استطلاعية لآراء موظفي شركة سونلغاز. مجلة الإبداع، 15(1) . 257 - 278 .

العتيبي، راشد غازي الهويل. (2021). أثر العدالة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين بالجهاز الإداري في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية في جامعة شقراء. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 12(2) ، 300 - 368 .

العزب، لمياء عيد عطا إبراهيم. (2025). تأثير القيادة الرقمية على جوده الحياة الوظيفية الدور الوسيط للتفكير التسويقي الرشيق: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات بمحافظة الدقهلية. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، 4(12) ، 811 - 886 .

علي، أحمد محمد يس. (2025). الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة القليوبية. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 35(6) . 1 - 38 .

مطرية، خليل عبدالمجيد محمد، الحراشنة، محمد عبود موسى، و الصرايرة، خالد أحمد سلامة. (2024). مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الزرقاء. المجلة التربوية الأردنية، 9، ملحق ، 176 - 199 .

مهتار، حنان، و عبدالوهاب، صوفي. (2025). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مؤسسة سوناطراك: دراسة مقارنة حسب نظام العمل "العادي والتناوبي". مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 11(1) ، 736 - 753 .

موسى، صديق السيد صديق أحمد، منسي، عبدالعاطي لاشين محمد، و رشوان، هدير هلال محمد أحمد.

(2025). أثر جودة الحياة الوظيفية على رأس المال المعرفي في الجامعات الحكومية

المصرية: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية والمالية والكمية، 5(1)، 3 - 35.

هريش، مسعود، و حديد، مختار. (2020). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء

المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 6(4)، 10 -

. 29

Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. Heliyon, 9(4).

Budomo, Xerxes (2020)The Mediating Role Of Organizational Justice On Organizational Commitment And Turnover Intention Of Employees, ph.D. , Tarlac State University.

Budur, T., Demirer, H., & Rashid, C. A. (2024). The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians, mediating effect

of innovative organization culture and quality of work life. Journal of Applied Research in Higher Education, 16 (2), 405–426.

Mohammed, Doaa Ramadan Ali (2024). The relationship between quality of work life and organizational commitment: An analysis of the mediating role of job satisfaction applied to the employees of the Central Administration of Customs of the Red Sea and the Southern Region. The Scientific Journal of Commercial Research (Menoufia University), 53(2), 143–206..