

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء

أسم الطالب
حمد عبدالله آل حجلاء

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
د. الاء احمد
د.يسرا دهمان
د. سارة فريد
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	9
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	10
1.8. منهجية الدراسة	11
1.9. الدراسة الميدانية	13
1.10. مخطط المشروع المقترح	14
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
	6
2.1. المقدمة:	17
2.2. المتغير المستقل	17
2.3. المتغير التابع	17

17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
18	2.5. الخاتمة.....
19	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعدّ جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الحديثة والمهمة في ميدان إدارة الموارد البشرية، إذ تمثل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين، والتزامهم التنظيمي، واستمراريتهم في العمل. وقد شهدت المؤسسات في السنوات الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بتحسين بيئة العمل بما يضمن توازن الموظف بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، ويسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

تتبعكس جودة الحياة الوظيفية على مختلف الجوانب التي يعيشها الموظف داخل المنظمة، مثل العدالة في الأجور، وفرص التطوير المهني، وبيئة العمل الآمنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والشعور بالانتماء. ومن هذا المنطلق، أصبحت جودة الحياة الوظيفية تُعدّ مؤشراً هاماً لقياس مدى نجاح المنظمة في توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة.

في المقابل، تمثل نية البقاء في العمل أحد المؤشرات الجوهرية لمدى استقرار القوى العاملة داخل المؤسسة، وهي تعكس رغبة الموظف في الاستمرار في عمله الحالي وعدم البحث عن فرص أخرى خارج المنظمة. وتُعدّ هذه النية نتاجاً لمجموعة من العوامل التنظيمية والنفسية والاجتماعية التي يتعرض لها الموظف في بيئة العمل.

وعليه، فإن فهم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء أصبح ضرورة استراتيجية للمنظمات التي تسعى للحفاظ على كوادرها المتميزة، وتقليل تكاليف الاستقطاب والتدريب الناتجة عن دوران الموظفين. كما أن دراسة هذه العلاقة تُمكن متخذي القرار من تطوير سياسات عمل أكثر فاعلية تدعم الاستقرار الوظيفي وتحسن الأداء العام للمؤسسة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات في الوقت الحاضر تحديات متزايدة تتعلق بارتفاع معدلات دوران الموظفين، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية، تشمل فقدان الخبرات، وانخفاض الإنتاجية، وزيادة تكاليف التدريب والاستقطاب. وعلى الرغم من تبني كثير من المنظمات لبرامج ومبادرات تهدف إلى تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الرضا الوظيفي، إلا أن نية البقاء لدى الموظفين ما زالت تتأثر بعوامل متعددة تتجاوز الجوانب المادية لتشمل الجوانب النفسية والاجتماعية والتنظيمية.

وتُعد جودة الحياة الوظيفية من أبرز هذه العوامل التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، لما تمثله من إطار شامل يُعبّر عن مدى شعور الموظف بالرضا والتوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، ومدى إحساسه بالعدالة والأمان والدعم داخل بيئة العمل.

إلا أن الدراسات السابقة – رغم كثرتها – ما زالت متباينة في نتائجها حول قوة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، كما أن السياق الثقافي والتنظيمي لكل بيئة عمل يمكن أن يؤثر في طبيعة هذه العلاقة.

من هنا تنبع مشكلة هذا البحث في محاولة تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين، وفهم الأبعاد الأكثر تأثيراً ضمن بيئة العمل المحلية، بما يساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية وتعزيز الاستقرار الوظيفي.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- 1- تعدد النماذج النظرية وعدم توحيد المفهوم: تختلف الدراسات في تعريف جودة الحياة الوظيفية من حيث الأبعاد والمكونات، مما يصعب المقارنة بين النتائج ويخلق فجوة نظرية حول النموذج الأنسب في السياق العربي.
- 2- غياب إطار نظري يفسر العلاقة السببية بين المتغيرين: معظم الدراسات وصفية ولا تستند إلى نظرية واضحة مثل نظرية الدعم التنظيمي المدرك أو التبادل الاجتماعي.
- 3- قلة الدراسات التي تدرس المتغيرات الوسيطة أو المعدلة: مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، وهي متغيرات يمكن أن توضح آلية العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء.

4- نقص الدراسات المقارنة بين القطاعات أو البيئات الثقافية المختلفة: إذ ركزت غالبية الأبحاث على قطاع محدد دون مقارنة بين القطاعات الحكومية والخاصة.

أ. فجوات على المستوى التطبيقي

- 1- قلة الأبحاث الميدانية في السياق السعودي والخليجي: رغم اختلاف ثقافة العمل عن الدول الأخرى، إلا أن الدراسات المحلية نادرة.
- 2- عدم استثمار نتائج الأبحاث في سياسات الموارد البشرية: إذ لم تُترجم نتائج الدراسات إلى برامج عملية لتحسين بيئة العمل أو خفض دوران الموظفين.
- 3- ضعف استخدام الأدوات المحلية للقياس: تعتمد معظم الدراسات على أدوات مترجمة دون تكييف ثقافي يناسب البيئة السعودية.
- 4- قلة الدراسات الطولية التي تتبّع التغيرات بمرور الزمن: معظم البحوث مقطعية ولا تتابع الموظفين لمعرفة تطور نية البقاء.
- 5-
- 6- ندرة الأبحاث على فئات مهنية معينة: مثل موظفي القطاعات الحكومية أو التقنية مقارنة بالدراسات التي ركزت على التمريض والتعليم.

الخلاصة

تكمن الفجوة النظرية في تباين النماذج المفاهيمية لجودة الحياة الوظيفية وضعف التفسير النظري للعلاقة بينها وبين نية البقاء، في حين تتمثل الفجوة التطبيقية في ندرة الدراسات الميدانية ضمن السياق السعودي، وغياب أدوات قياس محلية، وضعف تطبيق نتائج الأبحاث في السياسات التنظيمية.

b. أهمية الدراسة

i. على المستوى النظري:

- إثراء الأدبيات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية من خلال تسليط الضوء على متغير حيوي يرتبط بشكل مباشر بالاستقرار الوظيفي ورفاه الموظفين، مما يسهم في توسيع الإطار النظري لمجالات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.
- إبراز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء من خلال دراسة الروابط بين الأبعاد المختلفة لجودة الحياة الوظيفية (مثل بيئة العمل، العدالة، تمكين الموظف، التوازن بين العمل والحياة) ومدى تأثيرها على رغبة الموظف في الاستمرار بوظيفته.
- سدّ فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات العربية، وخصوصًا السعودية، التي بحثت نية البقاء بالتوازي مع جودة الحياة الوظيفية في بيئات العمل الحديثة.
- دعم الباحثين المستقبليين من خلال توفير أساس علمي يمكن الاستناد إليه في تطوير نماذج تفسيرية حديثة للسلوك الوظيفي وآليات الاحتفاظ بالموظفين.
- المساهمة في توحيد المفاهيم والمقاييس عبر توظيف أدوات قياس معتمدة لجودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، مما يساعد على المقارنة بين نتائج الدراسات محليًا وعالميًا.

ii. على المستوى التطبيقي:

- رفع قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين من خلال تقديم تصور واضح عن العوامل الوظيفية والتنظيمية التي تعزز رغبة الموظفين في البقاء وتقلل من معدل الدوران الوظيفي.
- تزويد صانعي القرار والقيادات الإدارية بمؤشرات عملية تساعد في تقييم بيئة العمل وتحديد مجالات التحسين التي تسهم في تعزيز الرضا والاستقرار الوظيفي.
- دعم بناء سياسات وممارسات موارد بشرية فعّالة تركز على رفاه الموظف وتطوير بيئة عمل إيجابية وجاذبة.
- تقليل تكاليف الاستقطاب والتوظيف والتدريب عبر تعزيز نية البقاء، مما ينعكس مباشرة على كفاءة استخدام الموارد المالية والبشرية داخل المنظمة.
- تحسين مستويات الإنتاجية والأداء المؤسسي نتيجة تعزيز انتماء الموظف وولائه، وتقليل المشكلات الناتجة عن الإرهاق الوظيفي والانسحاب النفسي.
- تعزيز سمعة المنظمة وجاذبيتها في سوق العمل من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية، الأمر الذي يزيد فرص جذب الكفاءات والاحتفاظ بها لفترات أطول

c. أسئلة الدراسة

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
مثل: بيئة العمل، العدالة في الأجور، فرص الترقّي، المشاركة في اتخاذ القرار، التوازن بين العمل والحياة، العلاقات الإنسانية... إلخ، حسب أبعاد المقياس الذي ستستخدمينه.
- ما مستوى نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- ما الأبعاد الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية للعاملين؟
- مثل: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي...).
- إلى أي مدى تسهم جودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بنية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة..

d. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة على نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة، ويتفرع من هذا الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة.
- قياس مستوى نية البقاء لدى العاملين في المنظمة محل الدراسة.
- تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين.
- تحديد أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في نية البقاء لدى العاملين.
- اختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في نية البقاء تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي... إلخ).
- بناء نموذج تفسيري يوضح مدى قدرة جودة الحياة الوظيفية على التنبؤ بنية البقاء لدى العاملين.
- تقديم توصيات عملية للمنظمة تساعد على تعزيز جودة الحياة الوظيفية ورفع مستوى نية البقاء لدى العاملين، بما يساهم في تخفيض معدل دوران العمالة وتحسين الأداء التنظيمي.

e. فرضيات الدراسة

• الفرضية الرئيسية

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين
- 2- أو (يمكن صياغتها بصيغة العدم لأغراض الاختبار الإحصائي:
(لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين)

• الفرضيات الفرعية

بناءً على الأبعاد الأكثر شيوعاً لجودة الحياة الوظيفية.

- 1- بيئة العمل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على نية البقاء لدى العاملين.
- 2- الأجور والمكافآت: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور والمكافآت على نية البقاء لدى العاملين.

3- التوازن بين الحياة العملية و الشخصية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوازن بين الحياة العملية

والشخصية على نية البقاء لدى العاملين

4- فرص النمو والتطور الوظيفي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفرص النمو والتطور الوظيفي على نية

البقاء لدى العاملين.

f. نموذج الدراسة

النموذج المفاهيمي

جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل)

- بيئة العمل
- العدالة في الأجور و المكافآت
- التدريب و الترقية
- المشاركة في اتخاذ القرار
- العلاقات الإنسانية في التعامل
- التوازن بين بيئة العمل و الحياة

g. منهجية الدراسة

1- منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ وذلك لوصف مستوى جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى العاملين، ثم تحليل العلاقة/الأثر بينهما باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

2- نوع الدراسة وتصميمها

الدراسة كمّية (Quantitative) بتصميم مقطعي Cross-sectional (جمع البيانات مرة واحدة خلال فترة محددة)، باستخدام استبانة مغلقة تعتمد مقياس ليكرت الخماسي.

3- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في (الجهة/القطاع الذي تختارينه: مثل شركة/مستشفى/جامعة/جهة حكومية/قطاع خاص) في (المدينة/المنطقة).

4- عينة الدراسة وطريقة اختيارها

- يتم اختيار عينة ممثلة من المجتمع باستخدام:
- العينة العشوائية البسيطة إذا كانت قوائم الموظفين متاحة، أو
- العينة الطبقية إذا كان هناك تباين واضح (إداري/فني/أقسام)، أو
- العينة الملائمة إذا كانت القيود الإدارية تمنع الوصول للقوائم.
- حجم العينة يُحدد وفق حجم المجتمع ومعادلات تحديد العينة مثل Krejcie & Morgan أو الحد الأدنى التحليلي (عادةً +200 ممتاز للانحدار/النمذجة، وأقل من ذلك ممكن حسب المجتمع).

5- أداة جمع البيانات

الاستبانة وتتضمن 3 أقسام:

1. البيانات الديموغرافية: العمر، الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي...
2. جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل): وتقاس عبر أبعاد مثل:
 - بيئة العمل
 - الأجور والمكافآت
 - التوازن بين العمل والحياة
 - فرص النمو والتطوير
 - الأمن الوظيفي
 - العلاقات الإنسانية/الدعم الإداري
3. نية البقاء (المتغير التابع): عبارات تقيس رغبة الموظف في الاستمرار وعدم التفكير في ترك العمل.

مقياس القياس: ليكرت (1 = لا أوافق بشدة ... 5 = أوافق بشدة).

6- صدق وثبات الأداة

- الصدق الظاهري/المحتوى: عرض الاستبانة على محكمين مختصين (أعضاء هيئة تدريس/خبراء موارد بشرية).
- الصدق البنائي: يمكن التحقق منه بتحليل عامل استكشافي/توكيدي (EFA/CFA) حسب إمكانيات الدراسة.
- الثبات: حساب معامل كرونباخ ألفا لكل محور وللاستبانة ككل (يفضل $0.70 \leq$).

7- إجراءات الدراسة

1. إعداد الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والمقاييس السابقة.
2. التحكيم والتعديل.
3. توزيع الاستبانة إلكترونياً/ورقياً وجمع البيانات.

4. ترميز البيانات وإدخالها في برنامج إحصائي. (SPSS/SmartPLS/AMOS).
5. تحليل النتائج وتفسيرها وربطها بالأدبيات.

8- أساليب تحليل البيانات (مختصرة وواضحة)

- إحصاء وصفي: المتوسطات، الانحراف المعياري، التكرارات.
- اختبارات الثبات والصدق (Cronbach's Alpha + EFA/CFA: إن لازم).
- العلاقة/الأثر:
- الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية الكلية على نية البقاء.
- الانحدار المتعدد لاختبار أثر الأبعاد (بيئة، أجر، توازن... إلخ) على نية البقاء.
- اختبارات الفروق (اختياري) T-test, ANOVA: حسب المتغيرات الديموغرافية.

9- الحدود الأخلاقية

- موافقة الجهة (إن تطلب).
- سرية البيانات وعدم طلب اسم الموظف.
- استخدام البيانات لأغراض البحث فقط.
- المشاركة طوعية وحق الانسحاب متاح.

h. الدراسة الميدانية:

عنوان الدراسة

أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي البنوك – دراسة ميدانية

المنهج

وصفي تحليلي، باستخدام استبانة

مجتمع وعينة الدراسة

موظفو البنوك، عينة عشوائية (≈ 200 موظف)

أداة الدراسة

(1-5) استبانة مقياس ليكرت

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: جودة الحياة الوظيفية

(الأجور والمزايا، بيئة العمل، توازن العمل والحياة، التدريب والتطوير، الدعم القيادي)

المتغير التابع: نية البقاء الوظيفي

فرضية الدراسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى موظفي البنوك

أساليب التحليل

المتوسطات والانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، الانحدار الخطي

النتيجة المتوقعة

تحسن جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى ارتفاع نية البقاء وتقليل دوران الموظفين في البنوك

أ. مخطط المشروع المقترح

1- عنوان المشروع

أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي البنوك.

2- مشكلة الدراسة

ارتفاع دوران الموظفين في البنوك والحاجة لمعرفة دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز نية البقاء.

3- أهداف المشروع

- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية.
- قياس نية البقاء الوظيفي.
- اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء.

4- منهجية المشروع

منهج وصفي تحليلي باستخدام استبانة ميدانية.

5- متغيرات المشروع

- مستقل: جودة الحياة الوظيفية.
- تابع: نية البقاء الوظيفي.

6- أداة جمع البيانات

استبانة مقياس ليكرت (5 درجات).

7- عينة المشروع

موظفو البنوك (عينة عشوائية).

8- أساليب التحليل

إحصاء وصفي، ارتباط بيرسون، انحدار خطي.

9- مخرجات المشروع

نتائج علمية وتوصيات لتحسين سياسات الموارد البشرية في البنوك

5-الفصل الثاني: الدراسات السابقة

العنوان

العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى الموظفين

a. المقدمة:

تعاني كثير من المنظمات من ارتفاع معدل ترك العمل مما يؤثر سلبًا على الاستمرارية والإنتاجية، لذلك أصبحت جودة الحياة الوظيفية من العوامل المهمة التي يسعى القائمون على الموارد البشرية لتحسينها من أجل تقليل نية ترك العمل. وتشير الأدبيات إلى أن تحسين بيئة العمل، التوازن بين العمل والحياة، والدعم التنظيمي قد يساهم في زيادة التزام الموظف بالبقاء في المنظمة.

b. المتغير المستقل

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life).

c. المتغير التابع

نية ترك العمل (Turnover Intention).

d. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

وجدت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، حيث أن ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين يرتبط بانخفاض مستوى نية ترك العمل لديهم. أي أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يقلل من رغبة الموظف في مغادرة المنظمة.

e. الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن منظمات العمل التي تسعى لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية عبر تحسين بيئة العمل، وتوفير التوازن بين العمل والحياة، وتقديم حوافز عادلة، ستلاحظ انخفاضاً في نية ترك العمل بين موظفيها. كما أكدت الدراسة أهمية تطبيق استراتيجيات شاملة لتحسين جودة الحياة الوظيفية من أجل تعزيز الاحتفاظ بالموظفين وتقليل التكاليف المرتبطة بالتعيين والتدريب.

قائمة المراجع

- المالكي، محمد جابر، فيتزجيرالد، جيرالد، وكلاارك، ماري. (2012). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى ممرضات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. المجلة الطبية الحيوية، المركز الوطني لمعلومات التقنية الحيوية.(PMC)
- قاسم، أحمد حسن، وأحمد، منى فوزي. (2021). أثر قيم العمل وجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى رؤساء التمريض العاملين في مركز الأورام. المجلة المصرية للرعاية الصحية، المجلد 12، العدد.2
- برجويغ، عثمان، وعبد الباقي، نجلاء. (2022). جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل :إطار نظري مستند إلى مراجعة أدبية. المجلة الأمريكية للبحوث متعددة التخصصات والتنمية، المجلد 4 ، العدد11 ، ص.6-13
- بوكو، تشارلز أدو، أليم، جوي، بوكو، ريتشارد، وآخرون. (2022). جودة الحياة الوظيفية ونوايا ترك العمل بين العاملين في التمريض في غانا :دراسة متعددة المراكز. مجلة بلوس ون (PLOS ONE)، المجلد17 ، العدد.9
- جايا، أرمان، وزملاؤه. (2023). نية ترك العمل :هل تتأثر بجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي؟ مجلة الدراسات الإدارية والبحوث التجارية(SARJBM) ، المجلد5 ، العدد6 ، ص 179-187.
- رحايو، أني. (2025). تأثير الدافعية وجودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين، مع الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. دار النشر إينوفان.(Inovan Publisher)
- روبل، محمد رشيد بن. (2023). نموذج هرمي بتحليل وساطة للعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ونية البقاء. المجلة الدولية للأعمال والمجتمع (International Journal of Business and Society).
- آزاد، سيف الدين محمد، وكمال، سارة. (2025). تأثير جودة الحياة الوظيفية والإدراك التنظيمي على نية ترك العمل بين الأكاديميين. مجلة الإدارة والعلوم، المجلد11 ، العدد3 ، ص.21-30
- عبد الرحمن، نجلاء. (2021). التطورات في أبحاث جودة الحياة الوظيفية واتجاهات البحث المستقبلية. مجلة ساج.(SAGE Open)
- نانجونديشواراسوامي، تي. إس، وسوامي، دي. آر. (2023). تأثير أسس القوة القيادية على جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين. المجلة الجنوب إفريقية لإدارة الموارد البشرية.

- الحمّاد، ابتسام بنت عبد الرحمن، والرّبدي، سفيان بن إبراهيم. (2023). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى المرشّحات الطالبات في مدينة بريدة، المملكة العربية السعودية . مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، العدد.35
- العصيمي، جزاء عبيد .(2023). مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، السعودية .مجلة العلوم التربوية والنفسية.
- دراسة بعنوان :مستوى جودة الحياة الوظيفية بقطاعات عمل منطقة المدينة المنورة) .بدون سنة .(مجلة البحوث الإدارية والتنظيمية.
- دراسة بعنوان :جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام في (السعودية) .بدون سنة .(جامعة الملك خالد.
- رسالة ماجستير بعنوان :واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقتها بأخلاقيات العمل – دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان في المملكة العربية السعودية .موقع مبدعث.
- السلمي، علي بن عبد الله. (2015). إدارة الموارد البشرية. الرياض: دار غريب.
- الحمدان، عبد الله. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية.
- الزهراني، محمد. (2020). العوامل المؤثرة في نية البقاء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة