

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع:
تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء

اسم الطالب:
سهى بريكه
222001367

مشروع التخرج 1
كلية الإدارة _ جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس _ كلية الإدارة _ جامعة ميدأوشن

تاريخ : 2025_10_31
الفصل الدراسي الثالث

2025 _ الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة:
7.....	1.2. مشكلة الدراسة
7.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
10.....	1.3. أهمية الدراسة
10.....	1.3.1. على المستوى النظري:
11.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
12.....	1.4. أسئلة الدراسة
12.....	1.5. أهداف الدراسة
12.....	1.6. فرضيات الدراسة
12.....	1.7. نموذج الدراسة
13.....	1.8. منهجية الدراسة
13.....	1.9. الدراسة الميدانية
13.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
.....	
14.....	
15.....	2.1. المقدمة:
15.....	2.2. المتغير المستقل
15.....	2.3. المتغير التابع

- 15.....2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- 16.....2.5. الخاتمة.
- 17.....قائمة المراجع.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين، بما يضمن بيئة عمل مستقرة ومحفزة تدعم الأداء والالتزام الوظيفي.

(Mosadeghrad, 2013)

ومع تطور بيئات العمل وزيادة المنافسة، أصبحت المؤسسات تسعى إلى تعزيز جودة الحياة الوظيفية

كأداة استراتيجية لتحسين الرضا والولاء وتقليل معدلات دوران الموظفين. (Sabonete et al., 2021)

وفي القطاع الصحي على وجه الخصوص، تمثل جودة الحياة الوظيفية عاملاً حاسماً في بقاء الكفاءات الطبية والإدارية، نظراً لما يتعرض له العاملون من ضغوط مهنية ونفسية عالية. ومن هذا المنطلق، يركز هذا البحث على دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مجمع سيان الطبي بمحافظة الخرج، بوصفه أحد المجمعات الطبية التي تضم كوادراً متنوعة وتعمل في بيئة تتطلب مستويات عالية من الالتزام والرضا.

يهتم هذا البحث بتحليل العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية – مثل بيئة العمل، العدالة، الدخل، الدعم القيادي، وتوازن الحياة الشخصية – وبين نية العاملين في البقاء ضمن المؤسسة، لما لذلك من أثر مباشر على استقرار الموارد البشرية ونجاح المنشأة الطبية. (القحطاني، 2020)

ويُعد موضوع جودة الحياة الوظيفية من الموضوعات الحيوية التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، نظراً لدورها في تحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز الولاء التنظيمي، وتقليل معدل دوران الموظفين. (Khan, 2016)

كما أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الصحي. (عبد الحميد، 2019)

وفي ظل المنافسة المتزايدة بين المؤسسات الطبية في المملكة العربية السعودية، بات من الضروري التركيز على تهيئة بيئة عمل صحية تلبي احتياجات العاملين المهنية والنفسية والاجتماعية، لضمان استقرارهم واستمرار عطائهم داخل المنشأة.(الحربي، 2021)

ومن هذا المنطلق، يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى العاملين في مجمع سيان الطبي بمدينة الخرج، باعتبار أن فهم هذا التأثير يساعد الإدارة في وضع استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بالكفاءات البشرية وتحسين بيئة العمل(Hampel, 2023)

1.2. مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات الصحية تحديات متزايدة في الحفاظ على موظفيها واستقرارهم الوظيفي نتيجة التغيرات المستمرة في بيئة العمل، وزيادة الضغوط الناتجة عن كثافة المهام، ومتطلبات الجودة العالية، والتقنيات الحديثة المستخدمة في تقديم الخدمات الصحية (Hampel, 2023).

ويُعد مجمع سيان الطبي في مدينة الخرج مثالاً واضحاً على هذه التحديات؛ فبالرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل، يعاني بعض الموظفين من انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، ما يؤثر على نيتهم في البقاء ضمن المؤسسة ويزيد من احتمال ارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وهو ما يهدد استمرارية الخدمات وكفاءة الأداء المؤسسي (الزهراني، 2022).

لذلك، تكمن مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي مجمع سيان الطبي، واستكشاف العوامل التي تعزز الاستقرار الوظيفي وتحسن الأداء المؤسسي (Ayalew et al., 2024).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري،

تشير الدراسات إلى وجود علاقة قوية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، إلا أن معظم البحوث ركزت على القطاعات الصناعية والتجارية أو الأكاديمية، مع قلة الدراسات في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية (Khan, 2016). كما أن الدراسات السابقة لم تتناول بشكل كافٍ تأثير العوامل البيئية والتنظيمية الخاصة بالمؤسسات الصحية متعددة الأقسام مثل مجمع سيان الطبي،

بما يشمل توزيع المهام، الدعم الإداري، الموارد المتاحة، وثقافة المؤسسة، مما يخلق فجوة معرفية كبيرة تتطلب دراسة معمقة (Sabonete et al., 2021). إضافةً إلى ذلك، لم تُدرس العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتحفيز النفسي والاجتماعي للموظفين بشكل شامل، رغم تأثيرها المباشر على نية البقاء والإنتاجية (Roberts, 2019).

1.2.2. على المستوى التطبيقي:

هناك نقص في الدراسات الميدانية التي تقيس جودة الحياة الوظيفية وارتباطها بنية البقاء لدى موظفي المؤسسات الصحية في المدن المتوسطة مثل الخرج (الحربي، 2021).

كذلك، تطبيق الاستراتيجيات المقترحة لتحسين رضا الموظفين لم يتم تقييمه بشكل كافٍ، ولا توجد دراسات تفصيلية توضح كيف يمكن أن يؤدي تحسين جودة الحياة الوظيفية إلى خفض معدلات الدوران الوظيفي، تعزيز الأداء العام، وتحقيق استدامة الخدمات الصحية (القحطاني، 2020).

بالإضافة لذلك، لم تُدرس بشكل كافٍ تأثير بيئة العمل على الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين، مثل التوتر الوظيفي، الدعم الاجتماعي، فرص التدريب والتطوير، والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية، رغم أهميتها في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحقيق الأداء المؤسسي المستدام (Nguyen, 2018).

كما أن هناك أهمية عملية كبيرة لدراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء، حيث يمكن للمؤسسة التعرف على العوامل المحفزة والمثبطة لاستمرار الموظفين، ووضع سياسات فعالة لتحسين بيئة العمل، مثل برامج الدعم النفسي والاجتماعي، التدريب والتطوير المستمر، وإعادة توزيع المهام بما يقلل الضغط على الموظفين (Mutairi, 2020).

هذه الإجراءات ستؤدي إلى زيادة مستوى الرضا، تعزيز الولاء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى والمجتمع (Nguyen, 2018).

هذه الفجوات النظرية والتطبيقية الكبيرة تجعل من الضروري إجراء دراسة موسعة تهدف إلى تسليط الضوء على الواقع العملي لموظفي مجمع سيان الطبي، وتحليل العوامل المؤثرة على جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، مع تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد في تحسين بيئة العمل، رفع مستوى الأداء المؤسسي، وتعزيز الاستقرار الوظيفي (عبد الحميد، 2019)

وسيكون السؤال الرئيسي لهذا البحث ودراسته :

ما هو أثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى موظفي مجمع سيان الطبي؟

1.3. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية:

تسهم هذه الدراسة في تطوير الفهم الأكاديمي حول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بنية البقاء لدى موظفي القطاع الصحي، مما يضيف إلى الأدبيات العلمية المتعلقة بسلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي (Roberts, 2019).

كما تقدم الدراسة إطارًا يمكن استخدامه في بحوث مستقبلية حول تأثير بيئة العمل والدعم الإداري والثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي. إضافةً إلى ذلك، تساعد الدراسة في تحديد الفجوات المعرفية حول العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة على استقرار الموظفين في المؤسسات الصحية متعددة الأقسام (Khan, 2016).

1.3.2. الأهمية التطبيقية للمؤسسة:

تساعد نتائج الدراسة إدارة مجمع سيان الطبي على تحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل ووضع استراتيجيات عملية لتعزيز رضا الموظفين، مثل تحسين التوازن بين الحياة والعمل، تقديم برامج تدريبية وتطويرية، توفير الدعم النفسي والاجتماعي، وإعادة توزيع المهام بما يقلل الضغوط الوظيفية (AI- (Mutairi, 2020).

هذه الإجراءات من شأنها زيادة الولاء المؤسسي، تقليل معدل الاستقالات، وتحسين الاستقرار الوظيفي، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى (Nguyen, 2018).

1.3.3. الأهمية المجتمعية:

تساهم الدراسة في تحسين جودة الرعاية الصحية للمجتمع من خلال تعزيز رضا الموظفين وكفاءتهم المهنية، حيث أن الموظف المستقر نفسياً ومهنياً قادر على تقديم خدمات أفضل وأدق (Nguyen, 2018).

كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية بيئة العمل الصحية ودورها في نشر ثقافة السلامة المهنية والرضا الوظيفي بين العاملين، ما يدعم الاستدامة المؤسسية والتطوير المستمر للقطاع الصحي المحلي (Roberts, 2019).

1.3.4. الأهمية المستقبلية:

توفر الدراسة قاعدة بيانات وعوامل ملموسة يمكن الاستناد إليها في وضع سياسات طويلة الأمد لإدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تطوير برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية، برامج المكافآت، والتخطيط الاستراتيجي لتوزيع المهام (Smith & Brown, 2019).

كما تساعد في دعم اتخاذ قرارات استراتيجية مستندة إلى الأدلة العلمية، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في سوق العمل الصحي، وإيجاد بيئة عمل محفزة ومستقرة للموظفين على المدى الطويل (Al-Farsi, 2020).

1.3.5. الأهمية العملية في تعزيز الصحة النفسية للموظفين:

تركز الدراسة على الصحة النفسية والاجتماعية للموظفين، حيث أن تقليل الضغوط والإرهاق المهني وتحسين الدعم (Nguyen, 2018) الاجتماعي يؤدي إلى زيادة الرضا والالتزام الوظيفي. هذا الجانب يعتبر أساسياً لتحقيق الأداء المؤسسي المستدام والاحتفاظ بالكوادر المؤهلة، ما يعزز الاستمرارية التشغيلية للمؤسسة وجودة الخدمات الطبية المقدمة

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي : إلى أي مدى تؤثر جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين؟

إلى أي مدى يؤثر الرضا الوظيفي على نية البقاء لدى الموظفين؟

إلى أي مدى يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على نية البقاء لدى الموظفين؟

إلى أي مدى تؤثر ظروف العمل المادية والمعنوية على نية البقاء لدى الموظفين؟

إلى أي مدى يؤثر الدعم التنظيمي والقيادة الفعالة على نية البقاء لدى الموظفين؟

1.5. أهداف الدراسة

• **الهدف الرئيسي : دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين**

• تحليل مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية

• تحليل مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على الإنتاجية وجودة الأداء الوظيفي

• تحليل مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على عملية اتخاذ القرارات لدى الموظفين

• تحليل مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على القيادة والتوجيه والدعم التنظيمي

1.6. فرضيات الدراسة

• H: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين.

• Ha: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

• Hb: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية الموظفين وجودة الأداء.

• Hc: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وظروف العمل المادية والمعنوية على الأداء.

• Hd: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وعملية اتخاذ القرار لدى الموظفين.

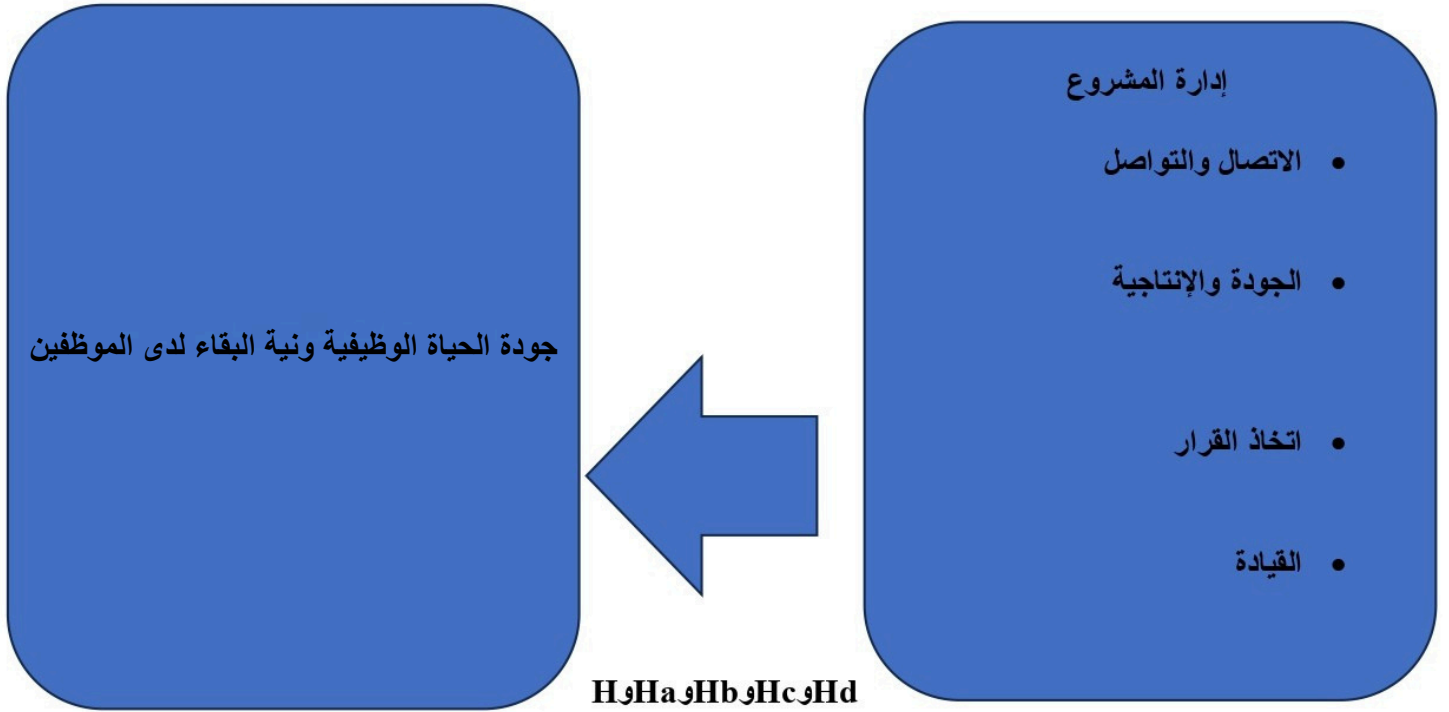
• He: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وفعالية اتخاذ القرارات.

• Hf: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والقيادة والتوجيه والدعم التنظيمي.

• Hg: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وفعالية القيادة والدعم داخل فرق العمل

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين المتغيرات والفرضيات



المتغير التابع

المتغير المستقل

الشكل (1) نموذج البحث (من إعداد الباحثة)

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد جودة الدراسات العلمية على مدى ملائمة المنهجية المختارة لطبيعة لمشكلة البحثية اختيار الفلسفة والمنهج والأسلوب الإجرائي يسهم بشكل مباشر في دقة النتائج ومصادقيتها (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2019)

وبما أن هذه الدراسة تسعى إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين ، فقد تم تبني منهجية كمية تتماشى مع الأهداف القياسية للدراسة، مما يسمح بجمع بيانات رقمية وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية تساعد على اختبار الفرضيات بشكل علم ومنهجي.

في هذا القالب سأقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة
يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

1. فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي positivist

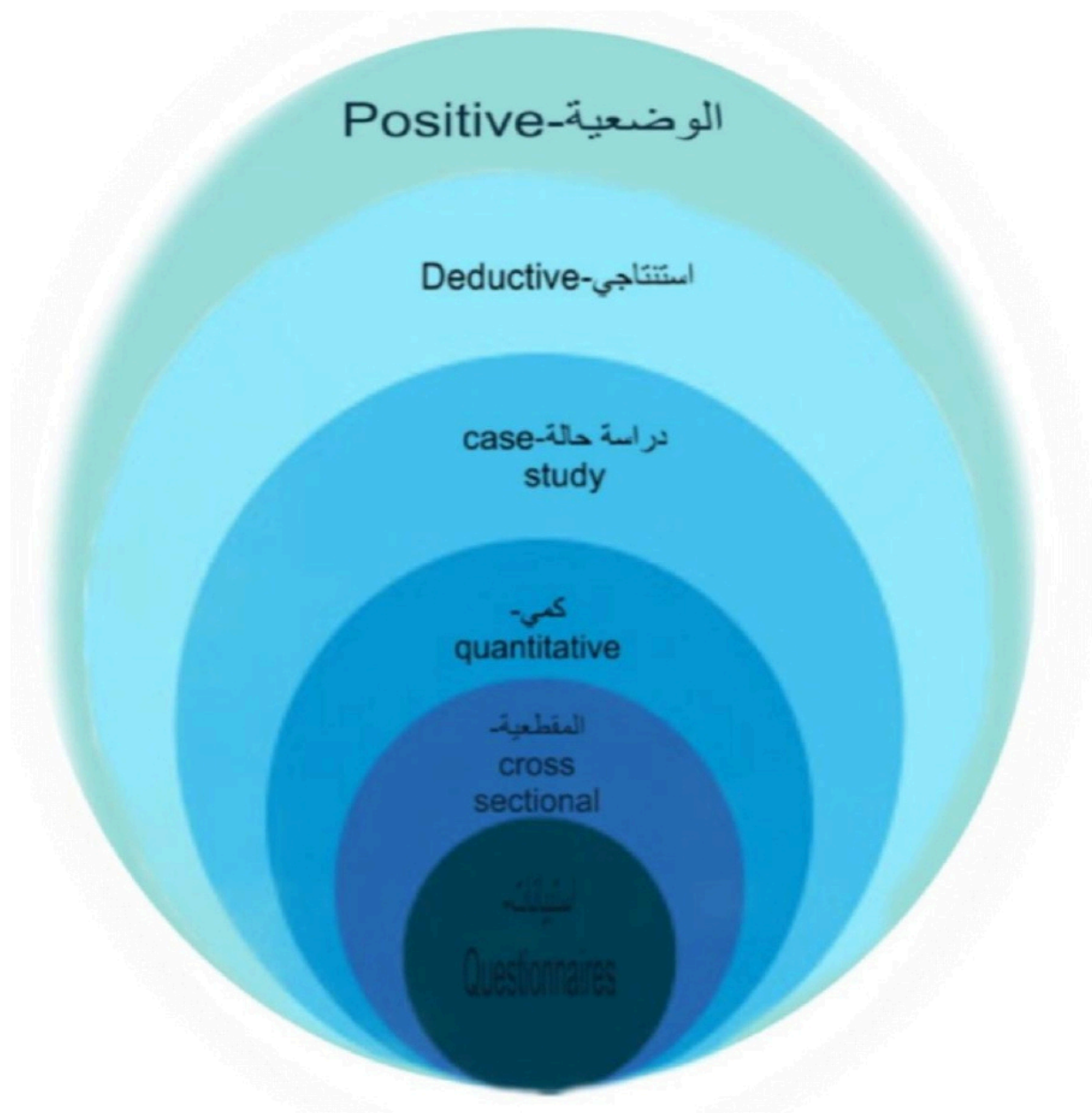
2. أسلوب التحليل Approaches استنتاجي deductive

3. استراتيجيات البحث Strategies دراسة حالة study case

4. نوع البحث choice كمية quantitative

5. الزمنية لمدة Time horizon مقطعية cross-sectional

6. طرق جمع وتحليل البيانات Data collection and analysis techniques الاستبيان



الشكل (2) ملخص منهجية الدراسة (من إعداد الباحثة)

1. فلسفة البحث (Philosophy)

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوضعي (Positivist)، نظرًا لأنها تهدف إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء لدى الموظفين باستخدام بيانات كمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي. اختيار هذه الفلسفة يضمن الموضوعية والدقة في النتائج ويعزز مصداقية الدراسة العلمية.

2. أسلوب التحليل (Approaches)

تتبنى الدراسة المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach)، حيث يتم اختبار فرضيات محددة مسبقًا حول تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء، مع الاعتماد على الأدلة والبيانات المستخلصة من الاستبيانات.

3. استراتيجيات البحث (Strategies)

تم اختيار دراسة حالة (Case Study) ضمن عينة من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة، وذلك لتمكين الباحثة من تحليل العلاقة بين المتغيرات بدقة وتقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي.

4. نوع البحث (Choice)

البحث كمي (Quantitative)، يعتمد على أدوات قياس رقمية لجمع البيانات وتحليلها إحصائيًا، بما يتيح اختبار الفرضيات بدقة عالية.

5. الأفق الزمني (Time Horizon)

البحث مقطعي (Cross-sectional)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة دون متابعة الموظفين على مدى طويل، مما يسهل تقييم العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونيات البقاء في الوقت الحالي.

6. طرق جمع وتحليل البيانات (Data Collection and Analysis Techniques)

- جمع البيانات: تم تصميم استبيان مخصص لقياس جودة الحياة الوظيفية ونية البقاء، مع مراعاة التحقق من موثوقية الأسئلة وصلاحياتها.
- تحليل البيانات: ستُحلل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مناسبة لاختبار الفرضيات المسبقة، مثل الارتباط والانحدار الإحصائي، لضمان دقة النتائج ومصادقيتها.

6.1. الدراسة الميدانية :

يمثل اختيار موقع الدراسة خطوة أساسية تسهم في الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة، وبناءً على ذلك تم اختيار مجمع سيان الطبي بمحافظة الخرج ليكون المجال الميداني لتطبيق هذا البحث. ويأتي هذا الاختيار نظراً لما يتمتع به المجمع من مكانة مميزة في تقديم الخدمات الصحية، إضافة إلى بيئة العمل التي تشهد تنوعاً في الكوادر الطبية والإدارية، وهو ما ينسجم مع أهداف الدراسة المتعلقة بتحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على نية البقاء لدى الموظفين.

يُعد مجمع سيان الطبي أحد المنشآت الصحية البارزة في محافظة الخرج، حيث يقدم مجموعة واسعة من الخدمات الطبية في تخصصات متعددة تشمل: الجلدية، الليزر، الأسنان، التجميل، والعيادات المتنوعة. وقد استطاع المجمع خلال السنوات الماضية تحقيق قدر ملحوظ من التطور في مستوى الخدمات المقدمة وجودتها، مما جعله بيئة مناسبة لبحث العوامل المؤثرة في رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.

وتبرز ملاءمة مجمع سيان الطبي ليكون موقع الدراسة للأسباب التالية:

- وجود تنوع وظيفي ومهني يشمل أطباء، فنيين، إداريين، وتمريرض، مما يوفر نطاقاً شاملاً لدراسة متغيرات جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على مختلف الفئات.
- تنوع جنسيات العاملين داخل المجمع، مما يعكس بيئة عمل متعددة الخلفيات، ويساعد على قياس استجابات الموظفين وفق اختلاف ظروفهم الوظيفية.
- طبيعة العمل الصحية التي تتطلب تعاوناً مستمراً بين الأقسام المختلفة، مما يجعل دراسة نية البقاء ذات أهمية تنظيمية لرفع مستوى الأداء والخدمة.
- التزام المجمع بمعايير جودة الخدمة وسعيه لتطوير بيئة العمل، وهو ما يشكل أساساً مهماً لدراسة علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستقرار الوظيفي.

وبذلك يُعد مجمع سيان الطبي بيئة مناسبة وثرية لإجراء الدراسة وتحقيق أهدافها، مع إمكانية تعميم نتائجها على منشآت طبية مشابهة داخل المنطقة.

6.2. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والختام

الشكل (3) من إعداد الباحثة

		الفصل الاول: الإطار العام للدراسة
		الفصل الثاني : الإطار النظري
		الفصل الثالث: منهجية الدراسة
		الفصل الرابع : التحليل الاحصائي
		الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني الدراسات السابقة

المقدمة

المتغير المستقل

المتغير التابع

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الخاتمة

قائمة المراجع:

الحميدي، ن. (2023). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي في القطاع الصحي السعودي.

مجلة الإدارة والاقتصاد، 41(2)، 55-74.

العتيبي، س. ن. (2021). العلاقة بين بيئة العمل والرضا الوظيفي لدى الممارسين الصحيين.

المجلة العربية للإدارة، 37(3)، 112-130.

العشري، م. (2020). إدارة الموارد البشرية وجودة الحياة الوظيفية. الرياض: دار المعرفة.

الحربي، س. (2019). الرضا الوظيفي واستقرار الموظفين في المستشفيات السعودية. جدة: دار النشر الجامعية.

القحطاني، ف. (2021). جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على نية البقاء. الدمام: مركز الدراسات الإدارية.

الأحمد، ناصر. (2018). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي
مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 30(2)، 78-55

الزهراني، محمد. (2020). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين نية البقاء لدى الموظفين .
مجلة الإدارة العامة، 60(1)، 140-112

العسيري، بدر. (2019). أثر بيئة العمل على نية البقاء لدى العاملين في المستشفيات الخاصة .
مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 12(3)، 225-201

الطويرقي، عبدالعزيز. (2021). العوامل المؤثرة في دوران العمل ونية البقاء في المؤسسات الصحية
مجلة دراسات تربوية وإنسانية، 44(4)، 102-77

الحربي، فاطمة. (2017). جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط بين الدافعية ونية البقاء في العمل .
مجلة الأبحاث الإدارية، 25(2)، 109-88

(المصادر الأجنبية) References

Alharbi, M. (2020). Quality of Work Life and Employee Retention in
.Healthcare Organizations

.Arabian Journal of Business and Management Review, 9(4), 55–72
.Rahim, M. A. (2017)

Managing Employee Well-being and Retention. Human Resource
.Development Review, 16(3), 255–272

Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between
quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi
.Arabia

.BMC Health Services Research, 12, 314
<https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>

Al-Dossary, R. N. (2022). The relationship between nurses' quality of work-life
on organizational loyalty and job performance in Saudi Arabian hospitals: A
.cross-sectional study

.Frontiers in Public Health, 10, 918492
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>

Frontiers in Public Health, 10, 918492.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.918492>

Hakami, H. Y. T. (2022). Quality of work life and turnover intention among Saudi nurse managers in the Makkah region in Saudi Arabia. *Journal of Pharmaceutical Technology, Research and Management*, 29(4), 3034–3063.

<https://doi.org/10.2147/CWCMR.S464380>

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?
Sloan Management Review, 15(1), 11–21.

Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories.
Social Indicators Research, 55(3), 241–302.

Almalki, M. J., FitzGerald, G., & Clark, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention among nurses in Saudi Arabia. *Nursing & Health Sciences*, 14(3), 310–320.

Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012).
Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017–1038.

Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life: An antecedent to employee turnover intention.
International Journal of Health Policy and Management, 1(1), 43–50.

Yoon, J., & Kim, M. (2020).
Effects of organizational support and work-life balance on employees' retention intentions. *Journal of Management & Organization*, 26(4), 499–516.