

"أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة: دراسة ميدانية"

الباحثان:

أ.د: أحمد صالح الهزايمة

البريد الإلكتروني: [amefleh@kau.edu.sa](mailto:amefleh@kau.edu.sa)

جامعة الملك عبدالعزيز / كلية الاقتصاد والإدارة / قسم الإدارة العامة

الباحث: اسامه عارف عبدالعالي السلمي.

البريد الإلكتروني: [oabulalialsulami@stu.kau.edu.sa](mailto:oabulalialsulami@stu.kau.edu.sa)

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة. ولتحقيق هدف الدراسة فقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من قبل المبحوثين والبالغ عددهم (207) فرد من أصل (420)، وتم توزيع الاستبانة إلكترونياً كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية بسيطة لأفراد مجتمع الدراسة المكون من كافة الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة، والبالغ عددهم (420) فرد، وتم الحصول على (207) استجابة مكتملة. وتم تحليل البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية. وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الثقافة التنظيمية بأبعادها تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة بدرجة متوسطة. أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأبعادها مع جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة، كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة حول أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية تعزى لاختلاف متغير الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل التعليمي، والمرتبة الوظيفية وسنوات الخبرة.

وأوصت الدراسة ب أهمية تعزيز وتبني ونشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات العامة بشكل عام والمحكمة العامة بمحافظة جدة بشكل خاص، وذلك من أجل دعم وتفعيل دورها في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في تلك المؤسسات. ورفع مستوى اكتساب الثقافة التنظيمية لدى القيادات الإدارية في المحكمة العامة بشكل خاص، وذلك من أجل نقل المهارات الخاصة بأبعاد الثقافة التنظيمية لدى الموظفين داخل بيئة العمل والقيام ببعض الأنشطة التي تدعم ممارسة الثقافة التنظيمية بأبعادها. كما أوصت الدراسة بأن على الإدارة ضرورة توفير كافة المتطلبات التي تعزز من جودة الحياة لدى الموظف، والتي ترتبط بالدعم المعنوي والمادي والدورات التدريبية وغيرها من إجراءات وسياسات تمكين الموظفين.

**الكلمات المفتاحية:** الثقافة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، المحكمة العامة بجدة.

## المقدمة:

تتسم المنظمة بوصفها كياناً مجتمعياً بثقافة تقبّع ضمن حدودها التنظيمية، وتُعطيها عراقة خاصة، تتمايز بها عن سائر المنظمات المختلفة، هذه الثقافة يُمكن وصفها بأنها القانون السائد في المنظمة الذي على إثره يتم ضبط سلوكيات العاملين داخل المنظمة، ويتحقق من خلالها النجاح للمنظمة متى ما اتصفت هذه الثقافة بأنها قوية قائمة على أسس متينة، فتُعد الثقافة التنظيمية في منظماتنا المعاصرة ذات قوة مهمة في ضبط سلوكيات الموظفين داخل التنظيم، وتقويم هذا السلوك.

كما بات الاهتمام بالعنصر البشري لدى المنظمات في الآونة الأخيرة أمر لا مفر منه كونه يعد رأس المال الحقيقي للمنظمات لما له من تأثير في سير عمليات ونشاطات المنظمة، ويعود ذلك الاهتمام نتيجة للتغيرات المتسارعة والمستمرة في عصرنا الحالي، ولكونه يعد من أعلى الموارد التي تمتلكها المنظمة، إذ لا يقل أهمية عن أي من الموارد الأخرى، فهو بلا شك يعد العنصر الرئيسي لبقاء واستمرارية وتطوير أي منظمة ناجحة. الأمر الذي دعا إلى الاهتمام بتطبيق ما يُعرف بجودة الحياة الوظيفية. ومن أجل أن ينعم هذا المورد بحياة وظيفية كريمة وذات جودة عالية، كان لا بد من تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المنظمة، المفهوم الذي يؤكد على أهمية المورد البشري من خلال توفير بيئة عمل خالية من المخاطر ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ووضع أجور مناسبة للأعمال التي يقومون بها، وتوفير فرص مستقبلية لتنمية قدراتهم، وتعزيز العلاقات الاجتماعية فيما بينهم.

إن الاهتمام بقطاع المحاكم في المملكة العربية السعودية وتطوير بيئته الداخلية يعد أحد أهم الأهداف المنشودة والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة 2030م. حيث أولت القيادة الرشيدة الاهتمام اللازم لهذا القطاع لما له من أهمية على مستوى الفرد والمجتمع، الأمر الذي يقود إلى تحقيق الهدف الاستراتيجي لهذا القطاع وهو رفع مستوى الخدمات العدلية المقدمة والتميز المؤسسي. ولا شك أن للثقافة التنظيمية دور بارز في تحقيق مثل هذا الهدف، فالاهتمام بقطاع المحاكم وتطويره يبدأ من الاهتمام بالبيئة الداخلية لها، الأمر الذي يدفعنا إلى فهم ماهية الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الفرد والمنظمة وكيفية الاستفادة من هذا المفهوم لتحقيق مساعي القطاع العدلي.

إضافةً لما سبق، ولأن الاهتمام بقطاع المحاكم والعمل على تطويره بما يحقق أهدافه المنشودة، ولأهمية المورد البشري في هذا القطاع لما له تأثير واضح المعالم على جودة الخدمة المقدمة، لذا اتجه الباحثان لدراسة أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.

## مشكلة الدراسة:

إن إيلاء المنظمة اهتماماً كافياً لثقافتها التنظيمية يعد من الأمور التي تسهم في تحقيق أهدافها المنشودة، لكون الثقافة التنظيمية تمثل إحدى مدخلات التنظيم، وواحدة من أهم العوامل التي يتحقق معها انتماء المورد البشري للمنظمة الأمر الذي ينعكس على أداء العاملين وبالتالي يتحقق معه ارتفاع في مستوى الخدمات المقدمة لهذه المنظمة.

وعقب التمهيد الذي تقدم فإن مشكلة الدراسة تعود إلى خلفية التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تشكيل الثقافة الخاصة بها والاهتمام بها وتطويرها التطوير الملائم لواقعها واهتماماتها بما يحقق أهدافها الحالية والمستقبلية، ومعرفة أثرها على كافة الجوانب خصوصاً فيما يتعلق بموضوع الدراسة الحالية وهي أثرها على جودة الحياة الوظيفية، وعلى ضوء ما ذكر يُمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي كالآتي:

- 1- ما أثر القيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة؟
- 2- ما مدى تأثير الأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة؟
- 3- ما الأثر للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة؟
- 4- ما أثر المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية) على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة؟

## أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية متغيرات الدراسة، أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، وما لهما من تأثيرات على الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة، والدور الفعال لكلا المتغيرين في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة.

وتتضح أهمية الدراسة العلمية والتطبيقية من خلال الآتي:

أولاً: الأهمية العلمية:

- 1- تبرز الأهمية العلمية من خلال استناد الباحثان على مراجع علمية وأكاديمية، حيث تم الرجوع إلى العديد من الكتب العلمية والدراسات السابقة ذات العلاقة والمجلات العلمية المحكمة.
- 2- استكمال الجهود العملية المساهمة، ودعم الدراسات المستقبلية للباحثين والمهتمين في مجال الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.
- 3- تكتسب هذه الدراسة أهميتها من مستوى الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية وأثرهما على المنظمات.  
ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- 1- بأمل أن تسهم الدراسة الحالية في الكشف عن مستوى الثقافة التنظيمية في المحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 2- إبراز أهمية الثقافة التنظيمية من خلال تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية للموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 3- تساعد أصحاب القرار في إعداد خطط مدروسة وعملية للكشف عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، وتحسينها كي تصبح الحياة العملية في القطاع العدلي أكثر جودة، وفعالية، وإنتاجية.
- 4- بأمل أن تصبح هذه الدراسة مرجعاً يمكن الاستعانة به من قبل القيادات الإدارية في المحكمة العامة بمحافظة جدة.  
أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.  
كما ترمي إلى تحقيق عدد من الأهداف الفرعية وهي كالآتي:

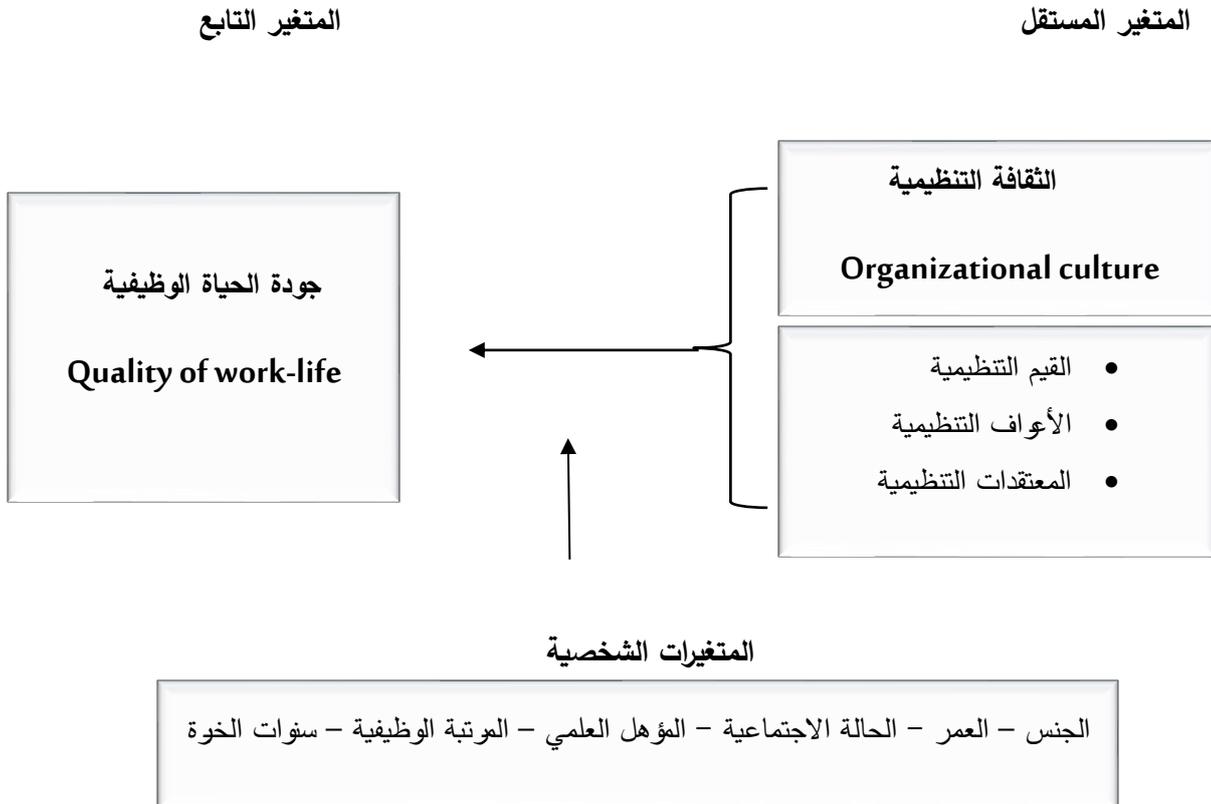
- 1- تقديم إطار نظري حول متغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية)
- 2- التعرف على مستوى تأثير القيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 3- التعرف على مستوى تأثير الأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 4- التعرف على مستوى تأثير المعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 5- معرفة مستوى تأثير المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة) على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.
- 6- تقديم توصيات ومقترحات قد تساهم في حل مشكلة البحث، والخروج بنتائج علمية وعملية قابلة للتطبيق، تُقدم هذه التوصيات والنتائج للقيادات الإدارية بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.

### منهج الدراسة:

إن تحديد المنهج المستخدم يعد أحد الخطوات المهمة في عملية إعداد البحث العلمي، والذي يعتبر بمثابة الدليل للباحث في رحلة البحث والتقصي التي يسلكها في سبيل تحقيق غايات وأهداف الدراسة التي هو بصدد الكتابة عنها، ومن أجل تحقيق غايات هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لاستخدامه كمنهج للدراسة الميدانية، والذي يعرف بأنه: "يدرس الظواهر الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية الراهنة دراسةً كيفيةً توضح خصائص الظاهرة، وكميةً توضح حجمها وتغيراتها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى". (الأشعري، 2017م، 129) إذ يُعد المنهج الوصفي التحليلي الأكثر ملائمة لطبيعة الدراسة، كونها تهدف لوصف المتغيرات في وضعها الراهن، بالإضافة إلى تعريف العلاقة بينها.

### نموذج الدراسة:

يوضح نموذج الدراسة في الشكل التالي العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وذلك على النحو الآتي:



الشكل رقم (1-1) نموذج الدراسة.

### فرضيات الدراسة:

تحتوي الدراسة على فرضية رئيسية واحدة، الفرضية الرئيسية، تهدف لمعرفة أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، وينبثق منها ثلاث فرضيات فرعية:

#### الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة.

وتنبثق من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية وفقاً لأبعاد الثقافة التنظيمية وهي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة.

#### الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو أبعاد الثقافة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة)

#### مجتمع الدراسة وعينته:

يتمثل مجتمع البحث في الدراسة الحالية في جميع الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة في محافظة جدة، بالمملكة العربية السعودية. فقد تم تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (420) موظف إداري في المحكمة العامة بجدة بناء على إفادة مدير إدارة الخدمات المشتركة بالمحكمة العامة بجدة. انظر ملحق رقم (2). وبهدف تحقيق أهداف الدراسة الحالية تم الاستعانة بمعادلة (UMA Sekaran) لحساب حجم العينة:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

حيث أن:

N: تمثل حجم مجتمع الدراسة بالكامل.

e: تمثل هامش الخطأ المسموح به وتساوي (0,05)

n: تمثل حجم العينة المطلوب.

$$204 = \frac{420}{1 + 420(0.05)^2}$$

#### حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية.

الحدود البشرية: الموظفين الإداريين في المحكمة العامة بمحافظة جدة.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على المحكمة العامة بمحافظة جدة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الحالي 2023م.

#### مصطلحات البحث والتعاريف الإجرائية:

التعريف الاصطلاحي للثقافة التنظيمية: "هي جملة المعارف والخبرات وأنماط السلوك وأسلوب الحياة والمفاهيم المشتركة التي استقرت لدى جماعة ما عبر تاريخها الطويل نسبياً، بما يشكل هويتها المميزة لها عن غيرها من الجماعات، انعكاساً لما تحمله تلك الجماعة من معتقدات وقيم مشتركة، ومُثُلٌ عُليا، الأمر الذي يجعل الجماعة وحدة واحدة منسجمة موحدة الأهداف والغايات" (الصبيحات 2019م، 312).

التعريف الإجرائي: هي مزيج من القيم والمعتقدات والأعراف والتوقعات التي يشترك بها الموظفين في المحكمة، والتي أصبحت بمرور الزمن ثقافة تنظيمية راسخة من الصعب تغييرها، حيث تُعد هذه الثقافة الإطار الموجه لسلوك الموظفين في المحكمة والذي يُساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة التي تصبو إليها.

القيم التنظيمية: "القيم التنظيمية تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين" (السكرانه 2017م، 172).

التعريف الإجرائي: يمكن وصف القيم التنظيمية في المحكمة بأنها تلك القيم التي توجه سلوكيات الموظفين وتزودهم بمعنى للعمل الذي يجمعهم بشكل يومي والهدف الذي يعملون على تحقيقه، لذا فهم يعملون من أجل تحقيق أهداف مشتركة بوسائل مقبولة لديهم.

الأعراف التنظيمية: "وهي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة، على اعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، ومثال ذلك: التزام المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة، هذه الأعراف تكون غير مكتوبة، وواجبة الاتباع" (أبو شماله، 2018م، ص22).

التعريف الإجرائي: هي عبارة عن محددات ينبغي على الموظفين في المحكمة الالتزام بها وعدم الخروج عنها، رغم أن هذه المحددات غير مكتوبة لكنها سائدة وتحظى باحترام الجميع وعلى الموظفين اتباعها وعدم الخروج عنها.

المعتقدات التنظيمية: "عبارة عن أفكار حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية والمعتقد هو علاقة أمرين مستقلين ومعروفين أصلاً وعادة ما تتبثق المعتقدات التنظيمية عن علاقة ارتباطية بين ما يحدث من سلوك إداري والأثر الذي يحدثه هذا السلوك، فتنشأ المعتقدات حسب هذا السلوك ويصدر الأفراد أحكامهم من خلال الأثر المرتبط به سواء أكان معتقداً إيجابياً أو سلبياً ومن أمثلة المعتقدات التنظيمية أن الالتزام هو الأساس لتحقيق الإنجاز، وأن تحقيق الجودة يتطلب مشاركة جميع أفراد المؤسسة" (عيسات وآخرون، 2020م، ص368).

التعريف الإجرائي: هي مجموعة الأفكار المشتركة التي يعتقدها الموظفين في المحكمة تجاه عملهم، قد تكون تلك المعتقدات إيجابية أو سلبية، وتعمل على رسم صورة ذهنية لدى الموظف عن العمل الذي يقوم به الذي قد لا يشكل بالضرورة واقع العمل في المحكمة.

التعريف الاصطلاحي لجودة الحياة الوظيفية: هي "الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخاً حياتياً مريحاً سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات." (الدمرداش، 2018م، ص10)

التعريف الإجرائي: هي درجة معينة من الشعور بالراحة والطمأنينة لدى الموظفين بالمحكمة، والذي يتولد من خلال توافر عدد من العناصر التي تُساهم في خلق هذا الشعور، مثل وجود الحوافز المناسبة، والثناء والتقدير من قبل الإدارة العليا، والعمل وسط بيئة خالية من المخاطر، ووجود مسار وظيفي واضح، وتوفر مساحة من الإبداع والتقدم الوظيفي، والتي بدورها تنعكس على أداء الموظفين مما يُساهم في رفع كفاءة وفعالية جودة الخدمات العدلية المقدمة.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (مسعودة، معمر، 2021) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بالأغواط"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على توجهات الموارد البشرية -للديرية الجهوية- لتوزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط نحو الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى أدائهم، حيث تكون مجتمع الدراسة من 120 عاملاً من المديرية واشتملت على عينة دراسية تمثلت في 85 عاملاً، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية لوصف عينة الدراسة والتحقق من ثبات وحدة أداة الدراسة اعتماداً على SPSS19.0. حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها، عدم وجود أسس واضحة ومحددة للتقدم في العمل، ارتفاع درجة المركزية في العمل، قوة العلاقات الإنسانية بين العمال في مؤسسة سونلغاز، وأثبتت وجود اتجاهات إيجابية للقيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية كمحاور للثقافة التنظيمية. واتجاهات محايدة للتوقعات التنظيمية باعتبارها أحد محاور الثقافة التنظيمية. وتوجد اتجاهات موافقة لمحور الثقافة التنظيمية في مؤسسة سونلغاز. وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة بعدة توصيات أبرزها، الاهتمام ببيئة العمل من خلال معالجة الأسباب التي تؤدي إلى ضعف الأداء. وزيادة الاهتمام ببيئة العمل الداخلية، باعتبارها همزة الوصل بين المورد البشري والإدارة العليا.

## 2.دراسة (العقون، غمام 2020) بعنوان "أثر إدارة المعرفة على جودة الحياة الوظيفية - دراسة حالة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالديبيلة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة وجودة الحياة الوظيفية، وأثر إدارة المعرفة في تحسين جودة الحياة الوظيفية بمؤسسة الصحة الجوارية بالديبيلة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من المؤسسة بجميع فروعها البالغ عددهم (400)، وزعت الاستبانة على أفراد عينة عشوائية تتكون من 107 عاملاً تم إرجاع 103 وكانت 102 صالحة، تم معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS) لاختبار صحة فرضيات الدراسة. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية إدارة المعرفة على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05، إذ أن هناك علاقة ارتباط قوية بين هذين المتغيرين بلغت نسبة (77.4%) من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالديبيلة، ويرجع هذا الأثر إلى تأثير أبعاد إدارة المعرفة في تحسين جودة الحياة الوظيفية وعلى أساس تلك النتائج قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات التي تدعم تبني المؤسسات الصحية لإدارة المعرفة كسبيل لتحسين جودة الحياة الوظيفية ومن أبرز تلك المقترحات: الاستغلال الأمثل للمعارف المتاحة، وتوفير متطلبات العمل من معدات ووسائل وأجهزة حديثة، وتخصيص لكل فرد العمل المناسب له تحفيز العمل على الإبداع من خلال التعويضات المادية والمعنوية والتكريمات، واستخدام المعرفة في كافة المجالات الإدارية.

## 3.دراسة (العتيبي، 2020) بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، والتعرف على مستوى التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية في الجامعة، بالإضافة إلى قياس أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي لدى القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية بجامعة الملك عبد العزيز بجدة والبالغ عددهم (271)، وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (138) من القيادات

النسائية بجامعة الملك عبدالعزيز. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستخدم الباحث استبانة مكونة من ثلاثة أجزاء (البيانات الشخصية – الثقافة التنظيمية – التفكير الاستراتيجي) كأداة للدراسة، كما أظهرت النتائج أن جميع أنماط التفكير الاستراتيجي (الشمولي، التخطيطي، التجريدي، التشخيصي) ممارسة من قبل القيادات النسائية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية بكل أبعادها (السياسات والإجراءات داخل الجامعة، الأنظمة والقوانين، الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، مستوى الثقافة التنظيمية ككل) كما أكدت نتائج الدراسة بأن عدد من القيادات النسائية تعتمد بالدرجة الأولى على فهم المشكلات، ومن ثم وضع البدائل بناءً على معطيات الواقع، وهذا بالتأكيد يضمن للجامعة سلامة اتخاذ القرارات والحلول في الأزمات الإدارية التي تواجهها. وبناءً على النتائج السابقة قامت الباحثة بوضع عدد من التوصيات ومنها، زيادة درجة الاهتمام بالثقافة التنظيمية الإيجابية في الجامعة من حيث محاولة أن تكون داعمة ومشجعة للتفكير الاستراتيجي، وكذلك أوصت بالنظر في السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة والعمل على تطويرها بما يتناسب مع العصر الحالي ومتطلبات تحقيق أهداف الجامعة.

#### مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين لجمع البيانات:

#### المصادر الأولية:

اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية التي تم الحصول عليها بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) المكونة من ثلاثة أقسام رئيسية؛ حيث تناول القسم الأول المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة؛ حيث شمل هذا القسم المتغيرات: (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمرتبة الوظيفية، وسنوات الخبرة)، بينما القسم الثاني يتمثل في المتغير المستقل، والذي تم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد؛ وهي: (القيم التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية)؛ حيث احتوى هذا القسم أو المحور على عدد (15) فقرة لقياس الثقافة التنظيمية موزعة بين أبعادها الثلاثة، أما القسم الثالث من الاستبانة تناول جودة الحياة الوظيفية، والذي تم قياسه من خلال (9) فقرات.

#### المصادر الثانوية:

اعتمدت الدراسة على مجموعة من المصادر؛ مثل: الكتب، والمقالات العلمية، والبحوث، والرسائل العلمية المنشورة، وغير المنشورة في المكتبة المركزية بجامعة الملك عبد العزيز، والمكتبة الرقمية لاحتوائها على عدد كبير من المواقع العلمية الموثوقة التي تُوفّر الكثير من المصادر العلمية التي يستفيد منها الباحث بإثراء البحث والاستفادة من المصادر بالشكل الأمثل.

**أداة الدراسة:**

تم استخدام الاستبانة، كأداة لجمع البيانات الأولية المطلوبة حيث "تعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين" (عبيدات وآخرون، 2011م، ص 104). وتعتبر الاستبانة من أهم أدوات جمع البيانات التي أخذت في الانتشار في مجال البحوث ولا تزال تمثل موقعاً بارزاً في الوقت الحالي بين وسائل جمع البيانات. تم تصميم استبانة لتغطي أهداف وتساؤلات الدراسة. وقد أشار (الزين، 2009م) أن استخدام أسلوب الاستبانة يتميز عن غيره بعدة مزايا وتتلخص في "انه يجعل شخصية الباحث مجهولة فيتيح الفرصة للمبحوث الإجابة باطمئنان على الأسئلة الحساسة والخاصة وبكل شفافية. تكونت أداة الاستبانة في الدراسة الحالية من ثلاث أقسام رئيسية، حيث تناول القسم الأول المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة حيث شمل هذا القسم المتغيرات: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة). بينما القسم الثاني يتمثل في الثقافة التنظيمية والتي تم قياسها من خلال ثلاثة أبعاد وهي: القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية، المعتقدات التنظيمية. حيث احتوى هذا القسم أو المحور على عدد 15 فقرة لقياس الثقافة التنظيمية موزعة بين أبعادها الثلاثة. أما القسم الثالث من الاستبانة تناول جودة الحياة الوظيفية والذي تم قياسه من خلال 9 فقرات. وبالتالي فإن أداة الدراسة قد اشتملت على عدد (24) فقرة من خلال القسم الثاني والثالث. وحيث قام الباحث باستخدام (مقياس ليكرت الخماسي)، لعبارات الاستبيان وفقاً للجدول الآتي:

**الجدول رقم (1-1): مقياس ليكرت الخماسي**

العبارة	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حدٍ ما	غير موافق	غير موافق تماماً
الوزن	5	4	3	2	1

ولتقييم استجابات أفراد العينة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ويوضح الجدول التالي معيار الحكم على المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي:

**جدول رقم (2-1)**
**معيار الحكم على المتوسطات الحسابية**

تقدير مستوى الاستجابة	تدرج المقياس
غير موافق تماماً	من 1- لأقل من 1.80
غير موافق	من 1.80- لأقل من 2.60

موافق إلى حدٍ ما	من 2.60-لأقل من 3.40
موافق	من 3.40-لأقل من 4.20
موافق تماماً	من 4.20- إلى 5

### صِدْقُ الْمُحَكِّمِينَ:

للتحقُّق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) الحالية، والتي صُمِّمَتْ بغرض الحصول على البيانات الأُولِيَّة (Primary Data) من أفراد العَيِّنَةِ المستهدفين بالدراسة، تمَّ عرض الاستبانة على مجموعةٍ من المحكِّمين من الأساتذة المختصِّين في مناهج البحث العلمي، والذين لديهم الدَّرَية الكافية حول تقييم مدى ملاءمة الاستبانة لدراسة الموضوع المحدَّد في الدراسة؛ حيث أبدى السادة المحكِّمون آراءهم حول فقرات الاستبانة؛ حيث تمَّ الأخذُ بتلك الآراء في الحساب، وتمَّ التعديل وفُقِّ ذلك.

### الصدق البنائي:

ويهدف إلى قياس درجة ارتباط كلِّ فقرةٍ من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتمي إليه، وللتحقُّق من مؤشِّرات الصدق لأداة الدراسة الحالية قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عَيِّنَةٍ استطلاعيَّةٍ حجمها (30)؛ حيث تمَّ حساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كلِّ عبارةٍ مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ولقد جاءت النتائج، كما هو مبينٌ بالجدول التالي:

جدول رقم (1-3): معاملات الارتباط بين درجة كلِّ فقرةٍ من فقرات الاستبانة مع الدَّرَجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.800**	19	0.744**	10	0.825**	1
0.845**	20	0.921**	11	0.903**	2
0.832**	21	0.950**	12	0.903**	3
0.845**	22	0.873**	13	0.892**	4
0.795**	23	0.926**	14	0.757**	5
0.768**	24	0.786**	15	0.830**	6

		0.693**	16	0.841**	7
		0.652**	17	0.834**	8
		0.831**	18	0.913**	9

ويُتَّضح من النتائج بالجدول رقم (1-3) أنَّ درجة كلِّ فقرة من فقرات محاور أداة الدراسة ترتبط على نحوٍ دالٍّ إحصائيًّا مع الدرجة الكلية للبعد أو المحور الذي تنتمي إليه عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أنَّ كلَّ فقرة من فقرات الاستبانة تُحقِّق أهداف القياس المرجوة من كلِّ محورٍ من المحاور. وبالتالي، يمكن القول: إنَّ الاستبانة التي استُخدمت لجمع البيانات الأوليّة تتمتع بدرجةٍ عاليةٍ من الاعتمادية، كما يتَّضح أنَّ قيم معاملات الارتباط لفقرات الاستبانة تراوحت ما بين (0.652-0.950)، كما أنَّ جميع هذه القيم تُمثِّل قيمًا لمعاملات ارتباطٍ موجبة وقويّة.

كما قام الباحث بقياس درجة ارتباط كلِّ بُعدٍ مع الدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هو مُبيِّن بالجدول رقم (1-4) التالي:

جدول رقم (1-4): معاملات الارتباط بين درجة كلِّ بُعدٍ مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة

معامل الارتباط	عدد الفقرات	المحاور والأبعاد
0.994**	15	المحور الأول: الثقافة التنظيمية .
0.802**	5	البعد الأول: القيم التنظيمية.
0.894**	5	البعد الثاني: الأعراف التنظيمية.
0.909**	5	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية.

0.950**	9	المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية .
---------	---	---------------------------------------

ويُتَّضح من النتائج بالجدول رقم (1-4) أنّ جميع الأبعاد والمحاور ترتبط على نحوٍ دالٍّ إحصائيًّا عند مستوى المعنوية (0.01) مع الدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يُبيِّن أن جميع المحاور والأبعاد تمتَّعتُ بدرجة عالية من الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يُفسِّر مدى مصداقية الاستبانة للتطبيق للحصول على البيانات الأولية.

#### ثبات أداة الدراسة:

تمَّ قياس درجة الثبات لأداة الدراسة (الاتساق الداخلي) باستخدام معامل ألفا كرونباخ؛ حيث تمَّ قياس الثبات الكلي لأداة الدراسة ومحاورها وأبعادها، كما هو مبين بالجدول رقم (1-5)؛ حيث تبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي بلغت (0.973). وبالتالي نستنتج من ذلك أنّ أداة الدراسة حقَّقت درجة عالية من الثبات، مما يطمئن الباحث إلى سلامة إجراءات بناء فقرات أداة الدراسة، كما يُبيِّن ذلك مدى أهلية الاستبانة في الحصول على البيانات الأولية التي تُساهم في تحقيق أهداف الدراسة. كما تشير النتائج بالجدول أنّ قيم معاملات الثبات للمحاور والأبعاد تراوحت ما بين (0.884-0.966)، وهذا يُبيِّن أن جميع المحاور وأبعاد الاستبانة قد حقَّقتُ درجة عالية من الثبات والمصداقية، مما يعني أنها تُحقِّق أهداف القياس المرجوة.

#### جدول رقم (1-5): معاملات الثبات الكلي وثبات المحاور والأبعاد لأداة الدراسة

معامل الارتباط	عدد الفقرات	المحاور والأبعاد
0.966	15	المحور الأول: الثقافة التنظيمية.
0.909	5	البعد الأول: القيم التنظيمية.
0.884	5	البعد الثاني: الأعراف التنظيمية.
0.935	5	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية.
0.899	9	المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية.

0.973	24	الثبات الكلي
-------	----	--------------

كما تمَّ التحقق من ثبات أداة الدِّراسة عن طريق التجزئة النصفية، وذلك من أجل المزيد من المؤشّرات حول مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات؛ حيث تمَّ استخدام معامل سبيرمان- براون، ومن ثمَّ تصحيحه بمعامل جتمان للتجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما هو مُبيّن بالجدول رقم (1-6)؛ حيث بينت النتائج أنّ قيمة معامل سبيرمان براون قد بلغت (0.971)، وكذلك بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (0.962)، وتُشير جميع هذه القيم أنّ أداة الدراسة قد حقّقت درجةً ممتازةً من الثبات، مما يدلُّ على ضمان الحصول على بياناتٍ أوليةٍ تُساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

#### جدول رقم (1-6): معاملات ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
	0.958	17	النصف الأول
	0.936	16	النصف الثاني
0.971**			قيمة معامل سبيرمان براون
0.962**			معامل جتمان

#### التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

إن الهدف من إجراء التحليل الوصفي في هذا الجزء هو التعرف على اتجاهات وآراء موظفي المحكمة العامة بجدة حول أثر الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، وللوقوف على تلك الآراء تم استخدام مؤشرات الإحصاء الوصفي التي تمثلت في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول رقم (1-7): أثر القيم التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بجدة

رقم	فقرات القيم التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر	الترتيب
1	تُرسخ بيئة العمل الحالية العلاقات الطيبة بين الموظفين.	3.94	0.97	عالية	1
2	تُوفّر بيئة العمل الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين.	3.50	1.16	عالية	2
3	توفر الإدارة للموظفين البيئة الملائمة لتقديم الأفكار الإبداعية.	2.97	1.21	متوسطة	4
4	تسعى الإدارة لترسيخ مفهوم العمل الجماعي لدى الموظفين.	3.40	1.21	متوسطة	3
5	تُوفّر بيئة العمل في المحكمة الحوافز اللازمة للموظفين من أجل تحسين الأداء.	2.46	1.28	ضعيفة	5
	<b>المتوسط الحسابي المرجح العام</b>	<b>3.25</b>	<b>0.96</b>	<b>متوسطة</b>	

يظهر أن النتائج بالجدول رقم (1-7) أعلاه تناولت درجة تأثير القيم التنظيمية للثقافة التنظيمية كأحد أبعادها على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة من وجهة نظرهم؛ حيث يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.25) وانحراف معياري 0.96، وبالتالي نستنتج من ذلك أن هناك أثراً بدرجة متوسطة للقيم التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة.

جدول رقم (1-8): أثر الأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بجدة

رقم	فقرات الأعراف التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر	الترتيب
1	تساهم الأعراف السائدة في المحكمة على التكيف مع التطورات التكنولوجية المستحدثة في بيئة العمل.	3.64	1.05	عالية	2
2	تُشجّع الأعراف السائدة في المحكمة الموظفين الأكثر خبرة وتجربةً بمتابعة وإرشاد زملائهم الأقل خبرة.	3.66	1.13	عالية	1

4	متوسطة	1.22	2.77	تساعد الأعراف السائدة في المحكمة على تهيئة مناخ مشجع على الإبداع والابتكار.	3
3	متوسطة	1.22	3.01	تشجع الأعراف السائدة في المحكمة الموظفين على فتح آفاقٍ جديدةٍ تجاه أساليب إنجاز العمل.	4
5	ضعيفة	1.36	2.74	تنشر الإدارة قصص نجاح الموظفين، وتبرز أعمالهم وإنجازاتهم.	5
	متوسطة	<b>0.98</b>	<b>3.16</b>	<b>المتوسط الحسابي المرجح العام</b>	

إنّ النتائج بالجدول رقم (1-8) أعلاه تناولت درجة تأثير الأعراف التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة من وجهة نظرهم؛ حيث يتضح أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (3.16) وانحراف معياري 0.98، وبالتالي: نستنتج من ذلك أنّ هناك أثرًا بدرجة (متوسطة) للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة.

جدول رقم (1-9): أثر المعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة  
 بجدة

رقم	فقرات المعتقدات التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأثر	الترتيب
1	تتعامل إدارة المحكمة مع الموظفين كشركاء لتحقيق أهدافٍ مشتركة.	2.87	1.33	متوسطة	3
2	يشعر الموظف بأهمية مشاركته في اتخاذ القرارات.	2.69	1.27	متوسطة	4
3	توفر بيئة العمل الحرية في تبادل الأفكار بين المستويات الإدارية المختلفة.	2.92	1.27	متوسطة	2
4	تقوم الإدارة بتحفيز الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرار.	2.57	1.24	متوسطة	5
5	ترتفع لدى الموظفين رُوح المبادرة لتحسين مستويات أدائهم رغبةً في تطوير العمل.	3.20	1.21	متوسطة	1
	<b>المتوسط الحسابي المرجح العام</b>	<b>2.85</b>	<b>1.10</b>	متوسطة	

النتائج بالجدول رقم (1-9) أعلاه تناولت درجة تأثير المعتقدات التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة من وجهة نظرهم؛ حيث يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي العام بلغت (2.85) وانحراف معياري 1.10. وبالتالي، نستنتج من ذلك: أن هناك أثراً بدرجة متوسطة للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة.

جدول رقم (1-10): أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بجدة

الترتيب	درجة الأثر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الثقافة التنظيمية
1	متوسطة	0.96	3.25	البعد الأول: القيم التنظيمية.
2	متوسطة	0.98	3.16	البعد الثاني: الأعراف التنظيمية.
3	متوسطة	1.10	2.85	البعد الثالث: المعتقدات التنظيمية.
	متوسطة	<b>0.90</b>	<b>3.12</b>	<b>الثقافة التنظيمية ككل</b>

ويتضح من النتائج بالجدول رقم (1-10) أن الثقافة التنظيمية وأبعادها تؤثر بدرجة متوسطة في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة، كما بينت النتائج أن بُعد (القيم التنظيمية) حاز على أعلى درجة تأثير بمتوسط حسابي قدره 3.25 وانحراف معياري 0.96، ويليه في المرتبة الثانية بُعد (الأعراف التنظيمية) بمتوسط حسابي قدره 3.16 وانحراف معياري 0.98، بينما جاء في المرتبة الأخيرة من حيث درجة التأثير (المعتقدات التنظيمية).

#### أبرز النتائج:

1. بينت الدراسة أن هناك أثر بدرجة متوسطة للقيم التنظيمية كأحد أبعاد الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة. كما كشفت النتائج أن من أبرز الجوانب الإيجابية في بعد القيم التنظيمية تتمثل في أن بيئة العمل الحالية ترسخ العلاقات الطيبة بين الموظفين بالمحكمة العامة بمدينة جدة. إلا أن من أبرز الجوانب السلبية، فإن بيئة العمل في المحكمة العامة لا توفر الحوافز اللازمة للموظفين من أجل تحسين الأداء.

2. أظهرت النتائج أن هناك أثر بدرجة متوسطة للأعراف التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمحافظة جدة. كما أشارت الدراسة أن هناك مؤشرات تبين مدى أهمية تطبيق مفهوم الأعراف التنظيمية في بيئة العمل وذلك لدورها في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمحكمة العامة بجدة. كما بينت النتائج أن من أهم الآثار الإيجابية للأعراف التنظيمية تتمثل في أن هناك أهمية كبيرة لأصحاب الخبرات والتجارب في متابعة وإرشاد الزملاء أصحاب الخبرات الأقل وتمكينهم لأداء الوظائف التي يقومون بها بجودة عالية. كما أشارت النتائج أن غالبية أفراد العينة يعتقدون وبدرجة كبيرة أن الأعراف التنظيمية السائدة في المحكمة تساهم في التكيف مع التطورات التكنولوجية المستحدثة في بيئة العمل. وهذا يبين وجود دعم للتحويل نحو استخدام التقنية في أداء مهام العمل.
3. كشفت الدراسة وجود أثر بدرجة متوسطة للمعتقدات التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة بمدينة جدة. كما بينت النتائج أن روح المبادرة ترتفع لدى الموظفين بدرجة متوسطة وذلك لتحسين مستويات أدائهم رغبة في تطوير العمل، كما أن بيئة العمل توفر الحرية في تبادل الأفكار بين المستويات الإدارية المختلفة وبدرجة متوسطة. ومن جانب آخر، فقد أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة يعتقدون أن الإدارة لا تقوم بتحفيز الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات.
4. بينت نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه ونتائج اختبار T-test والتي هدفت إلى قياس مدى وجود فروق في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي المحكمة العامة باختلاف المتغيرات الشخصية لأفراد العينة، أنه ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لموظفي المحكمة العامة تعزى لاختلاف متغيرات الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمرتبة الوظيفية. وبالتالي نستنتج مما سبق أن المتغيرات الشخصية لموظفي المحكمة العامة التي تتضمن الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمرتبة الوظيفية، لا تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للموظفين الإداريين بالمحكمة العامة بمحافظة جدة.

#### أبرز التوصيات:

بناء على ما خلصت إليه الدراسة من نتائج، فإن الدراسة توصي بما يلي:

1. هناك أهمية بدرجة كبيرة جدا لتعزيز تبني ونشر الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات العامة بشكل عام والمحكمة العامة بجدة بشكل خاص، وذلك من أجل دعم وتفعيل دورها في جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين في تلك المؤسسات.
2. رفع مستوى اكتساب الثقافة التنظيمية لدى القيادات الإدارية في المحكمة العامة بشكل خاص، وذلك من أجل نقل المهارات الخاصة بأبعاد الثقافة التنظيمية لدى الموظفين داخل بيئة العمل والقيام ببعض الأنشطة التي تدعم ممارسة الثقافة التنظيمية بأبعادها.

3. ضرورة تطوير السياسات والإجراءات الخاصة ببيئة العمل بالمحكمة العامة وذلك تماشياً مع مستجدات العصر الحديث، والنظر في المتغيرات الجديدة التي يحتاجها الموظف في بيئة العمل والتي تحقق له الرضا التام عن بيئة العمل، وخاصة ما يتعلق باكتساب المهارات الحديثة التي ترتبط بالتقنية ومتغيراتها المتجددة باستمرار.
4. على الإدارة في المحكمة العامة أن تسعى إلى توفير كافة المتطلبات التي تعزز من جودة الحياة لدى الموظف، والتي ترتبط بالدعم المعنوي والمادي والدورات التدريبية وغيرها من إجراءات وسياسات تمكين الموظفين.
5. على الإدارة في المحكمة تعزيز عملية التواصل الداخلي في المحكمة، والتأكد من أن الموظفين يستطيعون التواصل بشكل فعال وسلس مع بعضهم البعض.

### قائمة المراجع

#### • أولاً: المراجع العربية:

- أبو علام، رجاء محمود (2006م) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط 8 ، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- الأشعري، أحمد داود المزجاجي (2017م). الوجيز في طرق البحث العلمي، ط3، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- الأشعري، أحمد داود المزجاجي (2017م). المنارة في شرح بعض مصطلحات الإدارة، ط1، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- البطران، شيماء عبدالله عبدالعال، أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية-دراسة ميدانية في القطاع المصرفي بكل من البنك المركزي المصري والبنك الأهلي المصري، مجلة البحوث الإدارية، العدد: 1 : 107 – 207
- بن أحمد، لخضر وقرميطي وردة (2021م) "جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تنمية السلوك الإبداعي لدى الموارد البشرية دراسة ميدانية باتصالات الجزائر بالجلفة"، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: 1، 431-443.
- جاد الرب، سيد محمد (2008م) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، ط1، مطبعة العشري.
- جاد الرب، سيد محمد (2005م) إدارة الموارد البشرية: موضوعات وبحوث متقدمة، القاهرة: مطبعة العشري.
- جعفر، نورة (2021م) أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي: دراسة حالة جامعة المسيلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضياف – المسيلة، الجزائر .
- الحاج، رائد يوسف (2009م)، إدارة السلوك الإنساني والتنظيمي، ط1، دار غيداء للنشر والتوزيع.
- حريم، حسين (2010م)، إدارة المنظمات: منظور كلي، ط2، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حلاق، بطرس (2020م)، السلوك التنظيمي، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية.
- الحمداني، صبا والخولاني، محمد (2018م). تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة العربية للإدارة، العدد (2).
- الخادي، غانم حاشوش (2018م)، أثر جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء: بالتطبيق على وزارة المالية في دولة الكويت، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 2: 175 – 186.
- خالد، رجم وآخرون (2021م) أثر الثقافة التنظيمية على مستوى التشارك المعرفي-دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بورقلة الجزائر، مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة، العدد1: 234 - 249.
- الخفاجي، نعمه عباس (2009م). ثقافة المنظمة، ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ديوب، أيمن حسن (2014م). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد: 1، المجلد (30) 206.

الدمرداش، أحمد محمد (2018م). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، ط1، القاهرة: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.

رفاعي، محمد رفاعي وبسيوني، إسماعيل علي، (2009م). إدارة السلوك في المنظمات، ط7، الرياض: دار المريخ للنشر.

الزين، ادم محمد (2009م). الدليل إلى منهجية البحث العلمي وكتابة الرسائل الجامعية، ط8، الخرطوم: مطابع مركز التدريب الإداري والمهني والبحوث، تحت إشراف إدارة التعريب بجامعة الخرطوم.

السكرانه، بلال خلف (2017م). دراسات إدارية معاصرة، ط3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

شميلان، عبدالوهاب بن شباب (2019م)، كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين، المجلة العربية للإدارة، العدد: 2، 215 – 235.

• الشنطي، محمود (2016م). أثر ممارسة القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، العدد (1).

شنافي، نوال (2021م) "مساهمة جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الالتزام التنظيمي" مجلة البحوث والدراسات التجارية، العدد 1: 196 – 206.

الصباب وآخرون (2019م) أساسيات الإدارة الحديثة، ط5، جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.

الصبيحات، إبراهيم بدر شهاب (2019م). قضايا إدارية واقتصادية معاصرة، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

صونية، براهيمية (2018م) محاضرات في مقياس الثقافة التنظيمية، مطبوعة دعم بيداغوجي موجهة لطلبة السنة الأولى ماستر: علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

عبدالباقي، أميرة و طيار، أحسن (2019م) أثر الثقافة التنظيمية على تنمية الإبداع الإداري في المنظمات – دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر سكيكدة، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، العدد 10

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد. (2011م) البحث العلمي مفهومه – أدواته – أساليبه ، ط12، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

العتيبي، بدرية متعب (2020م) أثر الثقافة التنظيمية على التفكير الاستراتيجي، المجلة العربية للإدارة، العدد 4.

- عبد الرحمن، العقون وغمام، الهادي (2020م). أثر إدارة المعرفة على جودة الحياة الوظيفية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية للصحة الحوارية بالدبيلة، رسالة ماجستير (الجزائر، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي).
- العزاوي، رديم يونس كرو (2008)، مقدمة في منهج البحث العلمي، سلسلة المنهل في العلوم التربوية، ط1، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عساف، عبد المعطي محمد (2021م). إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- العقون، عبد الرحمان وغمام، الهادي (2021م) " أثر إدارة المعرفة على جودة الحياة الوظيفية دراسة حالة بالمؤسسة العمومية للصحة الحوارية بالدبيلة، رسالة ماجستير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي - الجزائر.
- عمادة الدراسات العليا (2022م)، دليل كتابة الرسائل العلمية بجامعة الملك عبدالعزيز، جدة : مركز النشر العلمي بجامعة الملك عبدالعزيز.
- العميان، محمود سلمان (2010م)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر والتوزيع.
- فروج احمد، وشعشوعة ياسين (2019)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الجبالي بو نعامة، عين الدفلى.
- فلمبان، ناهد والقرشي، سوزان (2020م). أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل بوزارة الخارجية بالرياض، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (4)، ص 20-50.
- القرشي، ظاهر رداد ومحيسن، بلقيس سمير (2020م) أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المعرفة "دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة في مدينة عمان"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد 1، 80 - 95
- القيوتي، محمد قاسم (2015م). نظرية المنظمة والتنظيم، ط4، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمود، سومية شكري محمد (2019)، الأخطاء الشائعة في إجراءات التحقق من ثبات وصدق أدوات القياس المستخدمة في البحوث التربوية العربية، المجلة العلمية، مجلد35، العدد 7، يوليو 2020.
- المحمودي، محمد سرحان علي (2019) مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتب، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
- المزوعي، رمضان عقيلة علي (2017م) دور الثقافة التنظيمية في تحقيق كفاءة إدارة الأزمات في المستشفيات اللبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، العدد 4 : 208 - 237.
- معمر، رياحي وفاطمة مانع (2021م) استخدام أبعاد الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالرضا الوظيفي دراسة حالة موظفي المؤسسة الاستشفائية بمنطقة "الشطية" - ولاية الشلف، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا العدد 27: 341 - 354.

المزوعي، رمضان عقيلة علي (2017م) دور الثقافة التنظيمية في تحقيق كفاءة إدارة الأزمات في المستشفيات الليبية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، العدد 4 : 208 - 237.

مساعدة، ماجد عبدالمهدي (2013م). إدارة المنظمات منظور كلي، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

مسعودة، زيغمي و معمر، قربة (2021م). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بالأغواط، مجلة مجاميع المعرفة، العدد 1 مكرر.

نصيرة، أوبختي والتوفيق بو جنان (2021م) "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد: 2، 42-23

هريكش، مسعود وحديد مختار (2019م) أثر الثقافة التنظيمية في إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية بالمكتبة المركزية في جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 2: 169 - 192.

يعقوب، قصة وبورزامة، جمال (2021م). أثر الثقافة التنظيمية في تطوير أداء الموظفين بالمنشآت الرياضية، دراسة ميدانية للمنشآت الرياضية بولاية (بشار، تندوف، أدرار)، المجلة العلمية للعلوم والتكنولوجية للنشاطات البدنية والرياضية، العدد الأول مكرر، 330 - 345