



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم تسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

الموضوع

أثر التماثل التنظيمي في تحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة
(دراسة ميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز-ولاية عين تموشنت)

مذكرة التخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي – الطور الثاني ل.م.د

إعداد الطالبتين:

تاج أمينة غزلان

سيدي يخلف نسرين

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الأستاذ (ة): الاسم واللقب		رئيسا
الأستاذ (ة): الاسم واللقب	منقوري منال ابتسام	مشرفا
الأستاذ (ة): الاسم واللقب		ممتحنا

السنة الجامعية: 2025-2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير



نحمد الله تعالى ونشكره، حمدًا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن منحنا الصبر والثبات،
وقوّانا بالعزيمة لمواصلة مشوارنا العلمي حتى بلوغ هذه المرحلة. فكل خطوة في هذا الطريق
كانت بعونه وتوفيقه، وله الحمد أولاً وآخرًا.

وفي هذه اللحظة التي نطوي فيها صفحة من عمرنا الدراسي الجامعي، نقف وقفة تأمل
وامتنان، نسترجع فيها سنوات من الجِد والاجتهاد، عشناها بين أسوار الجامعة، وتشرفنا خلالها
بتلقي العلم على يد نخبة من الأساتذة الكرام، الذين لم يدّخروا جهدًا في توجيهنا وإعدادنا
للمستقبل، فجزاهم الله عنا خير الجزاء.

وفي هذا المقام، يطيب لي أن أتقدم بذالص الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذتي المشرفة
منقوري منال ابتسام التي كانت خير سندٍ وداعٍ لي طوال مراحل إعداد هذه المذكرة.
لقد كانت بتوجيهاتها السديدة، وملاحظاتنا الدقيقة، ونصائحها القيمة، النبهراس الذي أثار
لي الطريق، وكانت مثالاً في التفاني، والرقى العلمي، والحرص الأكاديمي. فكل كلمات
الشكر تبقى عاجزة أمام ما قدمته لي من وقت وجهد وتشجيع. فجزاها الله عنا خير الجزاء،
وبارك في علمها، ورفع بها شأن العلم وأهله.

ولا يفوتني أيضًا أن أعبر عن شكري وتقديري لأعضاء لجنة المناقشة لتجشّمهم عنا المناقشة
ولكل ما يبدوه من ملاحظات علمية موضوعية قيمة تستهدف



الوفاء

الى امي

انت الدعاء الذي لا يخيب ، و الدفاء الذي لا يغيب ، حبك كان دائما قوتي و
نوري في كل طريق

الى جدتي

مازال دفاء روحك يسكن قلبي ، و كان دعواتك ترافقني أينما ذهبت .

الى اخوتي

انتم السند الجميل و الفرح الذي يرافق ايامي .

الى استاذتي

شكرا لانك كنت علما يهتدى به ، و لان كلماتك و دعمك تركا اثرا جميلا لا ينسى

الطالبة تاج أمينة غزلان

2026

الوفاء

الى من كانا سندي وقوتي في كل خطوة،

إلى والديّ العزيزين، أطال الله في عمرهما، اللذين غرسا فيّ الأمل
وعلماني معنى الصبر والاجتهاد، وكان دعاؤهما النور الذي أنار
طريقي... أهدي ثمرة جهدي وتخرجي.

إلى إخوتي الأعزاء، مصدر الفرح والدعم والمساندة، شكراً لوجودكم
بجانبي في كل لحظة.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذتي المشرفة، التي رافقتنا
بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، وكانت خير داعم لنا طوال إنجاز هذا
العمل.

الطالبة سيدي يخلف نسرين



هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي بأبعاده الخمسة (التشابه التنظيمي، العضوية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية) على جودة الحياة الوظيفية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز لسونلغاز بولاية عين تموشنت. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الاستقصائي، حيث تم توزيع استبيان على عينة عشوائية قوامها 80 مفردة، واسترجع 70 استبياناً صالحاً للتحليل، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26.

أظهرت النتائج مستوى مرتفعاً للتماثل التنظيمي (متوسط حسابي = 3.90)، ومستوى مرتفع نسبياً لجودة الحياة الوظيفية (متوسط = 3.62). كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين المتغيرين ($r = 0.623$). وأوضح تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise) أن بعدي التشابه التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية هما الأكثر تأثيراً على جودة الحياة الوظيفية، بينما لم تظهر الأبعاد الأخرى أثراً معنوياً. وقد أوصت الدراسة بتطوير استراتيجيات متكاملة لتوحيد القيم التنظيمية، تعزيز الحوافز المادية والمعنوية، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية.

الكلمات المفتاحية: تماثل تنظيمي، جودة الحياة الوظيفية، تشابه تنظيمي، مواطنة تنظيمية، سونلغاز.

Abstract :

This study aimed to examine the impact of organizational isomorphism, with its five dimensions (organizational similarity, membership, organizational commitment, organizational loyalty, and organizational citizenship behavior), on the quality of work life at the Electricity and Gas Distribution Directorate of Sonelgaz in Ain Temouchent Province. The study adopted a descriptive-analytical survey approach. A questionnaire was distributed to a random sample of 80 employees, from which 70 valid questionnaires were retrieved and analyzed using SPSS version 26.

The results revealed a high level of organizational isomorphism (mean = 3.90) and a relatively high level of quality of work life (mean = 3.62). They also indicated a statistically significant positive correlation between the two variables ($r = 0.623$). Furthermore, stepwise multiple regression analysis showed that organizational similarity and organizational citizenship behavior were the most influential dimensions on quality of work life, while the other dimensions did not show a statistically significant effect. The study recommends the development of integrated strategies to unify organizational values, enhance material and moral incentives, and achieve a better balance between professional and personal life.

Keywords: Organizational Isomorphism, Quality of Work Life, Organizational Similarity, Organizational Citizenship Behavior, Sonelgaz.

قائمة المحتويات	
	الشكر و التقدير
	الاهداء
I	الملخص
II	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
VI	قائمة الاشكال
VI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
خ	الفصل الأول الادبيات النظرية و التطبيقية للتمائل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية
1	تمهيد
2	المبحث الأول الاطار النظري للتمائل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية
2	المطلب الأول : الاطار النظري للتمائل التنظيمي
12	المطلب الثاني :الاطار النظري لجودة الحياة الوظيفية
20	المطلب الثالث :العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية .
21	المبحث الثاني الادبيات التطبيقية للتمائل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية
22	المطلب الأول :الدراسات السابقة
39	المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
50	المطلب الثالث:مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
51	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني الدراسة الميدانية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز – سونلغاز عين تموشنت
54	تمهيد
55	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
55	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة.
58	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
61	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
67	المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
67	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
83	المطلب الثاني: اختبار صحة الفرضيات
107	المطلب الثالث: مناقشة النتائج
110	خلاصة الفصل الثاني

113	الخاتمة
117	المراجع
121	الملاحق
141	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
الجدول رقم (01.01)	مفاهيم التماثل التنظيمي حسب الباحثين	2
الجدول رقم (02.01)	مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة باللغة العربية	39
الجدول رقم (03.01)	مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة باللغة الأجنبية	44
الجدول رقم (01.02)	متغيرات الدراسة	55
الجدول رقم (02.02)	احصائيات الاستبيانات المعتمدة للدراسة	58
الجدول رقم (03.02)	سلم ليكرت الخماسي	59
الجدول رقم (04.02)	مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب مقياس ليكرت الخماسي	60
الجدول رقم (05.02)	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (التشابه التنظيمي)	62
الجدول رقم (06.02)	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (العضوية)	62
الجدول رقم (07.02)	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (الالتزام التنظيمي)	63
الجدول رقم (08.02)	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (الولاء التنظيمي)	64
الجدول رقم (09.02)	الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس (المواطنة التنظيمية)	64
الجدول رقم (10.02)	الصدق البنائي للابعد مع المحور الكلي للمتغير المستقل	65
الجدول رقم (11.02)	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)	65
الجدول رقم (12.02)	معامل الثبات الفاكرونباخ لاداة الدراسة	67
الجدول رقم (13.02)	توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي	68
الجدول رقم (14.02)	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	68
الجدول رقم (15.02)	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	69
الجدول رقم (16.02)	توزيع العينة حسب متغير الخبرة	70
الجدول رقم (17.02)	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	70
الجدول رقم (18.02)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التشابه التنظيمي	71
الجدول رقم (19.02)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العضوية	73
الجدول رقم (20.02)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الالتزام التنظيمي	75
الجدول رقم (21.02)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الولاء التنظيمي	76
الجدول رقم (22.02)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المواطنة التنظيمية	78
الجدول رقم (23.02)	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لعبارات للمحور الثاني	80
الجدول رقم (24.02)	المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد التماثل التنظيمي	83
الجدول رقم (25.02)	اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط إجابات المحور الأول مع المتوسط الفرضي	85
الجدول رقم (26.02)	المتوسط الحسابي العام و الانحراف المعياري العام للمحور الثاني	86
الجدول رقم (27.02)	اختبار (T) العينة الواحدة لمقارنة متوسط إجابات المحور الثاني مع المتوسط الفرضي	87

88	نتائج معامل ارتباط بيرسون بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية	الجدول رقم (28.02)
90	الارتباط الخطي بين التماثل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية	الجدول رقم (29.02)
91	تحليل تباين خط الانحدار ANOVA	الجدول رقم (30.02)
93	قيم معاملات خط الانحدار لجودة الحياة الوظيفية	الجدول رقم (31.02)
97	الطريقة المستخدمة و المتغيرات المستقلة المتبقية و المتغير التابع	الجدول رقم (32.02)
98	معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة و المتغير التابع	الجدول رقم (33.02)
99	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	الجدول رقم (34.02)
100	قيم معاملات خط الانحدار المتعددة بطريقة Stepwise	الجدول رقم (35.02)
102	المتغيرات المستقلة المستبعدة	الجدول رقم (36.02)
104	نتائج اختبار (T) لدراسة فروق المتوسطات بين عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي	الجدول رقم (37.02)
105	نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA للفروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية	الجدول رقم (38.02)

قائمة الاشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	تطور مفهوم التماثل التنظيمي .	الشكل رقم (01.01)
7	سمات تطور التماثل التنظيمي	الشكل رقم (02.01)
10	مراحل تطور التماثل التنظيمي	الشكل رقم (03.01)
57	الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز عين تموشنت	الشكل رقم (01.02)
68	توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي	الشكل رقم (02.02)
68	توزيع العينة حسب الفئة العمرية	الشكل رقم (03.02)
69	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	الشكل رقم (04.02)
70	توزيع العينة حسب متغير الخبرة	الشكل رقم (05.02)
70	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	الشكل رقم (06.02)
93	مخطط المدرج التكراري	الشكل رقم (07.02)
93	مخطط الاحتمال الطبيعي	الشكل رقم (08.02)

قائمة الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
121	أداة الدراسة (الاستبيان)	ملحق رقم 01
124	قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة	ملحق رقم 02
124	مخرجات نظام Spss	ملحق رقم 03



توطئة:

تعد المؤسسات الاقتصادية اليوم محورًا أساسيًا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبحت تعمل في بيئة تتسم بالتغيرات السريعة والتطور التكنولوجي المتسارع، إضافة إلى شدة المنافسة بين المؤسسات، مما يفرض عليها ضرورة التكيف المستمر مع هذه التحولات من أجل ضمان بقائها واستمراريتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي ظل هذا السياق، لم يعد نجاح المؤسسة مرتبطًا فقط بالموارد المادية أو المالية، بل أصبح يعتمد بشكل كبير على المورد البشري باعتباره العنصر الأكثر أهمية وتأثيرًا في الأداء التنظيمي.

وقد أدى هذا التحول في النظرة إلى الإنسان داخل المؤسسة إلى بروز مفاهيم حديثة في مجال تسيير الموارد البشرية، من بينها مفهوم التماثل التنظيمي الذي يشير إلى مدى شعور العاملين بالانتماء والاندماج مع المؤسسة، وتوافق قيمهم وأهدافهم الشخصية مع قيم وأهداف المنظمة. ويُعتبر هذا المفهوم من العوامل الجوهرية التي تساهم في تعزيز سلوكيات إيجابية لدى العاملين مثل الولاء التنظيمي، ورفع مستوى الأداء، وزيادة الالتزام الوظيفي.

ومن جهة أخرى، برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كأحد أهم المحاور التي توليها المؤسسات الحديثة اهتمامًا كبيرًا، لما له من دور في تحسين ظروف العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل. إذ إن تحسين جودة الحياة الوظيفية ينعكس بشكل مباشر على نفسية العاملين، ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

وفي هذا الإطار، أصبح من الضروري دراسة العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، باعتبار أن إحساس العامل بالانتماء والاندماج داخل مؤسسته قد يكون له تأثير مباشر على مدى رضاه عن ظروف عمله ونوعية حياته المهنية. وعليه جاءت هذه الدراسة لتناول موضوعات التماثل التنظيمي في تحسين جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت، بهدف تحليل هذه العلاقة والكشف عن مدى تأثير التماثل التنظيمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على جانب مهم من جوانب تسيير الموارد البشرية، من خلال إبراز دور التماثل التنظيمي كعامل أساسي في تحسين بيئة العمل، مما يساهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

1. الإشكالية الرئيسية:

في ظل سعي المؤسسات الحديثة إلى تحسين أدائها وضمان استمراريتها، أصبح الاهتمام بالعنصر البشري من أولوياتها الأساسية، خاصة من خلال تعزيز انتماء العاملين وتحسين جودة حياتهم الوظيفية. ويُعد التماثل التنظيمي من العوامل

المهمة التي تعكس درجة ارتباط العامل بالمؤسسة وتبنيه لقيمها وأهدافها، وهو ما قد ينعكس على مستوى رضاه وأدائه داخل بيئة العمل.

وعليه، تبرز إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير التماثل التنظيمي على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بعين

تموشنت؟

- الأسئلة الفرعية:

1. هل يوجد مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت؟
2. هل يوجد مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت؟
4. هل يوجد أثر معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية في سونلغاز بعين تموشنت؟

2. فرضيات الدراسة:

للإجابة على مختلف التساؤلات المتعلقة بموضوع البحث، نعتمد على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر معنوي للتماثل التنظيمي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بعين تموشنت

الفرضيات الفرعية:

- **الفرضية الأولى:** يوجد مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت .
- **الفرضية الثانية:** يوجد مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت .
- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت؛
- **الفرضية الرابعة:** يوجد أثر معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت؛

- **الفرضية الخامسة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت.

3. مبررات اختيار الموضوع :

أولاً: المبررات الذاتية:

- تنبع أهمية هذا الموضوع من اهتمام الطالبين بمجال تخصصهما، لاسيما ما يتعلق بالتمائل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية؛
- الرغبة في التعمق في فهم مفهوم التماثل التنظيمي ودوره في التأثير على سلوك العاملين داخل بيئة العمل؛
- الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية باعتباره من الموضوعات الحديثة التي تؤثر بشكل مباشر على استقرار العامل وأدائه المهني؛
- السعي إلى ربط المعارف النظرية المكتسبة خلال المسار الجامعي بالتطبيقات الميدانية داخل المؤسسات الاقتصادية؛
- اكتساب خبرة ميدانية من خلال إجراء دراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت .

- ثانياً: المبررات الموضوعية

- أهمية العنصر البشري داخل المؤسسة باعتباره الركيزة الأساسية لنجاحها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية؛
- تزايد اهتمام المؤسسات الحديثة بمفهوم التماثل التنظيمي ودوره في تعزيز الانتماء والولاء التنظيمي لدى العاملين؛
- أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة؛
- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، خاصة في السياق الجزائري .

4. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة، من خلال الفرضيات المطروحة، إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت؛
- قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة؛
- تحليل طبيعة العلاقة بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية؛
- تحديد مدى تأثير التماثل التنظيمي بأبعاده على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين؛
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمتغيرات الشخصية؛

- إبراز دور التماثل التنظيمي في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي .

5. أهمية الدراسة:

- **الأهمية العلمية:** تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها تتناول موضوعين مهمين في مجال إدارة الموارد البشرية، وهما التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وتسعى إلى توضيح طبيعة العلاقة بينهما داخل المؤسسة الاقتصادية. وتبرز هذه الأهمية من خلال ما يلي:

- إثراء الإطار النظري المتعلق بمفهوم التماثل التنظيمي وأبعاده المختلفة، إضافة إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية؛
- توضيح العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية داخل بيئة العمل؛
- الإسهام في سد النقص المسجل في الدراسات السابقة، خاصة في السياق الجزائري الذي لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث في هذا المجال؛

- توفير مرجع علمي يمكن الاعتماد عليه في دراسات مستقبلية تتناول متغيرات مشابهة .

- ثانيًا: الأهمية العملية

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كون نتائجها يمكن أن تسهم بشكل مباشر في تحسين ممارسات التسيير داخل المؤسسة محل الدراسة، وتبرز من خلال:

- مساعدة مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت على تشخيص مستوى التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفيها؛
- تمكين الإدارة من فهم مدى تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين وأدائهم داخل بيئة العمل؛
- تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين ظروف العمل وتعزيز الرضا الوظيفي؛
- المساهمة في رفع كفاءة الأداء التنظيمي من خلال تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

6. حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** تتمحور الدراسة حول التماثل التنظيمي كمتغير مستقل بأبعاده المتمثلة في: التشابه التنظيمي، العضوية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية، في حين يتمثل المتغير التابع في جودة الحياة الوظيفية.

- **الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة على مستوى مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت.(Sonelgaz)

- **الحدود الزمانية:** تم إجراء التريص الميداني خلال الفترة الممتدة من 21 إلى 27 مارس 2026، بينما أنجزت الدراسة ككل خلال السنة الجامعية 2025-2026.

- **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على موظفي مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت.

7. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

للإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، تم الاعتماد في الفصل الأول على المنهج الوصفي لدراسة الإطار النظري لموضوع البحث، أما في الفصل الثاني، فقد تم استخدام المنهج التحليلي والاستقصائي من خلال تطبيق دراسة الحالة داخل المؤسسة محل الدراسة، بهدف تحليل البيانات وتفسيرها، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية

لجمع البيانات الميدانية، وتمت معالجة هذه البيانات إحصائيًا باستخدام برنامج SPSS الإصدار 26، وذلك من أجل اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج بدقة علمية.

8. مرجعية الدراسة:

لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، تم الاعتماد على مجموعة متنوعة من المصادر العلمية، شملت: الكتب المتخصصة، والمجلات العلمية المحكمة، والمقالات العلمية، وأشغال الملتقيات، بالإضافة إلى مذكرات الدكتوراه والماجستير، وذلك في الجانب النظري من الدراسة، أما في الجانب التطبيقي، فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الميدانية داخل مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت (Sonelgaz)، وذلك بهدف الحصول على معلومات مباشرة من أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.

9. صعوبات الدراسة: خلال إنجاز هذه الدراسة، واجهتنا مجموعة من الصعوبات تمثلت فيما يلي:

- صعوبة الحصول على بعض البيانات والمعلومات المتعلقة بواقع تطبيق التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة، نظرًا لاعتبار بعض المعلومات ذات طابع داخلي؛
- تفاوت مستوى فهم بعض أفراد العينة لمفاهيم الدراسة، خاصة المصطلحات المرتبطة بالتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، مما استدعى تقديم شروحات إضافية لتوضيح محتوى الاستبيان؛
- تأخر بعض أفراد العينة في الإجابة على الاستبيان أو إرجاعه، مما أدى إلى إطالة فترة جمع البيانات الميدانية؛
- ضيق الوقت المخصص لإنجاز الدراسة، بالتزامن مع مراحل جمع البيانات وتحليلها وصياغة النتائج النهائية .

10. هيكل الدراسة: تم اعتماد منهجية IMRAD في تنظيم هذه الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى فصلين

رئيسيين على النحو التالي:

- الفصل الأول: الأدبيات النظرية للتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية: يهدف هذا الفصل إلى التعرف على

المفاهيم النظرية المتعلقة بالتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين أساسيين:

- **المبحث الأول:** حُصص للإطار النظري للدراسة، حيث تضمن الإطار المفاهيمي لمتغير التماثل التنظيمي من حيث التعريف والأهمية والأبعاد والمتطلبات، بالإضافة إلى التطرق إلى مفهوم جودة الحياة الوظيفية من حيث أهدافها وخصائصها وأبعادها .

- **المبحث الثاني:** حُصص للأدبيات التطبيقية، حيث تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات

الدراسة، مع إجراء مقارنة بينها وبين الدراسة الحالية بهدف إبراز أوجه التشابه والاختلاف وتحديد الفجوة البحثية .

- الفصل الثاني: الدراسة الميدانية: تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية التي أُجريت على مستوى مؤسسة سونلغاز

(Sonelgaz) بعين تموشنت، وقد تم تقسيمه إلى مبحثين:

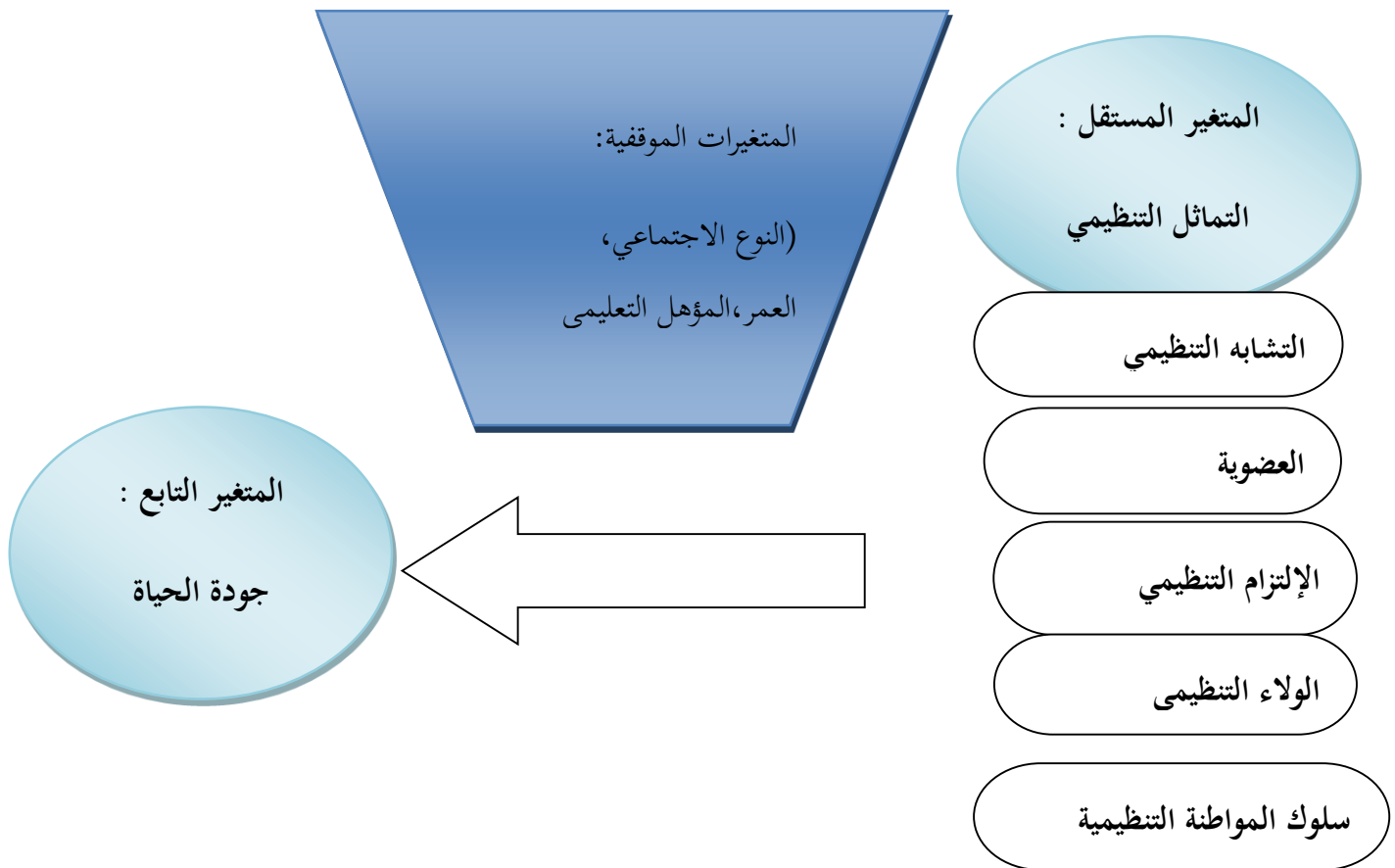
• **المبحث الأول:** خُصص لعرض الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، بما في ذلك المنهج المعتمد وأداة جمع البيانات وكيفية معالجتها إحصائيًا .

• **المبحث الثاني:** خُصص لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

11. نموذج الدراسة:

من أجل تحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

الشكل : نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

الفصل الاول: الادبيات النظرية
والتطبيقية للتماثل التنظيمي وجودة
الحياة الوظيفية

تمهيد:

يشهد عالم المؤسسات اليوم تطورات متسارعة ومتغيرات مستمرة، مما جعل المورد البشري العنصر الأساسي لتحقيق النجاح والاستمرارية. ولذلك أصبح الاهتمام بالعاملين وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة (التماثل التنظيمي) ضرورة ملحة، لأنه يرفع مستوى الولاء والالتزام ويحسن أداءهم.

وفي هذا الإطار، برز مفهوم **جودة الحياة الوظيفية** كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى خلق بيئة عمل إيجابية تحقق الرضا الوظيفي والاستقرار النفسي للعاملين، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة وفعاليتها، وانطلاقاً من أهمية هذين المفهومين، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة محل الدراسة، من خلال التعرف على طبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير التماثل التنظيمي في تحسين بيئة العمل.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- **المبحث الأول:** الأدبيات النظرية للتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.
- **المبحث الثاني:** الأدبيات التطبيقية للتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للتمائل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية

المطلب الأول: الإطار النظري للتمائل التنظيمي

الفرع الأول: مفهوم التماثل التنظيمي

أولاً: تعريف التماثل لغة: يشتق مصطلح «التمائل» من الفعل «تماثل» بمعنى تشابه وتطابق، ومصدره «تماثل» الذي يعني التشابه والتطابق. أما «ماثل» يماثل مماثلة» فيعني أن الشيء شابهه. ولا تكون المماثلة إلا بين المتفقين، إذ يعني التماثل اشتراك الموجودين في جميع الصفات. (بوسعدة، 2021، صفحة 18)

ثانياً: تعريف التماثل اصطلاحاً: تعددت التعريفات العلمية لمفهوم التماثل التنظيمي، ومن أبرزها:

- يعرف التماثل التنظيمي بأنه «العملية التي يتم من خلالها تكامل وتطابق أهداف المؤسسة مع أهداف الفرد». (بوسعدة، 2021، صفحة 18)
- ويُعرّف أيضاً بأنه «عملية ديناميكية نشطة يحتضن فيها الأفراد القيم والأهداف التنظيمية ويربطونها بقيمهم وأهدافهم الشخصية». (A.M, 2020, p. 739)
- كما عرفه العبادي (2013) بأنه «التصور المنسجم أو الأحادي مع الانتماء للمؤسسة، حيث يعرف الموظف نفسه من حيث مصطلحات المؤسسة التي هو عضو فيها. فالتماثل التنظيمي يشير إلى درجة تعريف العضو لنفسه بنفس السمات التي يعتقد أنها تحدد هوية المؤسسة». (العبادي، 2013، صفحة 63)
- أما داتون وآخرون (Dutton et al., 1994) فيُعرّفون التماثل التنظيمي بأنه «الدرجة التي يعرف فيها الأعضاء أنفسهم من خلال الصفات المميزة التي يعتقدون أنها تميز المؤسسة». ويرى كارول (Carol, 2001) أنه «تماثل القيم والأهداف المشتركة بين الأفراد والمنظمة». (البشاشة، 2008، صفحة 436)

وسندرج فيما يلي جدول لأهم التعاريف.

الجدول رقم (01-01): مفاهيم التماثل التنظيمي حسب الباحثين

اسم الباحث	تعريف التماثل التنظيمي
(Cheney, 1983)	العملية التي يربط من خلالها الأفراد أنفسهم بالمجتمع المنظمة.

سيكولوجية العلاقة بين الفرد العامل والمؤسسة، بحيث يشعر الفرد بذاته وعمق تلك العلاقة مع المؤسسة ككيان اجتماعي. (Hall, 1970)

وسيلة أساسية تشكل من خلالها الهوية، وهي نزعة إنسانية قوية لربط هوية الفرد بهوية أكبر. يعني تماثل الفرد تبني جوانب من هوية معينة وتقمصها. (Johnson, 1999)

ارتباط الموظف بمؤسسته، وتحديد مصيره من خلال اعتبار أهدافه هي نفس الأهداف التي تملكها المؤسسة. (Westphal, 2005)

التواصل النفسي والذهني والعاطفي بين الفرد العامل والمؤسسة، ودرجة تشابه أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة. (سالم، 2016)

شعور نابع من ذات الفرد يسعى من خلاله إلى توظيف مفاهيمه ومعتقداته بما يتوافق مع منظمته، ويعمل على إنشاء روابط وثيقة بينه وبين أفراد المؤسسة أو المجموعة التي يعمل بها مع مرور الزمن. (غنام أسيل، 2016)

توافق القيم والعادات والأهداف الخاصة بالعاملين مع القيم والأهداف التي تمارسها المؤسسة وتسعى لتحقيقها. (غياض، 2018)

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

مما سبق يمكن تعريف التماثل التنظيمي على أنه: "العملية النفسية التي يربط من خلالها الفرد ذاته بالمنظمة، بحيث يحدث تطابق (أو تقارب كبير) في الأهداف، المبادئ، الاتجاهات، القيم، الإدراكات، الثقافة، والحاجات والرغبات. وينتج عن ذلك درجة عالية من الانسجام والتوحد والانتماء، بحيث يبدأ الفرد في تعريف نفسه بنفس السمات والخصائص التي تميز المنظمة، مما يجعل مصير الفرد ومصير المنظمة مترابطين نفسياً".

الفرع الثاني: نشأة وتطور التماثل التنظيمي

تعود جذور مفهوم التماثل (Identification) إلى علم النفس والتحليل النفسي، حيث استخدمه فرويد في بدايات القرن العشرين للدلالة على العملية العاطفية التي يقوم من خلالها الفرد بصياغة "الأنا" الخاصة به بطريقة مماثلة لنموذج آخر. (عبد الدائم، 2016، صفحة 439) وقد تبني هارولد لاسويل (Lasswell, 1965) المصطلح في النظرية السياسية، مركزاً على تماثل الجماهير وظهور الهويات الجماعية مثل الهوية القومية. اعتمد لاسويل على أسلوب التحليل النفسي لفرويد، محاولاً ربط الدوافع الشخصية (غالباً اللاشعورية) بالتوحد والانتماء مع شخص أو مجموعة أو فكرة معينة. وقد أثر استخدام لاسويل للمصطلح على العديد من الكتاب اللاحقين (بالحمو، 2019، صفحة 3).

أما في السياق التنظيمي، فيُعد نلسون فووت (Foote, 1951) أول من استخدم مصطلح التماثل صراحةً في دراسات المنظمات. اعتبر فووت التماثل التنظيمي عنصراً أساسياً في تحفيز الأفراد، إذ ينظر إليه على أنه الاعتماد والالتزام بهوية أو سلسلة من الهويات. ويرى فووت أن التماثل التنظيمي هو نظرة الفرد لنفسه كعضو في المنظمة، مما يدفعه للعمل نيابةً عنها ويجعله يعيش نجاحاتها وإخفاقاتها شخصياً.

بعد ذلك، وبفارق زمني يقارب الثمانية عشر عاماً، قدم براون (Brown, 1969) ورقة تجريبية مهمة للتحقق من التماثل في المنظمات. نظر براون إلى التماثل على أنه استجابة لتعريف الذات من خلال علاقة معينة مع المنظمة. وكانت فكرته الأساسية أن التماثل ينطوي على تحديد شكل من أشكال العلاقة بين الفرد والمنظمة، وأن هذه العلاقة هي التي تشكل مفهوم الذات لدى الفرد.

وتعد مجالات علم النفس والسلوك التنظيمي الأساس الرئيسي لانطلاق مفهوم التماثل التنظيمي كما نعرفه اليوم. وله جذور عميقة في نظرية الهوية الاجتماعية (Social Identity Theory) التي طورها تاجفيل وتيرنر في أواخر السبعينيات وبداية الثمانينيات. في الوقت الحاضر، تركز معظم البحوث في التماثل التنظيمي على الهوية الاجتماعية، حيث يصنف الأفراد أنفسهم ضمن فئات اجتماعية مختلفة (مثل العضوية التنظيمية، الجنس، العرق، الفئة العمرية، أو الانتماء الديني)، ويعرضون عضويتهم في مجموعات معينة على أساس الأدوار الاجتماعية (الخزاعي، 2016، صفحة 81).

أما فيما يتعلق بدراسة التعاون والمنافسة، فقد ساهم مورتون دويتش (Morton Deutsch) في فهم الجوانب السلوكية للتماثل من خلال أعماله في نظرية التعاون والمنافسة (Deutsch, 1949)، 1973، 1985. (استخدم دويتش ألعاباً مختبرية ذات مزيج من الدوافع مع أشخاص غرباء، وعرف التماثل بعبارات سلوكية، مستنداً عليه من خلال التعاون بين اللاعبين عبر حساب المنافع والخسائر الناتجة عنه. ومع ذلك، فإن هذه الدراسات تركز أكثر على الاعتماد المتبادل (Interdependence) وليست الدراسة التجريبية الأولى المباشرة للتماثل التنظيمي (عبد الدائم، 2016، صفحة 436).

وشهد المفهوم تطوراً كبيراً في الثمانينيات والتسعينيات من خلال أعمال تشيني (Cheney, 1983) وآشفورث وميل (Ashforth & Mael, 1989)، اللذين ركزا على الإدراك بالوحدة مع المنظمة وتعريف الذات من خلالها، مما جعل التماثل التنظيمي مفهوماً مستقلاً ومركزياً في علم السلوك التنظيمي. (الخزاعي، 2016، صفحة 81)

والشكل الموالي يوضح مراحل تطور التماثل التنظيمي.

الشكل رقم (01-01): تطور مفهوم التماثل التنظيمي



المصدر: (بالحمو، 2019)

يبين الشكل أن مفهوم "التمائل" بدأ في علم النفس الفرويدي، ثم انتقل إلى النظرية السياسية Lasswell 1965 ، ثم تطور علميا مع نظرية الهوية الاجتماعية (Tajfel & Turner 1979) ، وأخيرا أصبح مفهوما تنظيميا مستقلا على يد Cheney عام 1983.

الفرع الثالث: أهمية التماثل التنظيمي

أصبح التماثل التنظيمي سمة أساسية ملازمة للمنظمات الناجحة، إذ يعكس درجة التوافق والانسجام بين الفرد ومنظمته. ويؤثر هذا الانسجام إيجاباً على نجاح المنظمة واستمراريتها واستدامتها في بيئة تنافسية متغيرة. وتتجلى أهمية التماثل التنظيمي في جوانب متعددة، يمكن إبرازها على النحو التالي (بويدي، 2023، صفحة 6):

1. تعزيز كفاءة تحقيق الأهداف التنظيمية: ينمي التماثل روح الانتماء والولاء والدافعية والالتزام لدى العاملين، مما يؤدي إلى تنمية الإبداع والابتكار والتعاون بينهم، وبالتالي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية أعلى.
2. كونه شكلاً من أشكال التماثل الاجتماعي: يُعد التماثل التنظيمي أحد الأشكال المتجددة للتماثل الاجتماعي، حيث تسعى المنظمات على اختلاف أعمالها وتخصصاتها إلى جعل العاملين ملتصقين برسالتها ورؤيتها وقيمتها التي تهدف إلى تحقيقها.
3. تحسين عملية صنع القرار: عندما يتماثل الفرد مع منظمته، فإنه لا يراعي أهدافه الشخصية فقط عند تقييم البدائل، بل يأخذ بعين الاعتبار أهداف المنظمة ومصالحها العامة، مما يؤدي إلى قرارات أكثر توازناً وفعالية.
4. تسهيل عمليات التغيير التنظيمي: يساعد التماثل التنظيمي في إحداث التغيير بسلاسة وبدون مشاعر الإجبار أو الإكراه أو المقاومة، لأن العاملين يرون في التغيير مصلحة مشتركة للمنظمة ولأنفسهم.

5. تعزيز المعتقدات الإيجابية تجاه المنظمة: يطور الفرد الذي يتماثل مع منظمته معتقدات إيجابية متعددة الجوانب، مثل الاعتقاد بأن المنظمة تقدم مخرجات قيمة، وأنها تستحق الدعم والولاء.

6. زيادة الرضا الوظيفي والقناعة بالعمل: يولد التماثل شعورًا بالقناعة والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على أداء العاملين وكفاءتهم.

كما حدد Mael و Ashforth (1989) عدة منافع يحققها التماثل التنظيمي للفرد، من أبرزها (ملاك، 2018، صفحة 25):

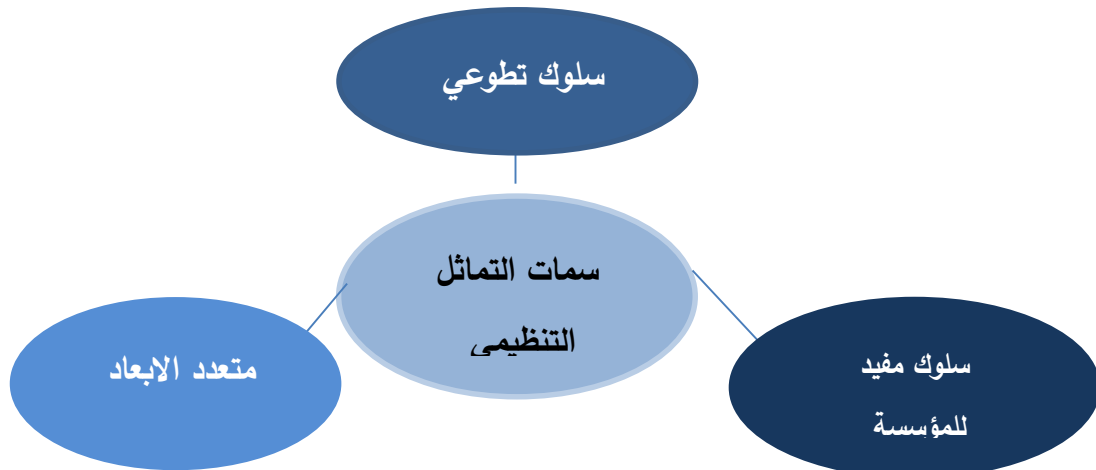
- تعزيز احترام الذات؛
 - السمو فوق الذات (الإحساس بالانتماء إلى شيء أكبر)؛
 - إضفاء معنى على الحياة المهنية؛
 - زيادة الطموح والدافعية.
- يعتبر ويرى مازن فارس رشيد أن التماثل التنظيمي يُعد من السمات البارزة في عصرنا الحالي، وله تأثير كبير على أداء المنظمات والعاملين فيها. وتتمثل أهميته في النقاط التالية (خلود، 2013، صفحة 30):
- تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية عند تقييم البدائل واتخاذ القرارات التنظيمية؛
 - زيادة الالتزام والانتماء والأداء والدافعية العالية، والحد من الصراع والتناقض داخل المنظمة؛
 - تحسين مكانة المنظمة في المجتمع وتعزيز ميزتها التنافسية مقارنة بالمنظمات الأخرى؛
 - تسهيل قبول العاملين للتطوير والتغيير بسهولة ويسر، لقناعتهم بأن ذلك يصب في المصلحة العامة؛
 - رفع درجة الولاء وتفعيل التعاون بين العاملين؛
 - خلق ارتباط نفسي بين العاملين كفريق عمل واحد، بحيث يشعرون أن مصيرهم وقدرهم مشترك، وأن النجاح أو الفشل يؤثر في الجميع؛
 - زيادة الرضا الوظيفي والقناعة بالعمل، مما يحسن أدائهم وكفاءتهم في أداء واجباتهم؛
 - تبني صورة إيجابية عن المنظمة والإيمان بها، وإبراز جميع الجوانب التي تعزز هذه الصورة.

الفرع الرابع: سمات التماثل التنظيمي

يتميز التماثل التنظيمي بعدة سمات أساسية تجعله مفهومًا متميزًا عن غيره من المفاهيم التنظيمية مثل الالتزام التنظيمي أو الرضا الوظيفي. ومن أبرز هذه السمات ما أشارت إليه Somech و Drach-Zahavy (2004) في دراستهما حول سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior – OCB)، حيث يرتبط التماثل التنظيمي ارتباطًا وثيقًا بظهور هذه السلوكيات الإيجابية، وتتمثل السمات الرئيسية الثلاث للتماثل التنظيمي فيما يلي: (احمد، 2019، صفحة 25)

1. الطابع التطوعي (Voluntary Nature): يُعد التماثل التنظيمي سلوكًا تطوعيًا لا يُدرج ضمن الوصف الوظيفي الرسمي للدور، ولا يُعتبر جزءًا من الواجبات الوظيفية الأساسية المطلوبة. فالفرد الذي يتماثل مع منظمته يقوم بأفعال إضافية بمحض إرادته دون أن تكون مفروضة عليه أو مرتبطة بنظام المكافآت الرسمي.
2. التوجه نحو مصلحة المنظمة (Beneficial to the Organization): تكون سلوكيات التماثل التنظيمي موجهة بشكل مقصود نحو تحقيق المنفعة للمؤسسة. فهي ليست سلوكيات عشوائية أو غير مقصودة، بل تهدف إلى دعم أهداف المنظمة، تعزيز كفاءتها، وتحسين أدائها العام. وبالتالي، يساهم التماثل في خلق بيئة تنظيمية إيجابية تفيد الجميع.
3. التعددية الأبعاد (Multidimensionality): يُعد التماثل التنظيمي مفهومًا متعدد الأبعاد، إذ يشمل جوانب معرفية (إدراك التشابه)، وعاطفية (الشعور بالانتماء والفخر)، وسلوكية (السلوكيات الإيجابية تجاه المنظمة). كما أن سلوكيات المواطنة التنظيمية المرتبطة به تتكون من أبعاد متعددة (مثل: المساعدة، الولاء، المبادرة، الرياضة الروحية، والسلوك المدني).

الشكل رقم (01-02): سمات التماثل التنظيمي



المصدر: من اعداد الطالبتين

هذه السمات الثلاث تجعل التماثل التنظيمي قوة دافعة مهمة لتحسين الأداء التنظيمي والعلاقات داخل المنظمة، وتميزه عن المفاهيم الأخرى التي قد تكون إلزامية أو أحادية البعد.

الفرع الخامس: ابعاد التماثل التنظيمي

يعد التماثل التنظيمي مفهومًا متعدد الأبعاد، وقد حظي باهتمام كبير من الباحثين الذين حاولوا تحديد مكوناته الرئيسية. ومن أبرز الإسهامات في هذا المجال ما قدمه Patchen (1970) الذي اعتبر أن التماثل التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية مترابطة، وهي: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، والعضوية أو الانتماء التنظيمي. وقد اعتمد Cheney (1982/1983) على هذه الأبعاد في تطوير مقياسه الشهير للتماثل التنظيمي (Organizational Identification Questionnaire - OIQ)، فرغم أن الأبعاد الأساسية للتماثل التنظيمي حسب Patchen (1970) و Cheney (1983) تقتصر على الولاء والتشابه والعضوية، إلا أن مفهومي الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية يرتبطان ارتباطًا وثيقًا به. فقد طور Meyer و Allen (1991) نموذج الالتزام التنظيمي ذا الثلاثة مكونات، معتبرين أن الالتزام العاطفي غالبًا ما يكون نتيجة للتماثل. أما سلوك المواطنة التنظيمية، فقد أسسه Organ (1988) وطوره Podsakoff et al. (1990)، وأظهرت دراسات عديدة (Ashforth & Mael, 1989)؛ Van Dick et al., 2006 أنه سلوك ناتج عن مستوى عالٍ من التماثل التنظيمي:

✓ الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty):

يعبر الولاء التنظيمي عن المدى الذي يقبل به الفرد أهداف المنظمة وقيمها ويمثلها، ويعتبر دوره في المؤسسة جزءًا من شخصيته من خلال الإسهام الذي يقدمه لتحقيق تلك الأهداف. (عمار ب.، 2017، صفحة 28).

كما يعرف على أنه الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها العامل تجاه المؤسسة التي يعمل بها. وينعكس ذلك في تقبله لأهدافها، وتفانيه، ورغبته القوية في إنجاحها من خلال جهد متواصل. (فايزة، 2010، صفحة 101)

ولخص الولاء التنظيمي بأنه انتماء الفرد لمؤسسته واستعداده لتحقيق أهدافها، والدفاع عنها، وتوفير الدعم اللازم لها، مع إيجاد حالة انسجام بين أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة. (بوسعدة، 2021، صفحة 26)

هذا البعد يركز على الجانب العاطفي والتقييمي، حيث يشعر الفرد بالفخر والولاء تجاه المنظمة، مما يدفعه إلى بذل جهود إضافية لخدمتها.

✓ التشابه التنظيمي (Organizational Similarity) :

يعرف Dutton و (1994) Dukerich التشابه التنظيمي بأنه القبول بالمعتقدات والقيم الأكثر تشابهًا مع معتقدات وقيم الأفراد. يحدث توتر داخلي عند عدم التناغم بين قيم الفرد وقيم المنظمة. أما عند وجود انسجام بين ما يراه الأفراد مميزًا ومركزيًا ومستمرًا في المنظمة وبين مفهومهم لذاتهم، فإنهم يدمجون الخصائص التنظيمية مع هويتهم الشخصية. ويؤدي ذلك إلى إدراك تداخل بين خصائص المنظمة وخصائص الفرد الشخصية، مما يجعلهم ملتصقين نفسيًا بالمنظمة ويرون هويتهم من خلالها. كما أن الخصائص المشتركة مع مجموعة العمل غالبًا ما تكون أقوى من تلك المشتركة مع المنظمة ككل، وتسهم الدرجة العالية من التشابه في خلق مستويات أعلى من التماثل. (مرابط، 2015، صفحة 48)

هذا البعد معرفي في الأساس، ويتعلق بإدراك الفرد للتشابه بين قيمه وثقافته وبين قيم وثقافة المنظمة. كلما زاد هذا التشابه، زاد شعور الفرد بـ"أنا جزء من هذه المنظمة".

✓ العضوية أو الانتماء التنظيمي: (Organizational Membership / Belonging)

ينطلق دافع الانتماء من حاجة الفرد الأساسية إلى أن يكون جزءًا من جماعة، مقبولًا من الآخرين، ومحاطًا بالموودة والاهتمام. تناولت نظريات الحوافز والدافعية) مثل نظرية الحاجات لـ (McClelland مصطلح الانتماء كأحد الحاجات المهمة التي تحفز السلوك.

لا يقتصر الانتماء على الروابط الشخصية فقط، بل يبنى على هوية اجتماعية مشتركة تشمل أهدافًا وقيمًا ومعتقدات مشتركة، والالتزام بالأمور الجماعية. عندما يشعر الفرد بالانتماء إلى المنظمة، يرى نفسه جزءًا منها، مؤمنًا بأهدافها، راغبًا في تنفيذها، ويعمل على إقامة علاقات طيبة مع زملائه، مما يقلل من حالات الصراع والشعور بالاغتراب. (عما 171 صفحة 28)

هذا البعد يركز على الشعور بالانتماء والعضوية، وهو يجعل الفرد يرى نفسه "داخل" المنظمة وليس مجرد موظف فيها.

✓ الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment) :

يعد الالتزام التنظيمي نتيجة أو مكون متداخل مع التماثل التنظيمي. وقد تعددت تعاريفه حسب اختلاف أبعاده، فمنها من يراه إيمان الفرد بأهداف المؤسسة وقبوله بقيمها، مما يجعله مستعدًا لبذل أقصى جهد لتحقيقها والمحافظة على منصبه فيها.

كما يعبر عن قوة العلاقة بين الفرد والمؤسسة، ويعكس الشعور الإيجابي تجاهها ورغبته في الاستمرار كعضو

فاعل فيها. ويتأثر الالتزام التنظيمي بعدة عوامل منها: العوامل الشخصية (العمر، الخبرة، سمات الشخصية)، والعوامل التنظيمية (تصميم الوظيفة، النمط القيادي)، والعوامل الخارجية (التغيرات التكنولوجية) (صيفي، 2025، صفحة 6)

✓ سلوك المواطنة التنظيمية: (Organizational Citizenship Behavior – OCB)

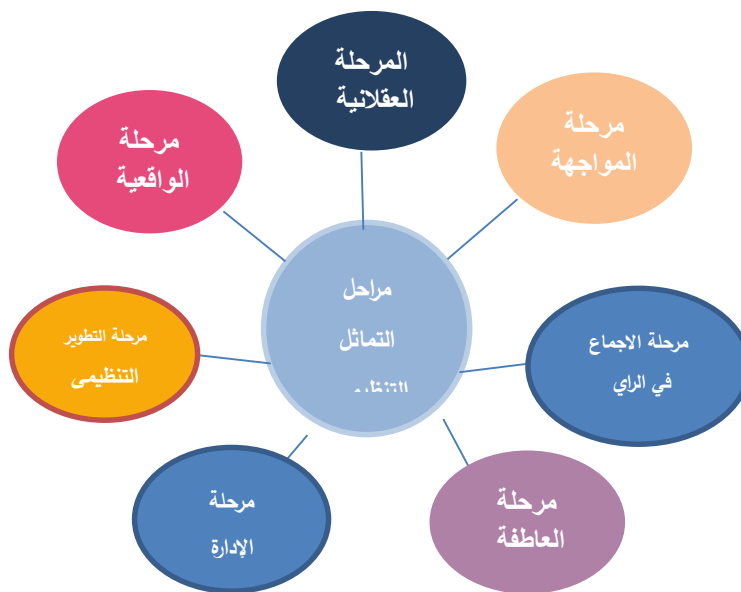
يعد سلوك المواطنة التنظيمية سلوكًا ناتجًا عن التماثل التنظيمي العالي. وهو يساهم في تحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفعالية، ويرفع من مستوى الأداء التنظيمي، مما يمنح المنظمة ميزة تنافسية.

يوصف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه السلوكيات الإضافية التي يؤديها الموظف وتتجاوز الوصف الرسمي للوظيفة والأدوار المتوقعة. وهذه السلوكيات طوعية وتقديرية، لا يعترف بها النظام الرسمي للمكافآت بشكل مباشر، ولا يترتب على إغفالها عقوبات. (مقداد، 2015، الصفحات 7-8)

الفرع السادس: مراحل التماثل التنظيمي

تشير العديد من الدراسات إلى أن القادة يلعبون دورًا أساسيًا في بناء المؤسسة من خلال غرس القيم والمعتقدات التي يؤمنون بها، وذلك استنادًا إلى خبراتهم وتجاربهم السابقة، خاصة في المراحل الأولى الحساسة من تكوين المنظمة. والشكل الموالي يوضح مراحل التماثل التنظيمي.

الشكل رقم (01-03): مراحل تطور التماثل التنظيمي



المصدر: من اعداد الطالبتين

ويمكن توضيح مراحل تطور التماثل التنظيمي من خلال تطور الفكر الإداري والقيم التنظيمية كما يلي: (احمد، 2019، الصفحات 14-15)

1. **المرحلة العقلانية (الكلاسيكية):** يُنظر إلى العامل في هذه المرحلة من منظور ميكانيكي بحت، ويتم تحفيزه بشكل أساسي من خلال الحوافز المادية لأداء مهامه. وقد كان **فريدريك تايلور** أحد رواد هذه المرحلة. سادت فيها قيم مادية بحتة، ثم بدأت هذه القيم بالتحول تدريجياً نحو قيم معنوية مع تطور الفكر الإداري .
2. **مرحلة المواجهة:** ظهرت في هذه المرحلة قيم تنظيمية جديدة، مع صعود النقابات العمالية والاهتمام المتزايد بالعنصر البشري. أصبحت الإدارة مسؤولة عن احترام حقوق العاملين وتوفيرها، مما أدى إلى بروز قيم الحرية والاحترام والتقدير .
3. **مرحلة الإجماع في الرأي:** أبرزت هذه المرحلة قيم الحرية في العمل، مع نقل جزء من السلطة الإدارية إلى العاملين. ساهم **دوجلاس ماكريغور** في تعزيز مفهوم القيم الإدارية من خلال نظريته (X) و (Y) التي ركزت على الجانب الإنساني .
4. **مرحلة العاطفة:** امتداداً لتجارب **هوثورن**، شددت هذه المرحلة على أهمية المشاعر والأحاسيس. أصبح الإنسان يُنظر إليه ككتلة من المشاعر والعواطف، وليس مجرد آلة إنتاجية .
5. **مرحلة الإدارة بالأهداف:** ركزت على المشاركة بين الإدارة والعاملين في العمليات التنظيمية (اتخاذ القرار، التخطيط، التنسيق، والإشراف). أصبح العمل جماعياً في تحديد الأهداف التنظيمية وتحمل المسؤولية المشتركة .
6. **مرحلة التطوير التنظيمي:** أظهرت قيماً جديدة تركز على تحليل المعلومات الإدارية واستخدام المنهجية العلمية. ظهر مفهوم **التطوير التنظيمي** من خلال وضع خطط مستقبلية، مع الاهتمام بالعلاقات الإنسانية، والجوانب النفسية، ودراسة الضغوط والإجهاد والتوتر في بيئة العمل .
7. **مرحلة الواقعية:** تمثل هذه المرحلة تطوراً متكاملاً للقيم السابقة من خلال مزيج من جميع المراحل السابقة. تحول إدراك دور المديرين إلى مفهوم **القيادة الحديثة**، مع مراعاة الظروف البيئية المحيطة والمنافسة، وظهور مفاهيم ومصطلحات إدارية جديدة ومتنوعة.

الفرع السابع: العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي

تعدد العوامل المؤثرة في مستوى التماثل التنظيمي، ويمكن تصنيف أبرزها على النحو التالي:

1. **الاتصالات التنظيمية:** يصعب تسير أمور المنظمة دون وجود أنظمة اتصال فعالة. يحتاج الرؤساء إلى مهارات فردية قوية في الاتصال الفعال ليتمكنوا من أداء أعمالهم بنجاح، حيث تسهم الاتصالات الجيدة في تعزيز الفهم المشترك والانتماء.

2. **الصراع التنظيمي:** يُعد الصراع ظاهرة طبيعية في المنظمات. توجد علاقة سلبية بين التماثل التنظيمي والصراع؛ فالتماثل ينشأ من التطابق في الأهداف والقيم، بينما ينشأ الصراع من التعارض والاختلاف فيها بين الفرد والمنظمة. (منصور، 2023، الصفحات 14-15)

3. **الثقافة التنظيمية:** على الرغم من الجدل حول تعريفها، يمكن القول إن الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والاتجاهات والأدوار والسلوكيات والعادات التي يشترك فيها أفراد المنظمة. تشكل نظامًا من المعتقدات المشتركة يؤثر على طريقة ومستوى أداء العاملين.

1. **جماعة العمل:** تؤثر الجماعة التي يعمل فيها الفرد بشكل كبير على مستوى تماثله مع الآخرين والمنظمة. تستمد جماعة العمل قوتها من خصائصها مثل: الاعتماد المتبادل، المهارات التكاملية، المشاركة الفعالة في تحديد الأهداف واتخاذ القرارات، الحجم، المكانة، التشابه بين الأعضاء، والتماسك الجماعي. (بويدي، 2023، صفحة 8)

2. **القيادة التنظيمية:** تشمل الأنشطة التي تهدف إلى التأثير في أفراد المنظمة وإثارة دافعيتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. تؤثر القيادة الناجحة إيجابًا على التماثل التنظيمي من خلال قدرتها على بناء الالتزام والولاء للمنظمة (منصور، 2023، صفحة 15)

المطلب الثاني: الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية

يستعرض هذا المطلب الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية من خلال تعريف المفهوم، وأبعاده الرئيسية، وأهدافه، وأهميته، معوقات تطبيقه، وطرق قياسه، بهدف بناء قاعدة معرفية متكاملة حول الموضوع.

الفرع الأول: تعريف جودة الحياة الوظيفية

قبل تعريف جودة الحياة الوظيفية نعرف الجودة والتي تعني القدرة على إتقان عمل الأشياء فهي تختص بالحصول على منتج أو خدمة تحتوي مجموعة من الصفات التي تلبي حاجات ورغبات وتوقعات المستفيدين الظاهرة والضمنية عن طريق منتجات وعمليات خالية من العيوب أو بأقل قدر ممكن منها. (علي، 2010، صفحة 26)، أما الحياة الوظيفية فعرفت

على أنها سلسلة متعاقبة من التجارب والتغيرات الوظيفية التي يعيشها الفرد خلال عمره الوظيفي. (الهيبي، 2004، صفحة 34)

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية نتيجة لتنوع أبعاد المفهوم وإن كان مضمونها يصب في تحسين البيئة الوظيفية حيث نورد منها ما يلي:

- تعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها: توقعات الموظفين اتجاه منظمات العمل من حيث العدالة والأجور والتعويضات ووجود بيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية ووجود الاستقرار والأمان الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل. (معر، 2018، صفحة 11)

- كما عرفها لويس، فانيسكو قودمان (Lewis ,Franict&Goodman) بأنها: مجموعة من الأنشطة التي تمارسها المنظمات بهدف تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل مما ينعكس إيجابيا على إنتاجية وكفاءة وعمل المنظمة. (زاهر، 2016، صفحة 109)

- يعرف Anderson 1988 جودة حياة الوظيفية من خلال آثارها المترتبة، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي. (المغربي، 2004، صفحة 4)

- كما عرفها جاد الرب على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب، 2008، صفحة 11)

- يستخدم مصطلح جودة الحياة الوظيفية للتعبير عن رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع"، وهي إحساس الفرد بالسعادة والرضا في ضوء ظروف الحياة السائدة. (يعقوب، 2021، صفحة 145)

- وعرفها سواني swany بأنها: مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية. (الشنطي، 2016، صفحة 17)

مما سبق نستنتج أن **جودة الحياة الوظيفية** فلسفة إدارية حديثة تركز على معاملة الموظف كشريك إنساني وليس مجرد عنصر إنتاجي، من خلال برامج تشمل تحسين ظروف العمل، الاعتراف بالجهود، فرص التطور المهني، والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الدوران الوظيفي، زيادة الإنتاجية، وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

هذا المفهوم متعدد الأبعاد يجمع بين الجانب الفردي (الرضا والسعادة) والتنظيمي (الكفاءة والاستدامة)، ويُعتبر أداة استراتيجية لمواجهة تحديات بيئة العمل المعاصرة.

الفرع الثاني: تطور جودة الحياة الوظيفية

اكتسبت جودة الحياة الوظيفية (Quality of Work Life – QWL) أهمية متزايدة كأحد التدخلات الرئيسية في مجال الموارد البشرية في الولايات المتحدة الأمريكية والدول الاسكندنافية خلال أواخر الستينيات وبدايات السبعينيات. جاء ذلك نتيجة التأثير المتزايد لتكنولوجيا الكمبيوتر والأتمتة في بيئات العمل، والتي أدت إلى إزالة المهارات من الوظائف، ونزع الطابع الإنساني عنها، وزيادة الشعور بالعزلة بين العاملين.

فرغم التقدم الاقتصادي الكبير وزيادة ثروة أصحاب المؤسسات في تلك الفترة، واجه العمال أعباء وظيفية ثقيلة، وضغوطاً نفسية مرتفعة، وسيطرة إدارية أكبر، إلى جانب نقص في الاستقلال الذاتي وانخفاض مستوى الأمان الوظيفي، وتعود الجذور التاريخية الأولى لمفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى أوائل القرن العشرين، حيث بدأت الجهود التشريعية لحماية الموظفين وإلغاء ظروف العمل الخطرة والمضرة. وتلت ذلك حركة النقابات العمالية في أواخر الثلاثينيات وبدايات الأربعينيات، والتي ركزت على تعزيز الأمن الوظيفي وتحقيق مكاسب مادية واجتماعية للعمال، وفي بداية الستينيات، برزت بعض نظريات علم النفس التنظيمي التي أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الروح المعنوية للموظفين ومستوى إنتاجيتهم. أما مفهوم جودة الحياة الوظيفية فقد ظهر رسمياً لأول مرة كمصطلح متكامل خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمال الذي عقد في نيويورك عام 1972. هدف هذا المؤتمر إلى تبادل المعارف وبناء إطار نظري وتطبيقي متماسك حول كيفية خلق بيئة عمل إنسانية ومرضية، ومنذ ذلك الحين، حظي مفهوم جودة الحياة الوظيفية باهتمام متزايد من قبل الباحثين والممارسين. وفي الوقت الحالي، يحظى باهتمام عالمي واسع، خاصة مع إدراك أن الأفراد يقضون نحو ثلث حياتهم في مكان عملهم. لذلك، أصبح الاهتمام بجودة بيئة العمل أمراً لا نقاش فيه، ويُعد مؤشراً مهماً على مدى اهتمام المؤسسة برفاهية موظفيها وتقديرها لهم. (عيسى، 2020، الصفحات 185-186)

الفرع الثالث: أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية

أولاً: أهداف تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

يحقق تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية العديد من الأهداف المهمة على مستوى الموظفين والمنظمة معاً، إذ يعود بالفوائد المتبادلة على كلا الطرفين، مما يعزز من التوازن بين احتياجات الأفراد وأهداف المنظمة. ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى مجموعتين رئيسيتين كما يلي:

أ. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية بالنسبة للموظف:

يساهم تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية في تحقيق العديد من المكاسب الشخصية والمهنية للموظف، ومن أبرزها: (ابو العينين، 2019، صفحة 92)

- تعزيز شعور الموظف بالثقة في المنظمة، من خلال توفير ظروف عمل آمنة ومستقرة، والمحافظة على كرامته الإنسانية واحترامه كشريك في العمل؛
- توفير فرص التنمية والنمو المهني، والتدرج الوظيفي، والأمان الوظيفي، مع ضمان تقلد المناصب التي تتناسب مع مؤهلاته العلمية والعملية، ومواكبة خبراته وقدراته؛
- الحصول على مستوى مناسب ومنصف من الأجور والعلاوات والتعويضات، يتناسب مع المناصب التي يشغلها والجهود التي يبذلها في العمل؛
- إشباع الحاجات الإنسانية الأساسية، والأمنية، والاجتماعية، بالإضافة إلى حاجات المكانة والتقدير، وصولاً إلى تحقيق الذات والإشباع النفسي.

ب. أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة: تسعى المنظمات من خلال تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق أداء أفضل، وتعزيز تنافسيتها، وخلق قيمة مضافة في إنتاجيتها وكفاءتها التشغيلية. ومن أهم ما تحققه هذه الأبعاد للمنظمة (بعجي، 2019، الصفحات 521-522):

- ✓ تنمية قدرة المنظمة على استقطاب وتوظيف الكفاءات والكوادر المؤهلة، وتعزيز جاذبيتها في سوق العمل؛
- ✓ تعظيم القدرة التنافسية للمؤسسة، وتعزيز الفاعلية التنظيمية، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاءً ودافعية عالية، من خلال تهيئة ظروف عمل ملائمة ومحفزة؛
- ✓ تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال إشراكهم في صنع القرار، والاهتمام بأفكارهم واقتراحاتهم في إدارة المنظمة؛
- ✓ تعزيز التزام الأفراد تجاه المنظمة، نتيجة الظروف المحسنة والتأثير الإيجابي للممارسات الإدارية الحديثة؛
- ✓ خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار والتطوير، وتعزيز التواصل الفعال بين العاملين والمشرفين والمدراء، مما يساهم في بلورة الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى واقع عملي يخدم أهداف المنظمة.

ثانياً: أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تسعى المؤسسات المعاصرة بمختلف أنواعها إلى تبني أساليب وطرق عمل حديثة ومتطورة لمواجهة التحديات المتزايدة في بيئة العمل. ويهدف ذلك إلى تحقيق أعلى مستويات الرضا لدى العاملين، وتلبية توقعات المجتمع الخارجي والمستفيدين من مخرجات هذه المؤسسات. ومن هذا المنطلق، أصبح تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية حاجة ملحة

وضرورة استراتيجية، لما لهذه البرامج من أثر بالغ في تعزيز الأداء التنظيمي والرفاهية المهنية للعاملين. وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في النقاط التالية (العابد، 2021، الصفحات 387-388):

- **تهيئة بيئة عمل محفزة وداعمة:** حيث تساهم في توفير رواتب ومكافآت عادلة، وبرامج تعويضية مناسبة، مما يرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، ويساعد في تحقيق التوازن المنشود بين الحياة الشخصية والمهنية، ويقلل من ضغوط العمل وحالة الإرهاق المهني (الاحتراق الوظيفي)؛
- **تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين وأصحاب المصلحة:** فهي تعمل على توحيد جهود جميع الأطراف المعنية، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الولاء والانتماء التنظيمي، وتعزيز الثقة المتبادلة بين الموظفين والإدارة، وبالتالي ينعكس ذلك إيجاباً على كفاءة المؤسسة وفعاليتها؛
- **تهيئة مناخ تنظيمي إيجابي:** إذ تساهم في خلق بيئة عمل تسودها روح التعاون والعلاقات الاجتماعية الإيجابية، وتشجع على تبادل الخبرات والمعارف بين العاملين. كما تعمل على تقليل معدلات الصراعات التنظيمية، وتعزيز الروح المعنوية، مما يؤدي في النهاية إلى رفع إنتاجية المؤسسة وتحسين جودة الخدمات والمخرجات؛
- **تطوير قدرات العاملين وتعزيز الابتكار:** حيث توفر فرص التدريب والتطوير المستمر، وتمكين الموظفين من المشاركة في اتخاذ القرارات، مما يعزز الإبداع والابتكار داخل المنظمة؛
- **خفض معدلات الدوران الوظيفي والغياب:** إذ تساهم في تقليل ظاهرة ترك العمل والغياب غير المبرر، مما يحافظ على الاستقرار التنظيمي ويوفر التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب كوادر جديدة.

الفرع الرابع: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تختلف أبعاد جودة الحياة الوظيفية باختلاف الباحثين والدراسات، إلا أنه يمكن تلخيص أبرز هذه الأبعاد في النقاط التالية، والتي تشكل الركائز الأساسية لهذا المفهوم:

- **بعد العلاقات الاجتماعية:** يشير هذا البعد إلى الطبيعة الاجتماعية للإنسان، الذي لا يستطيع العيش بمعزل عن الجماعة. فالعلاقات بين الأفراد تشكل أساس الحياة الاجتماعية داخل المنظمة، حيث يتفاعل العاملون مع بعضهم البعض، ويعتمد كل منهم على الآخر في إنجاز المهام. وتُعد العلاقات الاجتماعية الإيجابية أحد أهم العناصر التي تساهم في تعزيز الرضا والانتماء التنظيمي (بوجنان، 2021، صفحة 27).
- **بعد التمكين:** يعبر التمكين عن مشاركة العاملين في صنع القرارات وتحديد الأهداف وحل المشكلات داخل المنظمة. فالأفراد يميلون إلى دعم ومساندة القرارات التي شاركوا في اتخاذها. ويتوقف نجاح هذا البعد على السياسات التنظيمية والمساحة التي تمنحها الإدارة للموظفين للمشاركة الفعلية. يؤدي التمكين إلى رفع الروح

المعنوية، وتعزيز الولاء والانتماء، وتقليل الصراعات التنظيمية، وتوحيد الجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة، مع شعور الموظفين بأنهم شركاء حقيقيون في النجاح (بن شيحة، 2023، صفحة 442).

- **بعد جماعة وفرق العمل:** تكمن فاعلية المنظمات في قدرتها على بناء فرق عمل جماعية متماسكة قادرة على توحيد الجهود وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنظيمية. يشير هذا البعد إلى مجموعة من الأفراد يتمتعون بمهارات متكاملة، يجمعهم هدف مشترك وطريقة عمل واحدة. وتُعد فرق العمل جماعات رسمية داخل الهيكل التنظيمي تهدف إلى تحقيق مهمة محددة من خلال التنسيق والتفاعل والتكامل بين الأعضاء. ويساهم خلق روح الفريق في تحقيق التكامل والانسجام ورفع كفاءة الأداء (روبحي، 2019، صفحة 24).
- **بعد الأجور والمكافآت العادلة:** يُعد نظام الأجور والمكافآت العادلة أحد أهم العوامل الدافعة للعاملين. فهو يوفر الشعور الإيجابي ويعطي الفرصة للتطور الشخصي، مما يدفع الموظفين إلى بذل المزيد من الجهد والإنتاجية. وتحرص معظم المنظمات اليوم على تصميم أنظمة أجور ومكافآت عادلة تتناسب مع الجهود المبذولة والمسؤوليات الملقاة على عاتق الموظف (بريكي، 2023، صفحة 542).
- **بعد الصحة والسلامة المهنية:** يشير هذا البعد إلى مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى حماية العاملين من مخاطر العمل المختلفة، وتوفير بيئة عمل سليمة. ويشمل جانبين أساسيين: البيئة المادية (التهوية، الإضاءة، النظافة، ضغط العمل، الضجيج، ساعات العمل، مساحات العمل...)، والبيئة النفسية والاجتماعية (المناخ الاجتماعي، العلاقات بين العاملين، والصراعات التنظيمية). يساهم هذا البعد في خلق جو مهني سليم يعزز الصحة والسلامة ويرفع فاعلية الأداء (جغبلو، 2022، صفحة 426).
- **بعد الأمان والاستقرار الوظيفي:** يعني هذا البعد بقاء الفرد في المنظمة لأطول فترة ممكنة برغبة وطوعية، حتى عند توفر بدائل أخرى. ويرتبط بالرضا الوظيفي المادي والاجتماعي والنفسي. ومن مظاهره: قلة الشكاوى، الراحة النفسية، الانسجام مع جماعة العمل، انخفاض حوادث العمل، والمواظبة والشعور بالأمان (بريكي، 2023، صفحة 542).
- **بعد التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية:** يشير إلى السياسات والممارسات التي تساعد الموظفين على إدارة مسؤولياتهم المهنية والعائلية والشخصية بشكل متوازن. وتعتمد على تحقيق مستوى مرتفع من الرضا في الأدوار المختلفة في الحياة، مما يقلل من الضغوط ويعزز الرفاهية العامة للموظف (عيسى، 2020، صفحة 187).

- **بعد خصائص الوظيفة:** تعرف خصائص الوظيفة بأنها الهيكلية الواعية لجهود الأفراد وفرق العمل، من خلال تحديد المهام وطرق تنفيذها. ويهدف تصميم الوظيفة إلى تلبية متطلبات المنظمة والتكنولوجيا من جهة، واحتياجات وطموحات الأفراد من جهة أخرى. ويساهم توفير الشروط الملائمة وخلق روح التعاون في تحسين ديناميكية العمل وتعزيز الإبداع والابتكار (جغبلو، 2022، صفحة 425).
- **بعد أسلوب الإشراف:** يُعد أسلوب الإشراف من العوامل المؤثرة بشكل كبير في رضا الموظفين. كلما كان المشرفون قادرين على استيعاب مرؤوسيهـم وتوجيههم بطريقة إيجابية، زاد رضا العاملين عن عملهم. ويتفق معظم الباحثين على أن الإشراف هو علاقة عمل رسمية بين المشرف ومجموعة من المرؤوسين تهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة. وتوجد ثلاثة أنماط رئيسية للإشراف: الفوضوي، والأوتوقراطي، والديمقراطي. (بوكدرن، 2021، صفحة 19)

الفرع الخامس: قياس جودة الحياة الوظيفية:

يمكن قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال عدة مجموعات من المقاييس المختلفة، والتي تساعد المنظمات على تقييم مدى نجاح برامجها في تحقيق الرفاهية الوظيفية للعاملين. وفقاً ل (الدمرداش، 2018، الصفحات 23-24)، يمكن الوقوف عند أربع مجموعات رئيسية من مقاييس جودة الحياة الوظيفية، وهي كالتالي:

1. **مقياس الإنتاجية:** يمثل هذا النوع من المقاييس الجانب المادي الملموس لجودة الحياة الوظيفية. ويعتمد على بيانات مستخرجة من السجلات والقوائم المالية للمنظمة، ويركز على قياس الإنتاجية والجودة بشكل كمي، بالإضافة إلى تقييم النتائج النهائية لبرامج جودة الحياة الوظيفية. ورغم تمتعه بمزايا موضوعيته وارتباطه المباشر بالأداء المالي، إلا أنه يواجه مشكلة الاختلاف في تعريف المفاهيم والمدخلات وطرق القياس المستخدمة بين المنظمات المختلفة.
2. **قياس درجة الرضا الوظيفي:** تعتمد هذه المقاييس على استقصاء آراء العاملين واتجاهاتهم من خلال قوائم استبيان معدة بعناية تحتوي على أسئلة محددة. يتم توزيع هذه الاستبيانات على العاملين لجمع البيانات حول درجة الرضا العام عن العمل، أو عن مكونات معينة من برنامج جودة الحياة الوظيفية، أو عن أداء الإدارة. ومع ذلك، يُعد من أبرز عيوب هذه المقاييس اعتمادها على الجوانب الذاتية دون الاستناد إلى مؤشرات موضوعية أو كمية دقيقة.
3. **مقاييس حركة وتدفق العمالة:** تشير هذه المقاييس إلى مستوى الالتزام التنظيمي وارتباط الفرد بعمله، وتعتمد على مراقبة معدلات الغياب، والتمارض، ودوران العمالة (معدل ترك العمل)، بالإضافة إلى معدلات الحوادث

والإصابات والأمراض المهنية، والإضرابات، وتوقفات العمل. تعتبر هذه المقاييس مؤشراً عملياً وكمياً على مدى نجاح أو فشل برامج جودة الحياة الوظيفية في خلق بيئة عمل مستقرة وجذابة.

4. **المراجعة الإدارية لجودة الحياة الوظيفية:** تتم هذه الطريقة من خلال إجراء مراجعة شاملة لممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وتقييم قدرتها على تصميم وتنفيذ وإدارة برامج جودة الحياة الوظيفية. كما تركز على مدى تطابق هذه البرامج مع توقعات العاملين واحتياجاتهم الفعلية، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف في التطبيق.

الفرع السادس: عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية

تستلزم برامج جودة الحياة الوظيفية توافر عدة عوامل لنجاحها، من أجل تجنب النفقات التي لا تحقق عوائد كما هو مخطط لها من قبل المنظمات، وعليه سيتم ذكر أهم هذه العوامل على النحو التالي: (ماحي، 2016/2017، الصفحات 32-33)

- **نظم الاتصالات:** تعتبر ضرورية لضمان سير العمل في الحياة الوظيفية، حيث تسمح للعاملين بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتستخدم كأداة لتحقيق الفهم المشترك بين الفاعلين في المنظمة، ونشر المعلومات في مختلف مستويات المنظمة لتوحيد الرؤية، وبناء علاقات اجتماعية جيدة.
- **نظم المقترحات:** إن جودة الحياة الوظيفية تفترض أن الموظفين لديهم أفكار جديدة، وأن مسؤولية الإدارة هي المتابعة المستمرة لهذه الأفكار من خلال ما يسمى " نظم المقترحات "، والتي تعد طريقة منظمة لجمع أفكار الموظفين، حيث يقومون بتقديم المقترحات المشرف وسيط وبعدها يتم التعليق على هذه الأفكار المطروحة ومناقشتها. إذ يجب على كل منظمة تسعى إلى إنجاح برامج جودة الحياة الوظيفية أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء مجدية أو غير مجدية.
- **مجهودات المنظمة في تطوير جودة الحياة الوظيفية:** إن جهود المنظمة ضروري لنجاح جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، وتركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية على الأبعاد والعناصر التالية:
 - توفير بيئة عمل صحية وآمنة؛
 - إتاحة الظروف البيئية والمعنوية الدائمة لأداء العاملين؛
 - المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع؛
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي؛

- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لمواكبة التغيرات البيئية وتلبية تطلعات العاملين؛
- عدالة نظم الأجور والمكافأة والحوافز المادية والمعنوية؛
- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي؛
- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية؛
- توفير فرص عمل متكاملة؛
- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

الفرع السابع: معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية:

بالرغم من الأهمية الكبيرة التي يحظى بها مفهوم جودة الحياة الوظيفية في تعزيز رضا الموظفين ورفع كفاءة المنظمات، إلا أن تطبيقه يواجه العديد من المعوقات والتحديات التي تحول دون تطوره ونجاحه. ويرجع ذلك في المقام الأول إلى النظرة قصيرة الأمد التي تتبناها بعض المنظمات، والتي تركز فقط على تحقيق العوائد المالية والإيرادات، حتى لو كان ذلك على حساب رفاهية العاملين وسلامتهم وصحتهم النفسية والبدنية. وقد ساهمت مجموعة من العوامل في تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية، واعتُبرت معوقات رئيسية أمام تطبيق هذه الفلسفة الإدارية، ومن أبرزها: (الوافي، 2018، صفحة 126)

- **ضعف ثقافة المنظمة تجاه جودة الحياة الوظيفية:** حيث تصنفها بعض المنظمات كفلسفة ثانوية أو غير أساسية، ويعود ذلك إلى نقص الوعي لدى الإدارة العليا، وتمسكها بالأسلوب المركزي في الإدارة، وعدم استعدادها لتفويض السلطة ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات.
- **ارتفاع التكلفة المالية:** يُعد توفير بيئة عمل مناسبة ومحفزة أمراً مكلفاً، سواء من خلال تهيئة الظروف المادية والصحية، أو زيادة الأجور والمكافآت والتعويضات، مما يرفع إجمالي التكاليف التشغيلية للمنظمة، ويجعل بعض الإدارات تتردد في تبني برامج جودة الحياة الوظيفية.
- **عدم التوافق بين فلسفة جودة الحياة الوظيفية واحتياجات وإمكانيات الأفراد:** وذلك ناتج عن افتقار الموظفين إلى التدريب والتطوير الكافي، مما يحد من قدرتهم على التكيف مع متطلبات هذه الفلسفة واستيعاب مفهومها وتطبيقها بشكل فعال.
- **الهياكل التنظيمية المعقدة والقيادة التقليدية:** حيث تعيق الهياكل التنظيمية الهرمية المعقدة والقيادة التقليدية غير الداعمة من تطبيق الفلسفة الجديدة، لأنها لا تشجع على المرونة، ولا تؤمن بمشاركة العاملين، ولا تتوافق مع مبادئ التمكين والمشاركة التي تقوم عليها جودة الحياة الوظيفية.

المطلب الثالث: العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية

يعد التماثل التنظيمي (**Organizational Identification**) من المفاهيم الحديثة والمهمة في أدبيات السلوك التنظيمي، حيث فرضته الطبيعة الديناميكية وسريعة التغير للبيئة المحيطة بالمنظمات. ويأتي هذا المفهوم كاستجابة ضرورية للتغيرات السريعة والمتتالية التي تشهدها البيئة الإدارية المعاصرة.

ويمثل التماثل التنظيمي ضرورة ملحة، خاصة في ظل الأحداث والتطورات التي رافقتها العديد من الآثار والظواهر السلبية، والتي شكلت مأزقاً يتوجب على المنظمات مواجهته. فقد طال التغيير أساليب العمل، وظهرت قيم وعادات وأهداف جديدة للمنظمات. وفي ظل هذه المعطيات، عانت بيئة المنظمة من الفوضى والارتباك، مما أثر سلباً على العاملين وجعل ولاءهم وانتمائهم مشتتاً وغير واضح المعالم.

لهذا يسعى التماثل التنظيمي إلى تحقيق التوافق والتوفيق بين قيم المنظمة وقيم الفرد، وبين أهداف المنظمة وأهداف الفرد، مع غرس الولاء والانتماء لدى الفرد تجاه منظمته. وفي المقابل، فإن غياب التماثل التنظيمي قد يؤدي إلى ضعف العدالة التنظيمية، والتي بدورها تؤثر سلباً على جودة الحياة الوظيفية للعاملين داخل المنظمة (منصور، 2023، الصفحات 4-5)، وبناء على ذلك، يؤثر التماثل التنظيمي في جودة الحياة الوظيفية من خلال عدة جوانب، ومن أبرزها: (Meal, 1989, pp. 20-39)

- **تعزيز الشعور بالانتماء:** يساهم التماثل التنظيمي في تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تعزيز شعور العاملين بالانتماء إلى المنظمة، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على استقرارهم النفسي ورضاهم داخل بيئة العمل.
- **زيادة الرضا الوظيفي:** يؤدي ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي إلى زيادة الرضا الوظيفي كأحد أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك نتيجة التوافق بين قيم الفرد وأهداف المنظمة.
- **تحسين العلاقات الاجتماعية:** يؤثر التماثل التنظيمي إيجاباً في تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، مما يساهم في خلق مناخ تنظيمي إيجابي يرفع من مستوى جودة الحياة الوظيفية.
- **تعزيز الالتزام والمشاركة:** يعزز التماثل التنظيمي مستوى الالتزام التنظيمي والمشاركة الفعالة لدى العاملين، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين إدراكهم لجودة حياتهم الوظيفية.

- رفع مستوى الأداء والإنتاجية: يساهم التماثل التنظيمي في رفع مستويات الأداء والإنتاجية داخل المنظمة، الأمر الذي يُعد مؤشراً مهماً على تحسن جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية

يستهدف هذا المبحث استعراض أهم الدراسات السابقة التي أجريت باللغتين العربية والأجنبية في مجال التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وبيان أوجه الاختلاف بين هذه الدراسات والدراسة الحالية، مع إبراز مجالات الاستفادة منها.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

يهتم هذا الفرع باستعراض الدراسات السابقة باللغة العربية (سواء المحلية أو غير المحلية) التي تناولت متغيرات الدراسة. وسيتم التركيز على أهداف كل دراسة، ومنهجيتها، وعينتها، وأهم النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى أبرز التوصيات.

1. دراسة لمى قيس رؤوف محمد، (2020)، بعنوان: دور التماثل التنظيمي في تحسين جودة حياة العمل: بحث تطبيقي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. مجلة علوم الاقتصاد والعلوم الإدارية، 26(121).

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، الانتماء، التشابه) وجودة حياة العمل (كفاية الراتب، ظروف العمل، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي) في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية، بالإضافة إلى معرفة طبيعة العلاقة والتأثير بينهما. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي بعينة حصرية شاملة مكونة من 148 موظفاً، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة معتمدة من مقاييس أجنبية خضعت لاختبارات الصدق والثبات، وتم تحليلها ببرنامج SPSS v.25 باستخدام الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط. أظهرت النتائج مستوى مرتفعاً لكلا المتغيرين، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية وتأثير معنوي لبعد الولاء (الأقوى) في جودة حياة العمل، حيث يساهم تعزيز التماثل التنظيمي في تحسين ظروف العمل، فرص النمو الوظيفي، والتكامل الاجتماعي. تعد هذه الدراسة الأولى محلياً التي تربط بين التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل، وتوصي بتطوير ثقافة تنظيمية تشجع المقترحات والأفكار الجديدة لتعزيز جودة حياة العمل.

2. دراسة دعاء محمد صبري محمد (2021) بعنوان: دور التماثل التنظيمي في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة للبريد المصري، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية، العدد الثالث.

هدفت هذه الدراسة إلى بحث علاقة التماثل التنظيمي بتحقيق البراعة التنظيمية لدى العاملين بالهيئة العامة للبريد المصري. ولتحقيق ذلك، أجرت الدراسة بحثاً ميدانياً من خلال توزيع قائمة استبيان على مجتمع البحث البالغ 295 موظفاً من العاملين بالهيئة العامة للبريد بمحافظة المنوفية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية معنوية بين أبعاد التماثل التنظيمي والبراعة التنظيمية. كما أظهرت أن مستوى الشعور بالتماثل التنظيمي والبراعة التنظيمية لدى العاملين كان فوق المتوسط. وأشارت النتائج إلى أن أبعاد التماثل التنظيمي الثلاثة ترتبط ارتباطاً معنوياً بالبراعة التنظيمية، حيث جاء بعد «الولاء» في المرتبة الأولى من حيث التأثير، يليه بعد «التشابه»، بينما جاء بعد «العضوية» في المرتبة الأقل تأثيراً.

3. دراسة حافظ رياض العقاد، محمد إبراهيم سلمان (2021) بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لأبعاد القيادة التبادلية وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى المعلمين، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية، جامعة الأقصى، غزة، المجلد الأول، العدد 02.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لأبعاد القيادة التبادلية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة 312 معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الثانوية بمحافظات غزة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية بنسبة 18.8% من مجتمع الدراسة. استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس لأبعاد القيادة التبادلية كانت مرتفعة (بوزن نسبي 72.22%)، كما كان مستوى التماثل التنظيمي لدى المعلمين مرتفعاً جداً (بوزن نسبي 85.60%). كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين ممارسة القيادة التبادلية والتماثل التنظيمي، في حين وجدت علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الإدارة بالاستثناء السلبية ومستوى التماثل التنظيمي. وأوصت الدراسة بعقد اجتماعات دورية بين المديرين والمعلمين للاتفاق على معايير التعزيز والمكافأة والتقييم، وتوجيه المديرين لتبني أسلوب المكافأة المشروطة والإدارة بالاستثناء النشطة.

4. دراسة عادل مجيد النصاروي (2022) بعنوان: أثر جودة حياة العمل في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء مجموعة من العاملين في المستشفيات الأهلية في كربلاء، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثالث، العدد 03 .

هدفت الدراسة إلى معرفة دور جودة حياة العمل بأبعاده (كفاية الراتب وعدالته، صحة ظروف العمل، فرص استغلال القابليات، فرص النمو الوظيفي، التكامل الاجتماعي) في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بأبعاده (الإيثار، وعي الضمير، الروح الرياضية، الكياسة، المشاركة الطوعية). اعتمدت على عينة قوامها 108 موظفين في المستشفيات الأهلية بـ كربلاء. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V25 ، واستخدم معامل ألفا كرونباخ للصدق والثبات، ومصفوفة الارتباط البسيط (بيرسون) لاختبار الفرضيات. توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط طردية قوية بين جودة حياة العمل وسلوك المواطنة التنظيمية، مما يدل على وعي مرتفع لدى العاملين بمفهوم جودة حياة العمل، ودوره في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية.

5. دراسة شريف محمد محمد يوسف (2022) بعنوان: التماثل التنظيمي وعلاقته بجودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الثالث، العدد الثاني، الجزء الثالث .

اعتبرت الدراسة مفهوم التماثل التنظيمي مفهوماً أكاديمياً حديثاً نسبياً فرضه واقع البيئة الديناميكية وزيادة المنافسة. هدفت إلى التحقق مما إذا كان إدراك العاملين لأبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، العضوية، التشابه) يؤثر في تدعيم مستوى جودة الخدمة بميناء القاهرة الجوي. اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وأجرت دراسة ميدانية على عينة عشوائية بسيطة من العاملين بالمطار باستخدام استمارة استبيان. توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط معنوي بين أبعاد التماثل التنظيمي وجودة الخدمة، وإدراك العينة لأهمية التماثل التنظيمي في تدعيم جودة الخدمة. وأوصت بضرورة اتباع الأساليب العلمية لاستبقاء العاملين من خلال التحفيز المادي والمعنوي، وإجراء استطلاعات دورية لآراء العملاء لتطوير الخدمات.

6. دراسة نور الإيمان أشرف محمد عبيد (2022) بعنوان: التماثل التنظيمي كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي بالمنظمات غير الحكومية. «مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 04 .

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التماثل التنظيمي بالمنظمات غير الحكومية من خلال أبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي - العضوية)، وكذلك تحديد مستوى التميز المؤسسي من خلال أبعاده (التميز القيادي، التميز البشري، التميز الخدماتي، التميز المالي، التميز التكنولوجي). كما سعت إلى تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات التماثل التنظيمي في تحقيق التميز المؤسسي، وتقديم مقترحات لتفعيل هذه الإسهامات، بالإضافة إلى التوصل إلى رؤية مستقبلية مقترحة من منظور طريقة تنظيم المجتمع. توصلت الدراسة إلى إثبات الفرض الرئيسي، حيث وجدت علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين التماثل التنظيمي وتحقيق التميز المؤسسي في المنظمات غير الحكومية.

7. دراسة خنساء محمد حسن عبد الرزاق، صفاء جواد عبد الحسين (2022) بعنوان: تأثير جودة الحياة الوظيفية في تقليل الصراع التنظيمي، الكلية التقنية الإدارية / بغداد .

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (بيئة العمل، النمو والتطور الوظيفي) في تقليل الصراع التنظيمي بأبعاده (التسوية، التعاون). وقد اختير موضوع البحث نظراً لظهور خلافات وصراعات داخل المنظمات بسبب التنافس على المناصب والمزايا وعدم المساواة في الحقوق والواجبات. صيغت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي: هل يمكن تقليل الصراع التنظيمي من خلال جودة الحياة الوظيفية في المنظمة؟ اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث موظفي مستشفى بلد العام بكافة التخصصات. بلغ حجم العينة 130 استبانة، تم استرجاع 124 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استرداد 96%. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V.24 ، واستخدمت الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف. توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل وبين الصراع التنظيمي. وأوصى البحث إدارة المستشفى بالتأكيد على تطبيق جودة حياة العمل بأبعادها لما له من تأثير في تقليل الصراع التنظيمي وتوفير بيئة عمل مناسبة.

8. دراسة محمد علي عبد الله، أحمد علي حسن (2022) بعنوان: أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز متطلبات التمكين النفسي: دراسة استطلاعية لآراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى معرفة العلاقة والتأثير بين جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (بيئة العمل الآمنة، التعويضات، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، الاستقرار الوظيفي) ومتطلبات التمكين النفسي بأبعاده (الاستقلالية، أهمية العمل، المقدرة الوظيفية، التأثير) في جامعة تكريت. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. تم توزيع الاستبانة على عينة قوامها 422 تدريسياً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة تكريت. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V.25. توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية ومعنوية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الأربعة ومتغير التمكين النفسي. وأشارت النتائج إلى أن أي ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية يقابله ارتفاع في مستويات الشعور بالتمكين النفسي لدى أفراد العينة.

9. دراسة منار منصور أحمد منصور (2023) بعنوان: مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التربية، جامعة ديالى، المجلد 38، العدد 84 .

هدف البحث إلى تحديد دور التماثل التنظيمي بأبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه، العضوية) في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، والكشف عن واقع كل من جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي لدى المعلمين، ودلالة الفروق في أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتماثل التنظيمي وفقاً للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية. استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة خاصة بالتماثل التنظيمي وأخرى لجودة الحياة الوظيفية على عينة قوامها 376 معلماً ومعلمة. توصل البحث إلى أن مستوى إدراك التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة كان أعلى من المتوسط، وكذلك مستوى إدراك جودة الحياة الوظيفية كان أعلى من المتوسط. كما وجد أن شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية يرتبط بشعورهم بالتماثل التنظيمي، أي أن العلاقة طردية بينهما، وأن التماثل التنظيمي يسهم بدرجة كبيرة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية. ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في شعور المعلمين بجودة الحياة الوظيفية أو في أبعاد التماثل التنظيمي وفقاً للجنس أو سنوات الخبرة أو المرحلة التعليمية.

10. دراسة إسراء أحمد السامرائي، ميسون علي حسن (2023) بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة حياة العمل: بحث استطلاعي لعينة من العاملين في ديوان محافظة واسط. كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة حياة العمل في ديوان محافظة واسط. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة على عينة قوامها 160 فرداً (مديري الأقسام، مسؤولي الشعب، والعاملين). استخدمت أساليب إحصائية متقدمة شملت تحليل العامل التوكيدي، ومعامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، بالإضافة إلى برنامجي SPSS V.25 و AMOS V.26 توصل البحث إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تعويضات الموارد البشرية) في جودة حياة العمل. وأوصت الباحثتان بضرورة اهتمام الديوان أكثر بمتغيرات البحث، خاصة بعد التخطيط، وإعادة النظر في سياسة قسم الموارد البشرية.

11. دراسة شاكر محمد عواد (2023) بعنوان: علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية - قسم سياحة نينوى، الجامعة التقنية الشمالية، المعهد التقني - نينوى.

أبرزت الدراسة أهمية العنصر البشري في المنظمات السياحية المعاصرة. هدفت إلى تقييم جودة الحياة الوظيفية للعاملين في هيئة السياحة العراقية بقسم سياحة نينوى بهدف الوقوف على مدى الوفاء بحاجات ومتطلبات العاملين وتحقيق الرضا

الوظيفي. اعتمدت على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة البالغ 35 فرداً. استخدمت أدوات إحصائية شملت التكرار، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار T، وعلاقات ارتباط بيرسون باستخدام برنامج SPSS V.24. أظهرت النتائج وجود علاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (تطوير الموارد البشرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأجور والحوافز، الأمان الوظيفي) والرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بتوفير التدريب المستمر، وتعزيز تمكين العاملين، وتحسين الأجور والحوافز، ووضع نظام عادل للترقيات

12. دراسة أعضاء كمال الجراح (2023)، بعنوان: التماثل التنظيمي وعلاقته بالسعادة الوظيفية: دراسة مسحية لآراء عينة من العاملين في ديوان وزارة الزراعة والموارد المائية في إقليم كردستان. مجلة NTU للعلوم الإدارية والإنسانية، 3(1).

هدفت الدراسة إلى بيان الدور والتأثير الذي يؤديه التماثل التنظيمي على السعادة الوظيفية لدى العاملين في ديوان وزارة الزراعة والموارد المائية في إقليم كردستان، مع التعرف على مدى توافر متغيرات البحث وأبعاده في الميدان المبحوث. اعتمدت الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في استبانة منظمة ذاتية الإدارة مقسمة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم توزيعها على عينة مكونة من 210 عامل، واسترجع منها 203 استبانة صالحة للتحليل (نسبة استجابة 97%). تم تحليل البيانات باستخدام أداة التحليل المتمثلة في برنامج SPSS الإصدار 26 مع تطبيق نمذجة المعادلات البنائية، وتحليل العوامل التوكيدي، واختبارات الارتباط والتأثير. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي موجب بين التماثل التنظيمي (بأبعاده: المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي) والسعادة الوظيفية (بأبعاده: المتعة، المعنى، المشاركة)، مما يؤكد أن تعزيز التماثل التنظيمي يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى السعادة الوظيفية لدى العاملين.

13. دراسة نبأ عبد الرضا جواد الزبيدي، سامي أحمد عباس (2023) بعنوان: بيئة العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة العراقية، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية.

سعى البحث إلى تحديد مستوى التأثير وطبيعة العلاقة بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الثقافة التنظيمية، السلامة والصحة المهنية، الإشراف والمشاركة، الرضا الوظيفي) في الجامعة العراقية. اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية قوامها 248 تدريسياً من أصل 905 تدريسيين. استخدم برنامج SPSS V.25 و AMOS V.25. توصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية، وأوصى باهتمام إدارة الكليات بتوفير بيئة عمل ملائمة ومشجعة، خاصة للعمل عن بعد.

14. دراسة ميرفت حسين حسن إسماعيل، أحمد محمد أحمد مصطفى (2024) بعنوان: الدور الوسيط

للتماثل التنظيمي في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي: التطبيق على مقدمي الخدمة الصحية بمحافظة بني سويف. «مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 25، العدد الأول.

استهدف البحث اختبار الدور الوسيط للتماثل التنظيمي في علاقة التأثير بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والارتباط الوظيفي على عينة بلغت 245 مفردة من مقدمي الخدمات الصحية (أطباء بشريين، أطباء أسنان، أطباء علاج طبيعي، صيادلة، وتمريض) المعينين حديثاً في عامي 2022 و 2023. استخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية. أظهرت النتائج إدراك العينة بشكل متوسط إلى مرتفع لأبعاد المتغيرات، ووجود علاقة تأثير إيجابية معنوية بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية والتمائل التنظيمي، وبين التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى علاقة تأثير غير مباشرة من خلال التماثل التنظيمي.

15. دراسة يوسف حامد يوسف مناع (2024) بعنوان: العوامل المؤثرة على التماثل التنظيمي: دراسة ميدانية

على العاملين في الشركات التابعة للهيئة المصرية العامة للبترو، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، المجلد الخامس، العدد الأول، الجزء الثالث.

هدف البحث إلى تحديد العوامل المؤثرة على التماثل التنظيمي من وجهة نظر العاملين في شركات قطاع الأعمال العام للبترو بمنطقة القاهرة الكبرى. اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات من خلال قائمة استبيان معتمدة على مقاييس معيارية تم اختبارها سابقاً. بلغ حجم العينة 293 مفردة. توصلت النتائج من خلال تحليل الارتباط وتحليل الانحدار المتوالي إلى وجود تأثير معنوي موجب لعلاقة التفاعل بين القائد والمرؤوس والدعم التنظيمي المدرك على التماثل التنظيمي، وتأثير معنوي عكسي للفظاظية في مكان العمل. وأوصى البحث بتعريف العاملين بماهية التماثل التنظيمي وأهميته، وتحسين جودة علاقة التفاعل بين القائد والمرؤوس، ونشر ثقافة الدعم التنظيمي، وتقليل سلوكيات الفظاظية في بيئة العمل.

16. دراسة حسين حافظ فاضل (2024) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية ودورها في تقويم أداء مدرسي التربية

الرياضية في بغداد، مجلة علوم التربية الرياضية، المجلد 17، العدد 1 .

هدف البحث إلى تكييف مقياسي جودة الحياة الوظيفية وتقويم أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، ومعرفة العلاقة بينهما. اعتمد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي على عينة قوامها 200 مدرس من مدارس الدراسة المتوسطة

في محافظة بغداد. بعد تكييف المقياسين واستخراج الأسس العلمية لهما، تم تطبيقهما على العينة. توصل البحث إلى سهولة تطبيق المقياسين، وأن مدرسي التربية الرياضية يتمتعون بمستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية وتقويم الأداء. وأوصى الباحث بإعطاء المدرس فرصة لتحسين أدائه من خلال عملية التقويم، وإجراء دراسات أخرى تشمل مقاييس مختلفة وعينات أوسع.

17. دراسة النجار سامر محمد أحمد طلبة. (2024)، بعنوان: التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية دراسة تحليلية لآراء الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 8(2).

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار التأثيرات المباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، العضوية التنظيمية، التشابه) وأبعاد قيم الثقة التنظيمية (الثقة المعتمدة على القدرة، الثقة المعتمدة على الخيرية، الثقة المعتمدة على النزاهة، الثقة المعتمدة على ثقافة الانفتاح) على الإبداع التنظيمي، مع التحقق من الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة قصدية من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة. أما أداة التحليل فكانت نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج AMOS، بالإضافة إلى الإحصاءات الوصفية والتحليلات الأولية ببرنامج SPSS. توصلت النتائج إلى وجود تأثيرات معنوية إيجابية مباشرة لأبعاد التماثل التنظيمي على كل من قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي، ووجود تأثيرات معنوية إيجابية مباشرة لقيم الثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، كما أكدت الدراسة أن قيم الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي بدرجة معنوية.

18. دراسة رغداء محمد حلمي عطا (2025) بعنوان: تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة: التطبيق على العاملين بمديرية الخدمات بمحافظة دمياط، مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية، دمياط الجديدة، المجلد 04، العدد 12.

هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير التماثل التنظيمي على سلوك العاملين نحو نفخ الصافرة على عينة عشوائية قوامها 335 مفردة من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة دمياط. استخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة الانحدار المتعدد، تحليل الارتباط، ANOVA ببرنامج SPSS V.22. توصلت إلى وجود تأثير للتماثل التنظيمي على سلوك نفخ

الصارفة، وتأثير لأبعاد التماثل التنظيمي (الانسجام في مكان العمل، الشفافية الإدارية) على أبعاد سلوك نفخ الصافرة (النضج الوظيفي، الاستقامة التنظيمية).

19. دراسة أحمد شهاب حمد الشمري (2025) بعنوان: تأثير أبعاد التماثل التنظيمي في تحقيق الازدهار التنظيمي السياحي: دراسة استطلاعية لعدد من الفنادق الخمس نجوم بمدينة كربلاء، الكلية التقنية الإدارية، الجامعة التقنية الوسطى، المجلد 17، العدد 56 .

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء، التشابه، الانتماء) وتأثيرها على الازدهار التنظيمي بأبعاده (الابتكار، الرشاقة، رأس المال الفكري، الميزة التنافسية) في فنادق الخمس نجوم بكربلاء. اعتمدت على التحليل الوصفي واستبانة وزعت على 51 فرداً، تم قبول 47 استبانة صالحة. أظهرت النتائج أن نجاح السياحة التنظيمية مرتبط بشكل كبير بخصائص التشابه التنظيمي.

20. دراسة ثامر حماد رجه (2025) بعنوان: دور التماثل التنظيمي بالاستقرار الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدارس تربية بغداد الكرخ، مجلة المثنى لعلوم التربية الرياضية، المجلد 13، العدد 1 .

هدف البحث إلى التعرف على الواقع والعلاقة الارتباطية بين التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي لدى 320 مدرس تربية رياضية. تم بناء مقياس التماثل التنظيمي (22 عبارة) ومقياس الاستقرار الوظيفي (28 عبارة). تم معالجة البيانات ببرنامج SPSS. استنتج البحث أن العينة لديها دوافع إيجابية نحو أبعاد التماثل التنظيمي، وأن المدرسين يتمتعون باستقرار وظيفي، مع وجود علاقة ارتباطية إيجابية بينهما تعززها العلاقة الاجتماعية بين المدرسين وإدارة المدرسة. وأوصى البحث بمطابقة أهداف المدرسين مع أهداف المدرسة، وتشجيعهم على الإبداع والتميز لتعزيز التماثل التنظيمي والاستقرار الوظيفي.

21. دراسة الجهني تركي عواد عواده. (2026)، بعنوان: أثر التماثل التنظيمي في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي بقطاع الفنادق: دراسة تطبيقية في المدينة المنورة، المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، 5(1).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي بقطاع الفنادق في منطقة المدينة المنورة، من خلال تحليل أبعاده المتمثلة في (الانسجام في مكان العمل والشفافية الإدارية)، ومدى إسهامها في دعم الأداء المؤسسي المستدام من وجهة نظر العاملين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع

الدراسة في جميع العاملين بالفنادق المرخصة في المدينة المنورة، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (240) مفردة. جُمعت البيانات باستخدام استبانة أُعدت بالاعتماد على الأدبيات السابقة، وتم التحقق من صدقها وثباتها باستخدام معاملات الارتباط ومعامل ألفا كرونباخ. أما أداة التحليل فكانت تحليل الانحدار وعدد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى أن مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين جاء مرتفعاً، ومستوى تعزيز استدامة الأداء المؤسسي جاء مرتفعاً جداً، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر دال إحصائياً للتماثل التنظيمي في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي، حيث كان بعد الشفافية الإدارية أكثر الأبعاد تأثيراً مقارنةً ببُعد الانسجام في مكان العمل. وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات التماثل التنظيمي داخل الفنادق، ودعم الشفافية الإدارية، وتحسين بيئة العمل بما يساهم في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

يهتم هذا الفرع باستعراض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية (التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية)، مع التركيز على أهداف كل دراسة، ومنهجيتها، وعينتها، وأهم النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى أبرز التوصيات.

1. دراسة Ghannam, A. A., & Taamneh, M. M. (2017)، بعنوان: **The impact of organizational identification on organizational commitment among governmental employees in Jordan. International Review of Management and Business Research, 6(3)**

هدفت الدراسة إلى فحص أثر التماثل التنظيمي من خلال أبعاده (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، والانتماء) على الالتزام التنظيمي من خلال أبعاده (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر) لدى الموظفين الحكوميين في الأردن. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية بلغت 317 موظفاً حكومياً، وتم تحليل البيانات باستخدام SPSS 19. أظهرت النتائج أن المستوى العام للتماثل التنظيمي كان متوسطاً (3.43)، وكذلك الالتزام التنظيمي (3.04)، مع وجود أثر إحصائي دال وإيجابي للتماثل التنظيمي على الالتزام التنظيمي ككل، خاصة في الالتزام المعياري والعاطفي، بينما لم يكن التأثير دالاً على الالتزام المستمر. أوصت الدراسة بتعزيز التماثل التنظيمي لرفع مستوى الالتزام لدى الموظفين الحكوميين.

2. دراسة Hamad, L. H (2018)، بعنوان: The impact of quality of work life on employees' job performance [Master's thesis, University of Kurdistan-Hewlêr]. University of Kurdistan-Hewlêr.

تناولت الدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية (QWL) وأداء الموظفين، حيث اعتمدت على ثمانية معايير أساسية لجودة الحياة الوظيفية (تعويض عادل، بيئة عمل آمنة وصحية، فرص تطوير القدرات، نمو مستقبلي، تكامل اجتماعي، دستورية المنظمة، توازن الحياة الوظيفية-الشخصية، والصلة الاجتماعية للعمل) مع إضافة ستة معايير أخرى (رفاهية الموظف، جودة نظام المعلومات، دور الموارد البشرية، الاغتراب، البنية التحتية والمرافق المكتبية، وأسلوب القيادة). استخدمت الدراسة منهجًا مختلطًا (كمي ونوعي) على عينة تضم 70 موظفًا ومديرًا من مستويات مختلفة، واعتمدت على الاستبانات والمقابلات، وتم تحليل البيانات باستخدام معامل الارتباط بيرسون والانحدار الخطي. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ومؤثرة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظفين، مما يؤكد أن تحسين جودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى أداء وظيفي أعلى، ويُعد أداة فعالة لزيادة الرضا والالتزام والإنتاجية وتقليل الغياب والاستقالة.

3. دراسة Sahni, J. (2019)، بعنوان: Role of quality of work life in determining employee engagement and organizational commitment in telecom industry. International Journal for Quality Research, 13(2)

هدفت الدراسة إلى استكشاف جودة حياة العمل (QWL) في صناعة الاتصالات السعودية وعلاقتها بمستويات مشاركة الموظفين والالتزام التنظيمي، اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 312 موظفًا من أربع شركات اتصالات، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان ذاتي الإدارة وتحليلها عبر الإحصاءات الوصفية ونمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية وذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي ($\beta = 0.163$)، بينما كانت العلاقة بين جودة حياة العمل ومشاركة الموظفين ضعيفة نسبيًا ولكنها إيجابية ($\beta = 0.108$). كما أكدت الدراسة علاقة إيجابية بين مشاركة الموظفين والالتزام التنظيمي ($\beta = 0.164$) وتبين أن أبعاد جودة حياة العمل الأكثر تأثيرًا هي فرص النمو والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تعد هذه الدراسة الأولى التي تدرس العلاقة بين الثلاثة متغيرات معًا، وتوصي الشركات بتحسين جودة حياة العمل لتعزيز الاحتفاظ بالموظفين وزيادة الأداء التنظيمي.

4. دراسة Adhwaa Kamel Hussein (2023) بعنوان Organizational Symmetry and its Relationship to Job Happiness: A Survey Study on the

Opinions of a Sample of Workers in the Office of the Ministry of .Agriculture and Water Resources in the Kurdistan Region

أكدت الدراسة أن تحقيق السرور والارتياح للأفراد العاملين يتطلب وجود التماثل التنظيمي القائم على مشاعر الانتماء النفسي والاجتماعي، وشعور الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من المنظمة. هدفت الدراسة إلى بيان الدور والتأثير الذي يؤديه التماثل التنظيمي في السعادة الوظيفية لدى العاملين في ديوان وزارة الزراعة والموارد المائية في إقليم كردستان، والتعرف على مدى توافر متغيرات البحث وأبعاده. اعتمدت على استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم توزيع 210 استبانة واسترجاع 203 استبانة صالحة للتحليل. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات البنائية. أثبتت النتائج صحة الفرضيات، ووجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين التماثل التنظيمي بأبعاده والسعادة الوظيفية بأبعادها.

5. دراسة Shaima Mohammed Salah Hassan & Iman Bashir M. Abu Ridn (2023) Organizational Symmetry as an Introduction to Enhancing Strategic Performance: Study of the Views of a Sample of Managers at Mosul University.

استهدف البحث تشخيص مستوى التماثل التنظيمي كمدخل لتعزيز الأداء الاستراتيجي للقيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي، وبيان أهمية دمج المفاهيم والقيم الأخلاقية والعادات التي يتصف بها الأفراد مع ثقافة المنظمة لتحديد هويتها وتمكينها من تحقيق أفضل أداء استراتيجي. دارت مشكلة البحث حول عدة تساؤلات أهمها: هل تمتلك إدارة الكليات المبحوثة أبعاد التماثل التنظيمي؟ وما طبيعة علاقات الارتباط والأثر بين التماثل التنظيمي والأداء الاستراتيجي؟ اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وميدان البحث كان جامعة الموصل (الكليات التابعة لها). تم توزيع 60 استبانة على عينة من المدراء ورؤساء الأقسام والشعب الإدارية. توصل البحث إلى وجود تأثيرات معنوية للتماثل التنظيمي في تعزيز الأداء الاستراتيجي على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية، وأن الكليات تمتلك القدرة الكافية على التعامل مع المتغيرات البيئية بمعدل استجابة جيد، مما يمنحها القدرة على رسم استراتيجيات استباقية.

6. دراسة Farida Saleem & Muhammad Imran Malik (2023) Technostress, Quality of Work Life, and Job Performance: Moderated Mediation Model».

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير الإجهاد التكنولوجي على جودة الحياة العملية للمعلمين وأدائهم الوظيفي من خلال نموذج وساطة معدل. اعتمدت على النموذج التفاعلي للإجهاد والتكيف، واقترحت المرونة التنظيمية كمتغير معدل. تكونت العينة من 199 معلماً جامعياً يعملون من المنزل أو بنمط التدريس الهجين. جمعت البيانات من خلال استبيانات مغلقة، وتم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وبرنامج Hayes PROCESS Macro. أظهرت النتائج أن الأبعاد الثلاثة للإجهاد التكنولوجي (التعقيد التكنولوجي، الغزو التكنولوجي، الحمل التكنولوجي الزائد) تؤثر سلباً وبشكل كبير على جودة الحياة العملية، مع وجود تأثيرات مباشرة إيجابية كبيرة على الأداء الوظيفي، وتأثيرات غير مباشرة سلبية من خلال جودة الحياة العملية. أكدت أن المرونة التنظيمية تلعب دوراً مهماً، حيث يؤدي انخفاضها إلى تعزيز العلاقة السلبية بين الإجهاد التكنولوجي وجودة الحياة العملية، بينما يحول ارتفاعها هذه العلاقة إلى تأثير ضئيل. وأوصت إدارات الجامعات باتخاذ تدابير للتغلب على الإجهاد التكنولوجي من خلال تعزيز المرونة التنظيمية.

7. دراسة (2023)، بعنوان: The impact of organizational identification and moral identity centrality on organizational engagement of Millennials: The moderating effect of work values. Kelaniya Journal of Management, 12(2)

هدفت الدراسة إلى فحص التأثير المباشر للتماثل التنظيمي ومركزية الهوية الأخلاقية على الالتزام التنظيمي لدى جيل الألفية، مع اختبار التأثير المعدل لقيم العمل لديهم من منظور نظرية الهوية الاجتماعية. اعتمدت الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في استبانة منظمة ذاتية الإدارة باللغة الإنجليزية مقسمة على مقياس ليكرت سباعي، وتم توزيعها على عينة مكونة من 285 طالب ماجستير إدارة أعمال من جيل الألفية في جامعتين رائدتين في سريلانكا. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية عبر برنامج IBM SPSS AMOS 23 بعد إجراء تحليل العوامل التوكيدي (CFA) واختبار الصلاحية والموثوقية باستخدام SPSS 23. أظهرت النتائج دعماً للتأثير الإيجابي المباشر لكل من التماثل التنظيمي ومركزية الهوية الأخلاقية على الالتزام التنظيمي، بينما لم يظهر التأثير المعدل لقيم العمل أي دلالة إحصائية. وتخلص الدراسة إلى أن جيل الألفية لا يختلف عن الأجيال الأخرى في هذه العلاقات، وتوصي المنظمات بتعزيز التماثل التنظيمي والهوية الأخلاقية لرفع مستوى الالتزام التنظيمي.

8. دراسة Kumar, R., & Kumar, V. (2023)، بعنوان: **Quality of work life and its impact on employee performance. International Journal of Human Resource and Development Management, 14(1), 1–10.**

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظفين داخل المنظمات. اعتمدت الدراسة المنهج الكمي باستخدام استبانة لجمع البيانات من عينة من الموظفين. ركزت على عدة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية مثل بيئة العمل، والأجور، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والعلاقات في مكان العمل. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وأداء الموظفين الوظيفي. كما وجدت الدراسة أن تحسين ظروف العمل وزيادة الدعم الإداري يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين. أوصت الدراسة بأن تقوم المنظمات بتطوير سياسات لتحسين جودة الحياة الوظيفية بهدف تعزيز الإنتاجية والأداء التنظيمي.

9. دراسة Glend Felix Siagian (2024) بعنوان **The impact of Quality of Work Life and Work–Life Balance on Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Organizational Support.**

جمعت الدراسة بيانات من 290 عضواً في شرطة تولانغ باوانغ من خلال استبيانات وزعت بين شهري سبتمبر وديسمبر. استخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لتحليل البيانات. وجدت الدراسة أن كلاً من جودة الحياة العملية والتوازن بين العمل والحياة لهما تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي. كما أظهرت أن جودة الحياة العملية والتوازن بين العمل والحياة لهما تأثير إيجابي وهام على الدعم التنظيمي المدرك. بالإضافة إلى ذلك، توسط الدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين جودة الحياة العملية والتوازن بين العمل والحياة من جهة، والرضا الوظيفي من جهة أخرى.

10. دراسة Balbi, M. (2024)، بعنوان: **The power of belonging: Exploring the impact of organizational identification on job performance [Unpublished master's thesis]. LUISS University.**

هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي الفردي، مع التركيز على الدور المعقد للالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، تمت الدراسة التطبيقية من خلال استبانة وزعت على عينة من الموظفين لقياس مستويات التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والالتزام وحللت باستخدام برنامج spss. أظهرت النتائج دليلاً تجريبياً قوياً على التأثير الإيجابي

الجوهري للتماثل التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي، مع تفاعلات معقدة للالتزام التنظيمي. وتوصي الرسالة المنظمات بتعزيز شعور الانتماء لدى الموظفين لتحقيق ميزة تنافسية ورفع مستوى الأداء والاحتفاظ بالمواهب.

11. دراسة (2024) Seham Farouk Mohamed Ali Elbatal بعنوان **The Impact of Organizational Similarity on Work Withdrawal Behaviour Through the Mediating Role of Organizational Sustainability: Applied to Government Hospitals in Qalyubia.**

هدف البحث إلى قياس أثر التماثل التنظيمي على سلوك الانسحاب من العمل من خلال الدور الوسيط للاستدامة التنظيمية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة القليوبية. طبق البحث على عينة قوامها 319 مفردة، تم قبول 298 مفردة صالحة للتحليل. تم اختبار الثبات والصدق باستخدام التحليل العاملي التوكيدي ومعامل ألفا كرونباخ، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار الفروض. توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على سلوك الانسحاب من العمل، ووجود تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على سلوك الانسحاب من العمل في ظل توسط الاستدامة التنظيمية.

12. دراسة (2024) Bassam M. Yaseen بعنوان **The role of the Internet of Things in achieving work-life quality: A field study of the opinions of a sample of individuals working at Al-Rashid Bank in Nineveh Governorate.**

هدفت الدراسة إلى معرفة دور إنترنت الأشياء في تحقيق جودة العمل بأبعاده (ضغط العمل، الرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، الأجور والترقية، مشاركة العاملين). اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وأجرت دراسة ميدانية في مصرف الرشيد بمحافظة نينوى. تم توزيع 50 استبانة واسترجاع 47 استبانة صالحة للتحليل بنسبة 94%. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. توصل البحث إلى وجود ارتباط معنوي بين إنترنت الأشياء وأبعاد جودة العمل مجتمعة، مع ارتباط وثيق بين إنترنت الأشياء وكل بعد من أبعاد جودة العمل (حصل بعد ضغط العمل على أعلى قيمة ارتباط، بينما حصل بعد الأمان الوظيفي على أقل قيمة). وأوصى الباحث بنشر ثقافة تشجع سلوكيات جودة العمل، وتوفير بنية تحتية ملائمة.

13. دراسة (2025) Khayriya A. Fadhel & Asmaa A. Malik بعنوان **The role of Organizational Integrity in improving the Quality of Work-life: An Analytical study of opinions of a sample of Administrative Employees at the Al-Diwaniyah Technical Institute».**

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى قدرة النزاهة التنظيمية بأبعادها (ضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الأساسية، الثقافة) في تحسين جودة حياة العمل بأبعادها (الرضا الوظيفي، الرفاهية العامة، الإجهاد في العمل، الواجهة بين العمل والمنزل، التحكم في العمل، ظروف العمل). اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على 80 موظفاً إدارياً بالمعهد التقني بالديوانية. تم استرجاع 76 استبانة صالحة. تم تحليل البيانات باستخدام معامل الانحدار البسيط والمتعدد وبرنامج SPSS V.24. توصلت الدراسة إلى أن للنزاهة التنظيمية تأثيراً إيجابياً في تحسين جودة حياة العمل. وأوصت بتطبيق ممارسات نزيهة داخل المنظمة، وإرساء ثقافة النزاهة التنظيمية من خلال فهم أهميتها وفوائدها وخطورة غيابها.

14. دراسة (2025) Omar Mohamed Omar & Shaheen Ramzy Rafik بعنوان **Organizational Similarity among Faculty Members in Colleges of Physical Education and Sports Sciences in Iraqi Universities.**

هدف البحث إلى معرفة مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في الجامعات العراقية. اعتمد المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي والارتباطي. بلغ مجتمع البحث 1840 عضواً، وتكونت العينة من 200 عضو مقسمة إلى ثلاث عينات (استطلاعية، ثبات، تطبيق نهائي). استخدم الباحثان استبانة لجمع البيانات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. استنتج البحث ارتفاع مستوى التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وأوصى الباحثان بالمحافظة على هذا المستوى من خلال التواصل المستمر من قبل القيادات الإدارية، وتعزيز العلاقات والأدوار، وتحفيز الحوار المفتوح، وزيادة الولاء للكلية.

15. دراسة Hidayaturrohman, E., Harahap, D. H., Rohyati, E., & Fatuhrahmah, U. (2025), بعنوان **The role of quality of work life in increasing employee job satisfaction: A study on retail company.** Journal Spirits, 15(2), 20–32.

تهدف الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين في شركات التجزئة. اعتمد الباحثون المنهج الكمي باستخدام استبانتين لقياس جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي على عينة مكونة من 82 موظفًا. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي. كما وجدت الدراسة أن تحسين ظروف العمل، والدعم التنظيمي، والتوازن بين العمل والحياة يساهم في زيادة رضا الموظفين. أوصت الدراسة بأن تولي المنظمات اهتمامًا أكبر بتحسين بيئة العمل من أجل تعزيز الأداء والإنتاجية والولاء التنظيمي.

16. دراسة Salih, K. H. (2025)، بعنوان: **The impact of organizational symmetry on time management: A field study on administrative employees at Libyan public higher institutes in Shahat and Susa cities. University of Zawia Journal of Economic Sciences (UZJES), 7(1)**

هدفت الدراسة إلى فحص أثر التماثل التنظيمي من خلال أبعاده (الولاء، التشابه، العضوية) على إدارة الوقت عبر أبعاده (تخطيط الوقت، تنظيم الوقت، مراقبة الوقت). شمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين الإداريين في المعاهد العليا العامة الليبية في مدينتي شحات وسوسة، والبالغ عددهم 72 موظفًا، واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل. أشارت النتائج إلى أن كلاً من التماثل التنظيمي وإدارة الوقت في المعاهد محل الدراسة يُمارسان بمستوى مرتفع، كما أظهرت وجود أثر إحصائي دال للتماثل التنظيمي على إدارة الوقت. أخيرًا، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات المتوقعة أن تعزز مستوى التماثل التنظيمي وتقوي إدارة الوقت في المعاهد محل الدراسة.

17. دراسة Sharif, Z. T., Azam, K. O., Saeed, S. A., Bibas, H. T. A., Faraj, S. M., Mohammed, F. A., & Ali, A. S. (2025)، بعنوان: **The impact of organizational integrity on organizational symmetry: An analytical study in the public and private sectors. Academic Journal of the International University of Erbil, 2(2),**

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير النزاهة التنظيمية متمثلة بأبعادها (التفاهل، الثقة، التعاطف، التسامح) على التماثل التنظيمي متمثلًا بأبعاده (الولاء، التشابه، العضوية) في القطاعين العام والخاص في إقليم كردستان. اعتمدت الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في استبانة منظمة عبر نموذج Google مقسمة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم توزيعها بطريقة

العينة الاحتمالية على عينة مكونة من 144 مشاركاً. تم تحليل البيانات باستخدام أداة التحليل المتمثلة في برنامج SPSS الإصدار 26 مع تطبيق الإحصاء الوصفي، اختبار Chi-Square، معامل الارتباط الرتبي Spearman، والانحدار الخطي المتعدد وتحليل الانحدار التدريجي أظهرت النتائج عدم وجود علاقة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية وآراء المستجيبين، مع وجود ارتباط موجب معنوي بين النزاهة التنظيمية والتمائل التنظيمي، وتأثير معنوي لأبعاد (التعاطف والتسامح) في (الولاء والتشابه)، وتأثير معنوي لـ (التسامح) فقط في (العضوية).

18. دراسة Moon, K.-K., & Lim, J. (2025)، بعنوان: Exploring the impact of organizational identification on innovative work behavior in the Korean public sector: The moderating role of charismatic leadership. Behavioral Sciences, 15(9),

هدفت الدراسة إلى فحص أثر التماثل التنظيمي على السلوك الابتكاري في العمل لدى الموظفين في القطاع العام الكوري الجنوبي، مع اختبار الدور المعدل للقيادة الكاريزمية. اعتمدت الدراسة على أداة جمع البيانات المتمثلة في استبانة منظمة عبر الإنترنت مأخوذة من مسح مقارن لعام 2024 حول تصورات الموظفين في القطاعين العام والخاص (N = 1012) موظف حكومي. (وتم تحليل البيانات باستخدام أداة التحليل المتمثلة في الانحدار الهرمي المتعدد مع إجراء تحليل العوامل الاستكشافي (EFA) واختبار الموثوقية. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة بين التماثل التنظيمي والسلوك الابتكاري، وأن القيادة الكاريزمية تعزز هذه العلاقة بشكل ملحوظ. وتوصي الدراسة المنظمات العامة بتعزيز التماثل التنظيمي من خلال قيادة كاريزمية ملهمة لتحفيز الابتكار داخل البيئات البيروقراطية الصارمة.

المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

سنقوم في هذا المطلب بتحليل الدراسات السابقة ومناقشتها من أجل مقارنة دراستنا الحالية بالدراسات السابقة وإظهار الفجوة البحثية التي تعالجها الدراسة الحالية.

الفرع الأول: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية

الجدول رقم (01-02): مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة العربية

رقم	الدراسة	منهج الدراسة	المجال المكاني	القطاع	أدوات تحليل البيانات	حجم العينة	متغيرات الدراسة
							مستقل-تابع

الدراسة	وصفي	اقتصادي عام	2026 / عين	SPSS	عشوائ	أبعاد) ← جودة	التمائل التنظيمي (5)	-
الحالية	تحليلي	(سونلغاز)	تموشنت، الجزائر	v.26	ية	الحياة الوظيفية (3)		
لمى قيس	وصفي	تعليمي عام	2020 / جامعة تكنولوجيا	SPSS	148	أبعاد) ← جودة	التمائل التنظيمي (3)	1
رؤوف	تحليلي		المعلومات، العراق	v.25	شاملة)	الحياة الوظيفية (4)		
محمد					(	أبعاد)		
دعاء			2021 / الهيئة		295	التمائل التنظيمي ← البراعة التنظيمية		2
محمد	ميداني	خدمات	العامة للبريد، مصر					
صبري		حكومي						
محمد								
حافظ								
رياض					312			
العقاد،	وصفي	تعليمي	2021 / مدارس ثانوية	(غير محدد	عشوائ	القيادة التبادلية ←		3
محمد	تحليلي		غزة، فلسطين	البرنامج)	ية	التمائل التنظيمي		
إبراهيم					طبقة			
سلمان								
عادل	استطلاع	صحي خاص	2022 / مستشفيات	SPSS	108	جودة الحياة الوظيفية		4
مجيد	ي		أهلية كربلاء، العراق	v.25	(5 أبعاد) ← سلوك	المواطنة التنظيمية (5)		
النصراوي					أبعاد)			
شريف			2022 / ميناء		عشوائ	التمائل التنظيمي (3)		5
محمد	وصفي	خدمات عام	القاهرة الجوي، مصر	Spss	ية	أبعاد) ← جودة		
محمد	تحليلي				بسيطة	الخدمة		
يوسف								
نور			2022 / منظمات غير		غير	التمائل التنظيمي (3)		6
الإيمان	وصفي	غير حكومي	حكومية	Spss	محدد	أبعاد) ← التميز		
أشرف	تحليلي					المؤسسي (5 أبعاد)		

التنشئة الاجتماعية	245	نمذجة معادلات هيكلية	2024 / مقدمو خدمات صحية ، مصر	SEM	صحي	ميرفت حسين حسن إسماعيل	14
التمثيلية — (وسيط: التماثل) — الارتباط الوظيفي	293	ارتباط + انحدار متوالي	2024 / شركات بترول مصر	ميداني	صناعي عام	يوسف حامد يوسف مناع	15
عوامل خارجية (تفاعل قائد-مرؤوس، دعم، فظاظه) — التماثل التنظيمي	200	SPSS	2024 / مدارس بغداد	مسحي	تعليمي	حسين حافظ فاضل	16
جودة الحياة الوظيفية	200	SPSS	2024 / مدارس بغداد	مسحي	تعليمي	حسين حافظ فاضل	16
التمائل التنظيمي (وسيط: الثقة) — الإبداع التنظيمي	200	SPSS + AMOS (SEM)	2024 / جامعة الحدود الشمالية، السعودية	وصفي تحليلي	تعليمي	النجار سامر محمد	17
التمائل التنظيمي	335	SPSS v.22	2025 / مديرية الخدمات مصر	تحليلي	خدمات عام	رغداء حلمي عطا	18
التمائل التنظيمي	47	وصفي + قبول 51/47	2025 / فنادق 5 نجوم كربلاء، العراق	استطلاع ي	سياحي	أحمد شهاب الشمري	19
التمائل التنظيمي	320	SPSS	2025 / مدارس تربية رياضية بغداد	بناء مقياسين	تعليمي	ثامر حماد رجه	20
التمائل التنظيمي (انسجام + شفافية) — استدامة الأداء المؤسسي	240	SPSS	2026 / فنادق المدينة المنورة، السعودية	وصفي تحليلي	سياحي	الجهني تركي عواد عواده	21

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

من الجدول نستنتج ما يلي:

- **من حيث المتغيرات:** تتميز الدراسة الحالية بشمولية وتفصيل أكبر في المتغيرات مقارنة بالدراسات السابقة. فقد حددت الدراسة الحالية المتغير المستقل **التماثل التنظيمي** (بخمسة أبعاد شاملة ومفصلة، وهي: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية/الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية. أما المتغير التابع **جودة الحياة الوظيفية** (فهو بأبعاده الثلاثة (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية) مع التركيز الواضح على الجوانب العملية والاجتماعية. ولم تتضمن الدراسة الحالية متغيرات وسيطة بشكل صريح، حيث اعتمدت على علاقة مباشرة بين المتغيرين. أما الدراسات السابقة، فغالباً ما اعتمدت على أبعاد أقل تفصيلاً للتماثل التنظيمي (غالباً 3 أبعاد: الولاء، التشابه، العضوية)، كما في دراسات لمي قيس (2020)، دعاء محمد (2021)، منار منصور (2023)، وأضواء كمال (2023). أما المتغير التابع فيتراوح بين جودة الحياة الوظيفية (كما في الدراسات 1، 4، 7، 8، 9)، السعادة الوظيفية (دراسة 12)، البراعة التنظيمية (دراسة 2)، التميز المؤسسي (دراسة 6)، أو الاستقرار الوظيفي (دراسة 20). كما تضمنت بعض الدراسات السابقة متغيرات وسيطة واضحة مثل الثقة التنظيمية (دراسة 17) أو القيادة التبادلية (دراسة 3).

- **من حيث المنهج المتبع:** اعتمدت الدراسة الحالية على **المنهج الوصفي التحليلي الكمي**، حيث يهدف إلى وصف واقع التماثل التنظيمي في شركة سونلغاز بعين تموشنت وتحليل علاقته بجودة الحياة الوظيفية من خلال جمع بيانات ميدانية ومعالجتها إحصائياً. ويتوافق هذا المنهج مع طبيعة الدراسة التي تسعى إلى قياس الأثر واختبار العلاقات بين المتغيرين. أما الدراسات السابقة، فقد اعتمدت في غالبيتها على **المنهج الوصفي التحليلي** (مثل الدراسات 1، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 12، 13، 15، 16، 18، 19، 20، 21). تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات الجزائرية والعراقية والمصرية التطبيقية في استخدام **المنهج الوصفي التحليلي الكمي**، إلا أنها تتميز بتركيز أكبر وأدق على مؤسسة عمومية واحدة (سونلغاز)، مما يمنحها عمقاً تطبيقياً محلياً يفوق الدراسات ذات النطاق الأوسع.

- **من حيث أداة جمع البيانات:** اعتمدت الدراسة الحالية على **الاستبانة كأداة رئيسية وأساسية** لجمع البيانات الميدانية من موظفي ومدراء شركة سونلغاز بعين تموشنت. وتُعد الاستبانة أيضاً الأداة الأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة (الدراسات 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21). تتطابق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في الاعتماد على **الاستبانة كأداة جمع بيانات رئيسية**، مما يعكس التوجه الكمي المشترك في هذا المجال البحثي.

- من حيث أدوات تحليل النتائج: استخدمت الدراسة الحالية برنامج **SPSS v.26** لتحليل البيانات إحصائياً (وصفي واستدلالي)، بما يتناسب مع طبيعة البيانات الكمية المجموعة عن طريق الاستبانة. أما الدراسات السابقة، فقد اعتمدت في معظمها على برنامج **SPSS** بإصدارات مختلفة (v.24)، v.25، (v.26) كما في الدراسات 1، 4، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 15، 16، 18، 19، 20، 21. بينما لجأت بعض الدراسات إلى أدوات أكثر تعقيداً مثل **AMOS** (أو **SEM**) الدراسات 10، 12، 13، 14، 17. (تتميز الدراسة الحالية باستخدام **SPSS v.26** (أحدث إصدار شائع)، وتشابه في ذلك مع العديد من الدراسات الجزائرية والعراقية والمصرية التطبيقية .

- من حيث المجال المكاني والزمني: يقتصر المجال المكاني للدراسة الحالية على شركة **سونلغاز (Sonelgaz)** بولاية عين تموشنت (غرب الجزائر)، وهي مؤسسة عمومية في قطاع الطاقة. أما الجانب الزمني فيقع في الفترة الحالية (2025-2026). في حين تنوعت الدراسات السابقة مكانياً بين العراق، مصر، فلسطين، السعودية، والجزائر (غرداية، الأغواط، قسنطينة...). أما زمنياً فتركزت معظمها بين 2020 و 2025. تتميز الدراسة الحالية بطابعها المحلي الجزائري الدقيق، حيث تركز على مؤسسة واحدة في قطاع الطاقة، وهو نادر مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على التعليم، الصحة، البريد، أو السياحة .

- من حيث نوع القطاع: تنتمي الدراسة الحالية إلى القطاع الاقتصادي العام (الطاقة والكهرباء) في شركة سونلغاز. أما الدراسات السابقة فتتنوع بين التعليمي (دراسات 1، 3، 8، 9، 13، 16، 17، 20)، الصحي (4، 7، 14)، الخدمات الحكومية (2، 5، 10، 11، 12، 15، 18، 21)، أو السياحي (19). تندرج الدراسة الحالية ضمن القطاع العمومي الاقتصادي، وتعد من الدراسات القليلة جداً في هذا القطاع مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على الخدمات أو التعليم .

- من حيث العينة: اعتمدت الدراسة الحالية على عينة عشوائية من الموظفين والمدراء في شركة سونلغاز بعين تموشنت (مؤسسة واحدة). في المقابل، اعتمدت الدراسات السابقة على عينات متوسطة إلى كبيرة الحجم (35-422 مفردة)، غالباً عشوائية أو طبقية أو حصرية شاملة (مثل 148 في دراسة 1، 312 في دراسة 3، 203 في دراسة 12، 335 في دراسة 18)، وتتميز الدراسة الحالية بأن عينتها مركزة ومحدودة النطاق (مؤسسة واحدة)، مما يمنحها عمقاً تطبيقياً ومحلياً أكبر، بينما تتميز الدراسات السابقة باتساع نطاق عيناتها وشموليتها.

الفرع الثاني: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة الأجنبية

الجدول رقم (01-03): مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة باللغة الأجنبية

رقم	الدراسة	منهج الدراسة	المجال المكاني	القطاع	أدوات تحليل البيانات	حجم العينة	متغيرات الدراسة
-	الدراسة الحالية	وصفي تحليلي	اقتصادي عام (سونلغاز)	2025-2026 / عين تموشنت، الجزائر	SPSS v.26	عشوائية (موظفين + مدراء)	التماثل التنظيمي (5 أبعاد) ← جودة الحياة الوظيفية (3 أبعاد)
1	Ghannam, A. A., & Taamneh, M.	كمي	2017 / موظفون حكوميون، الأردن	حكومي	SPSS v.26	317 (عشوائية)	التماثل التنظيمي (3 أبعاد) ← الالتزام التنظيمي (3 أبعاد)
2	Hamad, L. H	مختلط (كمي + نوعي)	2018 / جامعة كردستان- هولير، العراق	تعليمي / إداري	SPSS v.19	70	جودة الحياة الوظيفية (14 معيار) ← أداء الموظفين
3	Sahni, J.	كمي	2019 / شركات اتصالات، السعودية	اتصالات	SPSS	312 (عشوائية)	جودة الحياة الوظيفية ← مشاركة الموظفين + الالتزام التنظيمي
4	Adhwaa Kamel Hussein	مسخي	2023 / ديوان وزارة الزراعة، كردستان	إداري عام	SEM	203 (97%)	التماثل التنظيمي ← السعادة الوظيفية
5	Shaima Mohamm ed Salah	وصفي تحليلي	2023 / جامعة الموصل، العراق	تعليمي	SPSS v.26 + SEM	60	التماثل التنظيمي ← الأداء الاستراتيجي

الإجهاد التكنولوجي ← جودة الحياة الوظيفية ← أداء وظيفي (معدل: مرونة تنظيمية)	199	SPSS	تعليمي	2023 / معلمون جامعيون (هجين)، باكستان	كمي (وساطة معدلة)	Farida Saleem	6
التمائل التنظيمي + الهوية الأخلاقية ← الالتزام التنظيمي (معدل: قيم العمل)	285	SEM + Hayes PRO CESS	تعليمي (جيل الألفية)	2023 / طلاب ماجستير، سريلانكا	كمي	Udayangi & Perera	7
جودة الحياة الوظيفية ← أداء الموظفين	غير محدد	SEM (AMO S) + CFA	عام	2023 / منظمات عامة	كمي	Kumar, R., & Kumar, V.	8
جودة الحياة الوظيفية + توازن عمل-حياة ← رضا وظيفي (وسيط: دعم تنظيمي مدرك)	290	SPSS	أمني / خدمات عامة	2024 / شرطة تولانغ باوانغ، إندونيسيا	كمي	Glend Felix Siagian	9
التمائل التنظيمي ← أداء وظيفي (وسيط: التزام تنظيمي)	غير محدد	SEM	عام	2024 / LUISS Universit y، إيطاليا	كمي (رسالة ماجست ير)	Balbi, M.	10
التمائل التنظيمي ← سلوك الانسحاب (وسيط: استدامة تنظيمية)	298	SPSS	صحي حكومي	2024 / مستشفيات حكومية القليوبية، مصر	كمي	Seham Farouk Mohamed Ali Elbatal	11
إنترنت الأشياء ← جودة الحياة الوظيفية	47	SEM + ألفا كرونباخ	مصرفي عام	2024 / مصرف الرشيد نينوى، العراق	وصفي تحليلي	Bassam M. Yaseen	12

13	Khayriya A. Fadhel	وصفي تحليلي	المعهد التقني الديوانية، العراق	2025 /	تعليمي تقني	SPSS	76	النزاهة التنظيمية ← جودة الحياة الوظيفية
14	Omar Mohamed Omar	وصفي ارتباطي	كليات التربية الرياضية، العراق	2025 /	تعليمي	SPSS v.24	(200 من 1840)	التماثل التنظيمي (لدى أعضاء الهيئة التدريسية)
15	Hidayatur rohmah et al.	كمي	شركات تجزئة، إندونيسيا	2025 /	تجزئة	SPSS	82	جودة الحياة الوظيفية ← الرضا الوظيفي
16	Salih, K. H.	ميداني	معاهد عليا ليبية (شحات وسوسة)	2025 /	تعليمي عام	SPSS	(72 شامل)	التماثل التنظيمي ← إدارة الوقت
17	Sharif et al.	تحليلي	قطاع عام وخاص، كردستان	2025 /	عام + خاص	SPSS	144	النزاهة التنظيمية ← التماثل التنظيمي
18	Moon, K.-K., & Lim, J.	كمي	قطاع عام كوريا الجنوبية	2025 /	حكومي	SPSS v.26	1012	التماثل التنظيمي ← السلوك الابتكاري (معدل: قيادة كاريزمية)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة

من الجدول السابق نستخلص ما يلي:

- من حيث المتغيرات: تتميز الدراسة الحالية بشمولية وتفصيل أكبر في المتغيرات مقارنة بالدراسات السابقة. فقد حددت الدراسة الحالية المتغير المستقل) التماثل التنظيمي (بخمسة أبعاد شاملة ومفصلة، وهي: الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية/الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية. أما المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية (فهو بأبعاده الثلاثة: ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، مع التركيز الواضح على الجوانب العملية والاجتماعية. ولم تتضمن الدراسة الحالية متغيرات وسيطة بشكل صريح، حيث

اعتمدت على علاقة مباشرة بين المتغيرين، أما الدراسات السابقة، فغالباً ما اعتمدت على أبعاد أقل تفصيلاً للتماثل التنظيمي (غالباً 3 أبعاد: الولاء، التشابه، العضوية)، كما في دراسات Ghannam & Taamneh (2017)، (Adhwaa Kamel Hussein (2023)، وغيرها. أما المتغير التابع فيتراوح بين جودة الحياة الوظيفية (كما في Hamad, 2018؛ Sahni, 2019؛ Farida Saleem & Muhammad Hidayaturrohman et al., ؛ Glend Felix Siagian, 2024؛ Imran Malik, 2023 (Shaima Mohammed Salah Hassan & Iman Bashir M. (2025)، السعادة الوظيفية (Abu Ridn, 2023)، الأداء الوظيفي أو الاستراتيجي، أو الالتزام التنظيمي. كما تضمنت بعض الدراسات السابقة متغيرات وسيطة واضحة مثل الاستدامة التنظيمية، المرونة التنظيمية، أو الدعم التنظيمي المدرك.

- **من حيث المنهج المتبع:** اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الكمي، حيث يهدف إلى وصف واقع التماثل التنظيمي في شركة سونلغاز بعين تموشنت وتحليل علاقته بجودة الحياة الوظيفية من خلال جمع بيانات ميدانية ومعالجتها إحصائياً. ويتوافق هذا المنهج مع طبيعة الدراسة التي تسعى إلى قياس الأثر واختبار العلاقات بين المتغيرين، أما الدراسات السابقة، فقد اعتمدت في غالبيتها على المنهج الوصفي التحليلي الكمي (مثل Ghannam & Taamneh, 2017؛ Sahni, 2019؛ Adhwaa Kamel Hussein, 2023؛ Bassam M. Yaseen, 2024؛ Moon & Lim, 2025). تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات الجزائرية والعراقية والمصرية التطبيقية في استخدام هذا المنهج، إلا أنها تتميز بتركيز أكبر وأدق على مؤسسة عمومية واحدة (سونلغاز)، مما يمنحها عمقاً تطبيقياً محلياً يفوق الدراسات ذات النطاق الأوسع أو المتعددة القطاعات.

- **من حيث أداة جمع البيانات:** اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة رئيسية وأساسية لجمع البيانات الميدانية من موظفي ومدراء شركة سونلغاز بعين تموشنت. وتُعد الاستبانة الأداة الأكثر شيوعاً في الدراسات السابقة تقريباً كلها (Ghannam & Taamneh, 2017؛ Hamad, 2018؛ Sahni, 2019؛ ... حتى). (Hidayaturrohman et al., 2025)، تتطابق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في الاعتماد على الاستبانة، مما يعكس التوجه الكمي المشترك في هذا المجال البحثي.

- **من حيث أدوات تحليل النتائج:** استخدمت الدراسة الحالية برنامج SPSS v.26 لتحليل البيانات إحصائياً (وصفياً واستدلالياً)، بما يتناسب مع طبيعة البيانات الكمية. أما الدراسات السابقة، فقد اعتمدت في معظمها على برنامج SPSS بإصدارات مختلفة (v.19) إلى (v.26)، بينما لجأت بعضها إلى أدوات أكثر تعقيداً مثل

SEM أو) AMOS مثل Farida Saleem & Adhwaa Kamel Hussein, 2023 ، Bassam M. Yaseen, 2024) ، Balbi, 2024؛ Muhammad Imran Malik, 2023 وتتميز الدراسة الحالية باستخدام SPSS v.26 (أحدث إصدار شائع)، وتشابه في ذلك مع العديد من الدراسات الجزائرية والعراقية والمصرية التطبيقية.

- من حيث المجال المكاني والزمني: يقتصر المجال المكاني للدراسة الحالية على شركة سونلغاز بولاية عين تموشنت (غرب الجزائر)، وهي مؤسسة عمومية في قطاع الطاقة، والجانب الزمني يقع في الفترة 2025-2026، في حين تنوعت الدراسات السابقة مكانياً بين العراق، مصر، السعودية، باكستان، إندونيسيا، إيطاليا، كوريا الجنوبية، وعدة ولايات جزائرية (غرداية، الأغواط، قسنطينة، ورقلة...). أما زمنياً فتركزت معظمها بين 2017 و2025. تتميز الدراسة الحالية بطابعها المحلي الجزائري الدقيق، حيث تركز على مؤسسة واحدة في قطاع الطاقة، وهو أمر نادر نسبياً مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت غالباً على التعليم، الصحة، الخدمات الحكومية، أو الاتصالات.

- من حيث نوع القطاع: تنتمي الدراسة الحالية إلى القطاع الاقتصادي العام (الطاقة والكهرباء) في شركة سونلغاز. أما الدراسات السابقة فتتنوع بين التعليمي (عدة دراسات عراقية وباكستانية وسريلانكية)، الصحي (مصر)، الخدمات الحكومية، الأمني، المصرفي، والتجزئة. تندرج الدراسة الحالية ضمن القطاع العمومي الاقتصادي، وتعد من الدراسات القليلة جداً في هذا القطاع مقارنة بالتركيز الواسع على قطاع التعليم والخدمات في الدراسات السابقة.

- من حيث العينة: اعتمدت الدراسة الحالية على عينة عشوائية من الموظفين والمدراء في شركة سونلغاز بعين تموشنت (مؤسسة واحدة). في المقابل، اعتمدت الدراسات السابقة على عينات متوسطة إلى كبيرة الحجم (70 إلى 1012 مفردة)، غالباً عشوائية أو طبقية أو شاملة. تتميز الدراسة الحالية بأن عينتها مركزة ومحدودة النطاق (مؤسسة واحدة)، مما يمنحها عمقاً تطبيقياً ومحلياً أكبر، بينما تتميز الدراسات السابقة باتساع نطاق عيناتها وشموليتها عبر مؤسسات متعددة.

الفرع الثالث: الفجوة البحثية (Research Gap)

بعد إجراء مقارنة شاملة بين الدراسة الحالية وبين الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية (كما هو موضح في الجداول السابقة)، يتضح وجود فجوة بحثية واضحة تسدها هذه الدراسة في عدة جوانب رئيسية:

- أولاً: تفتقر معظم الدراسات السابقة (سواء العربية أو الأجنبية) إلى التركيز على القطاع الاقتصادي العام في مجال الطاقة (شركات الكهرباء والغاز). فالدراسات العربية تركز غالباً على القطاع التعليمي (لمى قيس 2020، محمد علي 2022، حسين حافظ 2024، ثامر حماد 2025)، الصحي (عادل مجيد 2022، خنساء محمد 2022، ميرفت حسين 2024)، الخدمات الحكومية (دعاء محمد 2021، إسراء أحمد 2023، أضواء كمال 2023)، أو السياحي (شاكر محمد 2023، أحمد شهاب 2025، الجهني تركي 2026). أما الدراسات الأجنبية فتركز على القطاع الحكومي العام (Ghannam & Taamneh 2017)، Moon & Lim (2025)، التعليمي (Hamad 2018)، Farida Saleem 2023، Hidayaturrohmah et al. (2025)، أو الخدمات الأمنية (Glend Felix Siagian 2024)، مع ندرة كبيرة في دراسة المؤسسات العمومية الاقتصادية مثل سونلغاز.
- ثانياً: تتميز الدراسات السابقة بأبعاد محدودة وغير شاملة للتمائل التنظيمي. معظمها يعتمد على 3 أبعاد فقط (الولاء، التشابه، العضوية) كما في دراسات (Ghannam & Taamneh 2017)، لمى قيس (2020)، منار منصور (2023)، أضواء كمال (2023)، و Sharif et al. (2025). أما الدراسة الحالية فقد حددت خمسة أبعاد مفصلة وشاملة (الولاء التنظيمي، التشابه التنظيمي، العضوية/الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية)، مع التركيز على جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثلاثة الواضحة (ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقات الاجتماعية).
- ثالثاً: نادراً ما ركزت الدراسات السابقة على رفع جودة الحياة الوظيفية في سياق مؤسسة عمومية جزائرية محلية (وكالة/فرع واحد). فالدراسات الأجنبية غالباً ما تكون نظرية أو تعتمد على عينات واسعة النطاق عبر قطاعات متعددة (Sahni 2019)، Moon & Lim 2025، بينما الدراسات التطبيقية الميدانية تفتقر إلى الربط المباشر بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية في قطاع الطاقة. كما أن قلة الدراسات تناولت التحديات المحلية الخاصة بالجزائر مثل بيئة العمل في شركات الطاقة العمومية.
- رابعاً: معظم الدراسات السابقة أدخلت متغيرات وسيطة معقدة) مثل الثقة التنظيمية في النجار سامر 2024، المرونة التنظيمية في Farida Saleem 2023، أو الدعم التنظيمي المدرك في (Glend Felix Siagian 2024)، بينما الدراسة الحالية تركز على العلاقة المباشرة بين التماثل التنظيمي (5 أبعاد) وجودة الحياة الوظيفية (3 أبعاد)، مما يبسط النموذج ويجعله أكثر قابلية للتطبيق في السياق العمومي الجزائري.

تسد الدراسة الحالية فجوة بحثية مهمة من خلال تقديم دراسة ميدانية تطبيقية مركزة على شركة سونلغاز بفرع عين تموشنت، باستخدام نموذج شامل للتمائل التنظيمي (5 أبعاد) مرتبط مباشرة بجودة الحياة الوظيفية في قطاع الطاقة الجزائري. هذا التركيز المحلي العميق والشمولي يفتقر إليه معظم الأدبيات السابقة، التي غالباً ما تكون عامة أو موجهة نحو قطاعات التعليم والصحة والخدمات، مما يجعل نتائج هذه الدراسة ذات قيمة علمية وعملية عالية لصانعي السياسات والمؤسسات العمومية في قطاع الطاقة بالجزائر.

المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية بشكل كبير من الدراسات السابقة العربية والأجنبية في بناء إطارها النظري والمنهجي والتطبيقي، وذلك في عدة مجالات رئيسية:

- أولاً: استفادت الدراسة من الإطار النظري والمفاهيمي الذي قدمته الدراسات السابقة حول مفهوم التماثل التنظيمي وأبعاده. فقد اعتمدت على تعريفات وتصنيفات التماثل التنظيمي الواردة في دراسات Ghannam & Taamneh (2017)، Adhwaa Kamel Hussein (2023)، و Moon & Lim (2025) التي أكدت أن التماثل التنظيمي يتجاوز الجانب العاطفي ليشمل الجانب السلوكي والقيمي. كما استفادت من أبعاد جودة الحياة الوظيفية الواردة في دراسات Hamad (2018)، Sahni (2019)، Farida Saleem & Muhammad Imran Malik (2023)، و Glend Felix Siagian (2024)، بالإضافة إلى الدراسات العربية مثل لمى قيس (2020)، منار منصور (2023)، وأضواء كمال (2023).
- ثانياً: استفادت الدراسة من المنهجيات والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة. حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي الكمي الذي سيطر على معظم الدراسات التطبيقية مثل لمى قيس (2020)، دعاء محمد (2021)، منار منصور (2023)، Ghannam & Taamneh (2017)، Sahni (2019)، و Moon & Lim (2025). كما استفادت من تجربة استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبرنامج SPSS للتحليل الإحصائي، كما هو شائع في الدراسات العربية والأجنبية مثل أضواء كمال 2023، Bassam M. Hidayaturrohman et al. 2024، و Yaseen 2024.
- ثالثاً: استفادت الدراسة من تحديد عوامل النجاح والتحديات الواردة في الأدبيات السابقة. فقد أخذت بعين الاعتبار العوامل الحرجة لتعزيز التماثل التنظيمي مثل الولاء والانتماء والالتزام، كما أبرزتها دراسات Ghannam & Taamneh (2017)، Adhwaa Kamel Hussein (2023)، و Sharif et al. (2025). كما

استفادت من التحذيرات المتعلقة بضعف العلاقات الاجتماعية، عدم الاستقرار الوظيفي، وظروف العمل غير الملائمة، مما ساعد في صياغة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بشكل أكثر واقعية وملاءمة للسياق الجزائري في قطاع الطاقة.

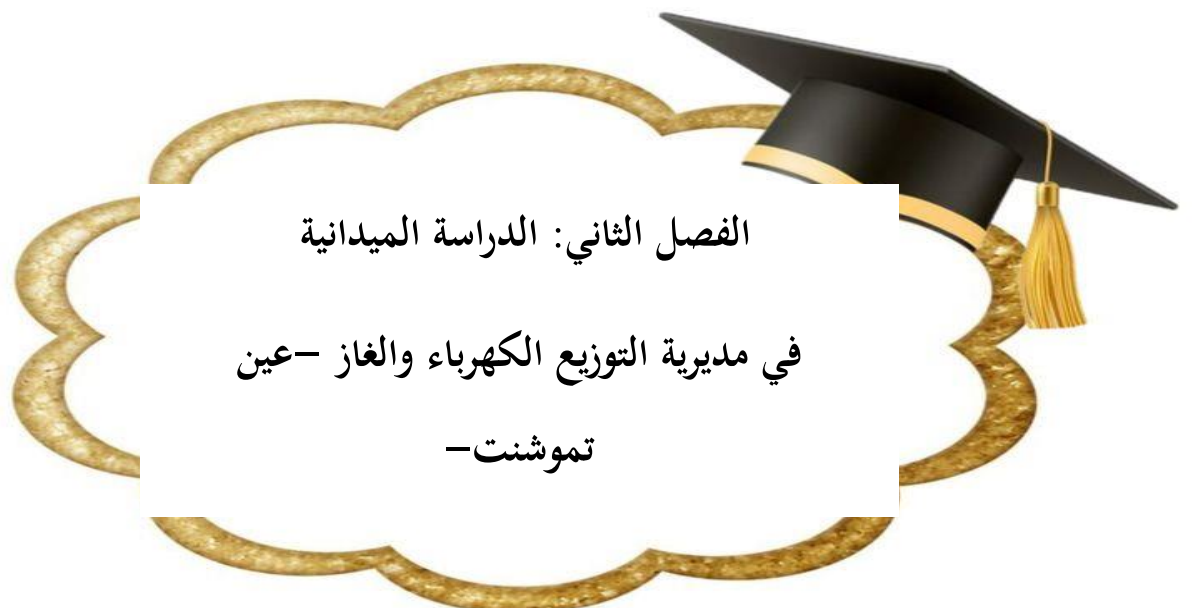
- رابعاً: استفادت الدراسة من النتائج والتوصيات السابقة لتعزيز أهمية الربط بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. حيث أكدت دراسات مثل (Sahni, 2019)، (Kumar & Kumar, 2023)، (Glend Felix, 2023)، و (Siagian, 2024)، و (Moon & Lim, 2025) على وجود تأثير إيجابي للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية والرضا والأداء، مما دفع الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقة في سياق مؤسسة عمومية اقتصادية جزائرية.
- خامساً ساعدت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في تحديد الفجوة البحثية بوضوح، خاصة قلة الدراسات التي تركز على قطاع الطاقة العمومي، وعدم وجود دراسة ميدانية شاملة تربط خمسة أبعاد مفصلة للتماثل التنظيمي بثلاثة أبعاد لجودة الحياة الوظيفية في فرع سونلغاز بعين تموشنت.

بهذا، شكلت الدراسات السابقة أساساً علمياً متيناً ساعد الدراسة الحالية على بناء نموذج بحثي متكامل، مع الحرص على تجاوز حدودها من خلال التركيز على السياق المحلي العميق والشمولية في أبعاد التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

خلاصة الفصل الأول:

استعرض الفصل الأول الأسس النظرية والتطبيقية لموضوع الدراسة من خلال مبحثين رئيسيين. تناول المبحث الأول المفاهيم النظرية للتماثل التنظيمي من حيث نشأته وتطوره وأبعاده وأهميته والعوامل المؤثرة فيه، إلى جانب الأسس النظرية لجودة الحياة الوظيفية من مفاهيمها وخصائصها وأبعادها وأهدافها، واختتم بمناقشة العلاقة بين المتغيرين. أما المبحث الثاني، فقد ركز على استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية بشكل كرونولوجي، ثم تحليلها ومقارنتها بالدراسة الحالية في جوانب المتغيرات والمنهج والأدوات والمجال المكاني، مما سمح بتحديد أوجه التوافق والاختلاف وإبراز الفجوة البحثية التي تسدها الدراسة. وخلص الفصل إلى أن التماثل التنظيمي يُعد متغيراً استراتيجياً يساهم بشكل إيجابي في تعزيز جودة الحياة الوظيفية، إلا أن معظم الدراسات السابقة ركزت على قطاعات التعليم والصحة والخدمات الحكومية مع قصور واضح في دراسة المؤسسات العمومية الاقتصادية في السياق الجزائري، خاصة شركة سونلغاز. ومن هنا، تهدف الدراسة

الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال دراسة ميدانية مركزة على فرع عين تموشنت باستخدام نموذج شامل يربط خمسة أبعاد للتماثل التنظيمي بمحور جودة الحياة الوظيفية.



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز - عين

تموشنت -

تناولنا في الفصل الأول مختلف المفاهيم النظرية المرتبطة بكل من التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، مدعمةً بالدراسات السابقة ذات الصلة، يأتي هذا الفصل ليعالج الجانب التطبيقي للدراسة، بهدف تدعيم ما تم عرضه نظريًا وربطه بالواقع الميداني.

وعليه، سنسعى من خلال هذا الفصل إلى إسقاط الإطار النظري على عينة من عمال المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بولاية عين تيموشنت، من خلال تشخيص واقع التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة، ومستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، إضافة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وفي هذا السياق، سيتم التطرق إلى عرض منهجية الدراسة، وتحديد مجتمع وعينة البحث، وأداة جمع البيانات، ثم عرض وتحليل النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين على النحو التالي:

• **المبحث الأول:** الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

• **المبحث الثاني:** تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

يتعلق تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية بتحديد الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. ويشمل ذلك وصف المنهج المستخدم، وأدوات جمع البيانات، ومجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، ويساعد الإطار المنهجي في تصميم دراسة علمية دقيقة تتماشى مع موضوع البحث ومتطلبات جمع البيانات، كما يشكل أساساً متيناً للعملية التطبيقية وتحليل النتائج بطريقة دقيقة وموثوقة.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يهدف هذا المطلب إلى عرض الإطار المنهجي المعتمد في إنجاز الدراسة الميدانية، من خلال توضيح المنهج المستخدم، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وبيان أدوات جمع البيانات وكيفية إعدادها، إضافة إلى عرض الإجراءات العملية المتبعة في جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة بدقة وموضوعية.

الفرع الأول: منهج الدراسة

يبين المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إنجاز دراسته، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وتحقيق الأهداف المحددة. ويمثل المنهج الأسلوب العلمي الذي يتبعه الباحث لدراسة ظاهرة معينة أو موضوع محدد، بغية فهم أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لها.

من أجل بلوغ الأهداف المسطرة في هذا البحث، تم الاعتماد على المناهج التالية:

- **المنهجين الوصفي والتحليلي:** يتيحان هذان المنهجان جمع المعطيات حول الظاهرة محل الدراسة، ثم عرض النتائج المتوصل إليها وتحليلها وتفسيرها بشكل علمي موضوعي.
- **المنهج الاستقصائي (المسحي):** ولغرض جمع البيانات الميدانية الأولية، تم إعداد استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بمتغيرات الدراسة، بهدف اختبار الفرضيات المطروحة واستقصاء آراء الموظفين.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

الجدول رقم (01-02): متغيرات الدراسة

المتغير المستقل	التمائل التنظيمي
المتغير التابع	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالبتين

الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

- تعريف المؤسسة محل الدراسة:

تعد مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية عين تموشنت إحدى الوحدات العملية التابعة لشركة التوزيع للغرب أو الشركة الجزائري لتوزيع الكهرباء والغاز **SADEG** - سابقاً، وحالياً مدمجة ضمن مجمع **سونلغاز**، تتولى المديرية الإشراف التقني والتجاري على شبكتي الكهرباء والغاز عبر كافة بلديات الولاية، وتتمتع باستقلالية في التسيير المالي والمعنوي، وتغطي المديرية احتياجات ثماني دوائر كبرى، مقسمة جغرافياً إلى:

● **منطقة الغرب**: وتضم بني صاف، حمام بوحجر، عين الكيحل، وعين تموشنت.

● **منطقة الشمال**: وتضم عين الأربعاء، العامرية، وولهاصة.

تستند مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية عين تموشنت إلى قاعدة موارد ومنشآت ضخمة لضمان كفاءة الخدمة؛ فمن الناحية البشرية، توظف المديرية طاقماً مؤهلاً يتكون من حوالي 300 عون موزعين على مختلف الفئات المهنية والتقنية. أما ميدانياً، فتعتمد المديرية في نشاطها على 6 وكالات تجارية لتقريب الإدارة من المواطن، بالإضافة إلى 6 مصالح تقنية متخصصة (3 للكهرباء و3 للغاز). وعلى صعيد البنية التحتية، تشرف المديرية على شبكة كهربائية ممتدة بطول 2700 كم وشبكة غازية بطول 679 كم، تهدف من خلالها إلى تأمين التموين الطاقوي لقاعدة واسعة من الزبائن، والذين يبلغ عددهم 92,109 مشترك في قطاع الكهرباء و 38,749 مشترك في قطاع الغاز.

- **الهيكل التنظيمي لشركة سونلغاز - عين تموشنت:**

ينقسم الهيكل التنظيمي للمديرية إلى مستويات قيادية وأقسام تقنية وإدارية كما يلي:

- **الإدارة العليا والمصالح الملحقة:**

- **مدير التوزيع**: المسؤول الأول عن تسيير المؤسسة وتمثيلها داخلياً وخارجياً.
- **الأمانة العامة**: تتولى إدارة البريد، تنظيم المواعيد، استقبال الزبائن، ومتابعة الرزنامة الإدارية للمدير.
- **المكلف بالإعلام**: يشرف على الحملات التحسيسية (مخاطر الغاز)، التواصل مع الصحافة، وتحسين صورة المؤسسة.
- **المكلف بالأمن والأمن الداخلي**: يسهران على سلامة العمال، الوقاية من حوادث العمل، وحماية المنشآت الحيوية للمديرية.

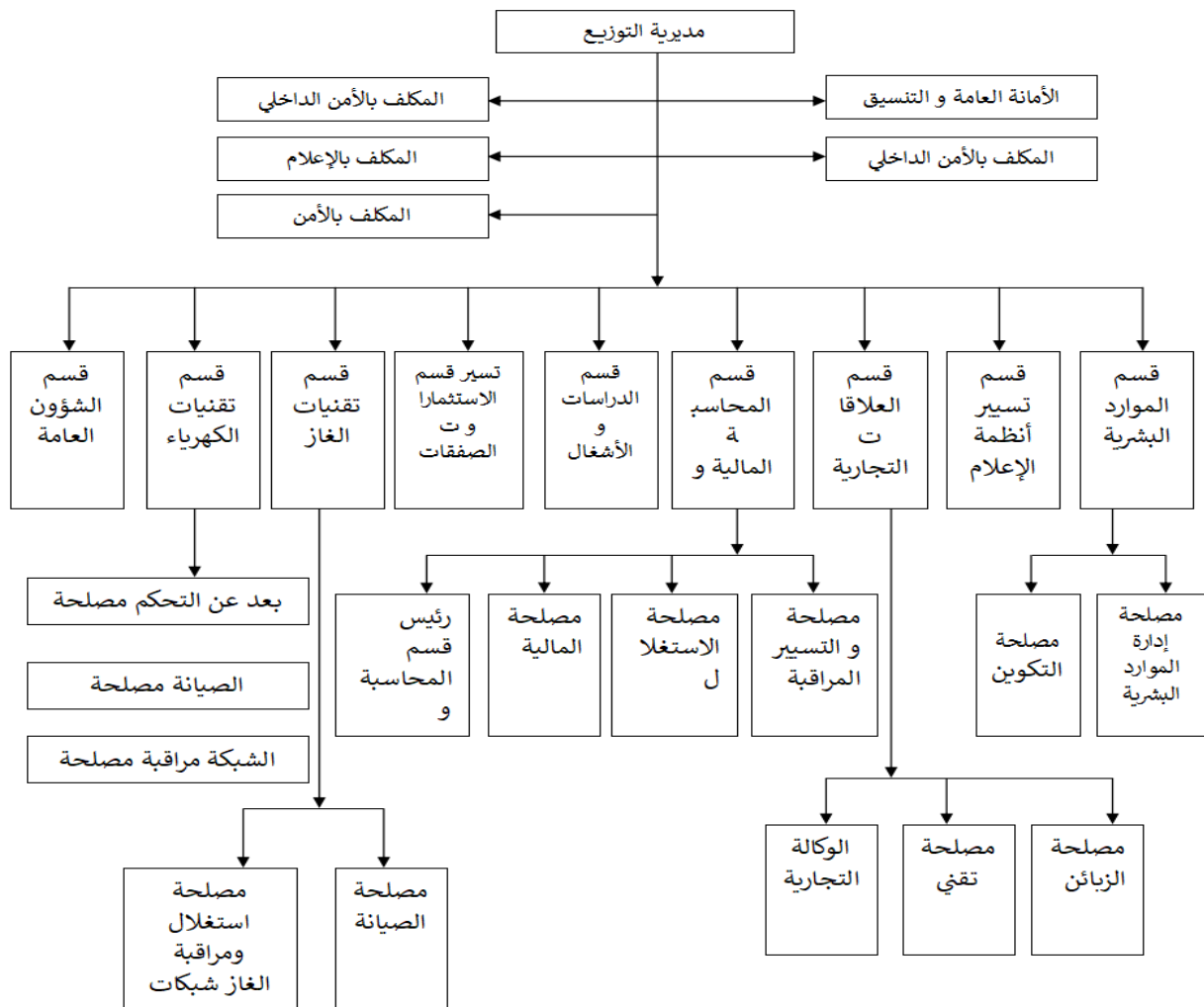
- **الأقسام التقنية والعملياتية:**

- **قسم الدراسات والأشغال**: يتولى دراسة وتنفيذ طلبات الربط الجديدة (RCN) وبرامج الدولة للصيانة الكبرى.
- **قسم تقنيات الكهرباء**: يضم مصالح التحكم عن بعد، الصيانة، ومراقبة الشبكات والمحولات.
- **قسم تقنيات الغاز**: يحرص على سلامة الشبكة عبر مصلحة الاستغلال ومصلحة الصيانة (الحماية من التآكل وتصلح التسريبات).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز - عين تيموشنت -

- الأقسام المالية والتجارية:
- قسم المحاسبة والمالية: يشرف على إعداد الميزانية، صرف الفواتير، مراقبة الأجور، وعمليات الجرد السنوي.
- قسم العلاقات التجارية:
- مصلحة التقني التجاري (RCN) تعالج طلبات التوصيل التي تتجاوز 25 متراً.
- مصلحة الزبائن: تتولى فترة كبار الزبائن (الضغط المتوسط) ومتابعة تحصيل الديون.
- الوكالات التجارية (6 وكالات): هي الواجهة المباشرة للتعامل مع زبائن الضغط المنخفض (BP/BT) في مختلف بلديات الولاية.

الشكل رقم (02-01): الهيكل التنظيمي لمديرية سونغاز عين تموشنت



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهربائي والغاز -عين تيموشنت-

- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية عين تيموشنت، والبالغ عددهم حوالي 117 عاملاً حالياً.
- عينة الدراسة: وقد تم أخذ عينة عشوائية لإجراء هذه الدراسة من المجتمع الأصلي، حيث بلغ حجم العينة 80 مفردة، من موظفي مؤسسة سونلغاز بعين تيموشنت، وبعد توزيع الاستبيان واسترجاعه تمثلت العينة الفعلية للدراسة في 70 مفردة، ويوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة.

الجدول رقم (02-02): إحصائيات الاستبيانات المعتمدة للدراسة

البيان	العدد
الاستبيانات الموزعة	80
الاستبيانات المسترجعة	70
الاستبيانات المرفوضة	00
الاستبيانات المعتمدة (الصالحة للتحليل)	70

المصدر: من أعداد الطالبتين

- مصادر البيانات: سعياً إلى تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على كل من المصادر الأولية والمصادر الثانوية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة. وقد اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين على النحو التالي:
 1. المصادر الأولية: تمثلت في الاستبيان، والوثائق الرسمية، والسجلات المعتمدة داخل المؤسسة محل الدراسة. وقد أتاح ذلك الاطلاع المباشر على البيانات ذات الصلة، والتعرف على مؤشرات الأداء المرتبطة بموضوع البحث.
 2. المصادر الثانوية: شملت الكتب والدوريات العلمية والمنشورات الورقية والإلكترونية، إضافة إلى الرسائل والأطروحات الجامعية، والمقتنيات العلمية، والمقالات البحثية ذات الصلة بموضوع الدراسة. وكان الهدف منها تدعيم الإطار النظري وتعزيز الخلفية العلمية للبحث.

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

- تعد الأدوات والوسائل المستخدمة في جمع البيانات من الركائز الأساسية في أي دراسة ميدانية، إذ تمكن الباحث من الحصول على المعطيات الضرورية التي تساهم في تحليلها والوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية.
- الاستبيان:

لاستكشاف آراء الأفراد المستجوبين حول موضوع الدراسة، ونظرا لطبيعة البيانات المراد جمعها، تم الاعتماد على أداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات. وقد تم اختيار هذه الأداة لما توفره من دقة وفعالية في تحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد الاستبيان بالاستفادة من مجموعة البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، إلى جانب التوجيهات المنهجية المقدمة من قبل الأستاذة المشرفة، والملاحظات العلمية التي قدمها عدد من الأساتذة المحكّمين. وذلك بهدف ضبط الأداة وتهيئتها بما يتلاءم مع طبيعة الموضوع محل الدراسة، تم تصميم الاستبيان وتقسيمه إلى جزئين رئيسيين على النحو التالي:

- **الجزء الأول:** يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة من موظفي مؤسسة سونلغاز بعين تيموشنت، وتشمل: (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

- **الجزء الثاني:** يتعلق بمحاور الدراسة، ويتمثل في:

• **المحور الأول:** يخص أبعاد التماثل التنظيمي (التشابه التنظيمي، الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، سلوك المواطنة التنظيمية)، ويحتوي على 30 عبارة .

• **المحور الثاني:** يخص جودة الحياة الوظيفية، ويحتوي على 20 عبارة.

وقد صيغت عبارات الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي، باعتباره أحد أكثر المقاييس استخداما في الدراسات الاجتماعية والإدارية لقياس الاتجاهات والآراء. ويقوم هذا المقياس على تحديد درجة موافقة المبحوث على كل عبارة من خلال خمس درجات متدرجة هي: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

الجدول رقم (02-03): سلم ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبتين

بعد جمع الاستبيانات، تم ترميز البيانات وتنظيمها ثم إدخالها إلى برنامج SPSS لمعالجتها وتحليلها إحصائيا. وقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية، أهمها:

- **المتوسط الحسابي:** لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة ودرجة الموافقة العامة .
- **الانحراف المعياري:** لقياس مدى تشتت الإجابات واتساقها .
- **المدى:** لتحديد طول الفئة وتصنيف مستويات التقدير إلى (منخفض، متوسط، مرتفع) .

ولحساب طول الفئة، تم اعتماد ما يلي:

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{طول الفئة} = 5 \div 4 = 0.8$$

وبناء عليه تم تحديد مستويات التقدير (منخفض، متوسط، مرتفع) وفق درجات مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول رقم (02-04): مجال المتوسط الحسابي لكل مستوى حسب مقياس ليكرت الخماسي

الفئة	مجال المتوسط الحسابي المرجح	البديل	الوزن	المستوى
الفئة الخامسة	من (4.2 الى 5)	موافق بشدة	5	مرتفع جدا
الفئة الرابعة	من (3.4 الى 4.2)	موافق	4	مرتفع
الفئة الثالثة	من (2.6 الى 3.4)	محايد	3	متوسط
الفئة الثانية	من (1.8 الى 2.6)	غير موافق	2	منخفض
الفئة الأولى	من (1 الى 1.8)	غير موافق بشدة	1	منخفض جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على (عز عبد الفتاح، 2008، صفحة 583).

- الوثائق: اعتمدت الدراسة على مجموعة من الوثائق الإدارية والرسمية المتوفرة داخل المؤسسة محل الدراسة، باعتبارها مصدراً مهماً للحصول على معلومات دقيقة وموثوقة تدعم الجانب الميداني للبحث. وقد ساهمت هذه الوثائق في توفير بيانات أساسية تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، وعدد العاملين فيها، إضافة إلى توزيعهم وفق الرتب والمناصب الوظيفية المختلفة.

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

سعيًا للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث. حيث تم في البداية ترميز بيانات الاستبيان وإدخالها إلى الحاسوب بعد عملية التفرغ باستخدام برنامج Excel ، ثم معالجتها وتحليلها إحصائياً بالاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (النسخة 26).

وقد تم توظيف عدد من الأدوات الإحصائية التي ساعدت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بموضوع الدراسة، وهي كالتالي:

1. معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) يُستخدم لقياس درجة ثبات أداة الدراسة والتأكد من مدى اتساق فقراتها الداخلية. يوضح هذا المعامل مدى تجانس أسئلة الاستبيان في قياس نفس البعد. وتتراوح قيمته

بين الصفر والواحد، وكلما ارتفعت قيمته دل ذلك على تمتع الأداة بدرجة جيدة من الثبات، وبالتالي إمكانية الاعتماد على نتائجها.

2. معامل الارتباط بيرسون (**Pearson Correlation Coefficient**) يُستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة

بين متغيرات الدراسة، كما يساعد في التعرف على مدى وجود ارتباط إحصائي بين محاور الدراسة المختلفة ومدى انسجامها فيما بينها.

3. **الإحصاء الوصفي**: تم الاعتماد على أساليب الإحصاء الوصفي بهدف وصف خصائص عينة الدراسة وتحليل إجابات أفرادها، وذلك باستخدام مؤشرات إحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والتي تساعد في تفسير اتجاهات المبحوثين وترتيب فقرات الاستبيان حسب أهميتها.

4. اختبار (**T**) لعينة واحدة (**One Sample T-Test**) يُستخدم لمقارنة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة مع المتوسط الفرضي للدراسة، بهدف تحديد ما إذا كانت الفروق المسجلة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية محدد.

5. **تحليل الانحدار الخطي البسيط**: يعتمد على تحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، من خلال تحديد طبيعة العلاقة بينهما وقياس درجة التأثير الإحصائي.

6. **تحليل الانحدار المتعدد بطريقة Enter** يستخدم لاختبار مدى صلاحية نموذج الدراسة، وذلك من خلال معرفة تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وتحديد المتغير الأكثر مساهمة في تفسير التباين في المتغير التابع.

7. اختبار (**T**) لعينتين مستقلتين (**Independent Samples T-Test**) يُستخدم هذا الاختبار للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجموعتين مستقلتين من أفراد العينة، تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية أو الوظيفية.

8. **تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)** يُستخدم لاختبار الفروق بين متوسطات عدة مجموعات، بهدف معرفة ما إذا كانت الاختلافات في إجابات أفراد العينة تعود إلى متغيرات شخصية أو وظيفية (مثل: الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، الخبرة، المنصب الوظيفي) على المتغير التابع.

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء عدة اختبارات على الاستبيان للتأكد من صدقه وثباته، وذلك من خلال تحكيم الأداة واختبارات إحصائية متخصصة.

أولاً: صدق أداة الدراسة

1. صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان):

تم التأكد من صدق أداة الاستبيان بعد إعدادها في صورتها الأولية، وذلك بعرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال البحث. وكان الهدف من هذا التحكيم تقييم مدى مصداقيتها وشموليتها لموضوع الدراسة، ويقصد بصدق المحكمين مدى ملائمة الاستبيان من حيث صياغة العبارات، ودقتها، ووضوحها، وموضوعيتها، بالإضافة إلى مدى توافقها مع الأهداف التي صُممت الأداة لقياسها (انظر الملحق رقم 01).

2. الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية قدره (0.05)، للتأكد من مدى انسجام فقرات الاستبيان واتساقها في قياس متغيرات الدراسة.

- أولاً: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول (التماثل التنظيمي)

الجدول رقم (05.02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (التشابه التنظيمي)

العبارة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0,650**	0,000
02	0,591**	0,000
03	0,674**	0,000
04	0,784**	0,000
05	0,415**	0,000
06	0,576**	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الأول (التشابه التنظيمي) والمجموع الكلي للبعد قد تراوحت بين (0.415) و(0.784)، وهي معاملات ارتباط جيدة تدل على وجود اتساق داخلي مقبول. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

الجدول رقم (06.02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (العضوية)

العبرة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0,713**	0,000
02	0,537**	0,000
03	0,690**	0,000
04	0,753**	0,000
05	0,789**	0,000
06	0,555**	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني (العضوية) والمجموع الكلي للبعد تراوحت بين (0.537) و(0.789)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

الجدول رقم (07.02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (الالتزام التنظيمي)

العبرة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0,682**	0,000
02	0,567**	0,000
03	0,745**	0,000
04	0,618**	0,000
05	0,616**	0,000
06	0,712**	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss v26.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث (الالتزام التنظيمي) والمجموع الكلي للبعد تراوحت بين (0.567) و(0.745)، وهي معاملات ارتباط جيدة تدل على اتساق داخلي جيد. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

الجدول رقم (08.02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (الولاء التنظيمي)

العبارة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0,716**	0,000
02	0,612**	0,000
03	0,757**	0,000
04	0,714**	0,000
05	0,775**	0,000
06	0,711**	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا مخرجات Spss V26.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الرابع (الولاء التنظيمي) والمجموع الكلي للبعد تراوحت بين (0.612) و(0.775)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة تدل على اتساق داخلي قوي. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة عالية من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

الجدول رقم (09.02): الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس

العبارات	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
01	0,490**	0,000
02	0,829**	0,000
03	0,731**	0,000
04	0,603**	0,000

0,000	0,725**	05
0,000	0,607**	06

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الخامس (سلوك المواطنة التنظيمية) والمجموع الكلي للبعد تراوحت بين (0.490) و(0.829)، وهي معاملات ارتباط جيدة تدل على اتساق داخلي جيد. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%. وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا البعد تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

- الصدق البنائي لأداة الدراسة: وهو مدى ارتباط المحاور الجزئية مع المحور الكلي.

الجدول رقم (10.02): الصدق البنائي للأبعاد مع المحور الكلي للمتغير المستقل.

البعد	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية Sig
التشابه التنظيمي	0,641**	0,000
العضوية	0.833**	0,000
الالتزام التنظيمي	0,870**	0,000
الولاء التنظيمي	0,800**	0,000
المواطنة التنظيمية	0,753**	0,000

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل والمحور الكلي جاءت مرتفعة، حيث بلغت (0.641) للتشابه التنظيمي، و(0.833) للعضوية، و(0.870) للالتزام التنظيمي، و(0.800) للولاء التنظيمي، و(0.753) لسلوك المواطنة التنظيمية، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05). وهذا يدل على وجود صدق بنائي مرتفع لأداة الدراسة، مما يؤكد أن الأبعاد الفرعية ترتبط بشكل قوي بالمحور الكلي، ويعزز من صلاحية الأداة لقياس المتغير المدروس.

- ثانيا: الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)

الجدول رقم (11.02): الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)

العبرة	معامل Pearson	القيمة الاحتمالية Sig
--------	---------------	-----------------------

0,000	0,562**	01
0,000	0,738**	02
0,000	0,750**	03
0,000	0,658**	04
0,000	0,729**	05
0,005	0.334**	06
0.000	0.545**	07
0,000	0,623**	08
0,000	0,767**	09
0,000	0.787**	10
0,000	0,800**	11
0,000	0,753**	12
0,000	0,499**	13
0,000	0,811**	14
0,000	0,720**	15
0,000	0,733**	16
0,000	0,800**	17
0,000	0,710**	18
0,000	0,654**	19
0,000	0.559**	20

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss V26.

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية) والمجموع الكلي للمحور قد تراوحت بين (0.334) و(0.811)، وهي معاملات ارتباط جيدة تدل على وجود اتساق داخلي مقبول. كما أن جميع القيم الاحتمالية (Sig) جاءت أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالتها الإحصائية عند مستوى معنوية 5%.

وبناء على ذلك، يمكن استنتاج أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والاتساق الداخلي، مما يعكس فاعلية الأداة في قياس البعد الذي صُممت من أجله، ويعزز من موثوقية هذا الجزء من أداة الدراسة.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات أداة الدراسة مدى موثوقية واستقرار الاستبيان المستخدم في هذه الدراسة. ويدل الثبات على قدرة الأداة على إعطاء نتائج متسقة وغير متناقضة عند إعادة تطبيقها على نفس العينة وتحت نفس الظروف، وللتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS النسخة 26. وقد أسفرت عملية التحليل عن النتائج التالية:

الجدول رقم (12.02): معامل الثبات ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل Alpha Cronbach
المحور الأول: التماثل التنظيمي	30	0,904
المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية	20	0,940
جميع عبارات الاستبيان	50	0,948

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات Spss

يتضح من الجدول رقم (12.02) أن قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) جاءت مرتفعة لجميع محاور أداة الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (التماثل التنظيمي) (0.904)، وهي قيمة مرتفعة تدل على درجة ثبات عالية واتساق داخلي قوي بين عبارات هذا المحور، كما بلغ معامل الثبات للمحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية) (0.940)، وهي قيمة أعلى، مما يشير إلى مستوى عالي جداً من الثبات، ويعكس تجانساً كبيراً بين عبارات هذا المحور وقدرتها على قياس نفس المفهوم بدقة، أما بالنسبة لإجمالي عبارات الاستبيان، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ (0.948)، وهي قيمة مرتفعة جداً، تؤكد أن أداة الدراسة ككل تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية.

وبناء على هذه النتائج، يمكن القول إن الاستبيان يتمتع باتساق داخلي قوي، مما يجعله أداة صالحة وموثوقة لجمع البيانات وتحليلها، ويعزز من مصداقية النتائج التي سيتم التوصل إليها في هذه الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بعد تقديم الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية في المبحث السابق، يتم في هذا المبحث عرض وتحليل وصفي للمتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة، ثم عرض مختلف نتائج الإحصاء الوصفي من خلال تحديد اتجاهات آراء أفراد العينة نحو المتغيرات الدراسية وعبارات الاستبيان، وتحديد العبارات التي حازت على أعلى وأقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

أفراد العينة. بعد ذلك، يتم اختبار الفرضيات المرتبطة بالدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية لتقييم العلاقات بين المتغيرات الدراسية وتحديد ما إذا كانت هذه العلاقات ذات دلالة إحصائية أم لا، وذلك بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

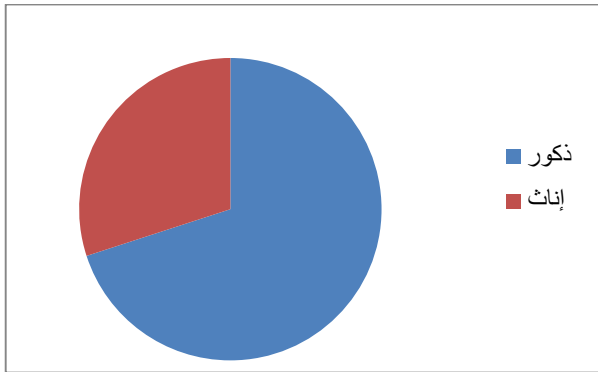
الفرع الأول: عرض وتحليل نتائج المتغيرات الشخصية

سنعرض خصائص عينة الدراسة كما وردت في الاستبيان المرفق في ملاحق الدراسة، حيث اشتملت على المتغيرات التالية: النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، الخبرة، والمسمى الوظيفي.

▪ توزيع أفراد العينة حسب النوع الاجتماعي:

الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب طبيعة النوع الاجتماعي:

الشكل رقم (02.02) توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي



الجدول رقم (13.02): توزيع عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة %
ذكر	49	70,0
أنثى	21	30,0
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

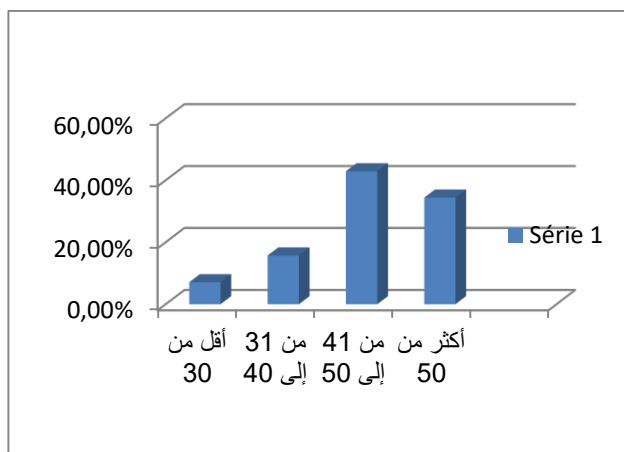
يتضح من النتائج أن نسبة الذكور (70%) تفوق بكثير نسبة الإناث (30%)، وهو ما يعكس الطابع الغالب للمؤسسة محل الدراسة، حيث تنشط في قطاع تقني وميداني (الكهرباء والغاز) يتطلب مجهودا بدنيا وأعمالا ميدانية، ما يفسر ضعف تمثيل الإناث. كما قد يشير هذا التوزيع إلى أن نتائج الدراسة تعبر بدرجة أكبر عن تصورات الذكور، وهو ما ينبغي أخذه بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، خاصة في المتغيرات المرتبطة بالإدراك الوظيفي أو الرضا.

ب. الفئة العمرية: الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الفئة العمرية:

الجدول رقم (14.02): توزيع العينة حسب الفئة العمرية الشكل رقم (03.02): توزيع العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 30	5	7,1

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-



15,7	11	من 31 إلى 40
42,9	30	من 41 إلى 50
34,4	24	أكثر من 50
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

تظهر النتائج هيمنة الفئات العمرية المتقدمة، خاصة فئتي (41-50 سنة) و(أكثر من 50 سنة) بنسبة إجمالية تفوق (77%)، وهو ما يدل على أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على موارد بشرية ذات أعمار متقدمة نسبياً. هذا يعكس الاستقرار الوظيفي وانخفاض معدل دوران العمل، كما يدل على تراكم الخبرات داخل المؤسسة. من جهة أخرى، فإن انخفاض نسبة الشباب (أقل من 30 سنة) قد يشير إلى ضعف التوظيف الجديد أو محدودية تجديد الموارد البشرية، وهو ما قد يؤثر مستقبلاً على الابتكار والتكيف مع التحولات الرقمية.

ت. المستوى التعليمي: الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب طبيعة المستوى التعليمي:

الشكل (02-04): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

الجدول (15.02): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ثانوي أو أقل	6	8,6
شهادة مهنية	6	8,6
شهادة ليسانس	27	38,6
دراسات عليا	31	44,3
المجموع	70	%100

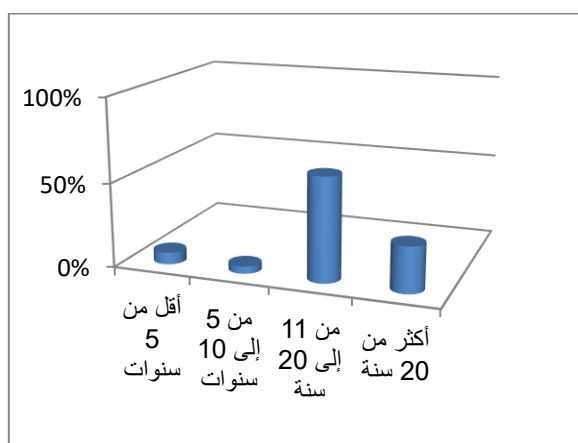
المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على SPSS V26

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهربائي والغاز -عين تيموشنت-

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة من ذوي المستوى التعليمي العالي (ليسانس ودراسات عليا بنسبة تفوق 80%)، وهو مؤشر إيجابي يدل على أن المؤسسة تعتمد على كفاءات علمية مؤهلة. هذا المستوى المرتفع من التعليم يساعد على فهم أفضل لمفاهيم مثل التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي يعزز من دقة الإجابات. كما يمكن أن ينعكس هذا المستوى التعليمي إيجاباً على سلوكيات العمل مثل الالتزام، والانتماء، والمواطنة التنظيمية، نظراً لارتفاع الوعي المهني والتنظيمي لدى العاملين.

ث. الخبرة: الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

الشكل (02-05): توزيع العينة حسب متغير الخبرة



الجدول رقم (16.02): توزيع العينة حسب متغير الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	3	7,1
من 5 إلى 10 سنوات	5	4,3
من 11 إلى 20 سنة	43	61,4
أكثر من 20 سنة	19	27,1
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة يمتلكون خبرة طويلة، حيث تتركز النسبة الأكبر في فئة (11 إلى 20 سنة) تليها (أكثر من 20 سنة). هذا يدل على وجود رصيد مهم من الخبرة داخل المؤسسة، ما يعزز من قدرتهم على تقييم واقع العمل بدقة وموضوعية، كما أن طول مدة الخدمة يرتبط غالباً بارتفاع مستويات الانتماء والولاء التنظيمي، لكنه في المقابل قد يؤدي أحياناً إلى مقاومة التغيير أو انخفاض تقبل الابتكار، وهو ما يمكن أن يؤثر على بعض أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

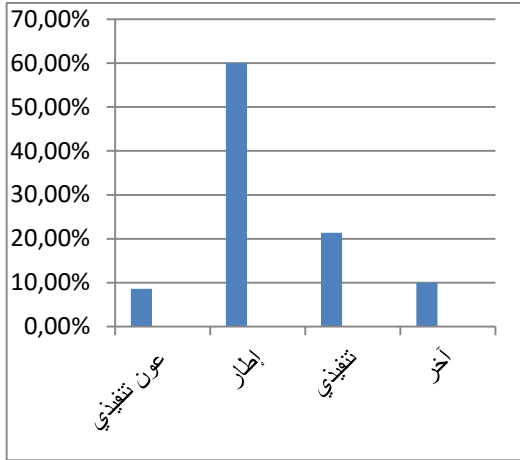
ج. المسمى الوظيفي: الجدول و الشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهربائي والغاز -عين تيموشنت-

الجدول رقم (17.02): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

الشكل رقم (06-02): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى

الوظيفي



المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة %
معاون تنفيذي	6	8,6
إطار	42	60
إطار سامي	15	21,4
آخر	7	10
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على نتائج SPSS V26

بينت النتائج أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى فئة الإطارات (60%) والإطارات السامية (21.4%)، وهو ما يعني أن غالبية المستجوبين يشغلون مناصب إشرافية أو إدارية. هذا يعزز من قيمة البيانات، لأن هذه الفئات تكون أكثر اطلاعاً على سياسات المؤسسة وممارساتها التنظيمية، كما أن تمثيل الأعوان التنفيذيين بنسبة ضعيفة (8.6%) قد يعني أن النتائج تعكس بدرجة أكبر وجهة نظر الفئات العليا، مما قد يحد من تمثيل وجهات نظر المستويات الدنيا داخل المؤسسة.

تعكس خصائص العينة أن الدراسة أجريت على فئة مهنية ناضجة نسبياً، ذات خبرة طويلة ومستوى تعليمي مرتفع، وتشغل في أغلبها مناصب إدارية. هذه الخصائص تعزز من موثوقية النتائج ودقتها، لكنها في الوقت نفسه تشير إلى احتمال وجود نوع من التحيز نحو آراء الفئات الأكثر خبرة والأعلى منصباً، كما أن ضعف تمثيل الفئات الشابة والتنفيذية قد يؤثر على شمولية النتائج، خاصة فيما يتعلق بإدراك جودة الحياة الوظيفية أو التماثل التنظيمي من منظور مختلف الفئات داخل المؤسسة.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة

يهدف هذا العنصر إلى عرض وتحليل البيانات المتعلقة بأفراد العينة واتجاهاتهم نحو المتغيرات المدروسة، وذلك من خلال تحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان، وقياس أهمية كل متغير باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية). كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين من مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة محل الدراسة.

أولاً: قياس المتغير المستقل: التماثل التنظيمي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

لقياس مستوى التماثل التنظيمي في شركة سونلغاز بعين تموشنت، سنعرض فيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحور الأول، مع تحليل كل بعد على حدة.

✓ البعد الأول: التشابه التنظيمي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد التشابه التنظيمي ثم تحليلها.

الجدول رقم (18.02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التشابه التنظيمي

رقم العبارة	المتوسط	المعياري	الانحراف	الترتيب حسب	درجة الإستجابة
قيمي الشخصية وقيم المؤسسة متماثلة إلى حد كبير	3,78	0,6787	2	مرتفعة	
تشابه أهداف المؤسسة مع أهداف المهنة	3,78	0,6570	3	مرتفعة	
التوجهات والمبادئ التي تتبناها المؤسسة قريبة جدا من توجهاتي الشخصية	3,64	0,6378	5	مرتفعة	
رؤية المؤسسة للمستقبل تمثل بالضبط ما أؤمن به	3,64	0,7428	4	مرتفعة	
يوجد توافق بين أفكاري وأفكار زملائي	3,55	0,7149	6	مرتفعة	
سياسات المنظمة تتماشى مع مبادئ الأخلاقية	3,80	0,5798	1	مرتفعة	
البعد الأول: التشابه التنظيمي	3,70	0,4120			مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على نتائج SPSS V26

يتضح من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعد التشابه التنظيمي كانت إيجابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.70)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، والتي تدل على درجة "موافق". وهذا يعكس وجود رضا وموافقة عامة لدى أفراد العينة حول مستوى تطبيق التشابه التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.4120)، وهو ما يشير إلى درجة تقارب وانسجام في إجابات أفراد العينة وعدم وجود تشتت كبير بينها، ولتحليل النتائج بشكل أدق، تم ترتيب العبارات حسب الأهمية كما يلي:

- **المرتبة الأولى:** بلغ المتوسط الحسابي (3.80) بانحراف معياري (0.6787) للعبارة رقم (6)، مما يدل على أن سياسات المؤسسة تتماشى مع المبادئ الأخلاقية للموظفين، وهو ما يعكس توافقاً واضحاً بين الإطار التنظيمي والقيم الشخصية للعاملين .
- **المرتبة الثانية:** بلغ المتوسط الحسابي (3.78) بانحراف معياري (0.6787) للعبارة رقم (1)، مما يشير إلى وجود تشابه كبير بين القيم الشخصية للموظفين وقيم المؤسسة، وهو عنصر أساسي في تعزيز الانتماء التنظيمي .
- **المرتبة الثالثة:** سجلت العبارة رقم (2) متوسطاً حسابياً (3.78) بانحراف معياري (0.6570)، مما يدل على أن أهداف المؤسسة تتقارب بشكل كبير مع الأهداف المهنية للموظفين، وهو ما يعزز دافعيتهم للعمل .
- **المرتبة الرابعة:** بلغ المتوسط الحسابي (3.64) بانحراف معياري (0.7428) للعبارة رقم (4)، مما يشير إلى أن رؤية المؤسسة المستقبلية تتوافق إلى حد معتبر مع قناعات الموظفين، رغم وجود تفاوت نسبي في الاستجابات .
- **المرتبة الخامسة:** حققت العبارة رقم (5) متوسطاً حسابياً (3.64) بانحراف معياري (0.6378)، مما يدل على وجود توافق بين أفكار الزملاء داخل بيئة العمل، وهو ما يعزز مناخ التعاون داخل المؤسسة .
- **المرتبة السادسة:** سجلت العبارة رقم (3) أقل متوسط حسابي (3.55) بانحراف معياري (0.7149)، مما يشير إلى أن مستوى تشابه السياسات التنظيمية مع مبادئ الموظفين موجود لكنه أقل نسبياً مقارنة ببقية العبارات، مع بقاء الاتجاه العام إيجابياً .

مما سبق نستنتج أن بعد التشابه التنظيمي يتمتع بمستوى جيد من التحقق داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث أظهرت أغلب العبارات متوسطات حسابية مرتفعة واتجاهات إيجابية من طرف أفراد العينة. كما أن انخفاض قيم الانحراف المعياري نسبياً يدل على تجانس في آراء الموظفين، وعليه، فإن المؤسسة تتميز بوجود درجة معتبرة من التوافق بين قيمها وأهدافها وسياساتها من جهة، وقيم وأهداف الموظفين من جهة أخرى، مما يعزز التماثل التنظيمي ويساهم في دعم الاستقرار والاندماج داخل بيئة العمل.

✓ البعد الثاني: العضوية (الانتماء التنظيمي)

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد العضوية (الانتماء التنظيمي) ثم تحليلها.

الجدول رقم (19.02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد العضوية

رقم العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	الترتيب حسب	درجة الإيجابية
أرى نفسي كجزء أصيل من الكيان التنظيمي وليس مجرد موظف مؤقت	3,95	0,6240	5	مرتفعة	
أحرص دوماً أن أكون عضواً فعالاً في مؤسستي	4,25	0,4719	1	مرتفعة	
أفتخر بقولي للآخرين أنا موظف بهذه المؤسسة	4,17	0,5639	3	مرتفعة	
نجاح المنظمة يعتبر نجاحاً شخصياً بالنسبة لي	4,14	0,5719	4	مرتفعة	
أعتبر نفسي (عضواً في العائلة) داخل هذه المؤسسة	4,21	0,6570	2	مرتفعة	
انتمائي للمؤسسة لن ينتهي حتى بعد تقاعدي منها	3,82	0,8335	6	مرتفعة	
البعد الثاني: العضوية	4,09	0,4166		مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS V26

يتضح من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعد العضوية كانت إيجابية بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (4.09)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، والتي تشير إلى درجة "موافق". وهذا يعكس وجود رضا وموافقة واضحة لدى أغلبية أفراد العينة حول مستوى الإحساس بالعضوية داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.4166)، وهو ما يدل على تجانس نسبي في إجابات أفراد العينة وتقارب آرائهم حول هذا البعد، وفيما يلي تحليل العبارات حسب ترتيبها:

- **المرتبة الأولى:** بلغ المتوسط الحسابي (4.25) بانحراف معياري (0.4719) للعبارة رقم (2)، مما يدل على أن الموظفين يحرصون دائماً على أن يكونوا أعضاء فاعلين داخل المؤسسة، وهو مؤشر قوي على ارتفاع مستوى الانخراط التنظيمي .
- **المرتبة الثانية:** بلغ المتوسط الحسابي (4.21) بانحراف معياري (0.6570) للعبارة رقم (5)، مما يشير إلى أن الموظف يعتبر نفسه جزءاً من "عائلة تنظيمية" داخل المؤسسة، وهو ما يعكس شعوراً قوياً بالانتماء والاندماج الاجتماعي داخل بيئة العمل .

- **المرتبة الثالثة:** سجلت العبارة رقم (3) متوسطاً حسابياً (4.17) بانحراف معياري (0.5639)، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بالفخر عند التصريح بانتمائهم للمؤسسة، وهو مؤشر على قوة الصورة الذهنية للمؤسسة لدى عمالها .
- **المرتبة الرابعة:** بلغ المتوسط الحسابي (4.14) بانحراف معياري (0.5719) للعبارة رقم (4)، مما يعكس أن الموظفين يعتبرون نجاح المؤسسة نجاحاً شخصياً لهم، وهو ما يعزز الارتباط النفسي بالمؤسسة .
- **المرتبة الخامسة:** حققت العبارة رقم (1) متوسطاً حسابياً (3.95) بانحراف معياري (0.6240)، مما يدل على أن الموظف يرى نفسه جزءاً أصيلاً من الكيان التنظيمي، لكن بدرجة أقل نسبياً مقارنة ببقية العبارات، مع بقاء الاتجاه العام إيجابياً .
- **المرتبة السادسة:** سجلت العبارة رقم (6) متوسطاً حسابياً (3.82) بانحراف معياري (0.8335)، مما يشير إلى أن استمرارية الانتماء حتى بعد التقاعد موجودة ولكن بدرجة أقل، مع وجود تباين أكبر في آراء أفراد العينة حول هذه النقطة .

مما سبق يتضح أن بعد العضوية يتمتع بمستوى مرتفع من التحقق داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث أظهرت معظم العبارات متوسطات حسابية مرتفعة تعكس شعوراً قوياً بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة. كما أن انخفاض قيم الانحراف المعياري نسبياً يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وعليه، فإن الموظفين في المؤسسة محل الدراسة يشعرون بدرجة عالية من العضوية التنظيمية، حيث ينظرون إلى أنفسهم كجزء من المؤسسة، ويعتبرون نجاحها نجاحاً شخصياً لهم، مما يعزز من قوة التماثل التنظيمي داخلها.

✓ البعد الثالث: الالتزام التنظيمي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الالتزام التنظيمي ثم تحليلها.

الجدول رقم (20.02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعـد الالتزام التنظيمي

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية	الترتيب حسب	درجة الاستجابة
أفتخر عندما أخبر الآخرين بأنني جزء من هذه المؤسسة	4,08	0,5580	2		مرتفعة
التزم باحترام سياسات وإجراءات العمل في المؤسسة	4,22	0,4559	1		مرتفعة
أصبحت المؤسسة جزءاً من هويتي الشخصية	3,90	0,7253	4		مرتفعة

مرتفعة	6	0,8235	3,60	مشكلات المؤسسة هي مشكلاتي الشخصية
مرتفعة	3	0,6537	3,91	أرى أن البقاء في مؤسستي هو الخيار الأفضل بالنسبة لي في الوقت الحالي
مرتفعة	5	0,8038	3,61	مستعد لقضاء بقية حياتي المهنية بهذه المؤسسة
مرتفعة		0,4440	3,89	البعد الثالث: الالتزام التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS V26

يتضح من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعد الالتزام التنظيمي كانت إيجابية بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.89)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، والتي تشير إلى درجة "موافق". وهذا يعكس وجود اهتمام وموافقة عامة من طرف أفراد العينة على مظاهر الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.4440)، وهو ما يدل على تجانس نسبي في إجابات أفراد العينة وتقارب آرائهم حول هذا البعد، وفيما يلي تحليل العبارات حسب الترتيب:

- **المرتبة الأولى:** بلغ المتوسط الحسابي (4.22) بانحراف معياري (0.4559) للعبارة رقم (2)، مما يدل على أن الموظفين يلتزمون باحترام سياسات وإجراءات العمل داخل المؤسسة بدرجة عالية، وهو مؤشر قوي على الانضباط التنظيمي .
- **المرتبة الثانية:** بلغ المتوسط الحسابي (4.08) بانحراف معياري (0.5580) للعبارة رقم (1)، مما يشير إلى افتخار الموظف بانتمائه إلى المؤسسة، وهو ما يعكس ارتباطاً نفسياً إيجابياً بها .
- **المرتبة الثالثة:** سجلت العبارة رقم (5) متوسطاً حسابياً (3.91) بانحراف معياري (0.6537)، مما يدل على أن الموظف يعتبر بقاءه في المؤسسة الخيار الأفضل في الوقت الحالي، وهو مؤشر على رضا وظيفي نسبي .
- **المرتبة الرابعة:** بلغ المتوسط الحسابي (3.90) بانحراف معياري (0.7253) للعبارة رقم (3)، مما يعكس أن المؤسسة أصبحت جزءاً من هوية الموظف الشخصية، رغم وجود تباين متوسط في الآراء .
- **المرتبة الخامسة:** حققت العبارة رقم (6) متوسطاً حسابياً (3.61) بانحراف معياري (0.8038)، مما يدل على استعداد أقل نسبياً لدى الموظفين لقضاء بقية حياتهم المهنية في المؤسسة، مع وجود تشتت ملحوظ في الإجابات .
- **المرتبة السادسة:** سجلت العبارة رقم (4) أقل متوسط حسابي (3.60) بانحراف معياري (0.8235)، مما يشير إلى أن درجة اعتبار مشكلات المؤسسة مشكلات شخصية للموظف ما تزال محدودة نسبياً، مع وجود اختلاف واضح بين أفراد العينة في هذا الرأي .

بناء على النتائج المتحصل عليها، يتضح أن بعد الالتزام التنظيمي يتمتع بمستوى متوسط إلى مرتفع داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث أظهرت معظم العبارات اتجاهات إيجابية تعكس التزاماً مقبولاً لدى الموظفين بسياسات المؤسسة وانتماءهم لها، كما أن انخفاض الانحراف المعياري نسبياً في أغلب العبارات يدل على تقارب في آراء أفراد العينة، رغم وجود بعض التباين في العبارات ذات البعد العاطفي العميق (مثل التضحية طويلة المدى أو اعتبار مشكلات المؤسسة مشكلات شخصية)، وعليه، يمكن القول إن الالتزام التنظيمي موجود بشكل جيد داخل المؤسسة، لكنه يختلف في شدته حسب طبيعة كل بعد من أبعاده (السلوكي، العاطفي، والاستمراري).

✓ البعد الرابع: الولاء التنظيمي

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد الولاء التنظيمي ثم تحليلها.

الجدول رقم (21.02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الولاء التنظيمي

رقم العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية	الترتيب حسب	درجة الاستجابة
لن أغير مؤسستي مهما كانت الفرص متاحة	3,34	1,0479	6		متوسطة
أعمل بكل حد لتحقيق أهداف مؤسستي	4,07	0,6213	2		مرتفعة
صورة المؤسسة في المجتمع تمثلني أنا شخصياً	3,70	0,7091	5		مرتفعة
أدافع عن مؤسستي دائماً أمام الآخرين لصورتها المثالية عندي	3,98	0,5514	3		مرتفعة
أفتخر بالتحدث عن إنجازات المؤسسة علناً وأدافع عنها	3,92	0,6664	4		مرتفعة
أبدل قصارى جهدي لضمان استمرار نجاح المنظمة	4,11	0,6265	1		مرتفعة
البعد الرابع: الولاء التنظيمي	3,85	0,5038			مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS V26

يتضح من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع العبارات المتعلقة ببعد الولاء التنظيمي كانت إيجابية بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.85)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، والتي تشير إلى درجة "موافق". وهذا يعكس وجود رضا وموافقة عامة لدى أغلبية أفراد العينة حول مستوى الولاء التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.5038)، وهو ما يدل على وجود تقارب نسبي في إجابات أفراد العينة مع بعض التباين المحدود، وفيما يلي تحليل العبارات حسب الترتيب:

- **المرتبة الأولى:** بلغ المتوسط الحسابي (4.11) بانحراف معياري (0.6265) للعبارة رقم (6)، مما يدل على أن الموظفين يبذلون قصارى جهدهم لضمان استمرار نجاح المؤسسة، وهو مؤشر قوي على الولاء السلوكي والمهني .
 - **المرتبة الثانية:** بلغ المتوسط الحسابي (4.07) بانحراف معياري (0.6213) للعبارة رقم (2)، مما يشير إلى أن الموظفين يعملون بجد لتحقيق أهداف المؤسسة، وهو ما يعكس التزامًا عمليًا عاليًا تجاه العمل .
 - **المرتبة الثالثة:** سجلت العبارة رقم (4) متوسطًا حسابيًا (3.98) بانحراف معياري (0.5514)، مما يدل على أن الموظفين يدافعون عن المؤسسة أمام الآخرين، وهو مؤشر على ولاء عاطفي إيجابي وصورة ذهنية جيدة للمؤسسة .
 - **المرتبة الرابعة:** بلغ المتوسط الحسابي (3.92) بانحراف معياري (0.6664) للعبارة رقم (5)، مما يعكس افتخار الموظف بالتحدث عن إنجازات المؤسسة والدفاع عنها، وهو ما يعزز صورة الانتماء التنظيمي .
 - **المرتبة الخامسة:** حققت العبارة رقم (3) متوسطًا حسابيًا (3.70) بانحراف معياري (0.7091)، مما يدل على أن صورة المؤسسة في المجتمع ترتبط بصورة الموظف الشخصية بدرجة متوسطة، مع وجود تباين في الآراء .
 - **المرتبة السادسة:** سجلت العبارة رقم (1) أقل متوسط حسابي (3.34) بانحراف معياري (1.0479)، مما يشير إلى أن استعداد الموظف لتغيير المؤسسة رغم الفرص المتاحة ليس مرتفعًا، مع وجود تشتت كبير في الإجابات، ما يدل على اختلاف واضح في مواقف أفراد العينة تجاه هذا البعد الاستمراري للولاء .
- مما سبق يتبين أن بعد الولاء التنظيمي يتمتع بمستوى متوسط إلى جيد داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث أظهرت أغلب العبارات اتجاهات إيجابية تعكس وجود ولاء مهني وسلوكي لدى الموظفين، يتمثل في بذل الجهد والدفاع عن المؤسسة والافتخار بالانتماء إليها، في المقابل، أظهرت بعض العبارات المتعلقة بالولاء الاستمراري (مثل عدم التفكير في تغيير المؤسسة) مستوى أقل وتشتتًا أكبر، مما يشير إلى أن الولاء التنظيمي ليس متجانسًا في جميع أبعاده، وعليه، يمكن القول إن الولاء التنظيمي حاضر بشكل جيد داخل المؤسسة، لكنه يظل أقوى في البعد السلوكي والعاطفي مقارنة بالبعد الاستمراري.

✓ البعد الخامس: سلوك المواطنة التنظيمية

سوف يتم عرض نتائج العبارات التي تقيس بعد سلوك المواطنة التنظيمية ثم تحليلها.

الجدول رقم (22.02): قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد سلوك المواطنة التنظيمية

رقم العبارة	المتوسط	المعياري	الانحراف	الأهمية	الترتيب حسب	درجة الإستجابة
-------------	---------	----------	----------	---------	-------------	----------------

مرتفعة	3	0,4338	4,01	أقبل المهام الإضافية المؤقتة عندما تكون المنظمة في ضغط عمل كبير
مرتفعة	1	0,6537	4,08	أقترح أفكارا ومبادرات لتحسين العمل دون انتظار مكافأة
مرتفعة	5	0,6732	3,84	أطوع لتمثيل المنظمة في الندوات أو المعارض الخارجية عند الحاجة
مرتفعة	2	0,5639	4,02	أساعد زملائي في إنجاز مهامهم حتى لو لم يطلب مني أحد ذلك
مرتفعة	4	0,7003	3,87	ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات التنظيمية حتى لو كانت اختيارية
مرتفعة	6	0,7505	3,75	أجنب أخذ إجازات أو راحات إضافية بدون مبرر قوي
مرتفعة		0,4250	3,93	البعد الخامس: سلوك المواطن التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات SPSS V26

يظهر من الجدول أن اتجاهات أفراد العينة نحو جميع العبارات المتعلقة بسلوك المواطن التنظيمية كانت إيجابية بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.93)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، والتي تشير إلى درجة "موافق". وهذا يعكس وجود رضا وموافقة عامة لدى أفراد العينة حول مستوى ممارسة سلوك المواطن التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.4250)، وهو ما يدل على تقارب إجابات أفراد العينة وانخفاض التشتت بينها، مما يعكس تجانساً نسبياً في الآراء، وفيما يلي تحليل العبارات حسب الترتيب:

- **المرتبة الأولى:** بلغ المتوسط الحسابي (4.08) بانحراف معياري (0.6537) للعبارة رقم (2)، مما يدل على أن الموظفين يقترحون أفكاراً ومبادرات لتحسين العمل دون انتظار مقابل، وهو مؤشر قوي على السلوك التطوعي والإبداعي داخل المؤسسة .
- **المرتبة الثانية:** بلغ المتوسط الحسابي (4.02) بانحراف معياري (0.5639) للعبارة رقم (4)، مما يشير إلى أن الموظفين يساعدون زملاءهم في أداء مهامهم حتى دون طلب، وهو ما يعكس روح التعاون والتكافل داخل بيئة العمل .
- **المرتبة الثالثة:** سجلت العبارة رقم (1) متوسطاً حسابياً (4.01) بانحراف معياري (0.4338)، مما يدل على تقبل الموظفين للمهام الإضافية المؤقتة عند ضغط العمل، وهو مؤشر على المرونة والاستعداد لتحمل المسؤولية .

• **المرتبة الرابعة:** بلغ المتوسط الحسابي (3.87) بانحراف معياري (0.7003) للعبارة رقم (5)، مما يعكس التزام الموظفين بحضور الاجتماعات والفعاليات التنظيمية حتى وإن كانت اختيارية، مع وجود تباين نسبي في الاستجابات .

• **المرتبة الخامسة:** حققت العبارة رقم (3) متوسطاً حسابياً (3.83) بانحراف معياري (0.6732)، مما يدل على تطوع الموظفين لتمثيل المؤسسة في الندوات والمعارض عند الحاجة، وهو مؤشر إيجابي لكنه أقل نسبياً مقارنة ببقية السلوكيات .

• **المرتبة السادسة:** سجلت العبارة رقم (6) متوسطاً حسابياً (3.75) بانحراف معياري (0.7505)، مما يشير إلى أن تجنب أخذ الإجازات أو الراحة دون مبرر قوي موجود بدرجة متوسطة، مع وجود تباين في آراء أفراد العينة حول هذا السلوك .

بناء على النتائج، يتضح أن سلوك المواطنة التنظيمية يتمتع بمستوى جيد داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث أظهرت العبارات اتجاهات إيجابية تعكس وجود سلوكيات تطوعية إيجابية مثل مساعدة الزملاء، واقتراح الأفكار، وتقبل المهام الإضافية، كما أن انخفاض الانحراف المعياري العام يدل على تجانس آراء أفراد العينة، مما يعزز موثوقية النتائج، وعليه، يمكن القول إن المؤسسة تتمتع بمستوى مقبول من سلوك المواطنة التنظيمية، مما يساهم في تحسين الأداء وتعزيز التعاون داخل بيئة العمل.

ثانيا: قياس المتغير التابع: جودة الحياة الوظيفية:

لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية في شركة سونلغاز بعين تموشنت، سنعرض فيما يلي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني، مع تحليل كل عبارة على حدة.

الجدول رقم (23.02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الموافقة
انا راض عن جودة حياتي الوظيفية في المؤسسة .	3,8857	,69246	3	مرتفعة
هناك توازن جيد بين حياتي العملية و حياتي الشخصية.	3,7429	,81090	6	مرتفعة
بيئة العمل تساعدني على تقليل الضغط النفسي و الاجهاد.	3,3571	,96362	17	متوسطة
لدي فرص حقيقية للتطور المهني و الترقية داخل المؤسسة	3,6286	,83703	11	مرتفعة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

مرتفعة	9	,82920	3,6714	الاجر والحوافز التي اتلقاها عادلة ومناسبة لمؤهلاتي وجهودي.
مرتفعة	1	,55280	4,1143	العلاقات مع زملائي في العمل إيجابية و تعاونية .
مرتفعة	8	,80114	3,7143	أشارك في اتخاذ القرارات لتي تؤثر مباشرة على عملي.
مرتفعة	4	,72803	3,8571	المؤسسة تهتم بصحتي الجسدية والنفسية (برامج صحية، راحة).
مرتفعة	13	1,031	3,4714	ساعات العمل مرنة و مناسبة لحياتي الشخصية.
مرتفعة	14	,94365	3,4714	احصل على تدريب وتطوير مستمر يساعدني على النمو المهني.
مرتفعة	15	,94310	3,4571	المؤسسة تقدر جهودي و تعترف بانجازاتي (ماديا و معنويا).
مرتفعة	7	,83269	3,7286	لدي الحافز والحماس للحضور الى العمل يوميا .
مرتفعة	2	,69022	4,0429	ظروف العمل المادية (مكتب،أدوات تهوية) مريحة وملائمة.
مرتفعة	16	1,070	3,4286	سياسات الاجازات والعطل كافية ومرنة.
مرتفعة	10	,83468	3,6429	لدي استقلالية كافية في أداء مهامي دون تدخل زائد.
متوسطة	19	,99106	3,3429	المؤسسة توفر الدعم اللازم عند مواجهة صعوبات شخصية او عائلية.
مرتفعة	12	,92761	3,5429	مستوى الإرهاق والتعب الناتج عن العمل معقول وقابل للتحمل.
متوسطة	20	1,1053	3,1000	احصل على تعويضات مالية مقابل عملي الإضافي.
متوسطة	18	1,0220	3,3571	يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.
مرتفعة	5	,71497	3,8429	توفر المؤسسة شروط السلامة للعاملين.
مرتفعة		,59954	3,6200	جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من الجدول رقم (23.02) أن اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات محور جودة الحياة الوظيفية جاءت إيجابية بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.6200)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي (من 3.40 إلى أقل من 4.20)، مما يدل على درجة موافقة "مرتفعة". كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.59954)، وهو ما يشير إلى وجود درجة جيدة من التجانس بين إجابات أفراد العينة مع تباين محدود نسبيا، ولتحليل النتائج ، تم ترتيب العبارات حسب الأهمية كما يلي:

- **المرتبة الأولى** كانت للعبارة: "العلاقات مع زملائي في العمل إيجابية وتعاونية"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.1143) وانحراف معياري (0.55280)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على وجود مناخ اجتماعي إيجابي داخل المؤسسة قائم على التعاون والانسجام بين العاملين .
- **المرتبة الثانية** جاءت للعبارة: "ظروف العمل المادية (مكتب، أدوات، تهوية) مريحة وملائمة"، بمتوسط حسابي (4.0429) وانحراف معياري (0.69022)، مما يعكس رضا العاملين عن البيئة المادية للعمل وتوفر الظروف المناسبة لأداء المهام .
- **المرتبة الثالثة** كانت للعبارة: "أنا راض عن جودة حياتي الوظيفية في المؤسسة"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.8857) وانحراف معياري (0.69246)، وهو ما يشير إلى وجود مستوى مرتفع من الرضا العام عن الحياة الوظيفية داخل المؤسسة .
- **المرتبة الرابعة** جاءت للعبارة: "المؤسسة تهتم بصحتي الجسدية والنفسية (برامج صحية، راحة)"، بمتوسط حسابي (3.8571) وانحراف معياري (0.72803)، مما يدل على إدراك العاملين لاهتمام المؤسسة بجوانب الصحة والرعاية المهنية .
- **المرتبة الخامسة** كانت للعبارة: "توفر المؤسسة شروط السلامة للعاملين"، بمتوسط حسابي (3.8429) وانحراف معياري (0.71497)، مما يعكس شعور الموظفين بوجود مستوى جيد من الأمن والسلامة داخل بيئة العمل .
- **المرتبة السادسة** جاءت للعبارة: "هناك توازن جيد بين حياتي العملية وحياتي الشخصية"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.7429) وانحراف معياري (0.81090)، وهو ما يشير إلى وجود درجة مقبولة من التوازن بين العمل والحياة الخاصة .
- **المرتبة السابعة** كانت للعبارة: "لدي الحافز والحماس للحضور إلى العمل يومياً"، بمتوسط حسابي (3.7286) وانحراف معياري (0.83269)، مما يعكس مستوى جيداً من الدافعية والانتماء للعمل .
- **المرتبة الثامنة** جاءت للعبارة: "أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على عملي"، بمتوسط حسابي (3.7143) وانحراف معياري (0.80114)، مما يدل على وجود مشاركة نسبية للعاملين في القرارات المرتبطة بمهامهم .
- **المرتبة التاسعة** كانت للعبارة: "الأجر والحوافز التي ألقاها عادلة ومناسبة لمؤهلاتي وجهودي"، بمتوسط حسابي (3.6714) وانحراف معياري (0.82920)، وهو ما يشير إلى رضا نسبي عن نظام الأجور والحوافز داخل المؤسسة .

- المرتبة العاشرة جاءت للعبارة "لدي استقلالية كافية في أداء مهامتي دون تدخل زائد"، بمتوسط حسابي (3.6429) وانحراف معياري (0.83468)، مما يعكس وجود هامش مقبول من الاستقلالية المهنية .
- المرتبة الحادية عشرة كانت للعبارة "لدي فرص حقيقية للتطور المهني والترقية داخل المؤسسة"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.6286) وانحراف معياري (0.83703)، مما يدل على توفر فرص نمو مهني بدرجة مرتفعة نسبياً .
- المرتبة الثانية عشرة جاءت للعبارة "مستوى الإرهاق والتعب الناتج عن العمل معقول وقابل للتحمل"، بمتوسط حسابي (3.5429) وانحراف معياري (0.92761)، مما يشير إلى أن ضغوط العمل تعتبر ضمن الحدود المقبولة نسبياً .
- المرتبة الثالثة عشرة كانت للعبارة "ساعات العمل مرنة ومناسبة لحياتي الشخصية"، بمتوسط حسابي (3.4714) وانحراف معياري (1.031)، مما يعكس مستوى متوسطاً يميل إلى الارتفاع فيما يخص مرونة ساعات العمل .
- المرتبة الرابعة عشرة جاءت للعبارة "أحصل على تدريب وتطوير مستمر يساعدني على النمو المهني"، بمتوسط حسابي (3.4714) وانحراف معياري (0.94365)، مما يدل على وجود اهتمام نسبي بالتكوين والتطوير المهني .
- المرتبة الخامسة عشرة كانت للعبارة "المؤسسة تقدر جهودي وتعترف بإنجازاتي (مادياً ومعنوياً)"، بمتوسط حسابي (3.4571) وانحراف معياري (0.94310)، مما يشير إلى وجود مستوى متوسط من التقدير والتحفيز المعنوي .
- المرتبة السادسة عشرة جاءت للعبارة "سياسات الإجازات والعطل كافية ومرنة"، بمتوسط حسابي (3.4286) وانحراف معياري (1.070)، مما يعكس رضا متوسطاً نسبياً عن نظام الإجازات .
- المرتبة السابعة عشرة كانت للعبارة "بيئة العمل تساعدني على تقليل الضغط النفسي والإجهاد"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.3571) وانحراف معياري (0.96362)، وبدرجة موافقة متوسطة، مما يدل على أن بيئة العمل لا تزال تحتاج إلى تحسين أكبر فيما يتعلق بتخفيف الضغوط المهنية .
- المرتبة الثامنة عشرة جاءت للعبارة "يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة"، بمتوسط حسابي (3.3571) وانحراف معياري (1.0220)، وبدرجة موافقة متوسطة، مما يشير إلى وجود بعض التحفظات لدى العاملين حول عدالة نظام المكافآت .
- المرتبة التاسعة عشرة كانت للعبارة "المؤسسة توفر الدعم اللازم عند مواجهة صعوبات شخصية أو عائلية"، بمتوسط حسابي (3.3429) وانحراف معياري (0.99106)، مما يعكس مستوى متوسطاً من الدعم الاجتماعي والإنساني المقدم للعاملين .

- المرتبة العشرون جاءت للعبارة: "أحصل على تعويضات مالية مقابل عملي الإضافي"، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.1000) وانحراف معياري (1.1053)، وبدرجة موافقة متوسطة، مما يدل على أن التعويض عن العمل الإضافي يعد من أضعف الجوانب المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة .

وتشير النتائج إجمالاً إلى أن جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة تتميز بوجود علاقات عمل إيجابية وظروف مادية مناسبة ومستوى جيد من الرضا الوظيفي، في حين لا تزال بعض الجوانب المتعلقة بالدعم النفسي، وعدالة المكافآت، والتعويضات المالية، والتخفيف من الضغوط المهنية بحاجة إلى مزيد من التحسين والتطوير.

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرع الأول: اختبار الفرضيات

أولاً: اختبار صحة الفرضية الأولى: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الأولى والتي كانت كالتالي:

" يوجد مستوى مرتفع للتمائل التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تيموشنت "

باستخدام برنامج **Spss** تمكننا من حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المحاور الأول كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (24.02) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التماثل التنظيمي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التشابه التنظيمي	3,7024	,4120	مرتفع
العضوية	4,0952	,4166	مرتفع
الالتزام التنظيمي	3,8905	,4440	مرتفع
الولاء التنظيمي	3,8571	,5038	مرتفع
المواطنة التنظيمية	3,9333	,4250	مرتفع
التمائل التنظيمي	3,8957	,3442	مرتفع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات **Spss V2**

من خلال الجدول رقم (23.02) يتضح أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو متغير التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة جاءت إيجابية بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للتماثل التنظيمي (3.8957)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي الممتدة من (3.40) إلى أقل من (4.20)، والتي تدل على درجة موافقة مرتفعة. كما بلغ

الانحراف المعياري العام (0.3442)، وهو ما يشير إلى وجود درجة عالية من التجانس والتقارب في آراء أفراد العينة وعدم وجود تباين كبير بينهم تجاه هذا المتغير.

وتعكس هذه النتيجة وجود مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة، بما يعني أن العاملين يشعرون بالانتماء والارتباط بالمؤسسة، ويتبنون أهدافها وقيمها بصورة إيجابية، الأمر الذي يسهم في تعزيز الاستقرار التنظيمي ورفع مستوى الأداء والتعاون داخل بيئة العمل.

أما بالنسبة لترتيب الأبعاد حسب الأهمية، فقد جاء بعد العضوية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.0952) وانحراف معياري (0.4166)، وبدرجة موافقة مرتفعة، مما يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة عالية من الإحساس بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة، ويشعرون بأنهم جزء مهم من التنظيم، وهو ما يعكس وجود بيئة تنظيمية داعمة تعزز روح الجماعة والتفاعل الإيجابي بين العاملين.

في المرتبة الثانية جاء بعد المواطنة التنظيمية بمتوسط حسابي (3.9333) وانحراف معياري (0.4250)، مما يشير إلى أن العاملين يميلون إلى إظهار سلوكيات إيجابية تتجاوز حدود الواجبات الرسمية، مثل التعاون والمبادرة والمساهمة في تحسين العمل، وهو ما يعزز فعالية المؤسسة وتحقيق أهدافها.

أما المرتبة الثالثة فقد كانت لبعء الالتزام التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ (3.8905) وانحراف معياري (0.4440)، وهو ما يدل على وجود مستوى مرتفع من التزام العاملين بالمؤسسة واستعدادهم للاستمرار فيها وبذل الجهود لتحقيق أهدافها. وجاء بعد الولاء التنظيمي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.8571) وانحراف معياري (0.5038)، مما يعكس تمتع العاملين بدرجة جيدة من الولاء والانتماء للمؤسسة وحرصهم على الحفاظ على سمعتها ومصالحها.

أما المرتبة الأخيرة فقد كانت لبعء التشابه التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ (3.7024) وانحراف معياري (0.4120)، ورغم احتلاله المرتبة الأخيرة إلا أنه جاء بدرجة موافقة مرتفعة، مما يشير إلى وجود توافق نسبي بين قيم وأهداف العاملين وقيم وأهداف المؤسسة، غير أن هذا البعد يحتاج إلى مزيد من التعزيز مقارنة ببقية الأبعاد الأخرى.

وبصفة عامة، تؤكد النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من التماثل التنظيمي، وهو ما ينعكس إيجاباً على استقرار العاملين وتعزيز انتمائهم واندماجهم داخل بيئة العمل، وبالتالي يمكن اعتبار الفرضية الرئيسية الأولى مقبولة في ضوء النتائج المتوصل إليها.

ولتأكيد صحة الفرضية الأولى إحصائياً سنقوم باستخدام اختبار (T) (One-Sample-T-test) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط العام للإجابات المتوسط الإجمالي لفقرات المحور الأول مع المتوسط الفرضي (3) عند مستوى دلالة 0.05 وفقاً لبرنامج SPSS. والجدول التالي يبين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (25.02): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط إجابات المحور الأول مع المتوسط الفرضي

One-Sample Test						
	Test Value =3					
	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطات	مستوى الثقة 95%	
					القيمة الدنيا	القيمة القصوى
التماثل التنظيمي	21,772	69	,000	0,89571	0,8136	0,9778

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من الجدول رقم (24.02) الخاص باختبار (T) للعينة الواحدة أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة حول محور التماثل التنظيمي يختلف معنوياً عن المتوسط الفرضي المعتمد في الدراسة والبالغ (3)، والذي يمثل مستوى الحياد في مقياس ليكارت الخماسي.

حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (21.772)، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على وجود فرق جوهري بين المتوسط الحسابي الفعلي والمتوسط الفرضي. كما بلغت درجة الحرية (69)، وهو ما يتناسب مع حجم العينة المعتمد في الدراسة. أما مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) فقد بلغ (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن الفروق ذات دلالة إحصائية، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تفيد بوجود مستوى مرتفع من التماثل التنظيمي لدى أفراد العينة.

كما بلغ الفرق بين المتوسطات (0.89571)، وهو فرق موجب، مما يعني أن المتوسط الحسابي الفعلي لإجابات أفراد العينة كان أعلى من المتوسط الفرضي، الأمر الذي يعكس اتجاهات إيجابية لدى العاملين نحو التماثل التنظيمي داخل المؤسسة.

وبالنسبة لفترة الثقة عند مستوى (95%)، فقد تراوحت بين القيمة الدنيا (0.8136) والقيمة القصوى (0.9778)، وهي قيم موجبة بالكامل، مما يعزز موثوقية النتائج ويؤكد أن الفارق الحقيقي بين المتوسط الفعلي والمتوسط الفرضي ليس ناتجاً عن الصدفة الإحصائية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

وتشير هذه النتائج بصفة عامة إلى أن العاملين داخل المؤسسة يتمتعون بمستوى مرتفع من التماثل التنظيمي، حيث يشعرون بالانتماء والالتزام والولاء تجاه المؤسسة، إضافة إلى وجود درجة جيدة من الاندماج والتوافق مع قيمها وأهدافها، وهو ما ينعكس إيجاباً على استقرارهم النفسي والمهني وعلى فعالية الأداء التنظيمي داخل المؤسسة.

مما سبق نثبت صحة الفرضية الأولى بمعنى:

"يوجد مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت".

ثانياً: اختبار صحة الفرضية الثانية: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثانية والتي كانت كالتالي:

"يوجد مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تموشنت"

باستخدام برنامج Spss تمكنا من حساب المتوسطات الحساب العام والانحراف المعياري العام للمحور الثاني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (26.02): المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للمحور الثاني

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
جودة الحياة الوظيفية	3,6200	59954,	مرتفعة

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من نتائج الجدول أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات جودة الحياة الوظيفية جاءت إيجابية بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.6200)، وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي الممتدة من (3.40) إلى أقل من (4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة استجابة "مرتفعة". ويعكس ذلك وجود مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة من وجهة نظر العاملين.

كما بلغ الانحراف المعياري العام (0.59954)، وهو ما يدل على وجود درجة جيدة من التقارب والتجانس بين إجابات أفراد العينة، وعدم وجود تباين كبير في آرائهم تجاه هذا المحور.

وللتأكد من دلالة هذه النتائج إحصائياً، تم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني مع المتوسط الفرضي المقدّر بـ(3)، باعتباره يمثل مستوى الحياد في مقياس ليكرت الخماسي.

الجدول رقم (27.02): اختبار (T) للعينة الواحدة لمقارنة متوسط إجابات المحور الثاني مع المتوسط الفرضي

One –Sample–Test						
	Test value=3					
	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	الفرق بين المتوسطات	مستوي الثقة 95%	
					القيمة الدنيا	القيمة القصوى
جودة الحياة الوظيفية	8,652	69	,000	0 ,62000	0,4770	0,7630

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss v 26

أظهرت النتائج أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (8.652)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، مما يدل على وجود فرق جوهري بين المتوسط الحسابي الفعلي والمتوسط الفرضي. كما بلغت درجة الحرية (69)، وهو ما يتوافق مع حجم العينة المعتمد في الدراسة.

أما مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) فقد بلغ (0.000)، وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطين، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة.

كما بلغ الفرق بين المتوسط الحسابي العام والمتوسط الفرضي (0.62000)، وهو فرق موجب يقع ضمن المجال [0.7630 – 0.4770] عند مستوى ثقة (95%)، مما يؤكد أن المتوسط الفعلي لإجابات أفراد العينة يفوق المتوسط الفرضي المعتمد في الاختبار.

وتشير هذه النتائج بصفة عامة إلى أن العاملين في مؤسسة سونلغاز بعين تيموشنت يتمتعون بمستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية، ويتجلى ذلك في رضاهم النسبي عن ظروف العمل، والعلاقات المهنية، ومستوى السلامة، والدعم التنظيمي، وبيئة العمل بشكل عام.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية الثانية للدراسة مقبولة، والتي مفادها:

"يوجد مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز بعين تيموشنت".

ثالثاً: اختبار الفرضية الثالثة: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الثالثة والتي كانت كالتالي:

"توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت".

وبما أن اختبار فرضيات الدراسة يتم عند مستوى الدلالة (0.05) المعتمد من طرف الباحثين، فإنه من الضروري إعادة صياغة الفرضية في شكل فرضيات إحصائية تتمثل في الفرضية الصفرية والفرضية البديلة كما يلي:

• **H0** لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (5%)

• **H1** توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (5%)

وللتأكد من صحة الفرضية الأساسية للدراسة، سيتم الاعتماد على دراسة العلاقة الارتباطية بين التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة وجودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28.02): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية

المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية		البعد
0,415*	معامل الارتباط بيرسون	التشابه التنظيمي
0,000	مستوى الدلالة	
70	N	
0,416*	معامل الارتباط بيرسون	العضوية
0,000	مستوى الدلالة	
70	N	
0,507*	معامل الارتباط بيرسون	الالتزام التنظيمي
0,000	مستوى الدلالة	
70	N	
0,466*	معامل الارتباط بيرسون	الولاء التنظيمي
0,000	مستوى الدلالة	
70	N	
0,523*	معامل الارتباط بيرسون	المواطنة التنظيمية

0,000	مستوى الدلالة	المتغير المستقل: التماثل التنظيمي
70	N	
0,623*	معامل الارتباط بيرسون	
0,000	مستوى الدلالة	
70	N	

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

يتضح من خلال الجدول رقم (27.02) الخاص بنتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت، حيث جاءت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة، كما أن مستويات الدلالة الإحصائية لجميع الأبعاد بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، مما يدل على معنوية العلاقات الإحصائية بين المتغيرات محل الدراسة. فبالنسبة لبعد التشابه التنظيمي، بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.415)، وهي علاقة طردية متوسطة القوة، مما يشير إلى أنه كلما زاد مستوى التشابه والتوافق بين قيم وأهداف العاملين وقيم وأهداف المؤسسة، ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.

أما بعد العضوية فقد بلغ معامل الارتباط (0.416)، وهي أيضاً علاقة طردية متوسطة، وتعكس أن شعور العاملين بالانتماء والاندماج داخل المؤسسة يساهم بشكل إيجابي في تحسين جودة حياتهم الوظيفية. وفيما يتعلق ببعد الالتزام التنظيمي، فقد سجل معامل ارتباط قدره (0.507)، وهي علاقة طردية قوية نسبياً، مما يدل على أن ارتفاع مستوى التزام العاملين بالمؤسسة يرتبط بتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، باعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر رضا واستقراراً داخل بيئة العمل.

أما بعد الولاء التنظيمي فقد بلغ معامل الارتباط (0.466)، وهي علاقة طردية متوسطة إلى قوية، وتشير إلى أن زيادة ولاء العاملين للمؤسسة ينعكس إيجاباً على إدراكهم لجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.

كما جاء بعد المواطنة التنظيمية في المرتبة الأولى من حيث قوة العلاقة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.523)، وهي علاقة طردية قوية نسبياً، مما يدل على أن سلوكيات التعاون والمبادرة والمشاركة الإيجابية التي يبديها العاملون داخل المؤسسة تساهم بدرجة كبيرة في تعزيز جودة الحياة الوظيفية.

أما بالنسبة للمتغير المستقل الكلي التماثل التنظيمي، فقد بلغ معامل ارتباط بيرسون مع جودة الحياة الوظيفية (0.623)، وهي علاقة طردية قوية نسبياً، مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي داخل المؤسسة، تحسن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين.

وبصفة عامة، تؤكد هذه النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده المختلفة وجودة الحياة الوظيفية، وهو ما يعني أن تعزيز الانتماء والولاء والالتزام والمواطنة التنظيمية داخل المؤسسة يسهم بشكل مباشر في تحسين ظروف العمل ورفع مستوى رضا العاملين واستقرارهم المهني، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: "وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي بأبعاده وجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت."

رابعا اختبار صحة الفرضية الرئيسية: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الرئيسية والتي كانت كالتالي:

" يوجد أثر معنوي للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز -عين تموشنت "

وبما أن اختبار الفرضيات يتم عند مستوى الدلالة (0.05)، فقد تمت إعادة صياغة الفرضية في شكل فرضيتين إحصائيتين كما يلي:

• H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (5%)

• H_1 يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (5%)

أولا: تحليل الانحدار الخطي البسيط: لدراسة أثر للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت استخدمنا تحليل الانحدار الخطي البسيط بطريقة **Enter** باستخدام برنامج SPSS عند مستوى دلالة 0.05، حيث المتغير المستقل التماثل التنظيمي والمتغير التابع جودة الحياة الوظيفية، والجدول الموالي يبين العلاقة الارتباطية بينهما:

الجدول رقم (29.02): الارتباط الخطي بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية

النموذج	معامل الارتباط R	R-deux معامل التحديد	R-deux معدلة	الخطا المعياري للتقدير
1	,632	,399	,390	,46809

a.Predictors: (constant), التماثل التنظيمي

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

يتضح من خلال الجدول رقم (28.02) الخاص بتحليل الارتباط الخطي بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابية بين المتغيرين محل الدراسة داخل المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت حيث:

- بلغت قيمة معامل الارتباط (R) ما مقداره (0.632)، وهي قيمة موجبة تدل على وجود علاقة طردية قوية نسبياً بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي لدى العاملين ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.
 - كما بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة (0.399)، مما يعني أن التماثل التنظيمي يفسر ما نسبته (39.9%) من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية، في حين تعود النسبة المتبقية والمقدرة بـ (60.1%) إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة أو إلى الخطأ العشوائي.
 - أما معامل التحديد المعدل ($Adjusted R^2$) فقد بلغ (0.390)، وهي قيمة قريبة جداً من معامل التحديد الأصلي، مما يدل على جودة النموذج المستخدم وعدم وجود فروق كبيرة بين القيمتين، وهو ما يعكس استقرار النموذج وقدرته التفسيرية المقبولة.
 - وبالنسبة للخطأ المعياري للتقدير، فقد بلغ (0.46809)، وهي قيمة منخفضة نسبياً، مما يشير إلى أن قيم التنبؤ الناتجة عن نموذج الانحدار قريبة من القيم الفعلية، وبالتالي فإن النموذج يتمتع بدرجة جيدة من الدقة في تفسير العلاقة بين المتغيرين.
- وتشير هذه النتائج بصفة عامة إلى أن التماثل التنظيمي يعد من العوامل المؤثرة في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث يساهم شعور العاملين بالانتماء والولاء والالتزام والتوافق مع قيم المؤسسة في رفع مستوى رضاهم وتحسين ظروفهم المهنية والوظيفية داخل بيئة العمل.
- تحليل تباين خط الانحدار ANOVA: يمثل الجدول التالي نتائج تحليل التباين لمعرفة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية.

الجدول رقم (30.02): تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار تحليل التباين F	مستوى الدلالة Sig
الانحدار	9,903	1	9,903	45,195	,000 ^b
البواقي	14,899	68	,219		
المجموع	24,802	69			

a. Dependent Variable: جودة الحياة الوظيفية:

b. Predictors (constant): التماثل التنظيمي:

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يتضح من خلال الجدول رقم (29.02) الخاص بتحليل تباين خط الانحدار (ANOVA) وجود أثر معنوي ذو دلالة

إحصائية للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تيموشنت حيث:

- بلغ مجموع المربعات الخاصة بالانحدار (9,903) مقابل (14,899) لمجموع المربعات الخاصة بالبقايا، و(24,802) كمجموع كلي، مما يشير إلى أن جزءاً معتبراً من التباين في جودة الحياة الوظيفية يمكن تفسيره من خلال التماثل التنظيمي داخل المؤسسة.

- بلغت درجة الحرية (1) للانحدار و(68) للبقايا و(69) للمجموع الكلي، وهو ما يتوافق مع نموذج انحدار خطي بسيط يعتمد على متغير مستقل واحد فقط.

- بالنسبة لمتوسط المربعات، فقد بلغ (9,903) للانحدار مقابل (0,219) للبقايا، وهو فرق واضح وكبير، مما يدل على قوة تأثير التماثل التنظيمي في تفسير التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية.

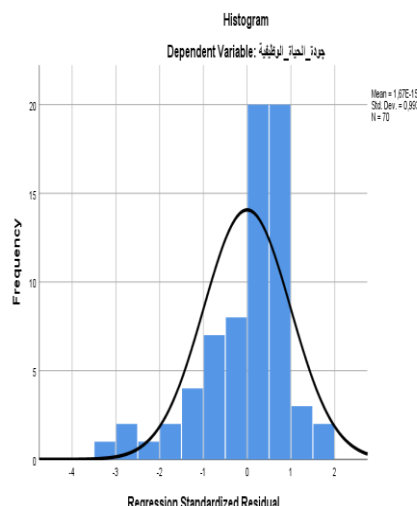
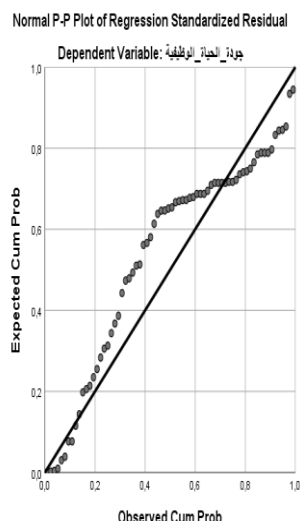
- سجلت قيمة اختبار تحليل التباين (F) قيمة مرتفعة بلغت (45,195)، وهي قيمة تؤكد وجود أثر قوي للمتغير المستقل على المتغير التابع داخل النموذج المدروس.

- مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) فقد بلغ (0,000)، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، مما يعني وجود دلالة إحصائية قوية، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر معنوي للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية.

وبناء على هذه النتائج، يمكن القول إن التماثل التنظيمي يسهم بشكل فعال في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة، من خلال تعزيز الشعور بالانتماء والالتزام والاندماج التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على رضا العاملين واستقرارهم داخل بيئة العمل.

الشكل رقم (02-08): مخطط الاحتمال الطبيعي

الشكل رقم (02-07): مخطط المدرج التكراري



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS v26

تظهر الرسوم البيانية المرفقة نتائج اختبار فرضية التوزيع الطبيعي (Normality Assumption) للبواقي (Residuals)

يتضح من خلال الرسم أن توزيع البواقي يأخذ شكلاً قريباً من المنحنى الطبيعي (شكل الجرس)، حيث تتجمع أغلب القيم حول المركز (قريب من الصفر)، مع تناقص تدريجي في التكرارات كلما ابتعدنا عن الوسط نحو القيم السالبة أو الموجبة. كما يظهر تراكم المنحنى الطبيعي النظري فوق الأعمدة، وهو ما يعزز بصرياً فرضية الاعتدال.

كما تشير القيم الإحصائية المرفقة للرسم إلى أن المتوسط يساوي تقريباً (0)، وهو ما يدل على عدم وجود تحيز في التقدير، إضافة إلى أن الانحراف المعياري قريب من (1)، وهو ما يتوافق مع خصائص البواقي المعيارية في النماذج الإحصائية الجيدة. وبالنظر إلى شكل التوزيع، لا يظهر انحراف حاد أو التواء كبير (Skewness) ولا وجود لتفطح غير طبيعي أو قيم شاذة مؤثرة بشكل واضح، مما يدل على أن البواقي تتبع توزيعاً قريباً من التوزيع الطبيعي.

وبناء على ذلك، يمكن القول إن شرط اعتدالية البواقي في نموذج الانحدار الخطي قد تحقق بدرجة مقبولة، وهو ما يدعم صلاحية النموذج الإحصائي المستخدم في اختبار أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية، ويعزز موثوقية النتائج المتوصل إليها في الدراسة.

- دراسة معاملات خط الانحدار: الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للنموذج النهائي لأثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية:

الجدول رقم (31.02): قيم معاملات خط الانحدار لجودة الحياة الوظيفية

نموذج	معامل الانحدار B	خطا معياري	معامل Beta	قيمة T	قيمة الدلالة Sig
الثابت	,668	,640		1,043	,301
التمائل التنظيمي	1,101	,164	,719	6,723	,000

a. Dependent Variable: جودة الحياة الوظيفية:

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

من خلال الجدول رقم (30.02) الخاص بتقدير معاملات الانحدار الخطي البسيط نجد أن هناك أثرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية للتمائل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز عين تموشنت حيث نجد:

- بالنسبة للثابت (Constant)، فقد بلغ معامل الانحدار ($B = 0.668$) مع خطأ معياري (0.640)، في حين بلغت قيمة ($T = 1.043$) ومستوى الدلالة ($Sig = 0.301$)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأنها أكبر من (0.05)، مما يعني أن الثابت لا يفسر بشكل معنوي التغير في جودة الحياة الوظيفية عند غياب التماثل التنظيمي.
- أما فيما يتعلق بالتمائل التنظيمي، فقد سجل معامل الانحدار ($B = 1.101$)، وهو معامل موجب، مما يدل على وجود علاقة طردية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، أي أنه كلما ارتفع مستوى التماثل التنظيمي بمقدار وحدة واحدة، ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية بمقدار (1.101) وحدة، مع افتراض ثبات العوامل الأخرى.
- كما بلغ الخطأ المعياري (0.164)، وهو منخفض نسبياً، مما يعكس دقة تقدير المعامل. وبلغت قيمة (T) المحسوبة (6.723)، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على قوة التأثير الإحصائي للمتغير المستقل على المتغير التابع.
- كما بلغ معامل بيتا المعياري ($Beta = 0.719$)، وهو ما يعكس قوة تأثير مرتفعة نسبياً، ويشير إلى أن التماثل التنظيمي يساهم بشكل كبير في تفسير التغيرات في جودة الحياة الوظيفية مقارنة بباقي العوامل.
- أما مستوى الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$)، فهو أقل من (0.05)، مما يؤكد وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتمائل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، وعليه، تثبت صحة الفرضية الرئيسية الرابعة أي:

"يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للتمائل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز

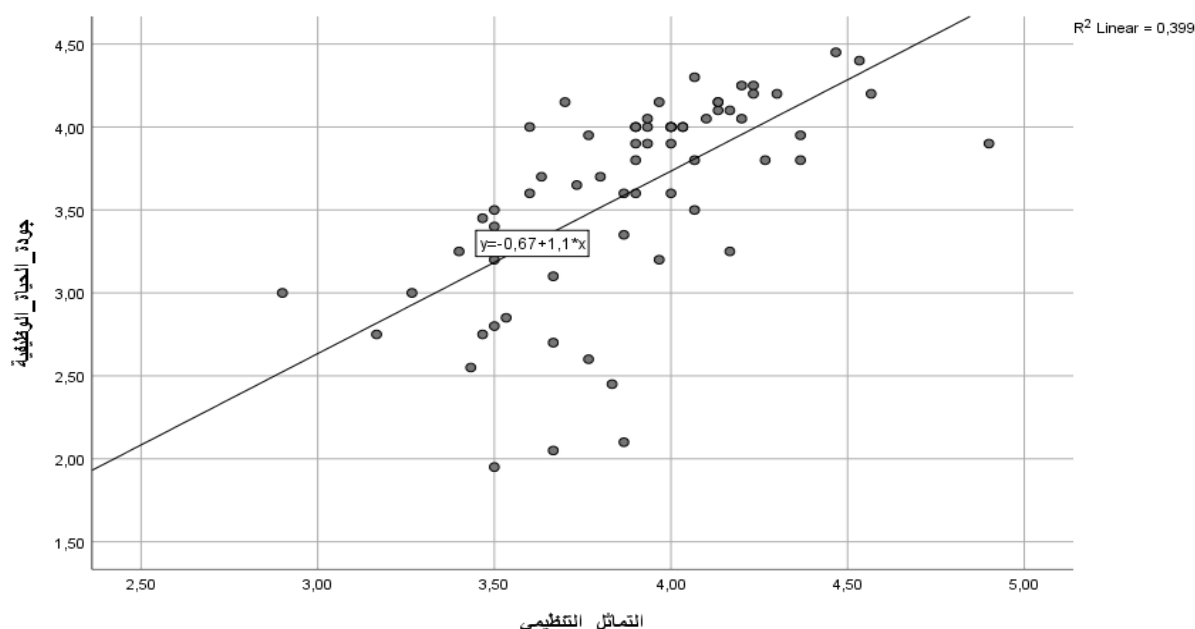
عين تموشنت عند مستوى معنوية 5%."

وتصبح معادلة الانحدار الخطي البسيط كما يلي:

$$(التمائل التنظيمي) = 0.668 + 1.101 \times \text{جودة الحياة الوظيفية}$$

وبصفة عامة، تؤكد هذه النتائج أن التماثل التنظيمي يعد متغيراً مؤثراً بقوة في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة محل الدراسة، من خلال تعزيز الانتماء، والاندماج، والالتزام التنظيمي لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على رضاهم واستقرارهم المهني.

الشكل رقم (02-09): منحنى خط الانحدار



المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

- خامسا: اختبار صحة الفرضية الرابعة: و التي تنص على: "يوجد أثر معنوي للتماثل التنظيمي بأبعاده (لتشابه التنظيمي، العضوية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية) على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بعين تموشنت".

تم اعتماد نموذج الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) لدراسة أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية. ويهدف هذا التحليل إلى تحديد مدى تأثير التماثل التنظيمي في تفسير التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المتمثل في جودة الحياة الوظيفية.

كما يسعى هذا النموذج إلى اختبار قوة العلاقة بين المتغيرين، والكشف عن مدى دلالة تأثير التماثل التنظيمي إحصائيًا على جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال معادلة الانحدار التي يحددها البرنامج الإحصائي، مع تقدير حجم هذا التأثير واتجاهه. لهذا تم صياغة خمس فرضيات فرعية لدراسة هذا الموضوع:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H0** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H1** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H0** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H1** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H0** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H1** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H0** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية. ($\alpha = 0.05$)

• **H1** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$

- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$

• **H0** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$

• **H1** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية $(\alpha = 0.05)$

1. النموذج:

يبين الجدول المتغيرات المستقلة التي تم الاحتفاظ بها في النموذج النهائي، وهي الأبعاد التي كان لها تأثير دال إحصائي، بالإضافة إلى المتغير التابع المعتمد في الدراسة .

الجدول رقم (32.02): الطريقة المستخدمة والمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع

الطريقة	المتغيرات المستبعدة	المتغيرات المتبقية	النموذج
stepwise criteria Probability-of-F-to-enter $\leq 0,050$ Probability-of-F-to-remove $\geq 1,100$		التشابه التنظيمي	01
Stepwise criteria Probability-of-F-to-enter $\leq 0,050$ Probability-of-f-to-remove $\geq 1,100$	''	المواطنة التنظيمية	02

a. Dependent Variable : جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

نلاحظ من الجدول أعلاه ان المتغيرين المتبقين في نموذج الرسالة "التشابه التنظيمي" و "المواطنة التنظيمية" .
2. معامل الارتباط الخطي:

الجدول الموالي يبين نوع معامل الارتباط للمتغيرين المتبقين في النموذج والمتغير التابع

الجدول رقم (33.02): معامل الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع

نموذج	معامل R للارتباط	R-Deux معامل التحديد	R-Deux معدلة	الخطا المعياري للتقدير
01	,563 ^a	,317	,307	,49906
02	,659 ^b	,434	,417	,45765

a.predictors : (constant) التشابه التنظيمي

b.predictors : (constant) التشابه التنظيمي-المواطنة التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

يوضح الجدول (33.02) نتائج تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise) لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية) والمتغير التابع المتمثل في جودة الحياة الوظيفية، من خلال معاملات الارتباط ومعاملات التحديد حيث أن:

- **النموذج الأول: التشابه التنظيمي فقط:** يظهر النموذج الأول وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين التشابه التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R = 0.563$)، مما يدل على وجود علاقة إيجابية معتبرة بين المتغيرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.317$)، وهو ما يعني أن التشابه التنظيمي يفسر حوالي 31.7% من التغيرات الحاصلة في جودة الحياة الوظيفية، بينما تبقى النسبة المتبقية راجعة إلى عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، أما معامل التحديد المعدل فقد بلغ (0.307)، وهو ما يؤكد استقرار النموذج نسبياً بعد تصحيح أثر حجم العينة والمتغيرات، كما بلغ الخطأ المعياري للتقدير (0.49906)، مما يشير إلى مستوى متوسط من دقة التنبؤ بالقيم الفعلية للمتغير التابع.

- **النموذج الثاني: التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية:** بعد إدخال المتغير الثاني (المواطنة التنظيمية)، تحسنت قوة النموذج بشكل واضح، حيث ارتفع معامل الارتباط إلى ($R = 0.659$)، مما يدل على وجود علاقة قوية نسبياً بين المتغيرين المستقلين مجتمعين وجودة الحياة الوظيفية، كما ارتفع معامل التحديد ($R^2 = 0.434$)، أي أن النموذج أصبح يفسر حوالي 43.4% من التغيرات في جودة الحياة الوظيفية، وهو تحسن مهم مقارنة بالنموذج الأول، أما معامل التحديد المعدل فقد بلغ (0.417)، مما يؤكد تحسن قدرة النموذج التفسيرية بعد إضافة المتغير الثاني بشكل حقيقي وليس مجرد تحسن شكلي، كما انخفض الخطأ المعياري للتقدير إلى (0.45765)، وهو ما يدل على ارتفاع دقة النموذج في التنبؤ وتحسن جودة التقدير الإحصائي.

تظهر النتائج أن إدخال المواطنة التنظيمية إلى النموذج قد عزز بشكل واضح قوة التفسير، حيث ارتفعت نسبة تفسير التباين في جودة الحياة الوظيفية من 31.7% إلى 43.4%، مما يدل على أن كلاً من التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية يلعبان دوراً مهماً وإيجابياً في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.

3. تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار المتعدد والذي يدرس " مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات "

الجدول رقم (34.02): تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة Sig
1	7,866	1	7,866	31,583	,000 ^b
البواقي	16,936	68	,249		
المجموع	24,802	69			
2	10,769	2	5,385	25,710	,000 ^c
البواقي	14,033	67	,209		
المجموع	24,802	69			

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

b. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي

c. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي, المواطنة_التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V26

يوضح الجدول (34.02) نتائج تحليل التباين (ANOVA) لنموذجي الانحدار التدريجي، بهدف اختبار معنوية نموذج الانحدار ككل، وقياس مدى قدرة المتغيرات المستقلة على تفسير التغيرات في المتغير التابع المتمثل في جودة الحياة الوظيفية، نجد أن:

النموذج الأول: التشابه التنظيمي: يتضح من نتائج النموذج الأول أن قيمة اختبار فيشر (F) بلغت 31.583 عند درجة حرية (1 و 68)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، مع مستوى دلالة إحصائية قدره (Sig = 0.000)، وهو أقل من (0.05) وهذا يدل على أن نموذج الانحدار معنوي إحصائياً، أي أن التشابه التنظيمي يؤثر بشكل دال إحصائياً على جودة الحياة الوظيفية، كما أن مجموع المربعات للانحدار (7.866) مقارنة بمجموع المربعات للبواقي (16.936) يعكس قدرة تفسيرية معتبرة للنموذج، رغم وجود جزء من التباين غير المفسر.

النموذج الثاني: التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية: بعد إدخال المتغير الثاني (المواطنة التنظيمية)، تظهر النتائج تحسناً في النموذج من حيث التفسير، حيث بلغت قيمة اختبار $F(25.710)$ عند درجتي حرية (2 و 67)، مع مستوى دلالة إحصائية. ($Sig = 0.000$)، وهذا يؤكد أن النموذج الثاني أيضاً معنوي إحصائياً، أي أن المتغيرين معاً (التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية) لهما تأثير دال على جودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مجموع مربعات الانحدار (10.769) مقابل (14.033) للبواقي، مما يدل على ارتفاع القدرة التفسيرية للنموذج الثاني مقارنة بالنموذج الأول، رغم انخفاض طفيف في قيمة F بسبب توزيع التباين على متغيرين بدل متغير واحد.

تؤكد نتائج تحليل التباين أن نموذجي الانحدار معنويان إحصائياً عند مستوى (0.05)، مما يعني أن كلا من التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية يساهمان بشكل فعال في تفسير التغيرات في جودة الحياة الوظيفية، مع تفوق النموذج الثاني من حيث القوة التفسيرية الشاملة.

4. معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise :

الجدول رقم (35.02): قيم معاملات خط الانحدار المتعددة بطريقة Stepwise

النموذج	معامل الانحدار B	خطا معياري	معامل Beta	قيمة T	قيمة الدلالة Sig	Tolerance	VIF
1	الثابت	,586		1,080	,284		
	التشابه التنظيمي	,819	,563	5,620	,000	1,000	1,000
2	الثابت	-,733		-1,199	,235		
	التشابه التنظيمي	,625	,430	4,358	,000	,868	1,152
	المواطنة التنظيمية	,518	,367	3,723	,000	,868	1,152

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

يوضح الجدول (35.02) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) لقياس أثر كل من التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية، من خلال معاملات الانحدار وقيم الدلالة الإحصائية ومؤشرات التداخل الخطي.

النموذج الأول: يتضح من نتائج النموذج الأول أن:

- معامل الانحدار للتشابه التنظيمي بلغ ($B = 0.819$) وهو معامل موجب، مما يدل على وجود تأثير إيجابي للتشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية.
- بلغ معامل ($Beta (0.563)$ ، مما يشير إلى أن التشابه التنظيمي يمتلك تأثيراً قوياً نسبياً على المتغير التابع مقارنة ببقية المتغيرات في النماذج اللاحقة.
- وتؤكد قيمة ($t = 5.620$) ومستوى الدلالة الإحصائية ($Sig = 0.000$) أن هذا التأثير دال إحصائياً عند مستوى (0.05).

- كما أن قيمة ($Tolerance (1.000)$ و $VIF (1.000)$ تدلان على عدم وجود مشكلة تعدد خطي (Multicollinearity)، مما يعزز موثوقية النموذج.

نستنتج وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للتشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية. وبناء عليه يتم قبول الفرضية البديلة ($H1$) ورفض الفرضية الصفرية ($H0$) ، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى.

النموذج الثاني: بعد إدخال المتغير الثاني (المواطنة التنظيمية)، تغيرت معاملات النموذج بشكل يعكس إعادة توزيع التأثير بين المتغيرين:

- أصبح معامل الانحدار للتشابه التنظيمي ($B = 0.625$) مع قيمة $Beta$ تساوي (0.430)، مما يشير إلى استمرار تأثيره الإيجابي ولكن بدرجة أقل من النموذج الأول نتيجة دخول متغير جديد.
- أما المواطنة التنظيمية فقد سجلت معامل انحدار ($B = 0.518$) وقيمة ($Beta (0.367)$ ، مما يدل على تأثير إيجابي ودال إحصائياً على جودة الحياة الوظيفية.
- وقد أكدت قيم ($t = 4.358$) للتشابه التنظيمي (و $t = 3.723$) للمواطنة التنظيمية (مع مستوى دلالة $Sig = 0.000$) أن كلا المتغيرين لهما تأثير معنوي إحصائياً على المتغير التابع.

- كما أظهرت قيم ($Tolerance (0.868)$ و $VIF (1.152)$ لكل من المتغيرين عدم وجود مشكلة تعدد خطي، حيث بقيت القيم ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، مما يعزز صلاحية النموذج واعتماديته.

نستنتج وجود أثر إيجابي ودال إحصائياً للمواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية. وبناء عليه يتم قبول الفرضية البديلة ($H1$) ورفض الفرضية الصفرية ($H0$) ، مما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الخامسة.

تؤكد نتائج الانحدار المتعدد التدريجي أن كلا من التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية يؤثران بشكل إيجابي ودال إحصائيًا على جودة الحياة الوظيفية، مع تفوق نسبي للتشابه التنظيمي في قوة التأثير. كما أن غياب مشكلة التعدد الخطي يعزز موثوقية النموذج وصلاحيته التفسيرية.

ومن خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد، يمكن تحديد معادلة خط الانحدار التي تفسر تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وفق الصيغة التالية:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

حيث:

- **Y** المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)
- **a** الثابت (المقطع)
- **b₁** معامل الانحدار للمتغير المستقل الأول
- **X₁** التشابه التنظيمي
- **b₂** معامل الانحدار للمتغير المستقل الثاني
- **X₂** المواطنة التنظيمية

وبالتعويض بالقيم الخاصة بالنموذج الثاني (الأكثر شمولاً):

$$\text{جودة الحياة الوظيفية} = -0.733 + 0.625 \times \text{التشابه التنظيمي} + 0.518 \times \text{المواطنة التنظيمية}$$

تشير المعادلة إلى أنه عند زيادة التشابه التنظيمي بمقدار وحدة واحدة، فإن جودة الحياة الوظيفية تزداد بمقدار (0.625)، كما أن زيادة المواطنة التنظيمية بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة جودة الحياة الوظيفية بمقدار (0.518)، مع ثبات باقي العوامل.

الجدول رقم (36.02): المتغيرات المستقلة المستبعدة

Excluded Variables ^a								
Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	العضوية	,272 ^b	2,706	,009	,314	,911	1,098	,911
	الالتزام التنظيمي	,305 ^b	2,793	,007	,323	,764	1,309	,764

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

	الولاء_التنظيمي	,290 ^b	2,790	,007	,323	,847	1,181	,847
	المواطنة_التنظيمية	,367 ^b	3,723	,000	,414	,868	1,152	,868
2	العضوية	,132 ^c	1,216	,228	,148	,709	1,411	,675
	الالتزام_التنظيمي	,146 ^c	1,208	,231	,147	,573	1,745	,573
	الولاء_التنظيمي	,169 ^c	1,573	,121	,190	,714	1,400	,714

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

b. Predictors in the Model: (Constant), التشابه_التنظيمي

c. Predictors in the Model: (Constant), التشابه_التنظيمي, المواطنة_التنظيمية

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

نلاحظ من الجدول رقم (36.02) أن بعض المتغيرات المستقلة المتمثلة في العضوية التنظيمية والالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي قد تم استبعادها من نموذج الانحدار المتعدد التدريجي، وذلك لأن مستويات الدلالة الإحصائية Sig كانت على التوالي: (0.228) و(0.231) و(0.121)، وهي قيم تفوق مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود أثر دال إحصائيًا لهذه المتغيرات على جودة الحياة الوظيفية في ظل وجود المتغيرين الرئيسيين (التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية).

كما يلاحظ أن المتغيرات المستبعدة، رغم أنها أظهرت في بعض الحالات علاقات ارتباطية جزئية، إلا أنها لم تحقق مساهمة معنوية في النموذج النهائي، مما أدى إلى عدم إدراجها ضمن معادلة الانحدار النهائية.

وبناء على ذلك، يتم قبول الفرضيات الصفرية ورفض الفرضيات البديلة الخاصة بكل متغير مستبعد كما يلي:

• H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعضوية التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الثانية .

• H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الثالثة .

• H_0 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للولاء التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز عين تموشنت عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الرابعة .

خامسا: اختبار صحة الفرضية الخامسة: سنحاول من خلال هذه النقطة مناقشة الفرضية الخامسة والتي كانت كالتالي:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية"

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (Independent Samples Test T) في حالة المتغيرات التي تحتوي على فئتين فقط، وكذا اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في حالة المتغيرات التي تحتوي على أكثر من فئتين.

أولاً: اختبار (Independent Samples Test T)

يهدف هذا الاختبار إلى بيان العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات الشخصية التي لا تتجاوز فئتين، من خلال تحليل الفروق في متوسطات استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر/أنثى)، وذلك لتحديد ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5.0%. وقد تم صياغة الفرضيتين كما يلي:

• **H0** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي عند مستوى معنوية (0.05).

• **H1** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي عند مستوى معنوية (0.05).

الجدول رقم (02-37): نتائج اختبار (T) Test لدراسة فروق المتوسطات بين عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	Df	Sig.	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
جودة الحياة الوظيفية	Equal variances assumed	7,318	,009	2,104	68	,039	,32109	,15263	,01652	,62566
	Equal variances not assumed			1,865	29,740	,072	,32109	,17220	-,03072	,67290

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز -عين تيموشنت-

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig) بلغت (0.054)، وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وبناء على ذلك يتم قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة (H_1)، أي أنه لا توجد فروق تعزى للنوع الاجتماعي، مما يشير إلى تجانس آراء أفراد العينة بغض النظر عن هذا المتغير.

ويفسر ذلك بأن بيئة العمل في مؤسسة سونلغاز عين تيموشنت توفر فرصًا متكافئة بين الموظفين دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي، مما يعزز شعورًا عامًا متقاربًا حول جودة الحياة الوظيفية.

ثانيا: اختبار تحليل التباين (ANOVA)

يستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لقياس الفروق في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تبعًا للمتغيرات الشخصية التي تتكون من أكثر من فئتين، وذلك بهدف تحديد ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05). ويشمل ذلك المتغيرات التالية: الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، المنصب الوظيفي، الخبرة المهنية، وعدد سنوات استخدام التكنولوجيا الرقمية في مجال العمل.

الجدول رقم (38.02): نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للفروق في جودة الحياة الوظيفية تعزى

للمتغيرات الشخصية (الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، المنصب الوظيفي، الخبرة المهنية)

ANOVA						
		المؤشرات الإحصائية	درجة الحرية Df	متوسط مربعات الاحدار	اختبار F	Sig.
الفئة_العمرية	بين المجموعات	,433	3	,144	,391	,760
	داخل المجموعات	24,369	66	,369		
	المجموع	24,802	69			
المؤهل_التعليمي	بين المجموعات	2,265	3	,755	2,211	,095
	داخل المجموعات	22,537	66	,341		
	المجموع	24,802	69			
المنصب الوظيفي	بين المجموعات	,131	3	,044	,117	,950
	داخل المجموعات	24,671	66	,374		

	المجموع	24,802	69			
الخبرة	بين المجموعات	,578	3	,193	,525	,667
	داخل المجموعات	24,224	66	,367		
	المجموع	24,802	69			

المصدر: من اعداد الطالبتين اعتمادا على مخرجات Spss V 26

- **الفئة العمرية:** أظهرت النتائج أن قيمة ($F = 0.391$) ومستوى الدلالة ($Sig = 0.760$) ، وهي قيمة أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة في تقييم جودة الحياة الوظيفية .: هذا يشير إلى أن إدراك جودة الحياة الوظيفية متقارب بين مختلف الأعمار داخل المؤسسة، ولا يتأثر بالعمر.
- **المؤهل التعليمي:** بلغت قيمة ($F = 2.211$) ومستوى الدلالة ($Sig = 0.095$) ، وهي أيضاً أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب المؤهل التعليمي، يمكن تفسير ذلك بأن مستوى التعليم لا يشكل عاملاً حاسماً في اختلاف تقييم جودة الحياة الوظيفية، حيث تتقارب التصورات بين مختلف المستويات التعليمية.
- **المنصب الوظيفي:** أظهرت النتائج أن ($F = 0.117$) و ($Sig = 0.950$)، وهي قيمة غير دالة إحصائية، يدل ذلك على أن طبيعة المنصب الوظيفي لا تؤثر في اختلاف تقييم جودة الحياة الوظيفية، مما يعكس نوعاً من التجانس بين مختلف المناصب داخل المؤسسة.
- **الخبرة المهنية:** بلغت قيمة ($F = 0.525$) ومستوى الدلالة ($Sig = 0.667$) ، وهي غير دالة إحصائية، يشير ذلك إلى أن سنوات الخبرة لا تؤدي إلى اختلافات في إدراك جودة الحياة الوظيفية، حيث تتقارب الآراء بين ذوي الخبرة المختلفة.

مما سبق نستنتج أن نتائج تحليل التباين (ANOVA) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية المدروسة (الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، المنصب الوظيفي، الخبرة المهنية)، وهذا يعكس وجود تجانس في تصورات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسة سونلغاز عين تيموشنت، بغض النظر عن اختلاف خصائصهم الشخصية.

قد أظهرت نتائج اختبار (T-test) أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (Sig = 0.072) ، وهي أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية، كما بينت نتائج اختبار (ANOVA) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لبقية المتغيرات الشخصية، حيث كانت جميع قيم الدلالة (Sig) أكبر من (0.05)، مما يؤكد عدم وجود تأثير لهذه المتغيرات على تقييم جودة الحياة الوظيفية.

وبناء على ذلك، يتم قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى للمتغيرات الشخصية المدروسة.

ويفسر ذلك بوجود درجة عالية من التجانس في إدراك أفراد العينة لجودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسة سونلغاز عين تيموشنت، حيث تتقارب آراؤهم بغض النظر عن اختلاف خصائصهم الشخصية، مما يعكس عدالة نسبية واستقراراً في بيئة العمل.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج ومقارنتها مع الدراسات السابقة

يأتي هذا الجزء لمناقشة النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز عين تيموشنت، ومقارنتها بالدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تم استعراضها في الفصل الأول، وتهدف المناقشة إلى تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والسياق الجزائري، وإبراز مدى الاتفاق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة، مع تحديد الأسباب المحتملة لهذه الفروقات.

الفرع الأول: مناقشة النتائج الرئيسية للدراسة:

الفرع الثاني: مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة

الفرضية الرئيسية: أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية أنه يوجد أثر معنوي موجب للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في مؤسسة سونلغاز بعين تيموشنت.

الفرضية الأولى: تنص الفرضية على وجود مستوى مرتفع للتماثل التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة. أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام بلغ (3.8957) وهو مستوى مرتفع وفق مقياس ليكارت. كما أكد اختبار (T) وجود دلالة إحصائية (Sig = 0.000) مقارنة بالمتوسط الفرضي. وهذا يدل على شعور قوي بالانتماء والاندماج لدى العاملين. وعليه تم قبول الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: تفترض الفرضية وجود مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة. بينت النتائج أن المتوسط

الحسابي بلغ (3.6200) وهو مستوى مرتفع نسبياً. كما أظهر اختبار (T) دلالة إحصائية معنوية. (Sig = 0.000) مما يعكس رضا العاملين عن بيئة العمل وظروفه. وبالتالي تم قبول الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. أظهرت نتائج بيرسون وجود علاقة دالة إحصائية. ($r = 0.623$) وجميع الأبعاد جاءت بعلاقات إيجابية متفاوتة القوة. مما يدل على أنه كلما زاد التماثل التنظيمي تحسنت جودة الحياة الوظيفية. وعليه تم قبول الفرضية الثالثة.

الفرضية الرابعة: أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية أن أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية يختلف حسب الأبعاد، حيث تبين من الانحدار المتعدد التدريجي أن بعض الأبعاد لم تكن ذات دلالة إحصائية مثل العضوية التنظيمية والالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي، وبالتالي تم استبعادها من النموذج. في المقابل، ثبت أن كلاً من التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية لهما أثر إيجابي ودال إحصائياً على جودة الحياة الوظيفية، حيث أسهما بشكل مباشر في تفسير جزء مهم من التغير فيها. كما أظهرت النتائج أن المواطنة التنظيمية والتشابه التنظيمي هما الأكثر تأثيراً مقارنةً ببقية الأبعاد، وهو ما أكدته قيم الدلالة الإحصائية ومعاملات الانحدار. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضيات الفرعية الخاصة بهذين البعدين فقط، ورفض الفرضيات المتعلقة بالأبعاد المستبعدة، مما يدل على أن التأثير الحقيقي للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية يتركز أساساً في التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية داخل المؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الخامسة: تنص الفرضية على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الشخصية. أظهرت نتائج (T-test) و (ANOVA) أن جميع قيم الدلالة أكبر من (0.05). مما يدل على عدم وجود فروق حسب النوع أو العمر أو الخبرة أو المؤهل. وهذا يعكس تجانس آراء أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية. وعليه تم قبول الفرضية الصفرية.

أولاً: مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة باللغة العربية:

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات العربية التي تناولت التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية من حيث النتائج العامة والمنهج المستخدم. فقد أكدت دراسة لمي قيس رؤوف محمد (2020) وجود علاقة إيجابية بين التماثل التنظيمي وجودة حياة العمل، كما أوضحت دراسة دعاء محمد صبري محمد (2021) وجود تأثير للتماثل التنظيمي على البراعة التنظيمية، وهو ما يدعم فكرة تأثير التماثل التنظيمي في تحسين مخرجات العمل.

كما تتقاطع الدراسة الحالية مع نتائج دراسة شريف محمد محمد يوسف (2022) التي أبرزت وجود علاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الخدمة، ودراسة منار منصور أحمد منصور (2023) التي أثبتت وجود علاقة طردية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. كذلك دعمت دراسة محمد علي عبد الله وأحمد علي حسن (2022) وجود ارتباط إيجابي بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي، في حين أكدت دراسة إسراء أحمد السامرائي وميسون علي حسن (2023) أثر ممارسات الموارد البشرية في جودة الحياة الوظيفية، وبينت دراسة نبأ عبد الرضا الزبيدي وسامي أحمد عباس (2023) تأثير بيئة العمل في جودة الحياة الوظيفية.

في المقابل، تختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في كونها لا تدرس كل متغير بشكل منفصل، بل تجمع بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية في نموذج تحليلي واحد يهدف إلى تفسير العلاقة التبادلية بينهما بشكل أشمل.

ثانياً: مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة باللغة الأجنبية:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات الأجنبية في تأكيد العلاقة الإيجابية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية أو المتغيرات المرتبطة بهما. فقد بينت دراسة Ghannam & Taamneh (2017) أن التماثل التنظيمي يؤثر إيجابياً على الالتزام التنظيمي، بينما أوضحت دراسة Hamad (2018) أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر إيجابياً على أداء الموظفين. كما دعمت دراسة Sahni (2019) العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، في حين أكدت دراسة Kumar & Kumar (2023) وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، وأبرزت دراسة Glend Felix Siagian (2024) دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي.

أما في مجال التماثل التنظيمي، فقد أكدت دراسة Moon & Lim (2025) تأثيره في تعزيز السلوك الابتكاري، كما دعمت دراسة Balbi (2024) دوره في تحسين الأداء الوظيفي.

وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات في أنها تجمع بين المتغيرين (التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية) ضمن نموذج واحد مباشر، بينما ركزت الدراسات الأجنبية غالباً على كل متغير بشكل منفصل أو ضمن نماذج وسيطة.

تمثل الإضافة العلمية للدراسة الحالية في أنها تجمع بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية في إطار تحليلي واحد، مما يسمح بفهم العلاقة بينهما بشكل أكثر تكاملاً من الدراسات السابقة.

كما تبرز الدراسة دور التماثل التنظيمي كمدخل أساسي لتحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات، وليس فقط كمتغير تابع أو مستقل.

وتقدم الدراسة إضافة تطبيقية من خلال توضيح كيفية استفادة المؤسسات من تعزيز التماثل التنظيمي لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين، مما ينعكس على الأداء والاستقرار الوظيفي.

وأخيراً، تفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تعمقاً بإدخال متغيرات وسيطة أو معدلة لفهم هذه العلاقة بشكل أدق.

خلاصة الفصل الثاني:

تناول الفصل التطبيقي عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمتغيري التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، وذلك اعتماداً على البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد أظهرت النتائج وجود مستويات إيجابية عموماً لكل من التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة، مما يعكس درجة مقبولة من الانتماء والولاء والتشابه التنظيمي داخل المؤسسة محل الدراسة. كما بينت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية تتسم بمستوى جيد من حيث بيئة العمل والعلاقات المهنية وفرص التطور الوظيفي. وأوضحت اختبارات الفرضيات وجود علاقات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية. كما تبين وجود تأثير معنوي للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية، مما يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين. وأظهرت النتائج أن أبعاد التماثل التنظيمي تسهم بدرجات متفاوتة في تحسين جودة الحياة الوظيفية. وبناءً على ذلك تم قبول معظم الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة. ويؤكد ذلك أن تعزيز التماثل التنظيمي داخل المؤسسة ينعكس إيجاباً على جودة الحياة الوظيفية للعاملين.



سعيًا من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية سونلغاز فرع عين تموشنت، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية. وقد تم تقسيم البحث إلى قسمين أساسيين: القسم الأول نظري تناول المفاهيم والأدبيات النظرية للتماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية مع استعراض أبرز الدراسات السابقة، بينما ركز القسم الثاني على الجانب التطبيقي من خلال دراسة ميدانية شملت عينة من العاملين بالمؤسسة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية التي أكدت وجود علاقة إيجابية واضحة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.

1. نتائج الدراسة:

النتائج النظرية: تتمثل أهم النتائج في مايلي:

- يُعد التماثل التنظيمي مفهوماً إدارياً حديثاً يعكس درجة الاندماج والتكامل بين الفرد والمؤسسة في الأهداف والقيم والثقافة والرغبات، مما يولد انسجاماً وانتماءً تنظيمياً عالياً.
- يتكون التماثل التنظيمي من خمسة أبعاد أساسية هي: التشابه التنظيمي، العضوية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية.
- تمثل جودة الحياة الوظيفية ركيزة أساسية تسعى المؤسسات الحديثة لتحقيقها من أجل توفير بيئة عمل محفزة ومتوازنة مادياً ومعنوياً.
- أكدت الإطار النظري وجود علاقة تأثير إيجابية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية، حيث يساهم التماثل في تعزيز السلوكيات الإيجابية ورفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي.

النتائج التطبيقية:

- توصلت الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج العملية المهمة التي ساهمت في الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. ويمكن تلخيص أبرز هذه النتائج كما يلي:
- سجل مستوى مرتفع نسبياً لتطبيق التماثل التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، حيث حصلت الأبعاد الخمسة (التشابه التنظيمي، العضوية، الالتزام التنظيمي، الولاء التنظيمي، المواطنة التنظيمية) على متوسطات حسابية مرتفعة.
 - يعكس هذا المستوى المرتفع وجود انسجام جيد بين العاملين والمؤسسة، ويؤكد صحة الفرضية الأولى.
 - أظهرت النتائج وجود مستوى جيد لجودة الحياة الوظيفية في المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بظروف العمل، العلاقات الإنسانية، والرضا الوظيفي العام.

- ومع ذلك، أشارت بعض المؤشرات إلى وجود حاجة لتحسين بعض الجوانب مثل نظام الحوافز والمشاركة في اتخاذ القرار. وهذا يثبت صحة الفرضية الثانية.
- أكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين التماثل التنظيمي (كمتغير مستقل) وجودة الحياة الوظيفية (كمتغير تابع) عند مستوى دلالة 5%.5
- أظهرت جميع أبعاد التماثل التنظيمي ارتباطاً إيجابياً مع جودة الحياة الوظيفية، مما يؤكد صحة الفرضية الثالثة.
- كشفت نتائج التحليل الانحداري عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى معنوية 5%، حيث فسّر التماثل التنظيمي نسبة معتبرة من التباين في جودة الحياة الوظيفية، هذا يدعم صحة الفرضية الرئيسية، ويؤكد أن تعزيز التماثل التنظيمي يُعدّ أحد المحددات المهمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية في هذه المؤسسة.
- وجود أثر دال إحصائياً لبعْد التشابه التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية الفرضية مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى.
- وجود أثر دال إحصائياً لبعْد المواطنة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الخامسة.
- عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعْد العضوية على جودة الحياة الوظيفية أي رفض الفرضية الفرعية الثانية.
- عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعْد الالتزام التنظيمي أي رفض الفرضية الفرعية الثالثة.
- عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعْد الولاء التنظيمي أي رفض الفرضية الفرعية الرابعة.
- يشير هذا إلى أن التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية هما البعدان الأكثر تأثيراً وفعالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول جودة الحياة الوظيفية تعزى إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، المستوى الوظيفي) عند مستوى دلالة 5%.5، وهذا يثبت صحة الفرضية الخامسة.

2. توصيات الدراسة: انطلاقاً من النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

- وضع استراتيجية متكاملة لتعزيز التماثل التنظيمي مع التركيز الخاص على بعدي التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية اللذين أثبتنا تأثيراً قوياً .
- تقوية التشابه التنظيمي من خلال توحيد الأهداف والقيم، وتنظيم برامج تدريبية مشتركة وأنشطة بناء فريق منتظمة .
- تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية عبر نظام تحفيز وتكريم خاص بالسلوكيات الإيجابية الإضافية وإدراجها ضمن تقييم الأداء السنوي .
- إطلاق برامج تطويرية مستهدفة لتقوية أبعاد العضوية والالتزام التنظيمي والولاء التنظيمي التي لم تظهر تأثيراً معنوياً بعد .

- تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال مراجعة شاملة لنظام الحوافز المادية والمعنوية، وتوسيع المشاركة في اتخاذ القرار، وتحسين ظروف العمل المادية .
- تبني أسلوب قيادي تشاركي وإنشاء قنوات اتصال مفتوحة وفعالة بين الإدارة والعاملين على جميع المستويات .
- تصميم برامج لتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية (Work-Life Balance) ، مثل تقليل ساعات العمل الإضافية وتوفير إجازات مرنة .
- تعزيز الجانب الصحي والنفسي من خلال برامج الرعاية الصحية، وتنظيم أنشطة رياضية وترفيهية داخل المؤسسة، وتقديم دعم نفسي للعاملين .
- تطوير نظام معلوماتي متكامل لإدارة الموارد البشرية يساعد في تتبع مستويات الرضا والانتماء وتحليل البيانات بشكل دوري .
- عقد شراكات مع المؤسسات التعليمية والتدريبية لتنظيم دورات تكوينية متخصصة في الثقافة التنظيمية والقيادة الحديثة .
- إجراء تقييم دوري (كل 6 أشهر) لمستويات التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية باستخدام استبانة علمية لمتابعة التطور وتصحيح المسار .

3. آفاق الدراسة:

1. أثر التماثل التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
 2. دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.
 3. تأثير التحول الرقمي على التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية في قطاع الطاقة.
 4. مقارنة مستويات التماثل التنظيمي بين مؤسسات القطاع العام والخاص في الجزائر.
 5. دراسة دور الثقافة التنظيمية والعدالة التنظيمية كمتغيرات معدلة في العلاقة بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية.
- وفي الختام، يمكن القول أن هذه الدراسة أثبتت أن التماثل التنظيمي، خاصة من خلال التشابه التنظيمي والمواطنة التنظيمية، يُعد رافعة استراتيجية مهمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية. وبالتالي، فإن استثمار المؤسسات في تعزيز هذا المفهوم ليس رفاهية بل ضرورة تنافسية لتحقيق الانسجام التنظيمي، رفع الكفاءة، وتعزيز الاستدامة.



❖ المراجع باللغة العربية

✚ أولاً: الكتب

1. جاد الرب، س. م. (2008). جودة الحياة الوظيفية (QWL) في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
2. محمد مقدار. (2015). سلوك المواطنة التنظيمية: الأبعاد والمسببات والنتائج والتحديات.

✚ الرسائل الجامعية :

1. أسيل، عبد الرحمن غنام. (2016). أثر التماثل التنظيمي في الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الحكوميين في مدينة إربد (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، الأردن.
2. بالحمو، ماري. (2019). نموذج مقترح حول العلاقة بين التماثل التنظيمي والاستغراق الوظيفي (مذكرة ماستر). جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
3. بوسعدة، عبد العزيز. (2021). أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي (مذكرة ماستر). جامعة غرداية، الجزائر.
4. حنظل، ح. ف. أ. (2019). أثر التماثل التنظيمي في تحسين العمل الجماعي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، الأردن.
5. عثمانى مرابط، سوريا. (2015). أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية (مذكرة ماجستير). جامعة محمد خيضر بسكرة.
6. ماحي، إ. (2016/2017). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي (أطروحة دكتوراه). جامعة وهران.
7. ملاك، نصيرة. (2018). التماثل التنظيمي وعلاقته بالراحة النفسية لدى أعوان الحماية المدنية (مذكرة ماستر). جامعة محمد بوضياف المسيلة.

✚ المقالات العلمية :

1. بريكي، م. (2023). أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بديوان الترقية والتسيير العقاري (OPGI) بولاية المسيلة. مجلة إضافات اقتصادية، 07(01).
2. بعجي، س. (2019). دور متطلبات جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة أركوديم ميديا. مجلة البشائر الاقتصادية، 05(02).
3. بن شهرة، ز. ش. (2022). واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية البيض من وجهة نظر العمال. مجلة اقتصاد المال والأعمال، العدد 04.
4. بن شيحة، ب. ع. (2023). أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية: دراسة حالة هيئة التدريس بجامعة سعيدة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 09(02).
5. بن يحيى عمار. (2017). التماثل التنظيمي: مقاربة نظرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 04(10).
6. بوجنان، ن. أ. (2021). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر: دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 07(02).

7. بوكدرن، خ. خ. (2021). دور جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة خميس مليانة في الجزائر. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 07(03).
8. جغبلو، أ. خ. (2022). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمة العمومية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، 14(02).
9. خيرة الصغيرة كماسي، وحسنية صيفي. (2025). أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. أداء المؤسسات الجزائرية، 14(01).
10. رويحي، م. س. (2019). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية. مجلة المنهل الاقتصادي، 02(02).
11. رويم، فايزة. (2010). واقع الولاء التنظيمي في المؤسسات المهنية. مجلة دراسات نفسية وتربوية.
12. سالم، أ. ط. (2016). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى معلمي وزارة التربية والتعليم الأردنية في مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.
13. عبد الدائم، ع. ع. س. (2016). دور التماثل التنظيمي في تطوير رأس المال الاجتماعي: دراسة تحليلية على عينة من موظفي وزارة الصحة. مجلة الجامعة العراقية، 36(01).
14. عيسى، ب. ج. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية في التشارك المعرفي: دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة الاستراتيجية والتنمية، 10(01).
15. غباش، فاضل راضي، والخزاعي، صدام كاظم محمد. (2016). دور القيادة الروحية في تعزيز التماثل التنظيمي: دراسة تحليلية في العتبة العلوية المطهرة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 18(04).
16. فاضل راضي، والغزالي هاشم فوزي العبادي. (2013). التماثل التنظيمي: منظور معاصر في عملية تعزيز وإدراك الهيبة التنظيمية. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(02).
17. لبشاشة، س. ع. م. (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 04(04).
18. مصباحي، ح.، وبويدي، ل. (2023). التماثل التنظيمي: قراءة سوسيو-مفاهيمية. الدراسات والبحوث الاجتماعية، 11(01).
19. منصور، م. م. أ. (2023). مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية. مجلة كلية التربية، 38(84).
20. نعرو، أ. ت. (2021). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالوادي. المجلة الجزائرية لاقتصاد التسيير، 15(01).
21. هزوشي، أ. ح. (2022). جودة الحياة الوظيفية المدركة وعلاقتها بالسلوك الأخلاقي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالإدرسية. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 01.
22. وافي، ع. ب. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة.

ثانيا :المراجع باللغة الأجنبية .

1. A.M, J. O. (2020). The Role of Internal Social Responsibility in Achieving Organizational Symmetry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5).
2. Cheney, G. (1983). On the various and changing meanings of organizational membership: A field study of organizational identification. *Communication Monographs*, 50(4), 342–362.
3. Hall, D. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176–190.
4. Johnson, M. D. (1999). Cognitive and affective identification in organizational settings [Paper presentation]. 59th Annual Meeting of the Academy of Management, Chicago, IL, United States.
5. Meal, B. E. (1989). Social Identity and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1).
6. Westphal, J. D. (2005). Identity confirmation networks and cooperation in work groups. *Academy of Management Journal*, 48(2), 191–212.



الملحق رقم (01):الإستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية



استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة:

يشرفنا ان نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي صمم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالا للحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية بعنوان: " أثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز- ولاية عين تموشنت"، مشاركتكم القيمة ستساهم في تحقيق فهم أفضل للموضوع المطروح ودعم تطوير المعرفة الأكاديمية في هذا المجال، لذا نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي تقدمونها ستستخدم

الرجاء وضع الإشارة (X) امام العبارة التي ترون انها تناسبكم.

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

النوع الاجتماعي	ذكر	انثى		
			أقل من 30 سنة	من 31 الى 40
الفئة العمرية				
المؤهل التعليمي	ثانوي أو أقل	شهادة مهنية	شهادة ليسانس	دراسات عليا
المسمى الوظيفي	عون تنفيذي	إطار	إطار سامي	آخر
الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	من 11 الى 20 سنة	أكثر من 20 سنة

الجزء الثاني: محاور الدراسة

أ. المحور الأول: أبعاد التماثل التنظيمي

التماثل التنظيمي هو مصطلح يشير الى التشابه بين اهداف الفرد وقيمه وتوجهاته ورغباته وبين الأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها عن طريق تجاوز المشاكل الحالية والمستقبلية ويستمد منها الفرد الفخر والاعتزاز بذلك الارتباط.

الرقم	العبارة	سلم القياس			
	البعد الأول: التشابه التنظيمي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
	القبول والتوافق بين خصائص ومعتقدات وقيم المنظمة مع خصائص ومعتقدات وقيم الفرد.				

01	قيمي الشخصية وقيم المؤسسة متماثلة الى حد كبير.								
02	تشابه اهداف المؤسسة مع اهدافي المهنية.								
03	التوجهات والمبادئ التي تتبناها المؤسسة قريبة جدا من توجهاتي الشخصية.								
04	رؤية المؤسسة للمستقبل تمثل بالضبط ما أؤمن به.								
05	يوجد توافق بين أفكاري وأفكار زملائي.								
06	سياسات المنظمة تتماشى مع مبادئ الأخلاقية.								
	البعد الثاني: العضوية (الانتماء التنظيمي) درجة فهم وإدراك الفرد بانه جزء من المؤسسة التي يعمل فيها.	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
07	أرى نفسي كجزء أصيل من الكيان التنظيمي وليس مجرد موظف مؤقت.								
08	أحرص دوما أن أكون عضواً فعالاً في مؤسستي.								
09	أفتخر بقولي للآخرين: أنا موظف بهذه المؤسسة.								
10	نجاح المنظمة يعتبر نجاحا شخصيا بالنسبة لي.								
11	أعتبر نفسي «عضواً في العائلة» داخل هذه المؤسسة.								
12	انتمائي للمؤسسة لن ينتهي حتى بعد تقاعدي منها.								
	البعد الثالث: الالتزام التنظيمي مدى شعور الأفراد بالارتباط والتفاني في المنظمة التي يعملون فيها.	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
13	أفتخر عندما أخبر الآخرين بأنني جزء من هذه المؤسسة.								
14	التزم باحترام سياسات وإجراءات العمل في المؤسسة.								
15	أصبحت المؤسسة جزءا من هويتي الشخصية.								
16	مشكلات المؤسسة هي مشكلاتي الشخصية .								
17	أرى أن البقاء في مؤسستي هو الخيار الأفضل بالنسبة لي في الوقت الحالي.								
18	مستعد لقضاء بقية حياتي المهنية بهذه المؤسسة.								
	البعد الرابع: الولاء التنظيمي مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة والحماس لتحقيق أهدافها والدفاع عنها	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
19	لن اغير مؤسستي مهما كانت الفرص المتاحة.								
20	أعمل بكل جد لتحقيق أهداف مؤسستي.								
21	صورة المؤسسة في المجتمع تمثلني انا شخصيا.								
22	أدافع عن مؤسستي دائما أمام الآخرين لصورتها المثالية عندي.								
23	افتخر بالتحدث عن انجازات المؤسسة علنا وادافع عنها.								
24	أبذل قصارى جهدي لضمان استمرار نجاح المنظمة.								
	البعد الخامس: سلوك المواطنة التنظيمية السلوكيات الإيجابية الاختيارية والطوعية التي يقوم بها الموظف، والتي لا تعتبر جزءاً من مهامه.	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة			
25	أقبل المهام الإضافية المؤقتة عندما تكون المنظمة في ضغط عمل كبير.								
26	أقترح أفكاراً ومبادرات لتحسين العمل دون انتظار مكافأة.								
27	أنطوع لتمثيل المنظمة في الندوات أو المعارض الخارجية عند الحاجة.								
28	أساعد زملائي في إنجاز مهامهم حتى لو لم يطلب مني أحد ذلك.								

29	ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات التنظيمية حتى لو كانت اختيارية.				
30	أتجنب أخذ إجازات أو راحات إضافية بدون مبرر قوي.				

ب. المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	العبارة	سلم القياس			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
01	أنا راض عن جودة حياتي الوظيفية في هذه المؤسسة.				
02	هناك توازن جيد بين حياتي العملية وحياتي الشخصية/العائلية .				
03	بيئة العمل تساعدني على تقليل الضغط النفسي والإجهاد.				
04	لدي فرص حقيقية للتطور المهني والترقية داخل المؤسسة.				
05	الأجر والحوافز التي أتلقيها عادلة ومناسبة لمؤهلاتي وجهودي.				
06	العلاقات مع زملائي في العمل إيجابية وتعاونية.				
07	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على عملي.				
08	المؤسسة تهتم بصحتي الجسدية والنفسية (برامج صحية، راحة، إلخ).				
09	ساعات العمل مرنة ومناسبة لحياتي الشخصية.				
10	أحصل على تدريب وتطوير مستمر يساعدني على النمو المهني.				
11	المؤسسة تقدر جهودي وتعترف بإنجازاتي (مادياً ومعنوياً).				
12	لدي الحافز والحماس للحضور إلى العمل يومياً.				
13	ظروف العمل المادية (مكتب، أدوات، تهوية، إضاءة...) مريحة وملائمة.				
14	سياسات الإجازات والعطل كافية ومرنة.				
15	لدي استقلالية كافية في أداء مهامتي دون تدخل زائد.				
16	المؤسسة توفر لي الدعم اللازم عند مواجهة صعوبات شخصية أو عائلية.				
17	مستوى الإرهاق والتعب الناتج عن العمل معقول وقابل للتحمل.				
18	أحصل على تعويضات مالية مقابل عملي الإضافي.				
19	يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.				
20	توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين.				

الملحق رقم (02) قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للاستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/الكلية/الجامعة
0!	لواتي خاتمة	محاضرة أ	كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير/قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بو شعيب عين تموشنت
0@	رجم خالد	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير/قسم علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 1
0#	العربي مليكة	محاضرة أ	كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير/قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بو شعيب عين تموشنت
04	عميمر فضيلة	محاضرة أ	كلية العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير/قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

الملحق الثالث: مخرجات spss

أولاً: اختبار الاتساق الداخلي

المحور الأول:

البعد الأول:

التشابه_التنظيمي	
Pearson Correlation	,650**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,591**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,674**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,784**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,415**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,576**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	1

Sig. (2-tailed)	
N	70

البعد الثاني:

العضوية	
Pearson Correlation	,713**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,537**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,690**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,753**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,789**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,555**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	70

البعد الثالث:

الالتزام التنظيمي	
Pearson Correlation	,682**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,567**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,745**
Sig. (2-tailed)	,000

N	70
Pearson Correlation	,618**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,616**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,712**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	70

البعد الرابع:

	الولاء_التنظيمي
Pearson Correlation	,716**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,612**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,757**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,714**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,775**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	,711**
Sig. (2-tailed)	,000
N	70
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	70

البعد الخامس:

المواطنة_التنظيمية	
أقبل المهام الإضافية المؤقتة عندما تكون المنظمة في ضغط عمل كبير.	Pearson Correlation
	,490**
	Sig. (2-tailed)
أقترح أفكارًا ومبادرات لتحسين العمل دون انتظار مكافأة.	Pearson Correlation
	,829**
	Sig. (2-tailed)
أطوع لتمثيل المنظمة في الندوات أو المعارض الخارجية عند الحاجة.	Pearson Correlation
	,731**
	Sig. (2-tailed)
أساعد زملائي في إنجاز مهامهم حتى لو لم يطلب مني أحد ذلك.	Pearson Correlation
	,603**
	Sig. (2-tailed)
ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات التنظيمية حتى لو كانت اختيارية.	Pearson Correlation
	,725**
	Sig. (2-tailed)
أتجنب أخذ إجازات أو راحات إضافية بدون مبرر قوي.	Pearson Correlation
	,607**
	Sig. (2-tailed)
المواطنة_التنظيمية	Pearson Correlation
	1
	Sig. (2-tailed)
	N
	70

المحور الأول ككل:

التماثل_التنظيمي	
التشابه_التنظيمي	Pearson Correlation
	,641**
	Sig. (2-tailed)
العضوية	Pearson Correlation
	,833**
	Sig. (2-tailed)
الالتزام_التنظيمي	Pearson Correlation
	,870**
	Sig. (2-tailed)
الولاء_التنظيمي	Pearson Correlation
	,800**
	Sig. (2-tailed)

	N	70
المواطنة_التتظيمية	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
التمائل_التتظيمي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	70

؛

		جودة_الحياة_الوظيفية
أنا راض عن جودة حياتي الوظيفية في هذه المؤسسة.	Pearson Correlation	,562**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
هناك توازن جيد بين حياتي العملية وحياتي الشخصية/العائلية.	Pearson Correlation	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
بيئة العمل تساعدني على تقليل الضغط النفسي والإجهاد.	Pearson Correlation	,750**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
لدي فرص حقيقية للتطور المهني والترقية داخل المؤسسة.	Pearson Correlation	,658**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
الأجر والحوافز التي ألتقاها عادلة ومناسبة لمؤهلاتي وجهودي.	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
العلاقات مع زملائي في العمل إيجابية وتعاونية.	Pearson Correlation	,334**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	70
أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على عملي.	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
المؤسسة تهتم بصحتي الجسدية والنفسية (برامج صحية، راحة، إلخ).	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
ساعات العمل مرنة ومناسبة لحياتي الشخصية.	Pearson Correlation	,767**
	Sig. (2-tailed)	,000

	N	70
أحصل على تدريب وتطوير مستمر يساعدني على النمو المهني.	Pearson Correlation	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
المؤسسة تقدر جهودي وتعترف بإنجازاتي (مادياً ومعنوياً).	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
لدي الحافز والحماس للحضور إلى العمل يومياً.	Pearson Correlation	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
ظروف العمل المادية (مكتب، أدوات، تهوية، إضاءة...) مريحة وملائمة.	Pearson Correlation	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
سياسات الإجازات والعطل كافية ومرنة.	Pearson Correlation	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
لدي استقلالية كافية في أداء مهامي دون تدخل زائد.	Pearson Correlation	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
المؤسسة توفر لي الدعم اللازم عند مواجهة صعوبات شخصية أو عائلية.	Pearson Correlation	,733**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
مستوى الإرهاق والتعب الناتج عن العمل معقول وقابل للتحمل.	Pearson Correlation	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
أحصل على تعويضات مالية مقابل عملي الإضافي.	Pearson Correlation	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.	Pearson Correlation	,654**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين.	Pearson Correlation	,559**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70

ثانياً: اختبار الفا كرونباخ (معامل الارتباط)

المحور الأول

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	30

المحور الثاني

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	20

أداة الدراسة ككل:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	50

ثالثا: نتائج عينة الدراسة

		Frequency	Percent
Valid	ذكر	49	70,0
	أنثى	21	30,0
	Total	70	100,0

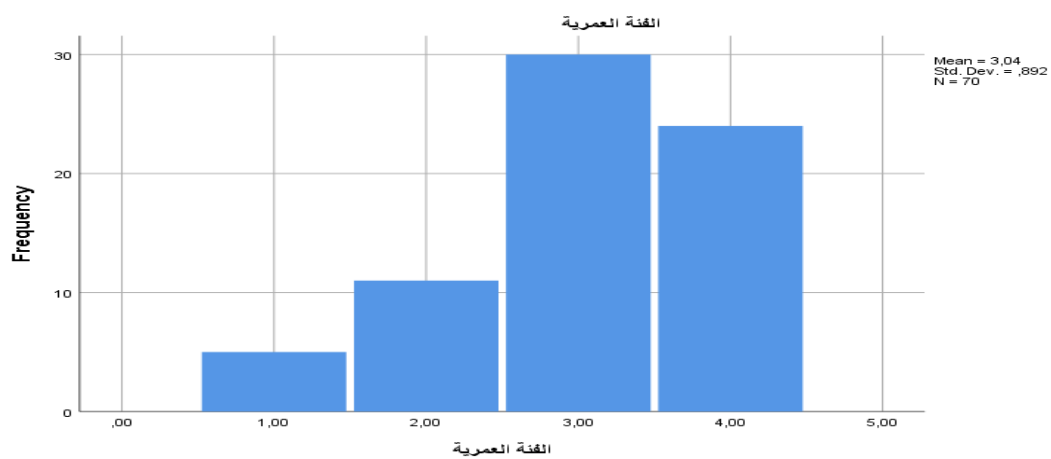
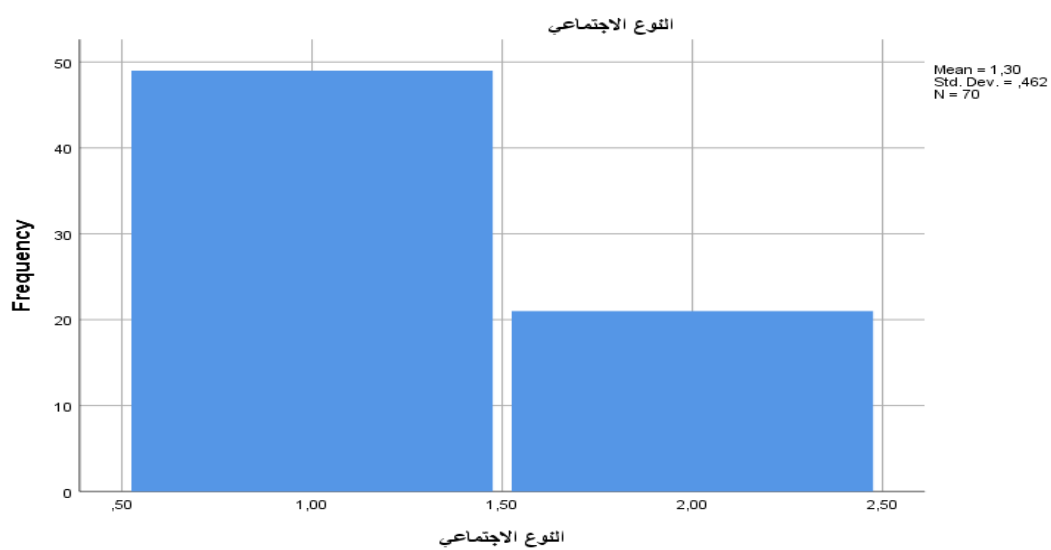
		Frequency	Percent
Valid	أقل_من_30	5	7,1
	من_31_إلى_40	11	15,7
	من_41_إلى_50	30	42,9
	أكثر_من_50	24	34,3
	Total	70	100,0

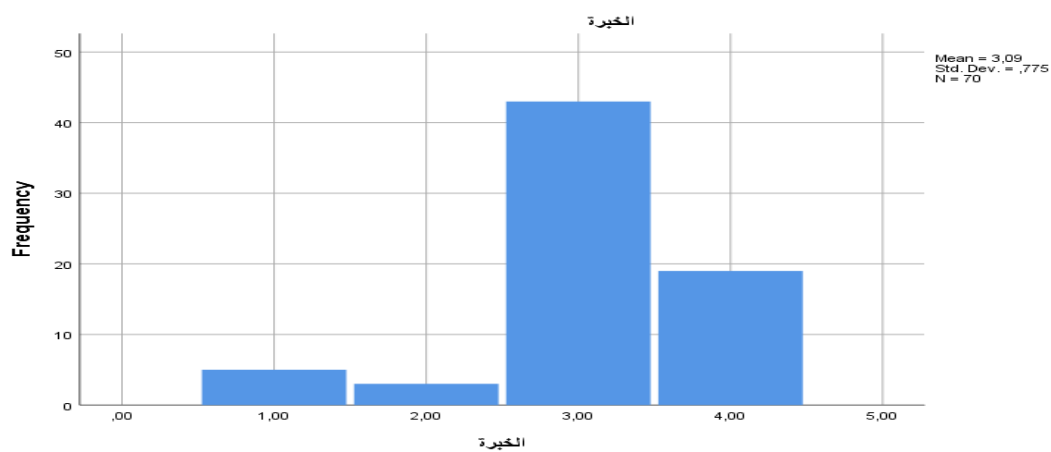
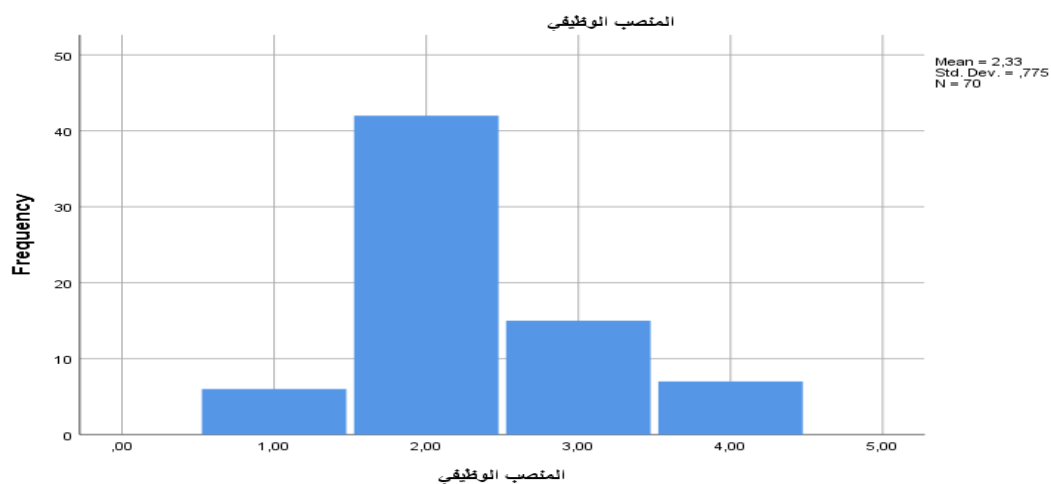
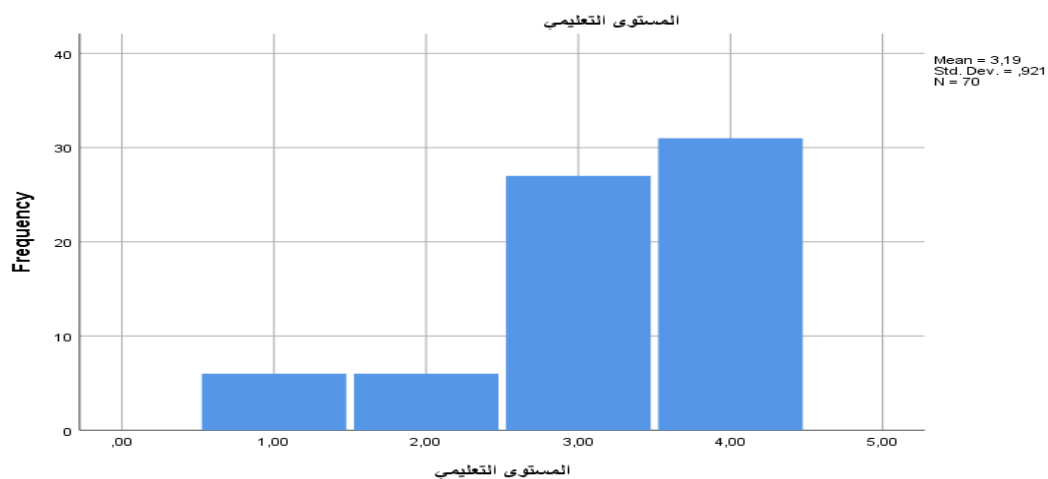
		Frequency	Percent
Valid	ثانوي_أو_أقل	6	8,6
	شهادة مهنية	6	8,6
	شهادة_إيسانس	27	38,6
	دراسات_عليا	31	44,3
	Total	70	100,0

		Frequency	Percent
Valid	عون تنفيذي	6	8,6
	إطار	42	60,0

تنفيذي	15	21,4
آخر	7	10,0
Total	70	100,0

		Frequency	Percent
Valid	أقل_من_5_سنوات	5	7,1
	من_5_سنوات_إلى_10_سنوات	3	4,3
	من_11_سنة_إلى_20_سنة	43	61,4
	أكثر_من_20_سنة	19	27,1
	Total	70	100,0





رابعاً: نتائج متغيرات الدراسة

	Mean	Std. Deviation
قيمي الشخصية وقيم المؤسسة متماثلة الى حد كبير.	3,7857	,67872
تتشابه اهداف المؤسسة مع اهدافي المهنية.	3,7857	,65702
التوجهات والمبادئ التي تتبناها المؤسسة قريبة جدا من توجهاتي الشخصية.	3,6429	,63783
رؤية المؤسسة للمستقبل تمثل بالضبط ما أؤمن به.	3,6429	,74281

يوجد توافق بين أفكارى وأفكار زملائي	3,5571	,71497
سياسات المنظمة تتماشى مع مبادئ الأخلاقية	3,8000	,57986
التشابه_ التنظيمي	3,7024	,41207

	Mean	Std. Deviation
أرى نفسي كجزء أصيل من الكيان التنظيمي وليس مجرد موظف مؤقت	3,9571	,62405
أحرص دوماً أن أكون عضواً فعالاً في مؤسستي	4,2571	,47199
أفتخر بقولي للآخرين: أنا موظف بهذه المؤسسة	4,1714	,56393
نجاح المنظمة يعتبر نجاحاً شخصياً بالنسبة لي	4,1429	,57195
أعتبر نفسي «عضواً في العائلة» داخل هذه المؤسسة	4,2143	,65702
انتمائي للمؤسسة لن ينتهي حتى بعد تقاعدي منها	3,8286	,83356
العضوية	4,0952	,41661

	Mean	Std. Deviation
أفتخر عندما أخبر الآخرين بأنني جزء من هذه المؤسسة	4,0857	,55802
التزم باحترام سياسات وإجراءات العمل في المؤسسة	4,2286	,45592
أصبحت المؤسسة جزءاً من هويتي الشخصية	3,9000	,72532
مشكلات المؤسسة هي مشكلاتي الشخصية	3,6000	,82357
أرى أن البقاء في مؤسستي هو الخيار الأفضل بالنسبة لي في الوقت الحالي	3,9143	,65370
مستعد لقضاء بقية حياتي المهنية بهذه المؤسسة	3,6143	,80385
الالتزام_ التنظيمي	3,8905	,44404

	Mean	Std. Deviation
لن اغير مؤسستي مهما كانت الفرص المتاحة	3,3429	1,04792
أعمل بكل جد لتحقيق أهداف مؤسستي	4,0714	,62139
صورة المؤسسة في المجتمع تمثلني انا شخصياً	3,7000	,70915
أدافع عن مؤسستي دائماً أمام الآخرين لصورتها المثالية عندي	3,9857	,55149
أفتخر بالتحدث عن انجازات المؤسسة علناً وإدافع عنها	3,9286	,66641
أبذل قصارى جهدي لضمان استمرار نجاح المنظمة	4,1143	,62654
الولاء_ التنظيمي	3,8571	,50384

	Mean	Std. Deviation
أقبل المهام الإضافية المؤقتة عندما تكون المنظمة في ضغط عمل كبير	4,0143	,43382
أقترح أفكاراً ومبادرات لتحسين العمل دون انتظار مكافأة	4,0857	,65370

أ.أطوع لتمثيل المنظمة في الندوات أو المعارض الخارجية عند الحاجة.	3,8429	,67321
أ.أساعد زملائي في إنجاز مهامهم حتى لو لم يطلب مني أحد ذلك.	4,0286	,56393
أ.ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات التنظيمية حتى لو كانت اختيارية.	3,8714	,70034
أ.ألتجنب أخذ إجازات أو راحات إضافية بدون مبرر قوي.	3,7571	,75057
المواطنة_التنظيمية	3,9333	,42506

	Mean	Std. Deviation
التشابه_التنظيمي	3,7024	,41207
العضوية	4,0952	,41661
الالتزام_التنظيمي	3,8905	,44404
الولاء_التنظيمي	3,8571	,50384
المواطنة_التنظيمية	3,9333	,42506
النماثل_التنظيمي	3,8957	,34421

محور جودة_الحياة_الوظيفية

	Mean	Std. Deviation
أ.أنا راض عن جودة حياتي الوظيفية في هذه المؤسسة.	3,8857	,69246
هناك توازن جيد بين حياتي العملية وحياتي الشخصية/العائلية.	3,7429	,81090
بيئة العمل تساعدني على تقليل الضغط النفسي والإجهاد.	3,3571	,96362
لدي فرص حقيقية للتطور المهني والترقية داخل المؤسسة.	3,6286	,83703
الأجر والحوافز التي ألتقاها عادلة ومناسبة لمؤهلاتي وجهودي.	3,6714	,82920
العلاقات مع زملائي في العمل إيجابية وتعاونية.	4,1143	,55280
أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر مباشرة على عملي.	3,7143	,80114
المؤسسة تهتم بصحتي الجسدية والنفسية (برامج صحية، راحة، إلخ).	3,8571	,72803
ساعات العمل مرنة ومناسبة لحياتي الشخصية.	3,4714	1,03169
أحصل على تدريب وتطوير مستمر يساعدني على النمو المهني.	3,4714	,94365
المؤسسة تقدر جهودي وتعترف بإنجازاتي (مادياً ومعنوياً).	3,4571	,94310
لدي الحافز والحماس للحضور إلى العمل يومياً.	3,7286	,83269
ظروف العمل المادية (مكتب، أدوات، تهوية، إضاءة...) مريحة وملائمة.	4,0429	,69022
سياسات الإجازات والعطل كافية ومرنة.	3,4286	1,07098
لدي استقلالية كافية في أداء مهامي دون تدخل زائد.	3,6429	,83468
المؤسسة توفر لي الدعم اللازم عند مواجهة صعوبات شخصية أو عائلية.	3,3429	,99106
مستوى الإرهاق والتعب الناتج عن العمل معقول وقابل للتحمل.	3,5429	,92761
أحصل على تعويضات مالية مقابل عملي الإضافي.	3,1000	1,10532
يتميز نظام المكافآت والتعويضات بالعدالة.	3,3571	1,02201
توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعاملين.	3,8429	,71497

جودة_الحياة_الوظيفية	3,6200	,59954
----------------------	--------	--------

خامسا: اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: مستوى التماثل التنظيمي

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of Difference	
					Lower	Upper
التماثل_التنظيمي	21,772	69	,000	,89571	,8136	,9778

الفرضية الثانية: مستوى جودة الحياة الوظيفية

One-Sample Test

Test Value = 3

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of Difference	
					Lower	Upper
جودة_الحياة_الوظيفية	8,652	69	,000	,62000	,4770	,7630

الفرضية الثالثة: اختبار العلاقة الارتباطية بين التماثل التنظيمي وجودة الحياة الوظيفية

جودة_الحياة_الوظيفية		
التشابه_التنظيمي	Pearson Correlation	,563**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
العضوية	Pearson Correlation	,416**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
الالتزام_التنظيمي	Pearson Correlation	,507**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
الولاء_التنظيمي	Pearson Correlation	,466**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
المواطنة_التنظيمية	Pearson Correlation	,523**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
التماثل_التنظيمي	Pearson Correlation	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70

الفرضية الرابعة: اثر التماثل التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية

أولاً: الانحدار البسيط

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,399	,390	,46809

a. Predictors: (Constant), التماثل_التنظيمي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,903	1	9,903	45,195	,000 ^b
	Residual	14,899	68	,219		
	Total	24,802	69			

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

b. Predictors: (Constant), التماثل_التنظيمي

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,668		1,043	,301
	النماثل_التنظيمي	1,101	,632	6,723	,000

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

ثانياً : الانحدار المتعدد

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	التشابه_التنظيمي	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).
2	المواطنة_التنظيمية	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= ,050, Probability-of-F-to-remove >= ,100).

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,563 ^a	,317	,307	,49906
2	,659 ^b	,434	,417	,45765

a. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي

b. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي, المواطننة_التنظيمية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,866	1	7,866	31,583	,000 ^b
	Residual	16,936	68	,249		
	Total	24,802	69			
2	Regression	10,769	2	5,385	25,710	,000 ^c
	Residual	14,033	67	,209		
	Total	24,802	69			

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

b. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي

c. Predictors: (Constant), التشابه_التنظيمي, المواطننة_التنظيمية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,586	,543		1,080	,284
	التشابه_التنظيمي	,819	,146	,563	5,620	,000
2	(Constant)	-,733	,611		-1,199	,235
	التشابه_التنظيمي	,625	,143	,430	4,358	,000
	المواطننة_التنظيمية	,518	,139	,367	3,723	,000

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	العضوية	,272 ^b	2,706	,009	,314	,911

	الالتزام_التنظيمي	,305 ^b	2,793	,007	,323	,764
	الولاء_التنظيمي	,290 ^b	2,790	,007	,323	,847
	المواطنة_التنظيمية	,367 ^b	3,723	,000	,414	,868
2	العضوية	,132 ^c	1,216	,228	,148	,709
	الالتزام_التنظيمي	,146 ^c	1,208	,231	,147	,573
	الولاء_التنظيمي	,169 ^c	1,573	,121	,190	,714

a. Dependent Variable: جودة_الحياة_الوظيفية

b. Predictors in the Model: (Constant), التشابه_التنظيمي

c. Predictors in the Model: (Constant), التشابه_التنظيمي, المواطنة_التنظيمية

الفرضية الخامسة: اختبار الفروق

النوع_الاجتماعي:

Group Statistics

	النوع_الاجتماعي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
جودة_الحياة_الوظيفية	ذكر	49	3,7163	,52414	,07488
	أنثى	21	3,3952	,71062	,15507

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
جودة_الحياة_الوظيفية	Equal variances assumed	7,318	,009	2,104	68
	Equal variances not assumed			1,865	29,740

ONEWAY الفئة_العمرية BY جودة_الحياة_الوظيفية

ANOVA

جودة_الحياة_الوظيفية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,433	3	,144	,391	,760
Within Groups	24,369	66	,369		
Total	24,802	69			

ONEWAY المستوى_التعليمي BY جودة_الحياة_الوظيفية

ANOVA

جودة_الحياة_الوظيفية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Between Groups	2,265	3	,755	2,211	,095
Within Groups	22,537	66	,341		
Total	24,802	69			

المنصب_الوظيفي BY جودة_الحياة_الوظيفية ONEWAY

ANOVA

جودة_الحياة_الوظيفية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,131	3	,044	,117	,950
Within Groups	24,671	66	,374		
Total	24,802	69			

الخبرة BY جودة_الحياة_الوظيفية ONEWAY

ANOVA

جودة_الحياة_الوظيفية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,578	3	,193	,525	,667
Within Groups	24,224	66	,367		
Total	24,802	69			



الفهرس

.....	الشكر و التقدير.....
.....	الاهداء.....
I.....	الملخص.....
II.....	قائمة المحتويات.....
IV.....	قائمة الجداول.....
VI.....	قائمة الأشكال.....
VI.....	قائمة الملاحق.....
أ.....	المقدمة.....
2.....	المبحث الأول : الأدبيات النظرية للتمائل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية.....
2.....	المطلب الأول:الإطار النظري للتمائل التنظيمي.....
2.....	الفرع الأول :مفهوم التماثل التنظيمي.....
3.....	الفرع الثاني :نشأة و تطور التماثل التنظيمي.....
5.....	الفرع لثالث :أهمية التماثل التنظيمي.....
6.....	الفرع الرابع : سمات التماثل التنظيمي.....
8.....	الفرع الخامس:أبعاد التماثل التنظيمي.....
10.....	الفرع السادس:مراحل التماثل التنظيمي.....
11.....	الفرع السابع : العوامل المؤثرة في التماثل التنظيمي.....
12.....	المطلب الثاني : الإطار النظري لجودة الحياة الوظيفية.....
12.....	الفرع الاول : تعريف جودة الحياة الوظيفية.....
14.....	الفرع الثاني : تطور جودة الحياة الوظيفية.....
15.....	الفرع الثالث:أهمية و أهداف جودة الحياة الوظيفية.....
16.....	الفرع الرابع: أبعاد جودة الحياة الوظيفية.....
18.....	الفرع الخامس : قياس جودة الحياة الوظيفية.....
19.....	الفرع السادس : عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية.....
20.....	الفرع السابع: معوقات تطبيق جودة الحياة الوظيفية.....
20.....	المطلب الثالث : العلاقة بين التماثل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية.....
21.....	المبحث الثاني:الأدبيات التطبيقية للتمائل التنظيمي و جودة الحياة الوظيفية.....
22.....	المطلب الأول : الدراسات السابقة.....
22.....	الفرع الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية.....
31.....	الفرع الثاني : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
39.....	المطلب الثاني : موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.....
39.....	الفرع الأول : مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة باللغة العربية.....

الفرع الثاني : مقارنة بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....	44.
الفرع الثالث : الفجوة البحثية.....	48.
المطلب الثالث: مجال الإستفادة من الدراسات السابقة.....	50.
خلاصة الفصل.....	51.
تمهيد.....	54.
المبحث الاول:الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.....	55.
المطلب الاول : الطريقة المعتمدة في الدراسة.....	55.
الفرع الأول : منهج الدراسة.....	55.
الفرع الثاني : متغيرات الدراسة.....	55.
الفرع الثالث: مجتمع و عينة الدراسة.....	55.
المطلب الثاني :الأدوات المستخدمة في الدراسة.....	58.
الفرع الأول :الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.....	58.
الفرع الثاني:الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	60.
المطلب الثالث :صدق و ثبات أداة الدراسة.....	61.
المبحث الثاني :تحليل و مناقشة نتائج الدراسة.....	67.
المطلب الأول : عرض و تحليل نتائج الدراسة.....	67.
المطلب الثاني: اختبار الفرضيات و مناقشة النتائج.....	83.
المطلب الثالث: مناقشة النتائج و مقارنتها مع الدراسات السابقة.....	105.
خلاصة الفصل الثاني.....	110.
الخاتمة.....	113.
قائمة المراجع.....	117.
الملاحق.....	121.
الفهرس.....	141.

