

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية

د. هدى فتحي مخلوف

د. نعيمة عمر بص

ملخص:

هدف البحث الحالي إلي التعرف علي العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب الجامعة الأسمرية، والتعرف علي مستوي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدي عينة البحث، والتعرف علي دلالة الفروق في مستوي الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي حسب متغيرات (النوع، سنوات الخبرة)، تكونت عينة البحث من (34) عضو من أعضاء هيئة التدريس منهم (21) ذكور، و(13) اناث، طبق عليهم مقياس الثقافة التنظيمية من اعداد (بشائر إبراهيم مسودي، 2018)، ومقياس الالتزام التنظيمي من إعداد (سامي إبراهيم حنونة، 2006)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأشارت نتائج البحث إلي وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة البحث، وان أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب يمتلكون مستوي مرتفع من الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما اشارت النتائج إلي وجود فروق دالة احصائياً في مستوي الثقافة التنظيمية تعزي لمتغير النوع وسنوات الخبرة وكانت الفروق لصالح الذكور ولصالح سنوات الخبرة من 11 - 15 سنة، وعدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوي الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير النوع، ووجود فروق دالة احصائياً في مستوي الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة وكانت الفروق لصالح سنوات الخبرة من 16 - 20 سنة.

Abstract:

The aim of the current research is to identify the correlation between organizational culture and organizational commitment among a sample of faculty members at the Faculty of Arts, Asmara University, to identify the level of organizational culture and organizational commitment to the research sample, and to identify the significance of differences in the level of organizational culture and organizational commitment according to the variables (type, Years of experience), the research sample consisted of (34) faculty members, including (21) males, and (13) females, they were applied to the organizational culture scale prepared by (Bashaer Ibrahim Masoudi, 2018), and the organizational commitment scale prepared by (Sami). Ibrahim Hannouna, 2006), and to achieve the objectives of the research, the descriptive correlative approach was used, and the results of the research indicated that there is a positive, statistically significant correlation between organizational culture and organizational commitment in the research sample, and that faculty members at the Faculty of Arts possess a high level of organizational culture and organizational commitment, as well as The results indicated that there were statistically significant differences in the level of organizational culture due to the variable of gender and years of experience, and the differences were in favor of males and in favor of years of experience from 11 to 15 years, and the absence of fur A statistically significant difference in the level of organizational commitment attributed to the gender variable, and the presence of statistically significant differences in the level of organizational commitment due to the variable years of experience, and the differences were in favor of years of experience from 16-20 years

مقدمة:

نالت الثقافة التنظيمية اهتماماً متزايداً على الصعيدين النظري والعملي لدى المؤسسات، وهذا يعود إلى تأثيرها المباشر على أداء المؤسسة بشكل عام وأداء موظفيها بشكل خاص. فهي تمثل عنصراً هاماً في تكوين مؤسسات الأعمال، وتقوم بدور أساسي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث داخل المؤسسة، ولكل مؤسسة ثقافتها الخاصة بها، إذ تعتبر الثقافة التنظيمية جزءاً من الثقافة العامة يتعلمها الفرد خلال عمله مع الآخرين، لأن الثقافة التنظيمية وما تتضمنه من قيم ومعتقدات هي التي توجه سلوك الأفراد في بيئة العمل.

وتعد الثقافة التنظيمية بمثابة إطار عمل فكري أيديولوجي يوجه أعضاء المؤسسة، وينظم مهام عملهم وقضاياهم الشخصية والاجتماعية. إذ تعتبر من المقومات الأساسية لنجاح وتطوير المؤسسات التنظيمية كما أنها تعبر عن نمط التصرفات وقواعد السلوك التي تتبناها المؤسسة و يقتنع بها العاملون ويتبنونها في تعاملاتهم، والثقافة التنظيمية تنظم عمل الأفراد بمؤسسات التعليم العالي وطريقة أداء عملهم بإتقان للرفع من مستوي التزامهم الوظيفي (العشيري، 2017: 136)

وتؤثر الثقافة التنظيمية على أنشطة المؤسسات ومنها الالتزام التنظيمي، لكونه أحد السبل المهمة التي تساعد على رفع وتحسين الكفاءة والفاعلية في المؤسسات التعليمية، "وبما أن الأفراد يحملون أفكاراً ومعتقدات خاصة بهم فإن ذلك سيؤثر على التفاعل الاجتماعي والإبداعي والثقافي داخل المؤسسات التي يعملون بها، وهذا ما حدا بالمؤسسات إلى الاهتمام بالثقافة التنظيمية في الثمانينيات من القرن العشرين" (الفالح، 2001: 2).

ويعتبر الالتزام التنظيمي من السلوكيات المرغوب فيها والتي يطلب تعزيزها وتعظيمها لدى العاملين والأكاديميين علي "اعتبار أن الفرد الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمؤسسته وأكثر جدية في تحقيق أهدافها" (العجمي، 1999: 50) بينما يؤدي ضعف الالتزام التنظيمي إلي ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وضعف الأداء الوظيفي، والذي يعد نتاج الجهد المبذول من الفرد داخل المؤسسة، فهو أحد نتائج الالتزام التنظيمي، فالالتزام الأفراد لمؤسساتهم يعد عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المؤسسات واستمرارها وزيادة إنتاجها، كما تكمن أهمية الالتزام في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تتكون داخل الفرد اتجاه مؤسسته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمؤسسة إلى التقدم والبقاء. فقد أكدت بعض الدراسات إلى أن "للاللتزام التنظيمي دور كبير في رفع الروح المعنوية الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومؤسساتهم، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة، فالاتجاهات الإيجابية تنمي التعاون التلقائي ببذل كل الطاقات في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية، وتؤدي المعنويات المرتفعة إلي خلق مناخ يشجع على العمل الإيجابي وتحقيق الاستقرار للأفراد، ويجعل العاملون يشعرون بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات والشعور بوجود درجة عالية من الثقة المتبادلة (يبارون، 2004: 154)" عكس الروح المعنوية

المنخفضة والتي يترتب عليها تدني مستوى الالتزام التنظيمي نتيجة لقصور في السياسات الداخلية أو لعيوب في بيئة العمل الداخلية (النجار، 2003: 141).

كما بينت نتائج بعض الدراسات إلي وجود ارتباط ايجابي فيما بين التقدم بالعمر وسنوات الخبرة والالتزام التنظيمي، أي انه "كلما تقدم الموظف في العمر ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه نتيجة لأن الكبار في السن من الموظفين أكثر حرصاً وظيفياً في العمل". (العوفي، 2005: 86)

وانطلاقاً مما سبق جاء البحث الحالي للكشف عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية.
مشكلة البحث وتساؤلاتها:

تشكل الثقافة التنظيمية تحدياً لأي تنظيم نظراً لما لها من أثر في تشكيل سلوك الأفراد وعاداتهم وتوقعاتهم، ما ينعكس سلباً أو إيجاباً على كافة أنشطة المؤسسة بشكل عام، ولأهمية الثقافة التنظيمية في صياغة وتوجيه السلوك الإنساني، وعدم وجود دراسات على حد علم الباحثان متعلقة بالثقافة التنظيمية داخل الجامعات الليبية وبالأخص الجامعة الأسمرية فإن هذه الدراسة سوف تحاول التعرف على مدى تأثير هذه الثقافة على الالتزام التنظيمي ولذلك فإن مشكلة البحث تتحدد بالإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن؟
- 2- ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن؟
- 3- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الثقافة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن تبعاً لمتغير (النوع، سنوات الخبرة)؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن تبعاً لمتغير (النوع، سنوات الخبرة)؟

اهداف البحث:

1. التعرف على العلاقة الارتباطية الدالة إحصائياً بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن.
2. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن.

3. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن.
 4. التعرف على دلالة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن تبعاً لمتغير (النوع، سنوات الخبرة).
 5. التعرف على دلالة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الاسمرية بمدينة زليتن تبعاً لمتغير (النوع، سنوات الخبرة).
- أهمية البحث:

1. تناول البحث لمتغيرات تعد من المتغيرات الحديثة والتي لها تأثيرها على التعليم العالي وجودته حيث يقيس مدى انتشار الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟
2. أهمية مجال البحث وهو الجامعة كونها مؤسسة تعليمية يناط بها مسؤوليات جسام ومهام متنوعة تتعلق بتنمية المجتمعات وزيادة مقدراتها في مختلف المجالات.
3. أهمية الثقافة التنظيمية في التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعات من خلال الأحداث والأنشطة التي تحدث في بيئة العمل.
4. تكمن أهمية هذا البحث في تناوله لمتغير الالتزام التنظيمي والذي يعد من المتغيرات التنظيمية التي لها تأثيرها الفعال على شعور الفرد بالانتماء والأمان والنظرة الإيجابية للذات وتحديد أهداف الحياة.
5. قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في تزويد القائمين على التعليم العالي في ليبيا عامة والجامعة الأسمرية خاصة بالوسائل التي تساهم في زيادة انتشار الثقافة التنظيمية وزيادة الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
6. ندرة الدراسات المحلية – على حد علم الباحثان - التي تناولت متغير الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي حسب متغير (النوع، سنوات الخبرة).
7. قد يساهم البحث الحالي في فتح المجال لمزيد من البحوث في مختلف جوانب الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالمتغيرات في مختلف جوانب التعليم العالي.

تحديد المصطلحات:

الثقافة التنظيمية:

تعرف بأنها مجموعة من المميزات التي تتميز بها منظمة ما عن باقي المنظمات الأخرى والتي تؤثر تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد في المنظمة كتبني المنظمة قيماً معينة كالخضوع للأنظمة، والقوانين، والاهتمام بالعملاء وتحسين الفاعلية والكفاءة أثناء العمل. (عابد، 2017: 18)

عرفها العوفي : بأنها منظومة من الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والقيم وأساليب التفكير ، وأنماط السلوك والتوقعات والمعايير التي يلتقي حولها أفراد المؤسسة وتؤثر في سلوكياتهم وشخصياتهم داخل المؤسسة. (العوفي، 2005 : 12)

التعريف الاجرائي للثقافة التنظيمية:

هي مجموع الدرجات التي يتحصل عليها عضو هيئة التدريس بكلية الآداب على مقياس الثقافة التنظيمية المستخدم في البحث.

الالتزام التنظيمي :

"ويعرف بأنه: درجة التزام العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وألي مدى يعتبر عمله جانبا في حياته". (حريم، 1997: 53)

عرفه السياني : بأنه سلوك انساني ايجابي تفاعلي يتعهد من خلاله العاملين بالاستمرار بالمنظمة والدفاع عن أهدافها والسعي لتجسيد قيمها وأخلاقياتها وما يضمن الوصول إلى تحقيق الولاء المنظمي. (السياني ، 2015 : 123)

التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي: هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها أعضاء هيئة التدريس علي مقياس الالتزام التنظيمي المستخدم في البحث.

أعضاء هيئة التدريس: وتعرفهم الباحثتان بأنهم كل من يحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه ويقوم بالتدريس داخل كلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية، ويحملون احدى الرتب العلمية من مرتبة محاضر مساعد فاعلي.

حدود البحث:

- الحدود المكانية: أجري البحث داخل كلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية
- الحدود البشرية: أجري البحث على أعضاء هيئة التدريس
- الحدود الزمنية: أجري البحث خلال العام الدراسي 2019 / 2020.

الدراسات السابقة:

▪ دراسات تناولت المحور الأول (الثقافة التنظيمية)

(دراسة السرحاني، 2012) : بعنوان "الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف وحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" (دراسة تشخيصية) ، هدفت الدراسة الى التعرف علي درجة ممارسة الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف وحائل ، كما هدفت الى الكشف عن الفروق في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغيرات (الجنس ، الرتبة الأكاديمية ، الخبرة) ، تكونت عينة الدراسة من (468) عضو هيئة ، طبقت عليهم استبانة الثقافة التنظيمية من إعداد الباحث، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ثقافة تنظيمية قوية تنظم العاملين وأعضاء هيئة التدريس في جامعتي الجوف

وحائل , ووجود فروق دالة احصائيا في درجة ممارسة الثقافة التنظيمية تعزي لمتغير الجنس والرتبة الاكاديمية والفروق كانت لصالح الذكور, وصالح رتبة استاذ مشارك والاساذ , وعدم وجود فروق دالة احصائيا تعزي لمتغير سنوات الخبرة .

(دراسة حجازي ، 2015) : بعنوان " أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بإدارة المعرفة" ، والتي هدفت الي الكشف عن العلاقة بين أنماط الثقافة التنظيمية بإدارة المعرفة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة , والتعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية لأنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية يعزي لمتغير (مكان العمل , الرتبة الأكاديمية , التخصص , سنوات الخدمة) , والتعرف على درجة ممارسة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة لإدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس , استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي , وبلغ حجم العينة (227) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة , وقامت بتصميم استبانيتين الأولى لتحديد نمط الثقافة السائد بالجامعات الفلسطينية , والثانية لتحديد عمليات إدارة المعرفة لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية , وقد بينت النتائج أن نمط الثقافة السائد في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة هي ثقافة النظم يليها ثقافة الإنجاز ثم ثقافة القوة واخيرا ثقافة التعاطف الإنساني, ووجود فروق ذات دلالة احصائية لدرجة أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية يعزي لمتغير مكان العمل, وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لدرجة أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية يعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية , سنوات الخبرة , التخصص), كما اشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة بإدارة المعرفة.

دراسة الناصر (2018) : بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الاداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد " ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في كليات جامعة بغداد , كما هدف إلى التعرف عن مستوى الابداع الاداري لدى القيادات الادارية العليا المتمثلة بالعمداء والمعاونين فضلاً عن معرفة العلاقة بينهما , وقد قام الباحثان ببناء أدوات البحث وبعد التأكد من صدقهما وثباتهما تم تطبيق الاداتين على عينة البحث المؤلفة من (70) فردا ومن ابرز ما توصلت إليه النتائج, وجود انماط جيدة من الثقافة التنظيمية تسود المناخ العام في الجامعة وان العمداء لديهم درجة جيدة من الثقافة ويحتاجون لتعزيز قدراتهم بصورة أكبر

دراسات تناولت المحور الثاني (الالتزام التنظيمي)

دراسة (حنونة ، 2006) ، بعنوان الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" ، والتي هدفت إلي قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، والتعرف علي الفروق في مستوى الالتزام حسب المتغيرات الديمغرافية (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) ، تكونت عينة البحث من

(340) موظف وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية ، واستخدم مقياس الالتزام التنظيمي من اعداد الباحث ، وقد أظهرت النتائج وجود مستوي عال من الالتزام التنظيمي لدي العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، ووجود فروق دالة احصائيا في مقياس الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي ، وكانت الفروق لصالح الإناث ، ولصالح الدرجات العلمية العليا كالمجستير والدكتوراة، ووجود فروق دالة احصائيا في مقياس الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير سنوات الخبرة وكانت الفروق لصالح ذوي سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات .

دراسة (الشوايكة ، الطغاني ، 2013) ، بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية" ، والتي هدفت إلي الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي المكتبيين في ثلاث جامعات اردنية رسمية ، والتعرف علي الفروق الدالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزي لمتغير (الجنس ، والوظيفة والخبرة ، والمؤهل العلمي والراتب) ، تكونت عينة الدراسة (155) استجاب منهم (138) فقط ، طبقت عليهم استبانة من إعداد الباحثان لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، وكشفت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة ، ودرجة الالتزام التنظيمي كانت كبيرة، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدي عينة الدراسة

ووجود فروق دالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزي لمتغير الوظيفة والراتب الشهري، وعدم وجود فروق تعزي لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. دراسة (الشهري ، 2013) : بعنوان " الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية" ، هدفت إلي التعرف علي مستوي الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ، والتعرف علي الفروق في مستوي الالتزام التنظيمي حسب متغيرات (العمر ، سنوات الخبرة ، الرتبة العلمية ، تاريخ نشأة الجامعة) ، تكونت عينة الدراسة من (1082) عضو هيئة تدريس من الذكور الحاصلين على شهادة الدكتوراه في (12) جامعة بالمملكة ، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة من اعداد الباحث ، وقد أظهرت النتائج وجود مستوي التزام عال لدى عضو هيئة التدريس السعودي حيث احتل الالتزام المعياري المرتبة الأولى يليه الالتزام العاطفي ثم الالتزام الاستمراري، ووجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين كل متغيرات المحددات الشخصية والوظيفية والتنظيمية وبين الالتزام التنظيمي الكلي لعضو هيئة التدريس السعودي، ووجود فروق في مستوي الالتزام التنظيمي تعزي لمتغير (العمر، وسنوات الخبرة ، وتاريخ نشأة الجامعة ، و متغير الرتبة العلمية).

دراسة (السياني ، 2015) : بعنوان " قياس مستوي الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة" (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة أب) ، هدفت الدراسة الى التعرف على مستوي الالتزام التنظيمي في الجامعات الخاصة اليمنية ، والتعرف على الابعاد الأكثر أهمية وترتيبها بالنسبة للعاملين في تحقيق التزام عالي لدى العاملين في الجامعات الخاصة ، والتعرف علي الفروق في مستوي الالتزام التنظيمي تعزي لمتغيرات (العمر ، المؤهل العلمي ، والتخصص ، المركز الوظيفي) ، تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة ، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج كان

أهمهما: وجود التزام تنظيمي بمستوى عال وفقاً لمقياس الدراسة، حيث احتل الالتزام العاطفي المرتبة الأولى يليها الالتزام الأخلاقي ثم الالتزام الاستمراري، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير (العمر، المستوى التعليمي، والمركز الوظيفي)، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. (دراسة يونس، وأحمد 2017): بعنوان "الالتزام التنظيمي مدخلا لتحقيق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات".

وهدفت إلى تحديد مستوى الالتزام التنظيمي، ومستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي، والتعرف على الفروق في الأداء حول الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي تبعاً لمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة)، وبين أعضاء هيئة التدريس واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج كان أهمها: أن مستوى الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي كان عالياً لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما كشفت النتائج أنه توجد علاقة ارتباط موجبة مرتفعة بين الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي، وأنه ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في مستوى الالتزام التنظيمي والأداء التدريسي تعزى لمتغير النوع أو المؤهل العلمي أو مستوى الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

تلخيص عام على الدراسات السابقة

- أكدت الدراسات السابقة على أهمية الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في تحسين وتطوير وتوجيه سلوك الأفراد في المنظمة.
- تنوعت أهداف الدراسات السابقة ما بين دراسات سعت إلى معرفة مستوى الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في بعض الجامعات، وكذلك البحث في الفروق حسب متغير (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة، والتخصص)، والبحث الحالي يهدف إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، والتعرف على مستوى الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي حسب متغير النوع وسنوات الخبرة.
- اقتصر معظم الدراسات السابقة على المؤسسات الجامعية.
- اعتمدت معظم الدراسات التي تم استعراضها على المنهج الوصفي بالاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، والبحث الحالي تم استخدام الاستبانة أيضاً.
- أغلب الدراسات التي تم استعراضها ركزت معظمها على المتغيرات الشخصية وخاصة نوع الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والتخصص والعمر والراتب الشهري وبدرجة أقل على المتغيرات الوظيفية وخاصة خصائص الوظيفة والمركز الوظيفي والأجور والحوافز.
- تباين نوع وحجم العينة في الدراسات السابقة حيث اختلف من دراسة لأخرى، حيث بلغ حجم أصغر عينة (70) في دراسة الناصر (2018)، وحجم أكبر عينة (1082) في دراسة الشهري (2013). بالمقارنة مع حجم

عينة البحث الحالي فقد تكونت من (34) عضو هيئة تدريس؛ بمعنى أن حجمها يقع ما بين أصغر حجم عينة وأكبر حجم عينة من هذه الدراسات.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- اختيار متغيرات البحث.

- الوصول للمنهج الملائم لموضوع البحث.

- الاطلاع على الأدوات المستخدمة في هذه الدراسات، واختيار ما يتناسب مع موضوع البحث.

- اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لإيجاد الخصائص السيكومترية للمقاييس.

- كيفية عرض النتائج ومناقشتها

منهجية البحث واجراءاتها:

منهج البحث: استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي ملائمة لطبيعة البحث وأهدافه.

مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية والبالغ عددهم (158) عضو هيئة تدريس موزعين على جميع الأقسام الأدبية بمختلف التخصصات والبالغ عددها (10) أقسام والمتمثلة في قسم علم النفس، قسم علم الاجتماع، قسم الفلسفة، قسم اللغة العربية والدراسات الإسلامية، قسم اللغة الإنجليزية، قسم التاريخ، قسم الآثار، وقسم الإعلام، قسم المكتبات، وقسم الجغرافيا.

عينة البحث: بلغ حجم عينة البحث (34) عضو هيئة تدريس، بنسبة اختيار 20% بالطريقة العشوائية التطبيقية، بواقع (21) ذكور بنسبة (63.6%)، و(13) إناث بنسبة (38.2%)، بحيث تكون ممثلة تمثيلاً صادقاً لطبقات مجتمع البحث المتمثلة في النوع، سنوات الخبرة وذلك للتعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بمدينة زليتن. جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير النوع، وسنوات الخبرة

جدول 1:

توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير النوع وسنوات الخبرة

النوع	ن	%	سنوات الخبرة	ن	%
ذكور	21	63.6%	أقل من 5 سنوات	2	6.1%
إناث	13	38.2%	من 6 إلى 10 سنوات	16	48.5%
المجموع	34	100.0	من 11 إلى 15 سنة	7	20.5%
			من 16 إلى 20 سنة	4	12.1%
			21 سنة فأكثر	5	15.2%
			المجموع	34	100.0

أداة البحث:

للإجابة على تساؤلات البحث استخدمت الباحثتان الأدوات التالية :

أولاً: مقياس الثقافة التنظيمية: من إعداد (بشائر إبراهيم مسودي ، 2018) ، ويتألف من 50 فقرة لكل فقرة من المقياس ثلاث بدائل (موافق، محايد، غير موافق) تأخذ الدرجات (3 - 2 - 1)، وجميع الفقرات إيجابية.. صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بعدة طرائق منها ما يلي:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس على مجموعة من أساتذة علم النفس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بقسم التربية وعلم النفس، والبالغ عددهم سبعة أساتذة، للاستفادة من آرائهم في الحكم على مدى صلاحية الفقرات و، دقة صياغتها، وحذف أو إضافة ما يرونه مناسب أو إجراء التعديلات المناسبة. وقد اتفقوا على صلاحية معظم فقرات المقياس، وأن 85% منهم لم يحذفوا أي فقرة من فقرات المقياس.

2-الصدق البنائي:

للتحقق من الصدق البنائي لمقياس الثقافة التنظيمية قامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية. وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

يبين معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.645	15	0.313	29	**0.676	43
2	*563	16	0.052	30	_ 0.256	44
3	0.023	17	_ 0.167	31	**0.666	45
4	0.176	18	*0.529	32	**0.766	46
5	0.328	19	**0.782	33	0.006	47
6	_ 0.041	20	*0.578	34	**0.690	48
7	*0.589	21	*0.574	35	_ 0.275	49
8	**0.678	22	0.173	36	**0.602	50
9	*0.489	23	_ 0.187	37	0,051	
10	**0.854	24	**0.659	38	0.135	
11	**0.756	25	0.246	39	*0.569	
12	**0.712	26	**0.648	40	**0.636	
13	*0.498	27	**0.695	41	**0.576	
14	0.061	28	**0.699	42	**0.702	

يتضح من خلال الجدول السابق ان قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والفقرات الفرعية تراوحت ما بين (0.48 و 0.85)، وكانت جميعها دالة عند مستوي معنوية (0.01) و(0.05)، ماعدا الفقرات (3 - 4 - 5 - 6 - 14 - 15 - 16 - 17 - 22 - 23 - 25 - 30 - 33 - 35 - 37 - 47 - 49 - 50) حيث كانت قيم معامل الارتباط غير معنوية وبالتالي تم حذفها.

الصدق التمييزي للفقرات:

يقصد به قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة ومن يحصلون على درجات منخفضة في السمة أو الخاصية التي تقيسها الفقرات كلها. وكذلك ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية، واستبعاد الفقرات غير ذات قوة تمييزية، لأن هناك علاقة قوية بين دقة المقياس لما أعد لقياسه والقوة التمييزية للفقرات، تم استخدام حجم العينة البالغ عددها (34) في حساب القوة التمييزية للفقرات. تم اعتماد الصدق التمييزي لتحليل فقرات المقياس باستخدام طريقة المقارنة الطرفية، بعد تحديد الدرجة الكلية لكل استبانة تم ترتيب الاستبانات ترتيبا تنازليا من اعلى درجة الي أدنى درجة، ومن ثم استخدم طريقة (27%) وذلك لغرض الحصول على مجموعتين متطرفتين (المجموعة العليا والمجموعة الدنيا)، حيث بلغت عدد الاستبانات في كل مجموعة (17) استبانة. تم تطبيق الاختبار التائي (T-test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، وذلك للتأكد من القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الثقافة التنظيمية. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن هناك عدد من فقرات المقياس من أصل (50) تتمتع بقوة تمييزية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1.6) وأن هناك فقرات لا تميز بين المجموعتين تم استبعادها من المقياس وهي (3 - 4 - 5 - 6 - 14 - 15 - 16 - 17 - 22 - 23 - 25 - 30 - 33 - 35 - 37 - 47 - 49 - 50)، و جدول (3) يوضح ذلك .

جدول 3:

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية باستخدام المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	الدنيا 27%		الدنيا 27%		قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية 1.96
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1.	3.36	1.63	4.16	1.79	4.162	دالة معنوية
2.	3.12	0.69	4.00	0.69	4.16	دالة معنوية
3.	1.76	0.752	1.67	0.617	-0.400	غير دالة
4.	1.88	0.781	1.53	0.743	-1.290	غير دالة
5.	1.76	0.816	1.47	0.516	-1.198	غير دالة

غير دالة	-0.073	0.414	2.80	0.332	2.88	.6
دالة معنوية	4.61-	0.78	4.16	1.78	2.45	.7
دالة معنوية	3.69	0.69	4.15	3.78-	3.42	.8
دالة معنوية	3.49	0.46	4.39	1.66	3.03	.9
دالة معنوية	2.61-	1.36	3.79	2.31	3.06	.10
دالة معنوية	3.19	1.45	3.99	1.78	3.49	.11
دالة معنوية	3.33	1.46	3.79	0.58	3.45	.12
دالة معنوية	3.46	1.49	3.78	0.76	3.46	.13
غير دالة	0.624	0.702	2.235	0.816	2.33	.14
غير دالة	0.605	0.352	2.87	0.588	2.71	.15
غير دالة	0.517	0.414	2.80	0.562	2.76	.16
غير دالة	0.891	0.488	2.67	0.717	2.47	.17
دالة معنوية	3.78	2.13	4.00.	1.76	2.48	.18
دالة معنوية	4.69	2.49	4.99	0.96	2.79	.19
دالة معنوية	5.69	2.47	4.49	1.32	3.16	.20
دالة معنوية	5.346	1.69	4.75	1.49	4.00	.21
غير دالة	1.915	0.640	2.53	0.748	2.06	.22
غير دالة	1.698	0.743	2.56	0.828	2.09	.23
دالة معنوية	5.00	1.46	4.69	1.75	4.26	.24
غير دالة	1.686	0.488	2.33	0.928	1.88	.25
دالة معنوية	4.59	1.78	4.78	1.36	3.59	.26
دالة معنوية	3.57	0.99	4.01	1.95	3.48	.27
دالة معنوية	3.49	0.69	4.09	0.99	4.16	.28
دالة معنوية	-5.46	1.36	3.69	0.89	4.26	.29
غير دالة	0.684	0.640	2.13	0.470	2.71	.30
دالة معنوية	4.69	1.78	3.97	0.74	3.49	.31
دالة معنوية	-4.12	1.89	3.46	1.64	3.00	.32

غير دالة	0.694	0.900	2.33	0.857	2.12	.33
دالة معنوية	-4.189	1.45	4.45	1.78	3.19	.34
غير دالة	0.843	0.744	2.53	0.849	2.29	.35
دالة معنوية	4.78	1.30	4.79	1.94	2.36	.36
غير دالة	1.010	0.561	2.80	0.618	2.59	.37
غير دالة	1.016	0.640	2.53	0.686	2.29	.38
دالة معنوية	5.12	0.78	4.69	1.48	3.49	.39
دالة معنوية	5.48	0.48	4.78	1.75	3.48	.40
دالة معنوية	6.12	1.78	4.53	1.46	3.47	.41
دالة معنوية	4.49	1.74	3.66	1.74	3.49	.42
دالة معنوية	4.78	1.19	3.69	1.98	4.12	.43
دالة معنوية	4.16	1.46	4.12	1.35	4.79	.44
دالة معنوية	4.36	1.35	4.03	1.74	4.88	.45
دالة معنوية	3.15	1.45	4.19	1.49	3.46	.46
غير دالة	0.915	0.915	2.13	0.899	2.08	.47
دالة معنوية	3.18	1.79	4.69	1.76	3.47	.48
غير دالة	2.075	0.594	2.27	0.752	1.76	.49
غير دالة	1.736	0.799	2.29	0.831	1.75	.50

الصبغة النهائية لمقياس الثقافة التنظيمية :

بناء على نتائج الصدق البنائي ، والصدق التمييزي للعينة فإن عدد فقرات مقياس الثقافة التنظيمية بصيغته النهائية (31)فقرة من أصل (50) فقرة ، وقد تم استبعاد الفقرات الغير دالة احصائياً والتي بلغ عددها (19) فقرة ؛ إذ تم تطبيق مقياس الثقافة التنظيمية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية والبالغ عددهم (34) عضو هيئة تدريس ، للعام الجامعي (2019 - 2020) .

ثبات المقياس:

تم ايجاد ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألف كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، حيث بينت نتائج البحث بأن معاملات الارتباط كانت عالية، مما يدل على تمتع المقياس بالثبات. جدول (4) يوضح ذلك:

جدول 4 :

معامل الثبات لمقياس الثقافة التنظيمية بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المحاور
0.906	0.808	50	الثقافة التنظيمية

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الثبات مرتفعة، وتعكس ثبات المقياس.

ثانياً: مقياس الالتزام التنظيمي :

إعداد (سامي إبراهيم حماد حنون، 2006)، يتألف المقياس من 39 فقرة موزعة على أربعة أبعاد هي الولاء التنظيمي ويشمل الفقرات من (1-11)، والمسؤولية اتجاه جهة العمل ويشمل الفقرات من (12-22)، والرغبة في الاستمرار في العمل ويشمل الفقرات من (23-30)، والإيمان بالمؤسسة ويشمل الفقرات من (31-39)، لكل فقرة من المقياس ثلاث بدائل (موافق، محايد، غير موافق) تأخذ الدرجات (3-2-1)، وجميع الفقرات في الاتجاه الإيجابي، وللتحقق من الخصائص السيكومترية قامت الباحثتان بالإجراءات الآتية :

صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بعدة طرق تتمثل في:

- 1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض المقياس على مجموعة من أساتذة علم النفس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية، وقد بلغ عددهم سبعة أستاذاً، وذلك للاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم حول محتوى فقرات المقياس ومدى ارتباطها بالمقياس والأبعاد التي تنتمي إليها، وقد اتفقوا على صلاحية معظم فقرات المقياس، و87% لم يحذفوا أي فقرة من فقرات المقياس .
- 2- صدق الاتساق الداخلي: للتعرف على صدق الاتساق الداخلي للمقياس تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (5-6-7) يوضح ذلك.

جدول 5 :

يبين معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
1	**0.659	11	*0.574	21	0.151	31	**0.679
2	*0.589	12	**0.712	22	*0.489	32	**0.675
3	*0.578	13	0.556	23	*0.694	33	*0.536
4	0.045	14	_ 0.254	24	**0.636	34	_ 0.073
5	*0.459	15	_ 0.045	25	*0.578	35	0.255

-0.054	36	0.203	26	0.089	16	0.266	6
**0.648	37	0.67	27	**0.649	17	0.123	7
0.496	38	*0.576	28	*0.546	18	0.146	8
*0.579	39	*0.553	29	0.193	19	0.014	9
		0.066	30	*0.579	20	**0.693	10

حيث تشير * إلى مستوى الدلالة 0.05 ** تشير إلى مستوى الدلالة 0.01

يتضح من خلال الجدول السابق ان قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس والفقرات الفرعية تراوحت ما بين () ، وكانت جميعها دالة عند مستوى معنوية (0.01) و(0.05) ، ماعدا الفقرات (4 - 6 - 7 - 8 - 9 - 13 - 14 - 15 - 16 - 19 - 21 - 26 - 27 - 30 - 34 - 35 - 36 - 38) حيث كانت قيم معامل الارتباط غير معنوية وبالتالي تم حذفها.

جدول 6:

يبين معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي

الايان بالمؤسسة		الرغبة في الاستمرار بالعمل		المسؤولية اتجاه جبهة العمل		الولاء التنظيمي	
معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
**0.648	31	**0.645	23	*0.794	12	*0.564	1
*0.578	32	*0.548	24	**0.663	13	**0.723	2
*0.503	33	*0.495	25	0.023	14	*0.556	3
-0.019	34	0.011	26	0.012	15	0.012	4
-0.310	35	0.017	27	0.212	16	*0.579	5
-0.111	36	**0.742	28	*0.506	17	0.210	6
**0.745	37	**0.736	29	*0.499	18	0.050	7
0.131	38	0.310	30	0.161	19	0.018	8
**0.779	39			**0.591	20	0.150	9
				0.200	21	**0.631	10
				**0.578	22	0.033	11

** دالة عند مستوى 0.01

* دالة عند مستوى 0.05

يتضح من خلال الجدول السابق أن فقرات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ، و(0.01) ، وهذا يدل على أن فقرات المقياس تتمتع

بمعاملات صدق عالي. باستثناء الفقرات التالية (4 . 6 . 7 . 8 . 9 . 11 . 14 . 15 . 16 . 19 . 21 . 26 . 27 - 30 . 34 . 35 . 36 . 38) ، فهي غير دالة احصائياً وهذا يدل على عدم اتساقها مع البعد الذي تنتمي له ، فلذلك تم حذفها من المقياس

وبناء على نتائج صدق الاتساق الداخلي أصبح عدد فقرات المقياس (21) بدلاً من (39) فقرة
جدول 7 :

يبين معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية ودرجات الأبعاد الفرعية لمقياس الالتزام التنظيمي

المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	**0.781	**0.00
المسؤولية اتجاه جهة العمل	**0.630	**0.00
الرغبة في الاستمرار بالعمل	**0.757	**0.00
الايمان بالمؤسسة	**0.640	**0.00

يتضح من الجدول السابق أن جميع الأبعاد المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي ترتبط ارتباطاً موجباً ودال احصائياً مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا يدل على صدق المقياس ؛ مما يدل على أن مقياس الالتزام التنظيمي متجانس في قياس الغرض الذي وضع من أجله ويتسم بالصدق الداخلي .

3- الصدق التمييزي للفقرات:

يقصد به قدرة الفقرة على ان تمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة ومن يحصلون على درجات منخفضة في السمة أو الخاصية التي تقيسها الفقرات كلها. وكذلك ضرورة إبقاء الفقرات ذات القوة التمييزية، واستبعاد الفقرات غير المميزة، لان هناك علاقة قوية بين دقة المقياس لما أعد لقياسه والقوة التمييزية للفقرات، تم استخدام حجم العينة البالغ عددها (34) عضو هيئة تدريس في حساب القوة التمييزية للفقرات، بعد ان رتبنا إجاباتهم تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة وباستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين فقد أخذت نسبة (27%) من المجموعة العليا ومثلها من المجموع الدينا، وبهذا أصبحت عدد الأفراد في كل مجموعة (17) فرداً، و بعد تحديد المجموعتين تم حساب القوة التمييزية للفقرات باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدينا ، و ذلك للتأكد من القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الالتزام التنظيمي . اظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن هناك عدد من فقرات المقياس من أصل (39) تتمتع بقوة تمييزية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1.6) وأن هناك فقرات لا تميز بين المجموعتين تم استبعادها من المقياس، وهي (4 - 6 - 7 - 8 - 9 - 11 - 14 - 15 - 16 - 19 - 21 - 26 - 27 - 30 - 34 - 35 - 36 - 38) . جدول (8) يوضح ذلك :

جدول 8 :

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الالتزام التنظيمي باستخدام المجموعتين المتطرفتين

قيمة ت الجدولية 1.96	قيمة ت المحسوبة	العليا 27%		الدنيا 27%		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة معنوية	5.26	1.70	4.00	1.78	3.30	.1
دالة معنوية	5.12	1.49	4.46	0.40	3.14	.2
دالة معنوية	4.12	1.47	4.78	1.70	3.45	.3
غير دالة	0.910	1.90	3.91	1.97	0.13	.4
دالة معنوية	4.69	1.346	4.78	3.40-	3.50	.5
غير دالة	0.830	1.30	3.42	1.20	3.00	.6
غير دالة	- 1.890	1.34	3.13	2.13	3.11	.7
غير دالة	0.796	1.15	4.03	1.60	4.00	.8
غير دالة	0.670	1.03	4.00	1.33	2.99	.9
دالة معنوية	4.69-	0.99	4.50	1.64	3.69	.10
غير دالة	- 1.310	1.17	3.97	1.97	2.96	.11
دالة معنوية	-4.78	1.38	3.77	2.11	3.47	.12
دالة معنوية	4.39	1.47	3.76	1.73	3.00	.13
غير دالة	- 1.443	0.20	3.00	1.12	2.97	.14
غير دالة	0.201	0.96	4.01	1.19	3.13	.15
غير دالة	0.150	1.17	3.87	1.22	3.20	.16
دالة معنوية	4.78	1.79	3.70	0.99	3.62	.17
دالة معنوية	4.12	1.40	3.76	0.36	3.59	.18
غير دالة	0.801	0.98	2.66	2.12	3.79	.19
دالة معنوية	4.36	1.197	4.73.	1.59	4.00	.20
غير دالة	0.743	0.67	2.98	3.13	4.02	.21

دالة معنوية	3.45	0.99	4.90	1.49	3.49	.22
دالة معنوية	3.48	2.41	4.23	1.78	3.55	.23
دالة معنوية	6.12	1.24	4.27	1.50	4.01	.24
دالة معنوية	6.48	1.20	4.69	1.77	4.59	.25
غير دالة	-1.211	0.99	2.11	1.15	2.11	.26
غير دالة	-1.398	0.17	2.11	1.26	3.19	.27
دالة معنوية	6.98	1.23	4.88	1.69	3.74	.28
دالة معنوية	4.79	1.75	4.76	1.70	3.36	.29
غير دالة	-0.301	0.81	2.43	1.02	4.13	.30
دالة معنوية	2.36	1.76	4.10	1.73	3.47	.31
دالة معنوية	4.89	1.36	3.70	0.96	4.00	.32
دالة معنوية	4.78	1.79	3.72	1.46	3.79	.33
غير دالة	-1.445	0.93	2.04	1.16	63.99	.34
غير دالة	0.315	1.19	2.09	1.17	2.20	.35
غير دالة	0.901	1.21	2.00	1.03	2.66	.36
دالة معنوية	4.29	1.48	3.12	1.79	3.13	.37
غير دالة	-0.318	1.19	2.01	2.10	2.00	.38
دالة معنوية	-4.49	1.84	4.79	1.70	3.00	.39

ثبات المقياس

تم ايجاد ثبات المقياس بطريقتين هما: طريقة ألف كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، حيث بينت نتائج البحث بأن معاملات الارتباط كانت عالية، مما يدل على تمتع المقياس بالثبات. وجدول (9) يوضح ذلك .

جدول 9 :

يبين معامل الثبات لمقياس الالتزام التنظيمي بطريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

المحاور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الولاء التنظيمي	11	0.869	0.912
المسؤولية اتجاه جهة العمل	11	0.756	0.896
الرغبة في الاستمرار بالعمل	8	0.749	0.939
الإيمان بالمؤسسة	9	0.795	0.889
الدرجة الكلية	39	0.792	0.909

الصيغة النهائية لمقياس الالتزام التنظيمي:

بناء على نتائج الصدق البنائي ، والصدق التمييزي للعينة فإن عدد فقرات مقياس الالتزام التنظيمي بصيغته النهائية (20)فقرة من أصل (39) فقرة ، وقد تم استبعاد الفقرات الغير دالة احصائياً والتي بلغ عددها (19) فقرة ، وباقي الفقرات موزعة على أربعة ابعاد وهي بعد الولاء التنظيمي : يشمل الفقرات (1 ، 2 ، 3 ، 4)؛ بعد المسؤولية تجاه جهة العمل يشمل الفقرات (5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9 ، 10) ؛ بعد الرغبة في الاستمرار في العمل يشمل الفقرات (11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15) ؛ بعد الإيمان بالمؤسسة يشمل الفقرات (16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20) .

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

- 1) معامل الارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- 2) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات المقاييس
- 3) استخدام اختبار ت (T_ test) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات الذكور والإناث
- 4) تحليل التباين الاحادي لعينة واحدة one - way ANOVA . لدلالة الفروق.

النتائج والمناقشة :

التساؤل الأول: هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الثقافة التنظيمية ومقياس الالتزام التنظيمي، والجدول (10) يوضح النتائج..

جدول 10:

يوضح معاملات الارتباط بين ابعاد الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الالتزام التنظيمي
0.000	**0.765	الولاء التنظيمي
0.000	*0.672	المسؤولية اتجاه جهة العمل
0.000	**0.761	الرغبة في الاستمرار بالعمل
0.000	*0.668	الايمان بالمؤسسة
0.000	*0.669	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط دالة عند مستوي (0.01) و(0.05) مما يدل علي وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية وابعاد الالتزام التنظيمي ، كما يتبين من الجدول السابق ان معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الثقافة التنظيمية ومقياس الالتزام التنظيمي دال احصائياً عند مستوي دلالة (0.05) مما يدل علي وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي ، وتفسر الباحثان ذلك إلي ادراك ووعي أعضاء هيئة التدريس لأهمية الثقافة التنظيمية في نشر قيم العدالة والمساواة والإخلاص في الأداء ، والمساعدة علي نشر ثقافة العمل الجماعي ، إذ ان الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام ، ويعزز الشعور بالولاء والانتماء بين أعضاء المؤسسة ، كما تعزو الباحثان ذلك إلي أن الثقافة التنظيمية تخلق ظروف في المؤسسة تجعل العاملين فيها مستعدين أو غير مستعدين للالتزام بأهداف المؤسسة من أجل الوصول إلي حالة من الرضا أو عدم الرضا.

التساؤل الثاني : ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية ؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الفرضي لمقياس الثقافة التنظيمية ككل ، ومقارنته مع المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لعينة البحث الكلية ، ومن ثم تطبيق اختبار (T-Test) لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والجدول رقم (11) يوضح ذلك .

جدول 11 :

نتائج تطبيق اختبار (ت) لعينة واحدة على لمقياس الثقافة التنظيمية ككل .

المتغير	ن	المتوسط الحسابي	الوسط الحسابي الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثقافة التنظيمية	34	120.33	119.833	8.824	78.018	0.000

يتبين من خلال الجدول السابق أن أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية يتمتعون بمستوى عال من الثقافة التنظيمية ، لان المتوسط الحسابي لدرجات العينة أعلي من المتوسط الفرضي والفرق دال احصائيا عند مستوى (0.05) ، ويمكن تفسير ذلك إلي ادراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية الثقافة التنظيمية لتحقيق الولاء التنظيمي للمؤسسة التي يعملون بها ، وقد يعزو ذلك أيضاً إلي اهتمام إدارة الكلية بنشر رسالتها وتكوين ثقافة خاصة بها سواء في عمليات التخطيط والممارسة والتنفيذ لتوفير بيئة عمل مناسبة وحرصهم علي إرضاء جميع العاملين بها لإطلاق ابداعهم من خلال العمل الجماعي المثمر ، وبالتالي تحقيق مستوى عال من الثقافة التنظيمية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السرحاني (2012)، ودراسة الناصر (2018)

التساؤل الثالث : ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسط الفرضي لأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي ، ومقارنته مع المتوسط الحسابي لكل بعد لعينة البحث الكلية، كما تم حساب المتوسط الفرضي لمقياس الالتزام التنظيمي ككل ، ومن تم مقارنتها مع المتوسط الحسابي للمقياس الكلي لعينة البحث الكلية ، ومن ثم تطبيق اختبار (T-Test) لعينة واحدة للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والجدول رقم (12) يوضح ذلك .

جدول 12 :

يبين نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمقياس الالتزام التنظيمي وابعاده .

الابعاد	ن	المتوسط الحسابي	الوسط الحسابي الفرضي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	34	24.70	24.192	4.870	28.542	0.000
المسؤولية اتجاه جهة العمل	34	30.64	30.136	2.409	71.87	0.00
الرغبة في الاستمرار بالعمل	34	18.76	18.258	2.670	39.287	0.00
الايمان بالمؤسسة	34	20.18	19.682	4.304	26.267	0.00
الدرجة الكلية	34	94.27	93.73	12.340	43.582	0.000

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (94.27) ، وهي أكبر من قيمة الوسط الحسابي الفرضي (93.73) وأن الانحراف المعياري يساوي (12.340) ، وأن القيمة التائية المحسوبة

وبالبلغة (43.582) أكبر من القيمة الجدولية (1.96) ، وأن قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، وهذا يشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية مرتفع ، وتفسر الباحثان ذلك إلى طيبة الانتماء وارتفاع مستوى الولاء التنظيمي الذي يشعر به أعضاء هيئة التدريس اتجاه كليتهم وقد يرجع أيضاً إلى القيم الأخلاقية التي يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس والتي تجعلهم يلتزمون التزاماً أخلاقياً ووظيفياً اتجاه مؤسستهم ، فالالتزام نحو مؤسسة العمل ينبثق من الالتزام بمبادئ العقيدة الإسلامية والتي تعد الإطار المرجعي الموجه لسلوك العاملين والموظفين في المؤسسات التنظيمية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيانى (2015) ، ودراسة الشهري (2013) ، ودراسة الشوابكة ، الطغاني (2013) ، ودراسة حنونة (2006) ، كما يتبين من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المقياس تراوحت ما بين (18.76 – 30.64) حيث احتل بعد المسؤولية اتجاه جهة العمل المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي قدره (30.64) ، يليه في المرتبة الثانية بعد الولاء التنظيمي بمتوسط حسابي بلغ (24.70) ، ثم في المرتبة الثالثة بعد الإيمان بالمؤسسة بمتوسط حسابي (2.18) وجاء في المرتبة الرابعة بعد الرغبة في الاستمرار بالعمل بمتوسط حسابي (13.55) .

التساؤل الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن حسب متغير (النوع ، سنوات الخبرة) ؟
أولاً : متغير النوع :

لمعرفة دلالة الفروق على مقياس الثقافة التنظيمية حسب متغير النوع تم تطبيق الاختبار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين جدول (13) يوضح ذلك.

جدول 13 :

يبين نتائج تطبيق اختبار (ت) لعينتين مستقلتين وفقاً لمتغير النوع (ذكور/إناث)

الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الذكور	21	119.76	9.859	32	0.1613	0.000
الإناث	13	112.69	34.434			

من خلال الجدول التالي أظهرت نتائج البحث أن المتوسط الحسابي للذكور (119.76) ، والانحراف المعياري (9.859) ، أما المتوسط الحسابي للإناث (112.69) ، والانحراف المعياري (34.434) وأن قيمة ت (0.1613) ومستوى الدلالة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية على مقياس الثقافة التنظيمية ككل لدى عينة البحث لصالح الذكور ، ويمكن أن يعزو ذلك إلى أن الذكور من أعضاء هيئة التدريس أكثر احتكاكاً لثقافة المؤسسة لأن معظمهم يشغلون مناصب وظيفية داخل الكلية ، وقد يرجع إلى تقديرهم لقيم وعادات وتقاليد المجتمع المحلي الذي يحيط بهم مما يجعلهم على مستوى عال من الوعي والاهتمام بالثقافة التنظيمية وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السرحاني (2012).

ثانياً : متغير سنوات الخبرة :

لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الثقافة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية ، استخدم تحليل التباين الأحادي (one - way ANOVA) ، وجدول (14، 15) يوضح النتائج .

جدول 14 :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الثقافة التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

المستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	السنة الدراسية
0.000	5.657	117.00	2	أقل من 5 سنوات
0.000	9.025	120.38	16	من 6 إلى 10 سنوات
0.000	4.353	126.57	7	من 11 إلى 15 سنة
0.000	4.041	120.67	4	من 16 الي 20 سنة
0.000	12.116	114.40	5	21 سنة فأكثر
0.000	22.411	117.06	34	الدرجة الكلية

جدول 15:

نتائج تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموعات المربعات	مصدر التباين
0.000	41.103	2917.310	5	14586.551	بين المجموعات
		70.976	29	1987.331	داخل المجموعات
		//	34	16573.882	المجموع الكلي

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (41.103) ، ومستوى الدلالة أصغر من (0.05)

مما يدل على وجود فروق دالة احصائياً علي مقياس الثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ، وكانت الفروق لصالح الخبرة من 11 إلي 15 سنة وتفسر الباحثان ذلك انه كلما زادت سنوات الخبرة كلما زاد وعي وادارك عضو هيئة التدريس لثقافة المؤسسة التي يعمل بها، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة السرحاني (2012) ودراسة حجازي (2015)

التساؤل الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مقياس الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية بمدينة زليتن حسب متغير (النوع ، سنوات الخبرة)
اولاً : متغير النوع

لمعرفة دلالة الفروق علي مقياس الالتزام التنظيمي حسب متغير الجنس تم تطبيق الاختبار التائي (T_ Test) لعينتين مستقلتين جدول (16) يوضح ذلك

جدول 16

: بين نتائج تطبيق اختبار(ت) لعينتين مستقلتين وفقاً لمتغير النوع (ذكور/اناث)

الجنس	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
الذكور	21	93.14	12.527	32	0.834	0.139
الإناث	13	89.14	29.569			

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي للذكور (93.14)، والانحراف المعياري (12.527)، أما متوسط الحسابي للإناث (89.14)، والانحراف المعياري (29.569) وان قيمة ت (0.834)، وأن مستوى الدلالة (0.139) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية علي مقياس الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية تبعاً لمتغير النوع ، ويمكن ان يعزو ذلك إلي ان النوع (ذكور / اناث) لا يؤثر علي مستوي الالتزام التنظيمي ، وربما يرجع الي أن الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس متساوون في الالتزام باللوائح والقوانين وفي أداء مهامهم التدريسية والوظيفية دون الحاجة إلي رقابة من قبل رؤسائهم ، إضافة إلي شعورهم بالمسؤولية الأخلاقية اتجاه المؤسسة التي يعملون بها ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشوابكة ، الطغاني (2013) ودراسة يونس ، احمد (2017) ، وتختلف مع دراسة حنونة (2006)

ثانياً : متغير سنوات الخبرة :

لمعرفة دلالة الفروق حسب متغير سنوات الخبرة تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية ، استخدم تحليل التباين الأحادي (one - way ANOVA) ، وجدول (17، 18) يوضح النتائج .

جدول 17 :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الالتزام التنظيمي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	2	95.00	21.213	0.000
من 6 إلى 10 سنوات	16	93.06	11.619	0.000
من 11 إلى 15 سنة	7	100.14	11.964	0.000
من 16 إلى 20 سنة	4	100.67	7.095	0.000
21 سنة فأكثر	5	88.40	16.041	0.000
الدرجة الكلية	34	91.88	20.388	0.000

جدول 18:

نتائج تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموعات المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	9253.868	5	1850.774	11.610	0.000
داخل المجموعات	4463.661	29	159.416		
المجموع الكلي	13717.529	34	//		

ويتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (11.610)، ومستوى الدلالة أصغر من (0.05) مما يدل على وجود فروق دالة احصائياً علي مقياس الالتزام التنظيمي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وان صالح الفروق يميل إلي سنوات الخبرة من 16 إلي 20 سنة، وتفسر الباحثان ذلك انه كلما زادت سنوات الخبرة كلما زاد معدل الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس اتجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهري (2013)، ودراسة حنونة (2006)، وتختلف مع دراسة يونس، أحمد (2017).

التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات:

- إقامة دورات تدريبية وندوات تثقفية لزيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الأهداف ، وتشجيع القيم المرغوبة التي تتناسب مع متغيرات العصر، وتعد هذه الندوات والدورات بداية كل عام للتأكيد على القيم والفلسفة التي تتبناها المؤسسة لكي يتقيد بها العاملين الإداريين والأكاديميين في عملهم.
- مراعاة الاهتمام بتنمية مهارات الأكاديميين والإداريين على حد سواء من خلال التعرف على احتياجاتهم وتلبيتها ضمن الإمكانيات المتاحة.
- توفير المنح الدراسية للموظفين الإداريين أسوة بزملائهم الأكاديميين لتطويرهم علمياً ومهنياً بغية تعزيز مستوي التزامهم اتجاه المؤسسة التي يعملون بها.
- قياس مستوي الالتزام التنظيمي بشكل دوري نظراً لأنه يعد من المتغيرات الثابتة نسبياً ويتأثر بالعديد من العوامل الداخلية والخارجية وذلك للتعرف على العوامل التي تزيد من الالتزام، ومعالجة المشكلات والصعوبات التي تتسبب في ضعفه.

ثانياً: المقترحات

- اجراء دراسة عن أثر الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الليبية على الرضا الوظيفي لموظفيها.
- اجراء دراسة عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمستوي الطموح لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.
- اجراء دراسة عن الثقافة التنظيمية لدى عمداء الجامعات وعلاقتها بالإبداع الوظيفي.

المراجع :

- حجازي ، ولاء محمد(2015): أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وعلاقتها بإدارة المعرفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حنونة ، سامي إبراهيم حماد (2006): قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- حريم، حسين (1997): السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السرْحاني ، حسين مريزق .(2012). " الثقافة التنظيمية السائدة في جامعتي الجوف وحائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " (دراسة تشخيصية) مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس : (24) .
- السياني ، ماجد قاسم (2015): قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة (دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظات إب) ، مجلة العلوم الإدارية : (5)
- الشهري ، أحمد بن عوض أحمد (2013): الالتزام التنظيمي لعضو هيئة التدريس السعودي في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية واقعه ومحدداته وآليات تنميته ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى الشوابكة ، يونس أحمد إسماعيل ، الطفاني ، حسن (2013) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية ، دراسات العلوم التربوية : 40 (1)
- عابد ، سعيدة . (2017) : الثقافة التنظيمية وتأثيرها علي الالتزام التنظيمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي.
- العجمي ، راشد شبيب (1999) : الولاء التنظيمي والرضا عن العمل مقارنة بين القطاع الخاص في دولة الكويت " . مجلة جامعة الملك عبد العزيز:13(1).
- العشيري ، هشام (2017): أثر الثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي لموظفي الهيئات الحكومية في مملكة البحرين " ، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي .
- العوفي ، محمد بن غالب (2005): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية علي هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا .
- الفالح، نايف سليمان (2001) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية" دراسة تطبيقية على هيئة التحقيق والادعاء العام بمنطقة الرياض والمنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- يونس، مجدي محمد ، أحمد ، أميرة محمد علي (2017): الالتزام التنظيمي مدخلا لتحقيق جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كلية التربية ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، نسخة الكترونية.
- الناصر ، علاء حاكم (2018): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونتهم في جامعة بغداد" ، مجلة البحوث التربوية والنفسية ، 1(56)
- النجار راغب فريد محمد (2003) السياسات الإدارية وإستراتيجيات الأعمال . مؤسسة الكتاب
- يبارون، جرينبيرج جيرالد (2004) ، إدارة السلوك التنظيمي :ترجمة محمد بسيوني إسماعيل ، دار المريخ ، السعودية ، ط 1 ، 2004 .