



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

ماجستير العلوم في إدارة الأعمال (MSC)

البُعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثره على الإنتماء التنظيمي

دراسة على عينة من الجامعات السودانية الخاصة

**The Cognitive Dimension of Organizational Culture and Its Influence
on Organizational Identify**

A Study on a Sample of Private Universities

بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال

إشراف الدكتور:

صديق بلل إبراهيم

إعداد الطالبة:

الآء الياس أحمد عبدالله

هـ - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال تعالي : (وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْحَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ
وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرِيْنَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
يُؤَفَّقَ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظْلَمُونَ)

صدق الله العظيم

سورة الانفال الآية (60)

الإهداء

*إلى من أحمل إسمه بكل افتخار إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء إلى سبب وجودي في الحياة والدي العزيز ،،،،

*إلى الينبوع الذي لايمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى من تركت راحتها من أجل راحتنا إلى أمي الغالية أطال الله عمرها وبنى لها قصرًا في الجنة،،،،

*إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى إخواني،،،،

*إلى كل من شجعني وساندني ووقف معي للوصول إلى إتمام هذا البحث،،،،

* إلى زوجي العزيز حفظه الله،،،،

* إلى زملائي بالدفعة العاشرة (MSC) وفقكم الله،،،،

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ربي أوزعني أن أشكر نعمتك فقد أعطيت ما أنت أهل له فلك الحمد والشكر والثناء اللائق بسلطانك العظيم.

يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى المؤسسة التعليمية الشامخة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات العليا - قسم الدراسات التجارية لإتاحتها لي فرصة الدراسة وإعترافاً بالفضل وتقديراً للجميل أتوجه بجزيل الشكر والإمتنان للدكتور: **صديق بلل إبراهيم** لتكرمه بقبول الإشراف وللجهد الكبير الذي بذله من خلال توجيهاته ومتابعته جعله الله في ميزان حسناته، كما أتقدم بالشكر إلى كل من ساعدني لإتمام هذا البحث وأخص بالشكر أعضاء هيئة التدريس بكلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا لمساعدتهم لي.

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على البُعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثره على الإلتناء التنظيمي ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي كما تم الاعتماد على الاستبيان للحصول على المعلومات الاولية للدراسة حيث وزعت (215) استبانة على عينة من اعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الخاصة بنسبة (98%). كما تم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات التي جمعت لإختبار صحة الفروض. اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين الأعراف التنظيمية والالتماء المستمر. كذلك وجود علاقة بين القيم التنظيمية والالتماء العاطفي. وبينت النتائج عدم وجود علاقة بين القيم التنظيمية والالتماء المستمر. وبناءا على ذلك تم تقديم عدد من التوصيات منها بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق، الرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بين الأفراد العاملين داخل الجامعة.

Abstract

This descriptive method study aim to identify the cognitive dimension of organizational culture and its influence on organizational Identity; a structured questionnaire was developed and self-administered to (215)of faculty staff members in Sudanese private universities with (98%).

Data analyses were implemented through the SPSS system. The results showed that there is relationship between organizational norms and continuance Identity, and also between organizational values and affective Identity. The findings also showed there is no association between organizational values and continuance Identity.

Therefore, we recommend to develop the strong organizational culture within the university based on teamwork, and self-censorship for workers through instill confidence among individuals working within the university.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	الإستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	مستخلص الدراسة (عربي)
هـ	Abstract
و	فهرس الموضوعات
ط	فهرس الجداول
ك	فهرس الأشكال
الفصل الأول: الإطار العام	
1	1-1 المقدمة
2	2-1 مشكلة الدراسة
4	3-1 تساؤلات الدراسة
4	4-1 أهداف الدراسة
4	5-1 أهمية الدراسة
5	6-1 التعريفات الإجرائية
7	7-1 تنظيم الدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري	
8	1-2 المبحث الأول: الثقافة التنظيمية
8	1-1-2 مقدمة
8	2-1-2 مفهوم الثقافة التنظيمية
9	3-1-2 أهمية الثقافة التنظيمية
10	4-1-2 أبعاد الثقافة التنظيمية
13	5-1-2 مصادر الثقافة التنظيمية
15	2-2 المبحث الثاني: الإنتماء التنظيمي

15	2-2-1 مقدمة
15	2-2-2 مفهوم الإنتماء التنظيمي
16	2-2-3 أبعاد الإنتماء التنظيمي
18	2-2-4 أهمية الإنتماء التنظيمي
21	2-2-5 مراحل الإنتماء التنظيمي
22	2-3 المبحث الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي
	الفصل الثالث: نموذج ومنهجية الدراسة
24	3-1 مقدمة
24	3-2 نظرية الدراسة
26	3-3 نموذج الدراسة
27	3-4 تطوير فرضيات الدراسة
27	3-5 منهج الدراسة
28	3-6 مجتمع الدراسة
28	3-7 عينة الدراسة
28	3-8 مصادر وطرق الحصول على البيانات
29	3-9 فقرات الإستبيان
33	3-10 قياس متغيرات الدراسة
33	3-11 إختبار دقة وثبات نتائج المقياس
35	3-12 أساليب التحليل الإحصائي
35	3-13 خاتمة
	الفصل الرابع: تحليل البيانات
36	4-1 المبحث الأول: تحليل بيانات الدراسة الأساسية
36	4-1-1 معدل الإستجابة
37	4-1-2 تحليل البيانات الديمغرافية
37	4-1-3 التحليل العاملي الإستكشافي
48	4-1-4 التحليل العاملي الإستكشافي للبعد الإدراكي
49	4-1-5 التحليل العاملي الإستكشافي للإنتماء التنظيمي

49	6-1-4 التحليل العاملي التوكيدي
50	7-1-4 مؤشرات جودة النموذج
52	6-2-4 التحليل العاملي التوكيدي للبعد الإدراكي
55	7-2-4 التحليل العاملي التوكيدي للإنتماء التنظيمي
56	8-2-4 تحليل الإعتماضية والصلاحية لنموذج الدراسة
57	9-2-4 تحليل الإرتباط
58	10-2-4 نموذج الدراسة المعدل
59	11-1-4 فرضيات الدراسة المعدلة
60	3-4 المبحث الثاني: إختبار الفرضيات
60	1-2-4 نمذجة المعادلة البنائية
60	2-2-4 تحليل المسار
62	3-2-4 إختبار العلاقة بين البعد الإدراكي والإنتماء العاطفي
64	4-2-4 إختبار العلاقة بين البعد الإدراكي والإنتماء المستمر
66	5-2-4 ملخص إختبار الفرضيات
67	6-2-4 خاتمة
	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
68	1-5 مقدمة
68	1-1-5 ملخص نتائج الدراسة
68	2-1-5 مناقشة نتائج الدراسة
69	3-1-5 تأثيرات الدراسة
70	4-1-5 محددات الدراسة
71	5-1-5 التوصيات ببحوث مستقبلية
71	6-1-5 خاتمة الدراسة
72	7-1-5 قائمة المصادر والمراجع
75	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
29	مقياس ليكرت الخماسي	جدول (1/3)
30	مصادر البيانات الأولية	جدول (2/3)
30	قياس الثقافة التنظيمية	جدول (3/3)
32	قياس الإلتزام التنظيمي	جدول (4/3)
33	قياس متغيرات الدراسة	جدول (5/3)
36	نسبة الإستجابة لأفراد العينة	جدول (1/4)
38	البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة	جدول (2/4)
40	النوع	جدول (3/4)
40	العمر	جدول (4/4)
41	الحالة الإجتماعية	جدول (5/4)
42	المؤهل العلمي	جدول (6/4)
43	المهنة	جدول (7/4)
44	التخصص	جدول (8/4)
45	الدرجة الوظيفية	جدول (9/4)
46	عدد سنوات العمل بالكلية	جدول (10/4)

48	التحليل العاملي الإستكشافي للبعد الإدراكي	جدول (11/4)
49	التحليل العاملي الإستكشافي للإنتماء التنظيمي	جدول (12/4)
54	مؤشرات جودة المطابقة	جدول (13/4)
56	تحليل الإعتمادية والصلاحية لنموذج الدراسة	جدول (14/4)
57	تحليل الإرتباطات بين متغيرات الدراسة	جدول (15/4)
63	مؤشرات جودة النموذج	جدول (16/4)
64	المسار من البعد الإدراكي إلى الإلتناء التنظيمي	جدول (17/4)
65	مؤشرات جودة النموذج	جدول (18/4)
66	المسار من البعد الإدراكي إلى الإلتناء المستمر	جدول (19/4)
66	ملخص إختبار الفرضيات	جدول (20/4)

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
10	نموذج لقياس الثقافة التنظيمية	شكل (1/1)
14	مصادر الثقافة التنظيمية	شكل (2/1)
26	نموذج الدراسة	شكل (1/3)
40	النوع	شكل (1/4)
41	العمر	شكل (2/4)
42	الحالة الإجتماعية	شكل (3/4)
43	المؤهل العلمي	شكل (4/4)
44	المهنة	شكل (4/5)
45	التخصص	شكل (6/4)
46	الدرجة الوظيفية	شكل (7/4)
47	عدد سنوات العمل بالكلية	شكل (8/4)
53	التحليل العاملي التوكيدي للبعد الإدراكي	شكل (9/4)
55	التحليل العاملي التوكيدي للإنتماء التنظيمي	شكل (10/4)
58	نموذج الدراسة المعدل	شكل (11/4)
62	العلاقة بين البعد الإدراكي والإنتماء التنظيمي	شكل (12/4)
64	العلاقة بين البعد الإدراكي والإنتماء المستمر	شكل (13/4)

1-1 مقدمة:

يعتبر مفهوم الثقافة التنظيمية من المفاهيم الشائعة الاستخدام في علم الأنثروبولوجيا. فقد تعامل علماء الأنثروبولوجيا مع ظاهرة الثقافة في المجتمعات منذ أكثر من مائة عام وبالرغم من ذلك فقد اختلفوا في تحديد معناها وبالتالي فإن دراسة الثقافة كسمة من سمات المجتمعات البشرية يعد مجالاً هاماً من مجالات البحث والدراسة، حيث أن لكل مجتمع بشري ثقافته الخاصة. وتتكون ثقافة المجتمع من القيم والمعايير السلوكية التي تسود فيه. ويشمل ذلك المعتقدات الدينية والقيم المختلفة مثل تقدير الحرية الفردية أو تقدير الجماعة أو إحترام الوالدين وغير ذلك من العادات والتقاليد. كل هذه القيم تنتقل إلى أفراد المجتمع وترسخ في أذهانهم عن طريق المؤثرات الاجتماعية المختلفة كالعائلة والمدرسة والأصدقاء وتختلف الثقافات من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر في نفس المجتمع، بل أنها تختلف في المجتمع الواحد بين المدينة والقرية مثلاً. ووجود ثقافة معينة لا يعني أن كل الأفراد متماثلون في تقاليدهم وعاداتهم، إذ أن لكل فرد تقاليده وعاداته التي تميزه عن غيره، ومع ذلك يوجد دائماً صفة عامة يشترك فيها الجميع، وهذا ما يطلق عليه ثقافة المجتمع Societal Culture، وبالتالي تعتبر الثقافة أحد المتغيرات الهامة للبيئة الاجتماعية وهي مركب يحتوي على مجموعة القيم والمعتقدات والعادات والتقاليد وأنماط السلوك التي يكتسبها الأفراد والجماعات في المجتمعات، وتغلب على ممارستهم السلوكية في الحياة بطريقة شعورية أو لا شعورية.

طالما أن ثقافة المجتمع لها تأثير أساسي في تكوين شخصية الفرد وسلوكه، فإنه من الطبيعي أن تؤثر تلك الثقافة في طرق وسبل الإدارة. وبمعنى آخر يوجد تفاعل مباشر بين الثقافة والإدارة، فالكثير من ممارسات الإدارة العملية تستند إلى المعتقدات والعادات والقيم الثقافية للمجتمع الذي يعمل فيه المشروع (عبدالعزیز، 2011).

يعد الإنتماء التنظيمي مؤشراً هاماً على بقاء العامل في المؤسسة وعدم تركها والبحث عن مؤسسة أخرى للعمل فيها، وهو كذلك مؤشر على إندماج الفرد في المؤسسة والإيمان بأهدافها والسعي إلى تحقيقها، فهو علاقة تبادلة بين الفرد والمنظمة بإستمرار العلاقة التعاقدية يترتب على سلوك الفرد المتوقع منه جانب المنظمة ورغبة في إعطاء أكثر من واجبه من أجل الإسهام في نجاح وإستمرارية المنظمة، ومن هنا يمكن القول أنه أصبح له ولاء كبير لمؤسسته فالأفراد ذوي الإنتماء والولاء التنظيمي المرتفع يميلون إلى بذل المزيد

من الجهد لأجل منظماتهم، لأن كفاءة الأفراد تعتمد على عنصرين أساسيين هما القدرة على العمل والرغبة فيه، فالقدرة على العمل تعني ما يمتلكه الفرد من قدرات شخصية ومعرفية ومهارات مكتسبة من خلال التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتعتمد على مدى إلتناء الفرد التي تقوده لأداء متميز ومتفوق يدفعه إلى التعاون والتعامل مع الآخرين بسلوك أفضل لأي إتجاه يحقق أهداف المنظمة.(هاجر،2016).

إن سر الإهتمام المتزايد بظاهرة الإلتناء التنظيمي يأتي ببساطة من الإهتمام بدور الفرد بالمنظمة، فبديهيأ أن أهمية الفرد لايمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي من عناصر أو وسائل الإنتاج الأخرى، ففي نفس الوقت إن الفرد له إتجاهاته وتفكيره وعواطفه ودوافعه التي توجه سلوكه، بالتالي هنالك صعوبة كبيرة في السيطرة المستمرة على أي من مكونات البيئة النفسية للفرد، من هنا يمكن القول أن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وسعيهم للوصول لها، وعلى هذا الأساس لا تستغرب قول أحد المخترعين المشهورين بأن الصعوبات التي واجهته في إدارة الأفراد أكبر بكثير من تلك التي واجهته في التوصل إلى إختراعه . وقول أحد المدراء الناجحين بأنه لو خير بين أن يفقد جميع وسائل الإنتاج المادية او الأفراد لفضل الإحتفاظ بالأفراد، لأنه سوف يبدأ من جديد تعويض أي خسارة مادية مهما كان حجمها، وبالتالي فإن الإلتناء التنظيمي يعبر عن إستثمار متبادل بين الفرد والمنظمة، وإستمرار العلاقة التعاقدية يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، كالإستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية، وتحمل مسئوليات إضافية(عبدالمحسن،2016).

2-1 مشكلة الدراسة:

حظي موضوع ثقافة المنظمة في الفترة الأخيرة إهتمام كبير على إعتبار أن ثقافة المنظمة من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها، لذلك لا بد من ربطها بسلوك العاملين وإنجازاتهم وولائهم العام في المنظمة، وهذا ينعكس إيجاباً على البيئة المؤسسية بكل القيم والعلاقات الإنسانية.

مستوى تبادل الموارد بين العاملين يزيد من المعرفة وبالتالي يعزز نشر الثقافة والوعي بينهم ويؤكد سيادتها بالمشاركة في إتخاذ القرارات ووضوح الأهداف وإشباع حاجات الأفراد الإجتماعية والنفسية ووجود نمط قيادي ومناخ تنظيمي مناسب.

أما إذا كانت طبيعة العمل تتميز بقلّة فرص التّقدم والنمو الوظيفي وزيادة عبء العمل وغموض وصراع الدور فهذه ثقافة تنظيمية يكاد أن ينعدم فيها الولاء التنظيمي، وإن كان هنالك بعض الفروق الموجودة في العاملين مثل تعدد الجنسية والجنس ومستوى التعليم وأماكن العمل والخبرة وهذا ماينعكس على أدائهم في ظل هذه الثقافة التنظيمية السائدة مع درجة الإنتماء التنظيمي لهم.

لذا يعد الإنتماء التنظيمي في غاية الأهمية لمعظم المنظمات التي بدأت بتوجيه عناية فائقة لهذا الموضوع، فلذا يأتي الإهتمام بالإنتماء التنظيمي لأن أهمية الفرد في المنظمة تفوق الإهتمام بعناصر بعناصر الإنتاج ومن هنا يمكن القول أن ضمان الفرد هو ضمان للمنظمة وأن نجاح المنظمة ووصولها إلى إهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد العاملين بها وبقيم وأهداف المنظمة ومدى قناعتهم بقيمها وأهدافها وسعيهم للوصول إليها.

بالرغم من أهمية الإنتماء التنظيمي وماله من دور للمنظمات إلا أنه لم يحظى بالإهتمام المطلوب من قبل المختصين ويتضح ذلك من العدد القليل والمحدود من الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم الإنتماء التنظيمي نظرياً وميدانياً مثل دراسة (سومر، 2009)، ودراسة (الشلوي، 2005)، وفي البيئة المحلية مثل دراسة (حسين، 2013). عليه تركّز هذه الدراسة على أثر الثقافة التنظيمية على الإنتماء التنظيمي للعاملين.

كثير من الدراسات تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية بزوايا مختلفة مثل دراسة (عبدالرحمن، 2011)، التي ركزت على تقييم أثر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء، ودراسة (عبدالإله، 2011) والتي جاءت للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية في التغيير التنظيمي.

عليه تكمن مشكلة الدراسة في إختبار أثر العلاقة بين البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثره على الإنتماء التنظيمي.

1-3 تساؤلات الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في عدد من الأسئلة سؤال رئيسي وأسئلة فرعية:

السؤال الرئيسي هو هل هنالك علاقة بين البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي؟

الأسئلة الفرعية:

- 1- هل تؤثر القيم التنظيمية على الانتماء التنظيمي في الجامعات الخاصة؟
- 2- هل تؤثر المعتقدات التنظيمية على الانتماء التنظيمي في الجامعات الخاصة؟
- 3- هل تؤثر التوقعات التنظيمية على الانتماء التنظيمي في الجامعات الخاصة؟
- 4- هل تؤثر الأعراف التنظيمية على الانتماء التنظيمي في الجامعات الخاصة؟
- 5- هل تختلف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بناءً على العوامل الديمغرافية؟

1-4 أهداف الدراسة:

- 1- دراسة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الخاصة.
- 2- قياس مستوى الانتماء التنظيمي للعاملين في الجامعات الخاصة.
- 3- إختبار العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي في الجامعات الخاصة.
- 4- إختبار الفروق في الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي يعزى حسب المتغيرات الديمغرافية.

1-5 أهمية الدراسة :

تبرز أهمية البحث من خلال مايساهم فيه من إضافة معلومات ونتائج تتعلق بمفهوم الثقافة التنظيمية إذ تعتبر الثقافة التنظيمية منهجاً جديداً خاصة عندما تعمل المنظمات في بيئات غير مستقرة.

وتنقسم إلى أهمية نظرية وأهمية عملية:

• الأهمية النظرية للدراسة:

1- الكشف عن العلاقة بين ثقافة المنظمة السائدة في المنظمة بالإنتماء التنظيمي للعاملين والعمل على تحسينها.

2- تقديم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير فعالية أداء المنظمة.

3- الوقوف على طبيعة التوجهات السائدة في لدى العاملين تجاه المؤسسات التي يعملون فيها وعلاقة الثقافة السائدة بانتمائهم للمؤسسة.

• الأهمية العملية للدراسة:

1- مساعدة متخذي القرار في الجامعات السودانية الخاصة على إدراك نوع الثقافة السائدة في الجامعة ومن ثم الشروع في عملية تحسين وتطوير أداء العاملين.

2- إستفادة متخذي القرار من نتائج وتوصيات البحث وتطبيقها على أرض الواقع في الجامعات السودانية الخاصة والحكومية.

3- إضافة دراسة جديدة إلى الدراسات الإدارية الميدانية التي تناولت هذا الموضوع، وبالتالي يمكن أن تشكل مرجعاً لأي دراسة لاحقة.

1-6 التعريفات الإجرائية:

البُعد الإدراكي:

- يشتمل هذا البعد للثقافة التنظيمية على القيم التنظيمية السائدة في المنظمة والمعتقدات والتوقعات التي يحملها الأفراد تجاه الأشياء، وكذلك الأعراف التي يتم من خلالها الحكم على صحة وخطأ الأفعال والتصرفات داخل التنظيم. (عبدالإله، 2011).

- القيم :

عبارة عن معايير معترف بها ومقبولة تعمل على توجيه سلوك الأفراد في جميع المستويات وبالتالي تعتبر قيماً للمنظمة نفسها. (ناصر، 2013م).

- الأعراف :

وهي ماتم التعارف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الاعراف، بحيث تسود ويلتزم الجميع بها، وإن لم تكن مكتوبة. (ناصر، 2013م).

- المعتقدات :

وهي عبارة عن أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية (ناصر، 2013).

- التوقعات :

وهي التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو العكس ماتتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها خلال فترة عمل الفرد في المنظمة (ناصر، 2013).

- الإلتناء التنظيمي:

يعرف بأنه إرتباط العاملين بالمؤسسات بما فيها من أهداف وقيم وبذل أكبر جهد ممكن لتحقيق هذه الأهداف والرغبة بالإستمرار في العمل. (هاني، 2010).

- الإلتناء المستمر:

يعبر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة للإستمرار في المنظمة ويستند إلى إفتراض أن الإلتناء يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة بين الفرد والمنظمة (محمد آدم، 2016).

- الإلتناء العاطفي:

يعبر عن الإرتباط الوجداني بالمنظمة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من إستقلالية وتنوع في المهارات وصلته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية إتخاذ القرارات. (محمد آدم، 2016).

- الإلتناء المعياري:

يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة، وغالباً ما يكون المصدر الأساسي لمثل هذا الإحساس نابعاً من القيم التي إكتسبها الفرد من الاسرة أو التي إكتسبها عقب إتحاقه بالمنظمة. (محمد آدم، 2016).

1-7 تنظيم الدراسة:

تشمل هذه الدراسة على خمسة فصول رئيسية يتكون الفصل الأول من المقدمة، مشكلة الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهدافها وأهميتها والتعريفات الإجرائية، كما يشمل الفصل الثاني (الإطار النظري) ثلاثة مباحث المبحث الأول عن الثقافة التنظيمية والمبحث الثاني يشمل الإلتناء التنظيمي والمبحث الثالث الدراسات السابقة، أما الفصل الثالث (نموذج ومنهجية الدراسة) يحتوي على نموذج الدراسة، فرضيات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، مصادر الحصول على البيانات، مصادر فقرات الإستبيان، أساليب التحليل الإحصائي، أما الفصل الرابع (تحليل البيانات) يشمل تحليل البيانات الديمغرافية، إختبار صحة الفروض، أما الفصل الأخير يشتمل على عرض أهم نتائج الدراسة ومناقشتها ومحددات الدراسة والتوصيات ببحوث مستقبلية.

2-1-1 المبحث الأول: الثقافة التنظيمية

2-1-1-1 مقدمة :

تعتبر الثقافة التنظيمية من الخصائص المميزة للمنظمة وليس للأفراد. وتشير ثقافة المنظمة إلى ذلك الهيكل المعمق، الذي يكتسب أصوله من القيم والمعتقدات والإفترضات التي يحملها الأفراد داخل المنظمة. وتعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في النظام العام للمنظمات والذي ينبغي على قادة المنظمات ومديروها أن يفهموا أبعادها وعناصرها لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات والذي يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به مع غيرها أو مع عاملها، والمنظمات الإدارية تعطي إهتماماً بالغاً لبيئة العمل ولثقافة العامل لإقتناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية للأمة والمحدد الرئيسي للإنتاج ومن هنا جاءت عناية المنظمات بالثقافة التنظيمية . وإستناداً للتعريف الواردة في الدراسات السابقة للثقافة التنظيمية فيعرفها (هاني، 2010م) على أنها من المواضيع الحديثة التي دخلت إلى كتب الإدارة ويعكس هذا المفهوم المعرفة والأفكار والقيم لدى مجتمع ما، وينطوي تحت مفهوم ثقافة المنظمة العديد من المصطلحات مثل الأخلاقيات والنواحي المادية والقيم والنماذج الإجتماعية والتكنولوجية. فيما يرى (عيساوي، 2011م) بأنها تعني شيئاً مشابهاً لثقافة المجتمع وتتكون من قيم وإعتقادات ومدركات وإفترضات وقواعد ومعايير وأشياء من صنع الإنسان، وأنماط سلوكية مشتركة.. إن ثقافة المنظمة هي شخصيتها ومناخها، وتحدد السلوك والروابط المناسبة.

2-1-2 مفهوم الثقافة التنظيمية:

تتسم الثقافة التنظيمية بتنظيمات سلوكية مركبة ومعقدة تتضمن العديد من القيم والمعتقدات التي يتقاسمها أعضاء التنظيم وتصبح موجهة للسلوك الفردي والجماعي والتنظيمي. وهي تعد عناصر غير مرئية وغير مكتوبة ولكنها محسوسة. ولكل منظمة ثقافتها التنظيمية التي تميزها عن غيرها من المنظمات وتشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تحكم سياساتها تجاه الموظفين والعملاء، والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام، والإفترضات والمعتقدات التي يتشارك في الإلتفاف حولها أعضاء التنظيم.

حيث تعرف الثقافة التنظيمية بأنها نمط من القيم والمعتقدات المشتركة التي تساعد الأفراد على فهم طبيعة العمل التنظيمي وتقدم لهم المعايير التي تحدد السلوك المرغوب داخل المنظمة (يوسف، 2017).

كما عرفت أيضاً بأنها مجموعة الأنماط السلوكية الأساسية التي تم إكتشافها أو تنميتها وتطويرها من قبل جماعة معينة أثناء تعلمهم الطريقة التي يجب التعامل بها مع مشاكل متعلقة بالتأقلم داخلياً وخارجياً بحيث يستفاد من هذه الأنماط لأنها صالحة ومفيدة لهذه الجماعة لهذا فلا بد من تعليمها للأعضاء الجدد بحيث يفهمونها ويدركونها ويمارسونها.

عرفت بأنها الفلسفات والمفاهيم والمبادئ والقيم والإفتراضات والمعتقدات والتوقعات والإتجاهات والمعايير التي تربط بين أجزاء المنظمة في بوتقة واحدة مشتركة بين العاملين. فثقافة المنظمة توفر صورة متكاملة تعكس القيم والمعتقدات حول أين كانت المنظمة في الماضي وكيف كانت وماهي الآن وكيف ستكون في المستقبل، كما تؤدي ثقافة المنظمة عدة وظائف هامة حيث توجد الثقافة الإحساس بالذاتية والهوية للعاملين وتساعد في إيجاد الإلتزام بينهم وتدعم إستقرار المنشأة كنظام إجتماعي بالإضافة إلى أنها تعمل كإطار مرجعي للعاملين. (محمد، عباس 2014م).

2-1-3 أهمية الثقافة التنظيمية:

يعتقد كثير من الباحثين في السلوك التنظيمي أن الثقافة التنظيمية تؤثر في مستوى أداء وإنجاز الجماعات والأفراد، وهذا بالتالي يحدد نجاح المنظمة بشكل كبير، فكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، فإذا كانت تمتلك ثقافة ضعيفة أو رديئة سيصيبها الفشل في الأمد البعيد لا محالة بغض النظر عن نوعية وجاذبية النشاط الذي تعمل به.

وتكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات في الأوجه التالية: (هاني، 2010م)

أولاً: هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين، تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والإسترشاد بها.

ثانياً: هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم أعمالهم، وعلاقاتهم، وإنجازاتهم.

ثالثاً: الثقافة القوية تسهل مهمة الإدارة، وقادة الفرق، فلا يلجأون إلى الإجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

رابعاً: العاملون بالمنظمات لا يؤدون أدوارهم فرادى، أو كما يشتهون ، وإنما في إطار تنظيمي واحد، لذلك فإن الثقافة بما تحتويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم، وبينهم وبين العملاء والجهات الأخرى التي يتعاملون معها، واللغة التي يتكلمونها، ومستويات الأداء، ومنهجيتهم في حل المشكلات تحدها ثقافة المنظمة وتدريبهم عليها، وتكافئهم على إتباعها.

2-1-4 أبعاد الثقافة التنظيمية:

شكل رقم (1/1)

نموذج لقياس الثقافة التنظيمية

البُعد الإنساني	البُعد التنظيمي	البُعد الإداري	البُعد الإدراكي
<ul style="list-style-type: none"> - عمل الفريق - الولاء والانتماء - الأمن الوظيفي - العدالة بين العاملين - دوافع العمل 	<ul style="list-style-type: none"> - تبسيط الإجراءات - نمط الإتصال - ممارسة السلطة - الأنظمة والتعليمات - التكيف مع البيئة 	<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة - نمط القيادة - أسلوب الرقابة - تنمية الإبداع - الحوافز والمكافآت 	<ul style="list-style-type: none"> - القيم - المعتقدات - الأعراف - التوقعات

المصدر: (عبدالإله، 2011)، ص 130.

أولاً: البُعد الإدراكي:-

يشتمل هذا البعد للثقافة التنظيمية على القيم التنظيمية السائدة في المنظمة والمعتقدات والتوقعات التي يحملها الأفراد تجاه الأشياء، وكذلك الأعراف التي يتم من خلالها الحكم على صحة وخطأ الأفعال والتصرفات داخل التنظيم.

ثانياً: البُعد الإداري:

المقصود بالبُعد الإداري بأنه كل سلوك (فرد أو جماعة) يتصل بالإدارة والنشاط الإداري والتوقع الإداري والفكر الإداري وبشكل مختصر هو نشاط الإنسان وتصرفه في موقع العمل المرتبط باتخاذ القرارات وعملية التخطيط والوظائف الإدارية ويشمل البُعد الإداري للثقافة التنظيمية على نمط القيادة، المشاركة في إتخاذ القرار، أسلوب الرقابة، تنمية الإبداع، الحوافز والمكافآت.

ثالثاً: البُعد التنظيمي:

يعرف بأنه الحقل الذي يهتم بدراسة سلوك وإتجاهات وأراء العاملين في المنظمات وتأثير التنظيمات الرسمية وغير الرسمية على إدراك ومشاعر وأداء العاملين، وتأثير البيئة على المنظمة وقواها البشرية وأهدافها وتأثير العاملين على التنظيم وكفاءته، ويشتمل البُعد التنظيمي للثقافة التنظيمية على تبسيط الإجراءات، نمط الإتصال، ممارسة السلطة، الأنظمة والقوانين، التكيف مع البيئة.

رابعاً: البُعد الإنساني:

يعنى هذا البُعد بالتعرف على أثر الثقافة التنظيمية داخل المنظمة بالتأثير على الجانب الإنساني من حيث العلاقات سواء كانت بين المدير والموظفين أو مع الجمهور فضلاً عن العادات والتقاليد كمكون ثقافي ومؤثر إنساني. ويشمل البُعد الإنساني على عمل الفريق، الولاء والإنتماء، الأمن الوظيفي، العدالة بين العاملين، دوافع العمل (عبدالإله، 2011).

وسوف نتناول في هذه الدراسة البُعد الإدراكي بعناصره (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية، الأعراف التنظيمية) لأنه البُعد الأقرب للمتغير التابع من بين الأبعاد الأخرى وهي:

1- القيم التنظيمية:

القيم عبارة عن ثقافات مشتركة بين أعضاء التنظيم الإجتماعي الواحد حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب، جيد أو غير جيد، مهم أو غير مهم. أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل ،

بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والإهتمام بإدارة الوقت، والإهتمام بالأداء وإحترام الآخرين...إلخ.

و القيم تمثل الركيزة الرئيسية في أية ثقافة تنظيمية، وأنها جوهر فلسفة أية منظمة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وأنها تعكس شعور العاملين وإتجاهاتهم العامة نحو المنظمة، كما تحدد الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية، لذا يعتقد بأن نجاح المنظمات يتوقف على كيفية إدراك منتسبيها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها. (إيهاب ،2011).

تعتبر القيم من الصفات المجردة التي تميز الأفراد داخل المجتمعات عن غيرهم، وهي كذلك من أنماط السلوك التي تعبر عن نقاط مشتركة بين الأفراد داخل المجتمعات الإنسانية.

تعرف القيم عادةً بأنها عبارة عن إتفاقيات مشتركة بين أعضاء التنظيم الإجتماعي الواحد حول ماهو مرغوب أو غير جيد ، مهم أو غير مهم....إلخ أما القيم التنظيمية فهي تمثل القيم في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة وتتمثل في المساواة بين العاملين، والإهتمام بإدارة الوقت والإهتمام بالأداء وإحترام الآخرين (العميان،2005).

2- المعتقدات التنظيمية:

تشير الإعتقادات إلى الأفكار التصورية التي يحملها فرد معين إتجاه شئ معين، كما تعبر عن مدى فهمنا للحقيقة ، وقد تبنى على أساس المعرفة، الأراء، العقيدة، كما أنها قد تكون مصحوبة أو غير مصحوبة بشحنات عاطفية، كما يمكن القول أن المعتقدات التنظيمية عبارة عن تصورات راسخة في أذهان العاملين في المنظمة، وتدور حول طبيعة العمل، والحياة الإجتماعية في بيئة العمل وكيفية إنجاز العمل،ومن أمثلة المعتقدات أهمية المشاركة في صناعة القرار، كيفية إدارة العمل المتخصصة لذاتها، وأثر ذلك في تحقيق الأهداف التنظيمية، ونجد أن هنالك من المعتقدات ماهو سلبي وماهو إيجابي وهنا تكمن مسؤولية الإدارة في تعزيز وتقوية المعتقدات الإيجابية للأفراد كالصداقة والتقدير والولاء التنظيمي والسعي من أجل التخلص من المعتقدات السلبية والأناية وغيرها.

وللمعتقدات علاقة بالإتجاهات والأراء، فالرأي السائد هو أن الإعتقادات تؤثر على الإتجاهات، وأن إتجاهات الفرد تجاه الأشياء والأحداث تعتمد على إعتقادات الفرد العامة والحيوية بشأن هذه الأشياء والأحداث، وبما أن الإعتقادات تؤثر تأثيراً كبيراً في تشكيل الإتجاهات فإن للإتجاهات تأثيراً ملموساً أراء الفرد، وتتفاوت إعتقادات الفرد في تأثيرها على إتجاهاته وأرائه. (عبدالإله، 2011)

3- التوقعات التنظيمية:

وهي التوقعات التي يتوقعها الفرد من المنظمة أو العكس ماتتوقعه المنظمة من الأفراد العاملين بها خلال فترة عمل الفرد في المنظمة، فالكل يسعى لهدف ما فالفرد قد يكون توقعه أن تقوم المنظمة بتبني إبداعاته أو بإعطائه وضعاً إجتماعياً معيناً أو قد يكون هدفه تحقيق مستوى من الرفاهية لأولاده، وبالمقابل تتوقع المنظمة منه أن يعطي أفضل مالمديه أو أن يطيع القوانين واللوائح المتبعة في المنظمة، وقد تتوقع منه الإبداع، وهذا يختلف بإختلاف المنظمة والأفراد ورغباتهم وتطلعاتهم، كذلك يتوقع الموظف توفير بيئة تنظيمية تساعد وتدعم إحتياجات الموظف النفسية والإقتصادية. (إبتها، 2007).

4- الأعراف التنظيمية:

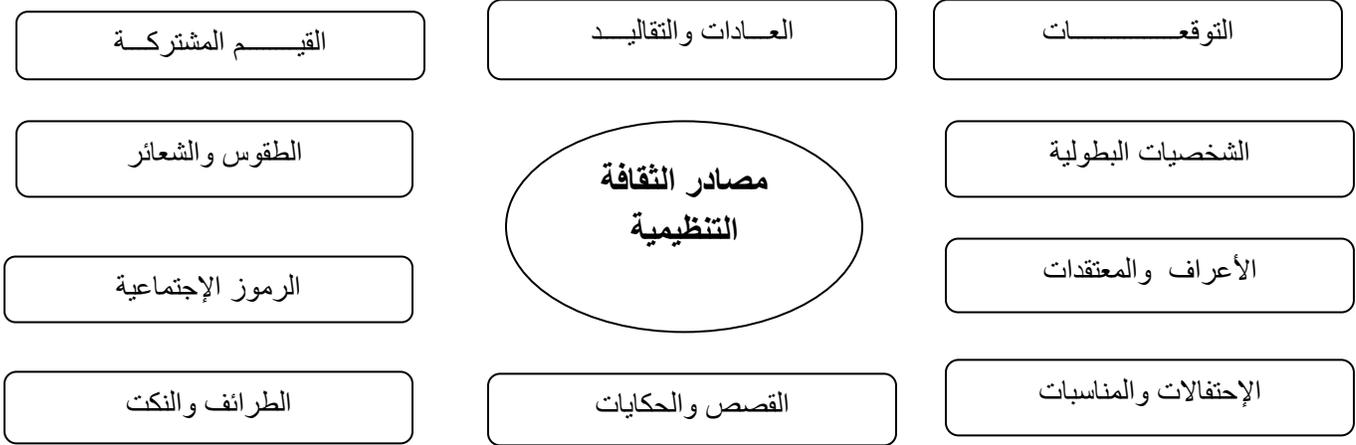
هي عبارة عن معايير يلتزم بها العاملون في المنظمة على إعتبار أنها معايير مفيدة للمنظمة، مثال لذلك إلتزام المنظمة بعدم تعيين الأب والإبن في نفس المنظمة، ويفترض أن تكون هذه الأعراف غير مكتوبة وواجبة الإلتباع، أي أنها ماتم التعارف عليه داخل أي منظمة عمل دون الحاجة لكتابة تلك الأعراف، حيث تسود ويلتزم الجميع بها، إن لم تكن مكتوبة فالجميع يرى أنها واجبة التنفيذ والإلتزام بها على إعتبار أنها مفيدة للمنظمة ولبينة العمل. (إيهاب، 2011).

2-1-5 مصادر الثقافة التنظيمية:

يمكن توضيح مصادر الثقافة التنظيمية من خلال الشكل التالي:

شكل رقم (2/1)

يوضح مصادر الثقافة التنظيمية



المصدر: (إيهاب، 2011) ص 63.

وتتصدر أهم مصادر الثقافة التنظيمية فيما يلي:

- 1- **العادات والتقاليد والأعراف:** تؤثر العادات والتقاليد والبيئة الداخلية والخارجية في شخصيات أفراد المجتمع وتحدد أنماطهم السلوكية.
- 2- **الطقوس وإحتفالات المناسبات:** أساليب الإحتفال بالأعياد والمناسبات القومية والمناسبات الإدارية في بعض المنظمات.
- 3- **قصص التراث:** التي تستخدم كرموز إجتماعية لربط الإنسان بتراثه وثقافة مجتمعه القديمه لإستخلاص العبر والدروس المستفادة في مواجهة المشكلات.
- 4- **المجاز والطرائف والنكت والألعاب:** أساليب رمزية تستخدم في التعبير عن مشاعر المودة وتخفيف صراعات وضغوط العمل.
- 5- **البطولات والرموز الإجتماعية:** قصص وسيرة القادة في المجالات السياسية والإقتصادية والإجتماعية والتاريخية الذين يقتدى بهم في المنظمات.
- 6- **القصص والحكايات:** تعكس رسالة معينة للعاملين لتشجيعهم على التجديد والإبتكار والتفاني في العمل لتحقيق أهداف المنظمة. (إيهاب 2011)

2-2 المبحث الثاني: الإلتئاء التنظيمي:

2-2-1 مقدمة:

حظي الإلتئاء التنظيمي على إهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وذلك بسبب كونه نتيجة للعلاقة بين العديد من الظواهر السلوكية مثل زيادة معدلات دوران العمل ونسبة الغياب وغيرها من الأرباح والخسائر المادية والمعنوية.

قد ورد في الإلتئاء أراء شتى للعديد من الفلاسفة والعلماء وتنوعت أبعاده ما بين فلسفي ونفسي وإجتماعي، ففي حين تناوله ماسلو (Maslow) من خلال الدافعية، إعتبره إريك فروم (Fromm) حاجة ضرورية على الإنسان إشباعها ليقهر عزلته وغيرته ووحدته، متفقاً في هذا مع وليون فستنجر (LeonFestinger) الذي إعتبره إتجاهاً وراء تماسك أفراد الجماعة من خلال عملية المقارنة الإجتماعية، وهناك من إعتبره ميلاً يحركه دافع قوي لدى الإنسان لإشباع حاجته الأساسية في الحياة.

2-2-2 تعريف الإلتئاء التنظيمي:

يعرف الإلتئاء بأنه إرتباط الفرد بجماعة حيث يرغب الفرد في الإلتئاء إلى جماعة قوية ويتقمص شخصيتها القوية ويوجد نفسه، كما يعرف أيضاً بأنه إرتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين وتطابق أهدافه مع أهدافهم، ويعرف كذلك بقدرة الفرد على التوحد والإندماج في التنظيم الرسمي الذي يعمل بداخله (علي، 2015).

قد عرف الإلتئاء التنظيمي بأنه إرتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين ويقوم هذا الإرتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه ومن المنظور السلوكي يحدد بوشانان ثلاثة عناصر أساسية للإلتئاء التنظيمي هو التوحد، والإندماجية في العمل، والولاء للتنظيم (الشلوي، 2005).

كما يعرف بأنه إستثمار متبادل بين الفرد و المنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه و المرغوب فيه من جانب المنظمة ، و رغبة الفرد في إعطاء

جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح و استمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر و القيام بأعمال تطوعية و تحمل مسؤوليات إضافية (سومر، 2009).

2-2-3 أبعاد الإنتماء التنظيمي:

تعددت محاولات الباحثين في مجال تصميم نماذج لقياس الأنتماء التنظيمي. بالرغم من الإتفاق النسبي حول مفهوم الإنتماء التنظيمي إلا أن الأبعاد المستخدمة في قياس الإنتماء قد تعددت وإختلفت من دراسة إلى أخرى، ويمكن بصفة عامة تحديد أهم أنواع الإنتماء التنظيمي على أنها تشمل ثلاثة أنواع أساسية وهي:

1/ الإنتماء العاطفي: Affective

ركز عدد كبير من الباحثين على تعريف الإنتماء العاطفي، فقد عرفه البعض على أنه يمثل إرتباطاً وجدانياً بين أهداف المنظمة وقيمها، وبين دور الفرد المرتبط بأهدافها وقيمها وغايتها.

وعرف الإنتماء العاطفي بأنه يمثل درجة التطابق الشعوري بين الفرد والمنظمة والتوحد بينهما، وإهتمام الفرد بالعمل في المنظمة، وذلك من خلال مجموعة المشاعر مثل الولاء، والدفء، والسعادة التي يشعر بها لعمله في المنظمة، ويرى أن الإنتماء العاطفي يمثل درجة ميل الفرد إلى المنظمة، ولزملائه في العمل والتفاعل معهم بما يعزز إرتباطه بالمنظمة.

كما ينظر إليه على أنه التوحد والتطابق مع المنظمة، والإرتباط الوجداني بها، والإندماج فيها، كما يعبر عن قوة رغبة الفرد في الإستمرار بالعمل في المنظمة، لموافقته على أهدافها وقيمها ورغبته في تحقيقها، فالفرد الذي لديه إنتماء عاطفي عالي يبقى في المنظمة رغبة منه في ذلك (عبدالمحسن، 2016).

وعرف أيضاً بأنه يشير إلى درجة شعور الفرد بالأرتباط مع المنظمة وجدانياً ونفسياً مع الرغبة في الإنسحاب والإندماج والإنتماء لها والتوحد مع هويتها (شافية، 2013).

وعرف بأنه يعبر عن الإرتباط الوجداني بالمنظمة، ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من إستقلالية وتنوع في المهارات وصلته بالمشرفين، كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية إتخاذ القرارات، سواء فيما يتعلق بالعمل أو بالعاملين وكذلك

فإن هذا المكون يحدد درجة إدماج الفرد مع المنظمة وإرتباطه بعلاقات إجتماعية تعكس التضامن الجماعي) محمد أدم، 2016).

2/ الإلتزام المعياري: Normative

يقصد بالإلتزام المعياري شعور الفرد بالمسؤولية تجاه المنظمة، والعاملين فيها، والذي يحتم عليه الوفاء لتلك المنظمة، والقيم الشخصية التي يؤمن بها الفرد لها دور كبير في بلورة هذا النوع من الإلتزام فشعور الفرد بالإلتزام والواجب بالبقاء في المنظمة قد ينبع من القيم والمبادئ الشخصية التي يحملها الفرد قبل دخوله المنظمة أو بعد دخوله المنظمة، وقد يكون للقيم العائلية أو الأعراف أو الدين الذي يؤمن به الفرد أثر كبير، وشعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين.

ويمكن أن يتكون الإلتزام المعياري عند الفرد نحو المنظمة نتيجة لإستثمارات المنظمة في ذلك الفرد، مثل: إشراكه في برامج تدريبية متميزة، أو نتيجة للبرامج الإجتماعية التي تركز على قيم الولاء تجاه المنظمة (عبدالمحسن، 2016).

وعرفه (عبدالفتاح، 2009) بأنه يشير إلى شعور الموظف بالإلتزام أخلاقي يدفعه إلى البقاء في المنظمة التي يعمل بها.

وعرف بأنه يعبر عن إحساس العاملين بالإلتزام الأدبي للبقاء في المنظمة، وغالباً ما يكون المصدر الأساسي لمثل هذا الإحساس نابعاً من القيم التي إكتسبها الفرد من الاسرة أو التي إكتسبها عقب إلتحاقه بالمنظمة، مثل التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد إنعكاساً لما يشعر به ولما يعتقد بأنه أخلاقي. (محمد أدم، 2016).

3/ الإلتزام المستمر: Continuance

يعبر عن إدراك الموظف لتكاليف الإستمرار في المنظمة أو تركها (حساب الربح والخسارة)، كما يشير إلى رغبة الفرد للبقاء في المنظمة، لإعتقاده أن ترك العمل سيكلفه الكثير، فالفرد الذي لديه إلتزام مستمر عالي يبقى في المنظمة لأنه يحتاج لذلك.

يتضح أن الإلتزام الإستراتيجي يعكس الحجم الذي يقدره الفرد للمساهمات التي يقدمها للتنظيم مقارنة بما يحصل عليه من مزايا متعددة في عملية بينه وبين المنظمة التي يعمل فيها، كما أنه يقارن بين تكلفة بقاءه في المنظمة وحصوله على تلك المزايا وبين تكلفة تركه لها ومن ثم يختار البديل الذي يحقق له أقل تكلفة. وبعبارة أخرى كلما زادت المصالح التبادلية من وجهة نظر الفرد بنه وبين المنظمة كلما زادت درجة إرتباطه بها، كما أن ندرة البدائل المتاحة أمام الفرد تعد من المؤثرات التي تحد من انتماؤه تجاه المنظمة، وليس إرتباطه الوجداني بها كما يزعم المؤيدين للإلتزام العاطفي (عبدالمحسن، 2016).

وعرف أيضاً بأنه يعبر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة للإستمرار في المنظمة ويستند إلى إفتراض أن الإلتزام يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل الترقيات، والتعويضات، والمكافآت بين الفرد والمنظمة أكثر من كونها عملية عاطفية وأخلاقية، وتتحدد درجة إنتماء الفرد في هذه الحالة بالقيمة الإستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو إستمر في المنظمة، وبصفة عامة يلاحظ أن تقييم الموظف لأهمية في المنظمة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر (محمد آدم، 2016).

2-2-4 أهمية الإلتزام التنظيمي:

يعتبر الإلتزام التنظيمي في غاية الأهمية فهو من المواضيع التي تولي لها المنظمات الحديثة عناية فائقة وتسعى لتحقيقه لما يعكسه من نتائج إيجابية على الفرد والمنظمة في الوقت نفسه وذلك من خلال توجيه العاملين لكي يتبنوا سلوكاً يفوق السلوك المتوقع منهم بعملهم في المنظمة، وهو ماسينعكس على نجاحها ونموها وإستمراريتها في ظل الصراع التنافسي بين المنظمات لإستقطاب الكفاءات البشرية.

كما أنه يعكس مدى تطابق الفرد مع المنظمة وأهدافها ورغبته بإستمرار العضوية فيها وأن يسلك الفرد سلوكاً يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح وإستمرارية المنظمة كالإستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية وقد يحتمل العامل عدم رضاه عن عمله لفترة طويلة ولكنه لا يستطيع أن يفعل ذلك وهو لا يكن أي ولاء لها) (سومر، 2009).

يؤدي الإنتماء التنظيمي إلى العديد من النتائج الإيجابية الأخرى كإستقرار العمالة والإنتظام في العمل وبذل الكثير من الجهد، وإنخفاض معدل دوران العمل، وتحسين الأداء مما يؤثر على تكلفة العمل وزيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق النمو والإزدهار للمنظمة (حسين 2008).

ويمثل الإنتماء التنظيمي أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية كونه يؤدي إلى التالي:- (خيرة 2014)

- يقلل من معدل دوران العمل.
- النظام والتطور إذا توفر عنصر الإنتماء.
- حب العمل وتحمل المسؤولية.
- تحقيق الرضا الوظيفي.
- شعور العامل بالولاء لأنه نتاج الإنتماء.
- يقضي على التوتر والإضطرابات.

مفاهيم مرتبطة بالإنتماء التنظيمي:

- الإلتزام والولاء:

تعددت التعاريف للمصطلحات السابقة بين من يرى أن كل مصطلح يختلف عن الآخر وبين من يرى تقاربها.

يمكن القول أن هناك صعوبة في الإجماع على تعريف موحد لمفهوم الولاء التنظيمي بين الباحثين، هذه الصعوبة يمكن ردها إلى أن مفهوم الولاء التنظيمي كان ولا يزال موضع إهتمام بين الباحثين من حقول مختلفة مثل علم النفس وعلم الإجتماع وعلم النفس الإداري والسلوك التنظيمي حيث أن الباحثين في كل حقل من الحقول السابقة يعالجون هذا المفهوم من زاوية الحقل الذي ينتمون إليه مما حدا بهم إلى بناء تعريفاتهم الخاصة وبالتالي مقاييسهم التي تم تصميمها على أساس هذه التعريفات.

وقد ذكر الكبيسي بأن الذين يفرقون بين الولاء والإلتزام يرون أن الإلتزام قد يكون طوعياً، فيقترب من إحدى انواع أو مراحل الولاء العاطفي، وقد يكون تعاقدياً يخضع فيه الفرد لإتفاق مكتوب وملزم، وعندها يصبح أقرب للولاء الأدبي او القانوني الذي يُفرض عبر أداء قسم الولاء شفهيّاً أو توقيعه تحريراً، أما الإلتزام التنظيمي فيرون أنه شرط لازم للولاء التنظيمي عندما يراد به الإخلاص والتضامن والتطوع لمنظمة ما دون الإلتزام لها (الكبيسي، 2014).

وعرف الولاء أستاذ علم النفس الصناعي والتنظيمي رونالد ريجيو بأنه مشاعر الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها وإتجاهاته وترتبط بقبول الفرد لأهداف المؤسسة وقيمتها وإستعداده لبذل مجهول نيابة عنها ورغبة في البقاء عضواً فيها(خيرة 2014).

ويرى البعض أن هناك ثمة إختلافات في المفهوم بين مفردات الولاء والإلتزام رغم ورود هذه المصطلحات الثلاث في بعض الدراسات بنفس المعنى فالولاء (Loyalty) يعبر عن علاقة تبادلية كما أن هذا المفهوم يتسع ليشمل الأفكار والمعتقدات والمشاعر فهو بذلك حالة عقلية وشعور واع وطاقة دافعة، بينما يعرف الإلتزام (Belongingness) على أنه التبعية وهو شحنة وجدانية كامنة بداخل الفرد الذي يسعى ليكون جزء من جماعة قوية يتمصها ويوجد نفسه بها كالأسرة، فيشترط الإلتزام أن يكون الفرد جزء منها، أما مصطلح الإلتزام (Commitment) فيشير إلى نتيجة لاحقة، فقد يحدث الإلتزام التنظيمي (Organizational Commitment) نتيجة للولاء التنظيمي وقد لا يكون بينهما علاقة كاللتزام العمل بما يوجبه عليه عقد العمل مثلاً، وعليه فإن مفهوم الإلتزام يختلف عن مفهوم الولاء وليس مرادفاً له (الحربي 2013).

وهناك من الباحثين من رده إلى الإختلاف في الترجمة اللغوية في العديد من الدراسات العربية التي تناولت فكرة الإلتزام التنظيمي إستخدمت مسميات مختلفة نتيجة في ترجمة المصطلحات من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية فمنهم من ترجم مصطلح (Organizational Commitment) إلى الإلتزام التنظيمي ، ومنهم من ترجمه إلى الولاء التنظيمي، ومنهم من ترجمه إلى الإلتزام التنظيمي. (فلمبان 2009).

2-2-5 مراحل الإنتماء التنظيمي:

عملية تكوين ونمو وتطور الإنتماء التنظيمي، هي عملية على درجة كبيرة من التعقيد، وقد تناول الباحثون هذا الموضوع للبحث والدراسة للتعرف على مفهومه وتطوره ومراحله ، فيما يلي عرض للتطور الإنتماء في
مراحله المتعدده:

1. مرحلة الطاعة :

وتعني القبول أي قبول الفرد والإذعان للأخرين والسماح لتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي، أي يرضخ للأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة.

2. مرحلة الإندماج مع الذات:

وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضاء الدائم له في العمل، وتحقيق الإنسجام مع الذات والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

3. مرحلة الهوية :

وهي المرحلة التي تشير إلى إكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه ، وهو جزء منها، وأن قيمها تتناقم مع قيمة الشخصية .(فلمبان 2009).

2-3 المبحث الثالث: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي:

تعددت الدراسات التي ربطت بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، حيث هدفت دراسة (عبدالإله 2015) إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية في التغيير التنظيمي في القطاع المصرفي اليمني، وتوصلت إلى وجود علاقة تأثير معنوية للثقافة التنظيمية بجميع أبعادها (الإدراكي، الإداري، التنظيمي، الإنساني) في كل من التغيير الإستراتيجي، والتغيير الفردي البشري والتغيير الهيكلي، إتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المتغير المستقل وأختلفت في المتغير التابع، سعت دراسة (أسعد 2008) إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية وهي (الأنماط السلوكية، القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الإتجاهات التنظيمية) وبين مستوى الأداء الوظيفي، كما أشارت الدراسة إلى ان إدارة الشركة تنظر إلى العنصر البشري بأنه من الموارد الهامة والمتاحة لديها، وهذا يشير إلى مدى إهتمام الشركة بالموارد البشرية. حيث إتفقت هذه الدراسة مع الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها أخذت نفس الأبعاد المتعلقة بالمتغير المستقل. ركزت دراسة (هاني 2010) للتعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي، كما أشارت الدراسة إلى ضرورة الإهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية وإتخاذ السياسات اللازمة لرفع مستوى الثقافة التنظيمية للعاملين إتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في نفس المتغيرات، كما أشارت دراسة (عبدالمحسن 2016) إلى أن الإهتمام بالعدالة ونظام الترقيات بالجامعة يعزز الانتماء التنظيمي والتطوير المستمر للموظفين بهدف تحفيزهم ليكونوا جزءاً من التنظيم وثقافته.

توصلت دراسة (إيهاب 2011) إلى أنه يوجد علاقة طردية بين أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية) وبين تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، واتفقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها أخذت نفس الأبعاد المتعلقة بالثقافة التنظيمية. سعت دراسة (الشلوي 2005) إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي، وتوصلت الدراسة إلى أن هنالك درجة مرتفعة بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد الانتماء التنظيمي لإستجابات المنسوبين، حيث أثبتت الإختبارات وجود علاقة إرتباط قوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية وأبعاد الانتماء التنظيمي.

هدفت دراسة (علي ، 2015) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين واقع برنامج التشغيل الذاتي في مدينة الملك سعود الطبية ومستويات الإنتماء التنظيمي، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين برنامج التشغيل الذاتي وأبعاده التفصيلية وبين مستويات الإنتماء التنظيمي وأبعاده التفصيلية. سعت دراسة (خيرة 2014) إلى التعرف على مدى إلتزام العاملين بأخلاقيات العمل وتحديد العلاقة بين الإنتماء التنظيمي وأخلاقيات العمل ومن أهم النتائج أن للإنتماء التنظيمي تأثير على إلتزام العامل بأخلاقيات العمل كمستوى من الإرتياح الذي يبلغه العامل بفضل الإنتماء لتنظيم إجتماعي معين .

سعت دراسة (Rastegar&Aghayan,2012) إلى توضيح العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية وأوضحت النتائج أن المتغيرات الديمغرافية ليس لديها تأثير واضح على الإلتزام التنظيمي ، ولكن النتيجة الأساسية لهذه الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة والمبدعة لها علاقة إيجابية بالإلتزام التنظيمي ، أيضاً أظهرت نتائج ضعف العلاقة بين بيروقراطية الثقافة التنظيمية والإلتزام التنظيمي . هدفت دراسة (Dupkevics&ParparsK2010) إلى إلقاء الضوء على النظريات المتعلقة بالثقافة التنظيمية وتحليل أثرها على إحدى المنظمات ، تم إستخدام الإستبيان فى هذه الدراسة وتم إجراء الإختبار المبدئي له لمعرفة مدى الحاجة لإهتمام الإدارة بالثقافة التنظيمية كمقياس لتطور الموارد البشرية بالإضافة لذلك لابد من معرفة دور الثقافة فى فاعلية المنظمات ، أوضحت النتائج أن أبعاد الثقافة التنظيمية الداعمة ذات مستوى عالى وتلعب دوراً فعال فى زيادة مقدرة المنظمة التنافسية .أشارت دراسة (MeigenK2007) إلى تشخيص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإلتزام التنظيمي للعاملين لى إحدى المنظمات ، توصلت الدراسة إلى أن الثقافة السائدة المسيطرة هى ثقافة القوة ، أيضاً بينت الدراسة أن هنالك علاقة بين الثقافة التنظيمية والإلتزام التنظيمي للعاملين ، كما أنه لاتوجد علاقة واضحة بين المتغيرات الشخصية والثقافة التنظيمية السائدة وأخيراً أشارت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها أثر واضح فى الإلتزام التنظيمي للعاملين فى المنظمة .

الفصل الثالث

نموذج ومنهجية الدراسة

3-1 مقدمة :-

يركز هذا الفصل علي منهجية الدراسة ، وتشير المنهجية هنا إلي وضعاً دقيقاً للطريقة والإجراءات التي إتخذها الباحث لتنفيذ هذا البحث ، يشمل هذا الفصل علي نظرية الدراسة ، ونموذج الدراسة المقترح ، كذلك فرضيات الدراسة ، ومنهج الدراسة ، ومجتمع الدراسة ، وعينة الدراسة التي طبقت عليها ، بالإضافة إلي مصادر جمع البيانات ، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ، وكذلك أساليب التحليل الإحصائي التي استخدمت في تحليل البيانات .

3-2 نظرية الدراسة :-

تقوم نظرية التبادل الإجتماعي على أساس فهم الأجزاء التي يتكون منها المجتمع ، والعمليات التبادلية التي تحدث بينهم ، وكذلك التعرف علي سلوك الأفراد ، وإتخاذ الإجراءات المناسبة للتعامل مع مشكلاتهم علي أساس أن السلوك هو المكون الأساسي للمجتمع أو المنظمات التي تعمل في إطاره ، وعلي هذا يمكن القول بأن نظرية التبادل الإجتماعي قائمة على ثلاثة محاور (الفرد ، الجماعة ، المجتمع) . فنجد جون هومانس ركز على أن عملية التبادل بين الأفراد والجماعات عملية تهدف لتحقيق المنفعة والربح بين الطرفين ، فسعى هومانس موضحاً العلاقة بين هذه المحاور ، حيث أن الفرد في سعيه وإهتماماته لإشباع حاجاته وقضاء مصالحه يدخل في علاقة تبادلية مع الأشخاص والجماعات المختلفة والمؤسسات المجتمعية التي قد تفرض عليه القيام بأنشطة معينة في مقابل حصوله علي ما يريد ويتم ذلك الاسلوب طبقاً لظروف المجتمع ومعاييره. كذلك فسرها بيتر بلاو من منطلق فهم البناء الإجتماعي ومايجري فيه من مجموعة علاقات تبادلية تقام بين الأفراد والجماعات والمؤسسات قد تختلف في أهدافها وأشكالها حسب رغبات وإمكانيات كل طرف. كما أوضح أن عمليات التبادل تشمل مظاهر مختلفة من توزيع القوة والإعتماد واللامساواة تحت ظل من إحداث تغير إجتماعي داخل البناء الإجتماعي كما أن تعددية المجموعات قد تدفع من إنشاء تحالفات بين

المجموعات ، وكلما زادت قيمة الجوائز والمكافآت خلال علاقات التبادل كلما زادت العلاقة صلابة وإستمرارية بين أفرادها، يعد الفرد في هذه النظرية وحدة التحليل فيها والغرض الأهم فيها هو أن الحاجات والأهداف الخاصة هي المحرك الأساسي أو الدافع الرئيسي للأفراد ، وأن عملية التبادل هي عملية مواءمة وتوافق ومشاركة القيم والمعاني والأشخاص وفقاً لهذه النظرية ينبغي أن يأخذوا مايمكنهم من الآخرين الحصول عليه من إطار علاقة معينة من خلال إعطاء هؤلاء الآخرين مايطالبونه، وتعد نظرية التبادل الإجتماعي في وقتنا الحالي من أبرز الإتجاهات النظرية في علم الإجتماع. حيث يمكن إستخدام تصورات هذه النظرية لتفسير بعض الظواهر الإجتماعية وأهمها: عدم المساواة بين الناس في المجتمع، وقيام السلطة، والصراع الإجتماعي.

تتضمن نظرية التبادل الإجتماعي بعض القضايا أو الإفتراضات الأساسية حول طبيعة الإنسان وطبيعة المجتمع وكيفية أدائه لوظائفه، ومن حيث طبيعة الإنسان ترى هذه النظرية أن الإنسان يتصرف بشكل منطقي وعقلاني، فكل إنسان يضع أمامه مجموعة من الأهداف ويحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة لبلوغ هذه الأهداف، ويضع الإنسان غيره من أعضاء المجتمع في إعتباره أثناء سعيه لتحقيق أهدافه، حيث أن هؤلاء الأعضاء يؤثرون أو حتى يتحكمون في عملية سعي الإنسان لتحقيق أهدافه، وهذا الموقف هو الذي ينتج العلاقة الأساسية للتبادل ويصبح السلوك بهذا المعنى سلوكاً إجتماعياً، كما يتخذ السلوك شكل التبادل ، حيث أن الأشخاص الآخرين الموجودين في الوسط الإجتماعي يملكون المصادر أو الموارد المختلفة ومن ثم فإننا نتبادل المشاعر والعواطف ويجد الناس أنفسهم دائماً في مواقف إجتماعية تبادلية، حيث يتبادلون السلوك والخدمات ويتبادلون الدعم العاطفي والإنفعالي.

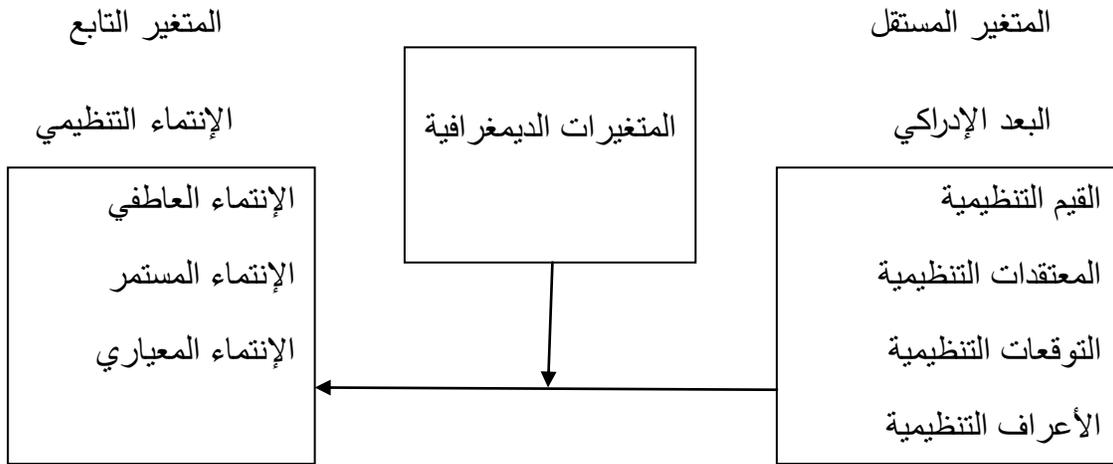
(<http://www.csrasa>default>files>)

3-3 نموذج الدراسة :-

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين المتغير المستقل وهو الثقافة التنظيمية بأبعاده (القيم ، المعتقدات ، التوقعات ، الأعراف) والمتغير التابع المتمثل في الإلتناء التنظيمي بأبعاده (العاطفي ، الإستمراري ، المعياري) وذلك كما هو موضح في الشكل التالي :-

شكل رقم (1/3)

نموذج الدراسة



المصدر : إعداد الدراسة متغيرات الدراسة (2018).

3-4 تطوير فرضيات الدراسة :-

بناءً علي نموذج الدراسة والمتغيرات التي تم تحديدها والعلاقات بين تلك المتغيرات كما تم توضيحها في الإطار النظري وذلك بالإعتماد علي الدراسات السابقة يمكن صياغة فرضيات لإختبار تلك العلاقات والوصول إلي إجابات لتساؤلات الدراسة وتحقيق أهدافها .

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي.

أشارت دراسة (هاني ، 2010) ودراسة (الشلوي، 2005) إلى وجود علاقة إرتباط قوية بين ومرتفعة بين الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي، وبين قيم الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي. وبالتالي يمكن صياغة الفرضية كالأتي:

- 1- توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والإنتماء التنظيمي.
- 2- توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والإنتماء التنظيمي.
- 3- توجد علاقة إيجابية بين التوقعات التنظيمية والإنتماء التنظيمي.
- 4- توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والإنتماء التنظيمي.
- 5- يوجد فروق في البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي يعزى للعوامل الديمغرافية.

3-5 منهج الدراسة :-

يعرف المنهج علي أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة بقصد إكتشافه للحقيقة ، ويعرف أيضاً علي انه فن التنظيم الصحيح لسلسلة الافكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة أو البرهنة عليها . وكون كل ظاهرة أو مشكلة محل الدراسة تتميز بصفات وخصائص خاصة تميزها من غيرها وجب أن تكون لكل دراسة منهجاً خاصاً يتوافق مع طبيعة المعطيات والمتغيرات المتعلقة بها (بو منجل 2010) . فالدراسة بطبيعتها قد تكون إستكشافية أو وصفية أنها أجريت لإختبار صحة الفروض وتعتمد طبيعة الدراسة سواءً كانت أستكشافية أو وصفية أو لإختبار صحة الفروض علي مدي تطوير المعلومات الموجودة في ذلك

المجال (سيكاران 2006) وتبعاً لطبيعة موضوع الدراسة أثر الثقافة التنظيمية علي الإنتماء التنظيمي ثم الإعتماد علي المنهج الوصفي بإعتباره المنهج الأنسب إذ يهدف إلي فهم الظاهرة وخصائصها والعوامل المؤثرة فيها ، كما إنه يشتمل على جمع البيانات ، تصنيفها ، تبويبها ، محاولة تفسيرها وتحليلها من أجل إستخلاص النتائج والتحكم فيها وأيضاً التنبؤ بسلوك الظاهرة محل الدراسة في المستقبل (بو منجل 2010).

3-6 مجتمع الدراسة :-

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ويتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الخاصة في ولاية الخرطوم.

3-7 عينة الدراسة :-

عينة الدراسة تتمثل في جزء أو مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة وتم إختيار جزء من أعضاء هيئة التدريس من (كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا ، كلية شرق النيل،كلية نيو كاسل، كلية الخرطوم التطبيقية،كلية الخرطوم التقنية) وتم الإعتماد علي أسلوب العينة لأن من الصعوبة بمكان إستقصاء كل عناصر المجتمع إذ أن الوقت والتكلفة لا يسمحان بذلك ، كما أن دراسة العينة بدلاً من المجتمع تقود إلي نتائج أكثر دقة وذلك بسبب قلة الإجهاد وإنخفاض عدد الأخطاء التي يمكن الوقوع فيها عند جمع البيانات من عدد كبير من العناصر (سيكاران 2006) . كما تم الإعتماد علي العينة غير الإحتمالية (الميسرة).

3-8 مصادر وطرق الحصول على البيانات :-

تم الإعتماد على مصدرين في جمع البيانات وهما مصادر ثانوية وأخرى أولية

1- مصادر ثانوية : تم الإعتماد علي المصادر الثانوية للحصول علي البيانات التي يتم الحصول عليها من سجلات جاهزة وتتمثل تلك المصادر في المراجع والأبحاث المنشورة والدوريات والمواقع علي شبكة الأنترنت.

2- مصادر أولية : تم الإعتماد علي المصادر الأولية للحصول علي البيانات التي جمعت لأول مرة عن المتغيرات التي تم دراستها وهي الثقافة التنظيمية ، الإنتماء التنظيمي والتي تم الحصول عليها عن

طريق المصادر في الإستبيان الذي تم الإعتماد عليه للحصول علي البيانات الأولية حيث إحتوي علي ثلاثة أقسام كالآتي:-

القسم الأول : البيانات الديمغرافية وشملت بيانات عن النوع ، العمر ، الحالة الإجتماعية ، المستوى التعليمي ، المهنة ، التخصص ، الدرجة الوظيفية.

القسم الثاني : يشمل الثقافة التنظيمية والمتمثلة في اربعة أبعاد وهي القيم التنظيمية ، والمعتقدات التنظيمية ، التوقعات التنظيمية ، الأعراف التنظيمية .

القسم الثالث : يشمل الإلتزام التنظيمي والمتمثل في ثلاثة أبعاد وهي الإلتزام العاطفي ، الإلتزام المستمر ، الإلتزام المعياري.

تم الإعتماد علي مقياس ليكرت الخماسي في القسم الثاني والثالث للتعرف علي قوة موافقة أو عدم موافقة المستقضي منهم علي العبارات المحددة ويتكون المقياس من خمسة فئات أو درجات كما هو موضح في الجدول أدناه :

جدول رقم (1/3)

مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر : سيكاران 2006

9-3 مصادر فقرات الإستبيان :

بناءً علي ماورد في الدراسات السابقة تم تصميم الإستبيان وذلك علي النحو التالي:

1- البيانات الديمغرافية:

تم إعداد أسئلة الإمتحان الأساسية من أجل تحديد كل من العمر ، الحالة الإجتماعية ، المستوى التعليمي ، المهنة ، التخصص ، الدرجة الوظيفية .وهي موضحة في الجدول الآتي :

جدول رقم (2/3)

مصادر البيانات الأولية

الرقم	العبرة	المصدر
1	العمر	إعداد الدراسة
2	الحالة الإجتماعية	
3	المستوي التعليمي	
4	المهنة	
5	التخصص	
6	الدرجة الوظيفية	

المصدر: إعداد الدراسة (2018).

2- الثقافة التنظيمية :-

مجموعة من الإفتراضات والإعتقادات والقيم والقواعد والتقاليد والأعراف التي يشترك بها أفراد المنظمة . (ناصر ، 2013). حيث تمت دراستها من خلال أربعة أبعاد وهي : (القيم ، المعتقدات ، التوقعات ، الأعراف) وتم قياسها بالعبارات الموضحة في الجدول التالي :-

جدول رقم (3/3)

قياس الثقافة التنظيمية

الرقم	العبرة	المصدر
القيم التنظيمية		
1	تطبيق القرارات المتخذة بعدالة علي جميع الاساتذة دون إستثناء	ناصر (2013)
2	توزيع الأعمال علي العاملين وفق أسس من الموضوعية	
3	تفصل الكلية بين العمل والعلاقات الشخصية	
المعتقدات التنظيمية		
1	يهتم الأساتذة في الكلية بمصلحة العمل.	ناصر (2013)
2	تشرك إدارة الكلية العاملين في صنع القرارات	
3	يتم وضع الأهداف بصورة جماعية داخل الكلية.	
4	يؤمن العميد بتفويض الصلاحيات للأساتذة.	
التوقعات التنظيمية		
1	يقوم الأساتذة بتنظيم الخطط اللازمة لمعالجة الضعف لدى الطلاب.	ناصر (2013)
2	يلتزم الأساتذة داخل الكلية بقواعد العمل المهني.	
3	يشعر الأساتذة في الكلية بالولاء المهني لما يقومون به من أعمال .	
4	تشجع إدارة الكلية الأساتذة في إظهار طاقاتهم وإمكانياتهم الإبداعية.	
الأعراف التنظيمية		
1	تسعى الكلية إلى تطوير الإنضباط الذاتي عند الأساتذة.	ناصر (2013)
2	يتم مساءلة الأساتذة المتأخرين والغائبين.	
3	الأعراف السائدة تساعد على زيادة التعاون بين الأساتذة.	

المصدر: إعداد الدارسة من بيانات الدراسة(2018).

3- الإنتماء التنظيمي:

إرتباط فعال بين الأفراد وتنظيم معين ويقوم هذا الإرتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه. (محمد، أدم 2016).

جدول رقم (4/3)

قياس الإنتماء التنظيمي

الرقم	العبارة	المصدر
الإنتماء العاطفي		
1	أشعر بالإعزاز حينما أتحدث مع الآخرين عن هذه الكلية.	محمد أدم (2016)
2	أنظر إلى المشكلات التي تواجه الكلية على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية.	
3	أشعر بوجود جو أسري في هذه الكلية.	
4	يصعب علي العمل بكلية أخرى دون الكلية الحالية.	
الإنتماء المستمر		
1	تقدم لي الكلية مزايا لا تتوفر في كليات أخرى.	محمد أدم (2016)
2	أشعر أن هنالك صعوبة في أن أجد عمل آخر.	
3	سأستمر بالعمل في هذه الكلية لأنني في حوجة إليه.	
الإنتماء المعياري		
1	أشعر بالالتزام يدفعني للإستمرار بالكلية.	محمد أدم (2016)
2	أحرص على الإستمرار في العمل بهذه الكلية .	
3	لا أرغب في الإنتقال من هذه الكلية إلا بمبرر .	

المصدر: إعداد الدراسة من بيانات الدراسة (2018).

3-10 قياس متغيرات الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين وهي الثقافة التنظيمية والإنتماء التنظيمي وتم قياس كل متغير من تلك المتغيرات بعدد من العبارات كما هو موضح في الجدول أدناه

جدول رقم (5/3)

ملخص قياس متغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	عدد العبارات
1	المتغيرات الديمغرافية	8
2	الثقافة التنظيمية	15
3	الإلتناء التنظيمي	10
	الإجمالي	33

المصدر: إعداد الدراسة (2018).

3-11 إختبار دقة وثبات نتائج المقياس:

تشير دقة المقياس وثبات نتائجه إلى مدى خلوه من الأخطاء وبذلك يتأكد تماسكه وثبات نتائجه عند قياس مختلف العناصر الموجودة به بمعنى آخر مدى الإستقرار والتماسك الموجودين في المقياس المستخدم لقياس المفهوم وبذلك تكون جودة المقياس.

- ثبات الأداة:

يشير إلى قدرة الإستبيان في الحصول على نفس النتائج لو كرر البحث في ظروف مشابهة بإستخدام نفس الأداة (الإستبيان).

- الإتساق الداخلي:

ويمكن التعرف على مدى التماسق الداخلي للمقياس عن طريق التعرف على الإرتباط بين الأسئلة المكونة له بمعنى إختبار لدرجة تناسق إجابات المستقصي منهم على كل الأسئلة الموجودة بالمقياس وإلى المدى الذي يقيس فيه كل سؤال نفس المفهوم ومن أكثر الطرق شيوعاً لقياس درجة الإرتباط بين مكونات المقياس هو معامل كرونباخ (سيكاران 2006) وتم الإعتماد على معامل ألفا cronbach's coeffent (ALPHA) في قياس درجة الإرتباط بين مكونات المقياس حيث تم إختبار عينة إستطلاعية مكونة من 50

إستبانة كانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (3-6) وأجريت التعديل في أسئلة الإستبيان لتعديل قيمة ألفا كرونباخ لكل من المتغيرات (الأعراف التنظيمية، الإنتماء المعياري).

الإختبار المبدئي لأداة الدراسة:

جدول رقم (6/3)

إختبار دقة وثبات المقياس

المتغير	العبارات	معامل ألفا
القيم التنظيمية	4	0,73
المعتقدات التنظيمية	4	0,64
التوقعات التنظيمية	4	0,80
الأعراف التنظيمية	3	0,62
الإنتماء العاطفي	4	0,65
الإنتماء المستمر	3	0,76
الإنتماء المعياري	3	0,32

المصدر: إعداد الدراسة (2018).

- جودة وصلاحيّة المقياس:

توفر الثقة في المقياس شرط ضروري ولكن غير كافٍ للتعرف على جودة المقياس فإن مقياس ما قد يعطي نتائج ثابتة ونسبة أخطاء محدودة ولكن لا يقيس المفهوم الذي ينوي الباحث قياسه لذا لا بد من توافر صلاحية المقياس والتي توفر التأكد أننا نقيس نفس المفهوم الذي خططنا لقياسه وهناك عدة مقاييس للصلاحية لقياس جودة المقاييس منها صلاحية المحتوى _ صلاحية المفهوم _ صلاحية المعيار. (سيكاران 2006) وتم إختبار صلاحية المحتوى والتي تشير إلى أن المقياس قد يتضمن عدداً كافياً وممثلاً من الأسئلة التي تقيس المفهوم، وصلاحية المحتوى تتأثر بمدى تحديد أبعاد وعناصر المفهوم المراد قياسه وتم الإستعانة بمجموعة من المحكمين للتعرف على صلاحية محتوى المقياس وتم الأخذ برأيهم في إجراء التعديلات على العبارات.

3-12 أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة وتم استخدام الإحصاءات الوصفية والإحصاءات الإستنتاجية لتحليل البيانات.

1- الإحصاءات الوصفية:

تقوم الإحصاءات الوصفية بتحويل البيانات الأولية في شكل يمكن استخدامه في وصف مجموعة العوامل في ظروف أو موقف معين. ويتم ذلك عن طريق ترتيب البيانات معالجتها ، ومن الإحصاءات الوصفية التي تم استخدامها في التوزيعات التكرارية ، كما تم استخدام بعض مقاييس النزعة المركزية التشتت، وهي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحليل متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة .

2- الإحصاءات الإستنتاجية :

تم استخدام بعض الإحصاءات الإستنتاجية وهي معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين متغيرات دراسة ، تحليل الانحدار لمعرفة مقدار التأثير الذي يحدثه المتغير المستقل على التابع .

3- إختبارات أخرى :

لإختبار جودة المقياس تم استخدام معامل كرونباخ الفا وهو من أكثر الإختبارات شيوعاً لقياس التناسق بين مكونات المقياس. كما تم استخدام التحليل العاملي وهو وهو تحليل متعدد المتغيرات يؤكد أبعاد المفهوم والعوامل المناسبة لكل بعد فالتحليل العاملي يحدد ما إذا كانت أبعاد المفاهيم قد تم قياسها بواسطة إسئلة الإختصاص أم لا .

3-13 خاتمة :

تناولت الدراسة من خلال ذلك الفصل نموذج الدراسة وصياغة فرضيات الدراسة ومنهج الدراسة ومجتمع الدراسة واسلوب عينة الدراسة ومصادر الحصول على البيانات وقياس متغيرات الدراسة حسب ما ورد في الدراسات السابقة وفي الفصل الثاني سيتم مناقشة تحليل بيانات الدراسة وإختبار فرضياتها

الفصل الرابع تحليل البيانات

4-1: تحليل البيانات:

4-1-1: معدل إستجابة العينة:

تمّ اختيار مفردات البحث من مجتمع الدراسة الموضح في الفقرة السابقة عن طريق العينة الميسرة حيث تم توزيع عدد (215) استمارة وتم استرداد (211) استمارة بنسبة استرداد بلغت (98%) .والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (1/4)

نسبة الإستجابة لأفراد العينة

النسبة	العدد	البيان
%100	215	الاستبيانات الموزعة
%98	211	الاستبيانات التي تم إرجاعها
%2	4	الاستبيانات التي لم يتم إرجاعها
%0	0	الاستبيانات غير صالحة للتحليل
%98	211	الاستبيانات الصالحة للتحليل

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م.

4-1-2: تحليل البيانات الديمغرافية:

تشمل البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة على ثمانية متغيرات وهي النوع والفئة العمرية والحالة الإجتماعية والمؤهل العلمي والمهنة والتخصص والدرجة الوظيفية وعدد سنوات العمل بالكلية ، من أهم خصائص عينة الدراسة أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث حيث بلغت نسبة الذكور %57.8 بينما نسبة الإناث %42.2، بالنسبة لأعمارهم أغلب أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة حيث بلغت نسبتهم %48.8 أما بقية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30 سنة فأقل حيث بلغت نسبتهم %25.6، و 41-50 سنة بلغت نسبتهم %25.6، بالنسبة للحالة الإجتماعية نجد أن %38.9 أعزب أما المتزوجون تبلغ نسبتهم %61.1، بالنسبة لمؤهلاتهم الإجتماعية نجد أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة هم من حملة الماجستير حيث بلغت نسبتهم %45.0، أما حملة الدكتوراة نجد نسبتهم %33.2 والجامعي بلغت نسبته %9.0 ودبلوم عالي %12.8، بالنسبة للمهنة من الملاحظ أن أغلب أفراد العينة أساتذة جامعيين حيث تمثل نسبتهم %69.7 أما رؤساء الأقسام يمثلون %30.3 فقط، بالنسبة للتخصص نجد أن نسبة %32.2 من أفراد العينة علوم إنسانية بينما نسبة %25.1 علوم هندسية بينما نسبة %24.6 علوم تطبيقية بينما نسبة %18.0 علوم أخرى، أما فيما يتعلق بالدرجة الوظيفية فنجد أن نسبة %12.8 مساعد تدريس بينما نسبة %45.5 محاضر بينما نسبة %23.7 أستاذ مساعد بينما نسبة %12.3 أستاذ مشارك بينما نسبة %5.7 أستاذ، بالنسبة لعدد السنوات بالكلية فنجد أن نسبة %37.4 من أفراد العينة أقل من 5 سنوات بينما نسبة %46.4 من أفراد العينة من 5-10 سنة بينما نسبة %12.3 من أفراد العينة من 11-15 سنة بينما نسبة %3.8 من أفراد العينة أكثر من 15 سنة. والجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (2/4)

البيانات الديمغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	122	57.8
	أنثى	89	42.2
المجموع		211	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	54	25.6
	من 31-40 سنة	103	48.8
	من 41-50 سنة	54	25.6
المجموع		211	%100
الحالة الإجتماعية	عازب	82	38.9
	متزوج	129	61.1
المجموع		211	%100
المؤهل العلمي	جامعي	19	9.0
	دبلوم عالي	27	12.8
	ماجستير	95	45.0
	دكتورة	70	33.2
المجموع		211	%100
المهنة	أستاذ جامعي	147	69.7
	رئيس قسم	64	30.3
المجموع		211	%100
التخصص	علوم إنسانية	68	32.3
	علوم هندسية	53	25.1
	علوم تطبيقية	52	24.6
	أخرى	38	18.0
	المجموع	211	
الدرجة الوظيفية	مساعد تدريس	27	12.8

45.5	96	محاضر	
23.7	50	أستاذ مساعد	
12.3	26	أستاذ مشارك	
5.7	12	أستاذ	
%100	211		المجموع
37.4	79	أقل من 5 سنوات	سنوات العمل بالكلية
46.4	98	من 5-10 سنة	
12.3	26	من 11-15 سنة	
3.8	8	أكثر من 15 سنة	
%100	211		المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعا للمتغيرات الشخصية:

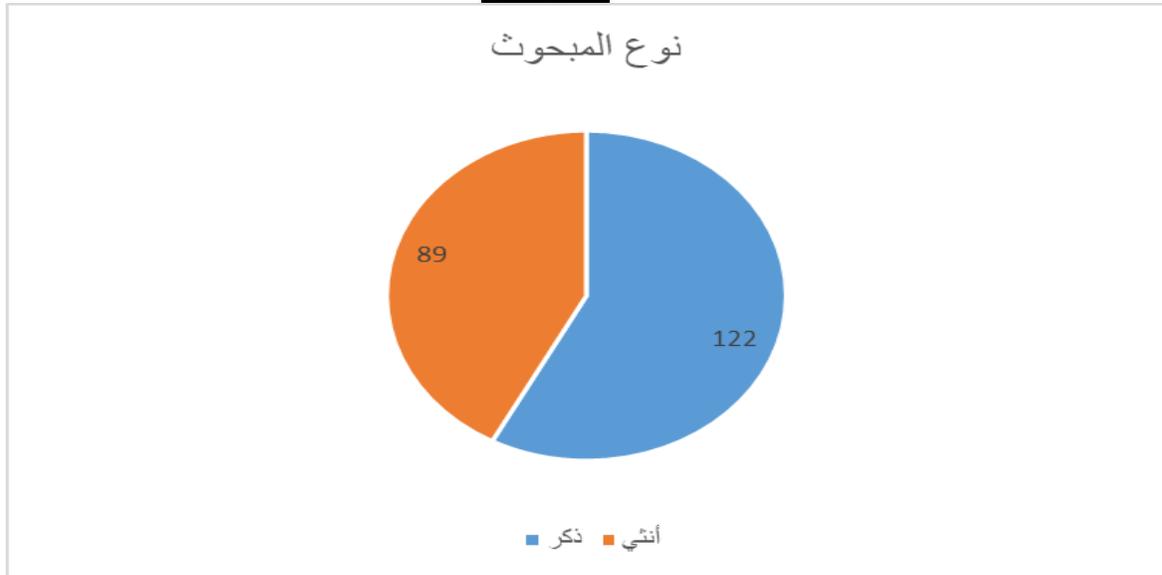
جدول رقم (3/4)

يوضح النوع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	122	57.8	57.8	57.8
	أنثي	89	42.2	42.2	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (1/4)

يوضح النوع



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

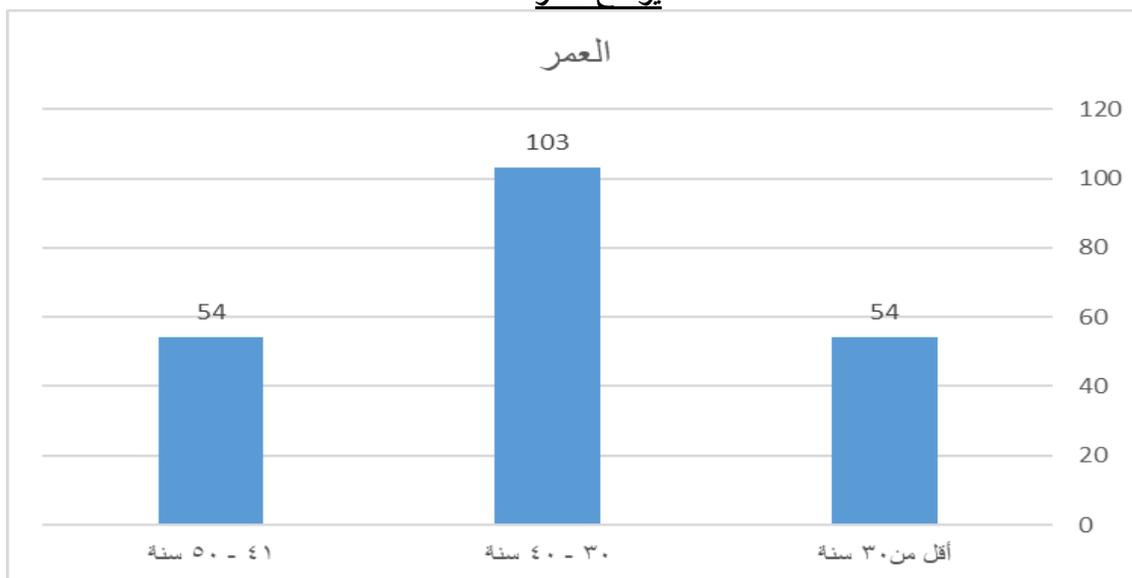
جدول رقم (4/4)

يوضح العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	54	25.6	25.6	25.6
	30 - 40 سنة	103	48.8	48.8	74.4
	41 - 50 سنة	54	25.6	25.6	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (2/4)

يوضح العمر



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

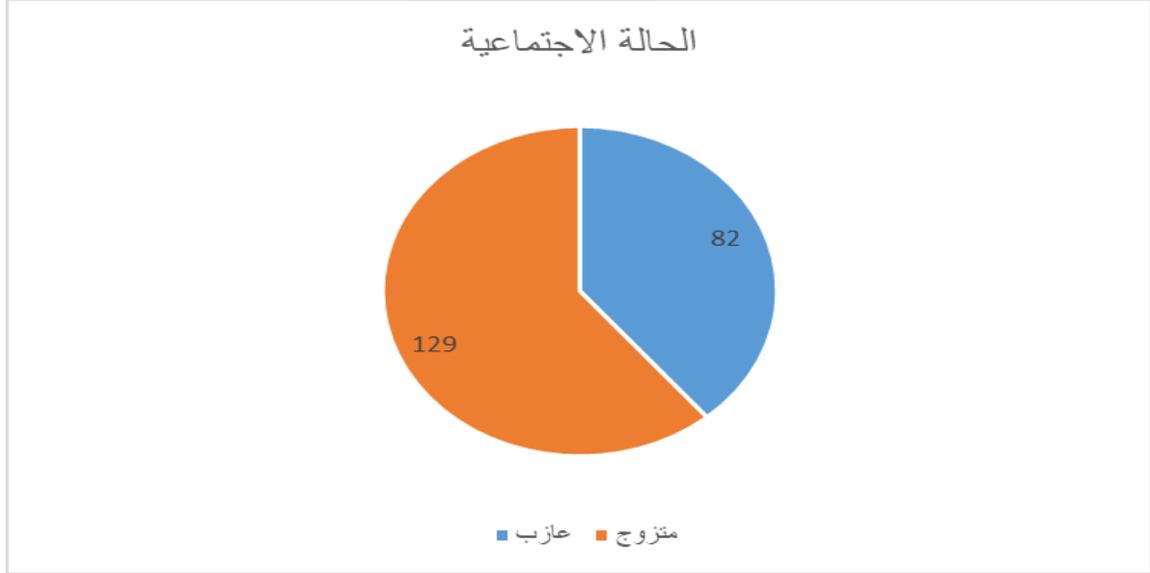
جدول رقم (5/4)

يوضح الحالة الاجتماعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عازب	82	38.9	38.9	38.9
	متزوج	129	61.1	61.1	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (3/4)

يوضح الحالة الاجتماعية



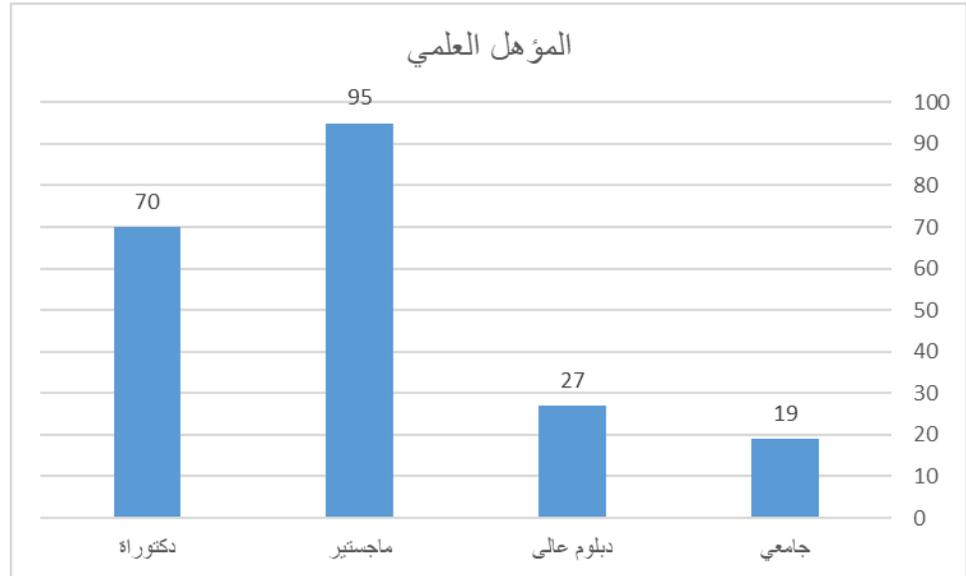
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2017م

جدول رقم (6/4)

يوضح المؤهل العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid جامعي	19	9.0	9.0	9.0
دبلوم عالي	27	12.8	12.8	21.8
ماجستير	95	45.0	45.0	66.8
دكتوراة	70	33.2	33.2	100.0
Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (4/4)
يوضح المؤهل العلمي



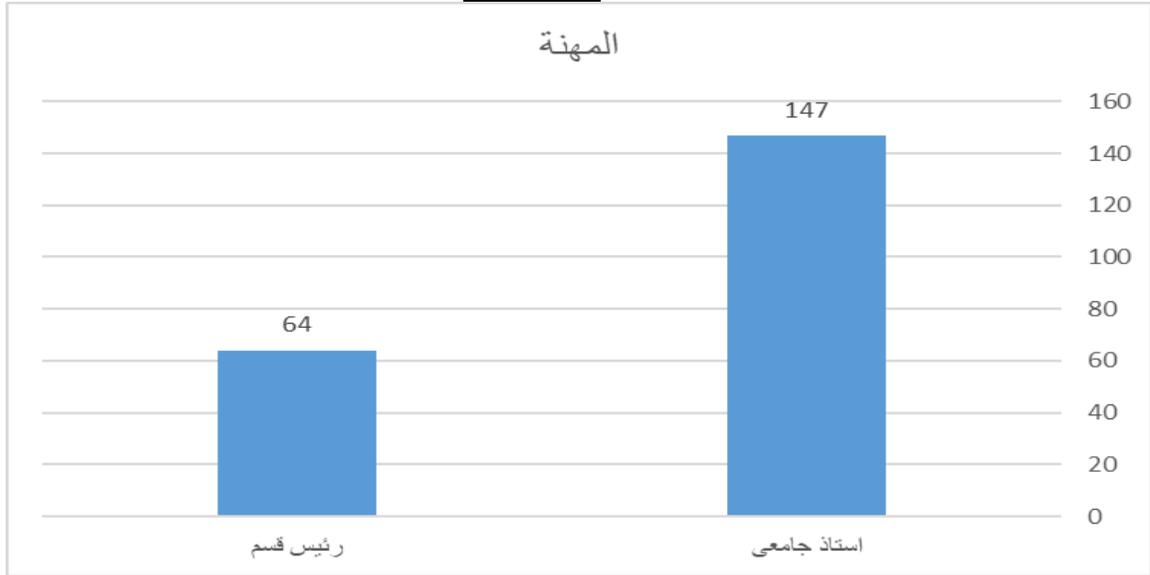
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

جدول رقم (7/4)
يوضح المهنة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	استاذ جامعي	147	69.7	69.7	69.7
	رئيس قسم	64	30.3	30.3	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (5/4)

يوضح المهنة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

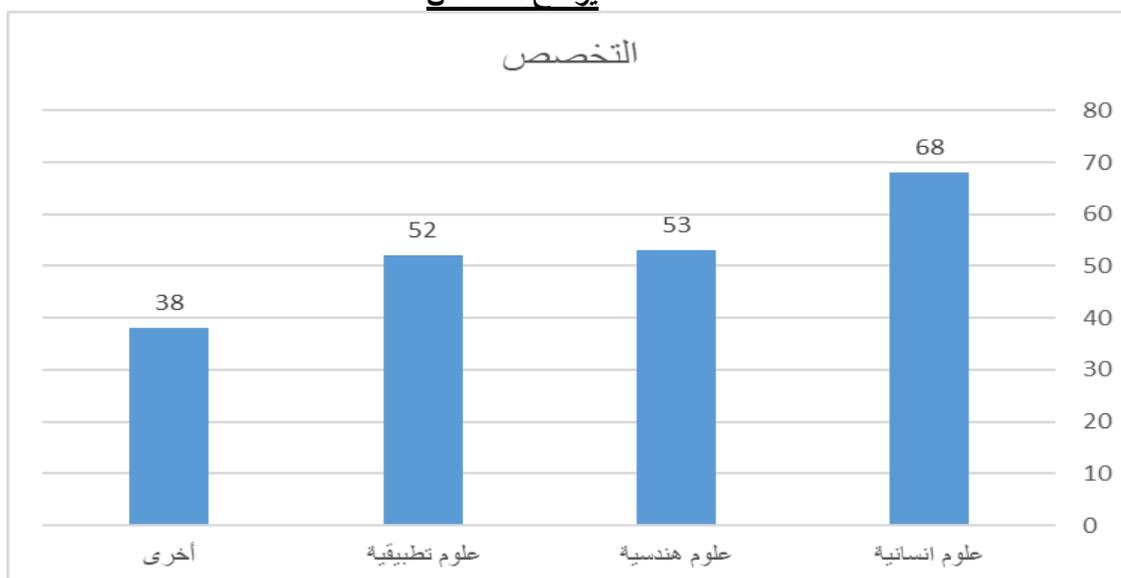
جدول رقم (8/4)

يوضح التخصص

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	علوم انسانية	68	32.2	32.2	32.2
	علوم هندسية	53	25.1	25.1	57.3
	علوم تطبيقية	52	24.6	24.6	82.0
	أخرى	38	18.0	18.0	100.0
Total		211	100.0	100.0	

شكل رقم (6/4)

يوضح التخصص



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

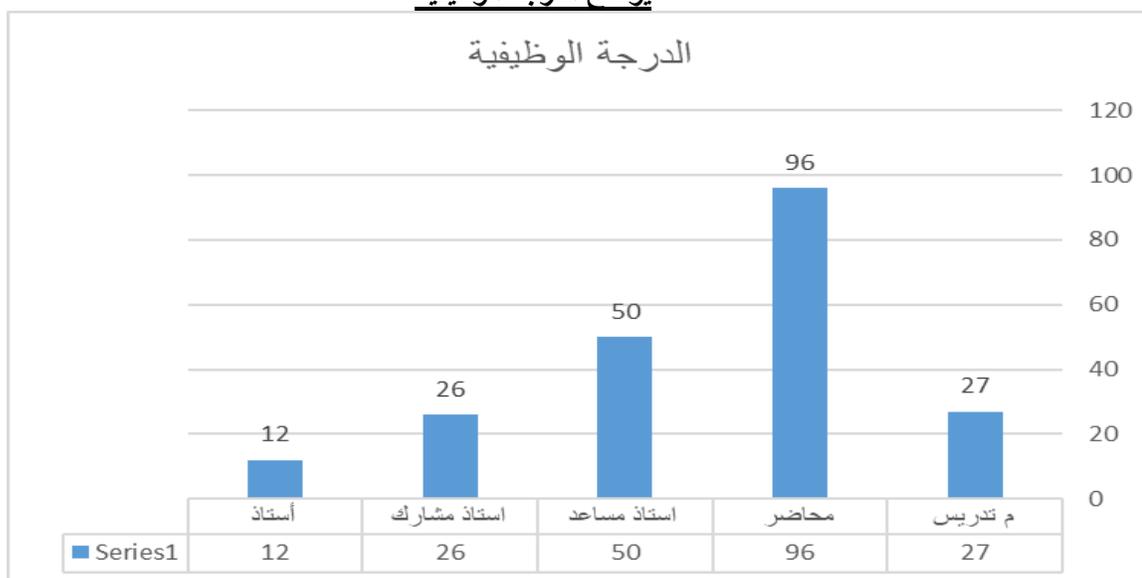
جدول رقم (9/4)

يوضح الدرجة الوظيفية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	م تدريس	27	12.8	12.8	12.8
	محاضر	96	45.5	45.5	58.3
	استاذ مساعد	50	23.7	23.7	82.0
	استاذ مشارك	26	12.3	12.3	94.3
	أستاذ	12	5.7	5.7	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (7/4)

يوضح الدرجة الوظيفية



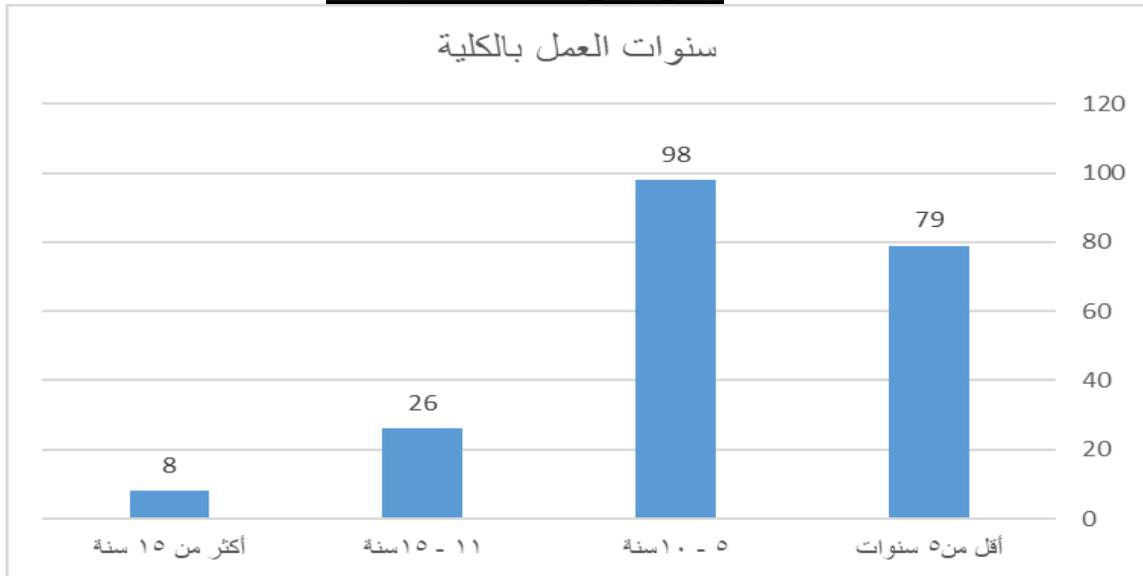
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

جدول رقم (10/4)

يوضح عدد سنوات العمل بالكلية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	79	37.4	37.4	37.4
	5 - 10 سنة	98	46.4	46.4	83.9
	11 - 15 سنة	26	12.3	12.3	96.2
	أكثر من 15 سنة	8	3.8	3.8	100.0
	Total	211	100.0	100.0	

شكل رقم (8/4)
يوضح يوضح عدد سنوات العمل بالكلية



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

4-2-1 التحليل العاملي الاستكشافي: Exploratory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير عروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي بهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات واختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث تقوم عملية التحليل العاملي بتوزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول ، 2003 : 178) ، ويؤدي التحليل العاملي إلى تقليل حجم البيانات وتلخيصها والإقلال من المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل مستنداً في ذلك إلى معامل الارتباط بين متغير وغيره من المتغيرات الأخرى(سامي ، 2009 : 43) ، حيث تستند غريبة متغيرات الدراسة بواسطة التحليل العاملي على عدد من الافتراضات (Hair et al , 2010) كشرط لقبول نتائجها وهي

1/ وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران.

2/ ألا تقل قيمة (KMO) عن 60% لتناسب العينة.

3/ ألا تقل قيمة اختبار (Bartlett's Test of Sphericity) عن الواحد.

4/ أن تكون قيمة الاشتراكات الأولية (Communities) للبند أكثر من 50%.

5/ ألا يقل تشبع العامل عن 50%، مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى.

6/ ألا تقل قيم الجذور الكامنة (Eigen values) عن الواحد.

4-2-2 التحليل العاملي الاستكشافي للبعد الإدراكي : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي

(SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي

استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي

للدراية المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 9 عبارة) .

جدول رقم (11/4)

يوضح التحليل العاملي الاستكشافي للبعد الإدراكي

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square 761.820
	Df 36
	Sig. .000
.842	تطبيق القرارات المتخذة بعدالة علي جميع الأساتذة دون إستثناء
.868	توزيع الأعمال علي الأساتذة وفق أسس من الموضوعية
.655	تنفق القيم والأفكار السائدة في الكلية مع قيم المجتمع
.676	تفصل الكلية بين العمل والعلاقات الشخصية

	.551	يهتم الأساتذة في الكلية بمصلحة العمل
	.966	تشرك إدارة الكلية العاملين في صنع القرارات
.838		تسعي الكلية إلي تطوير الإنضباط الذاتي عند الأساتذة
.766		يتم مساءلة الأساتذة المتأخرين والغائبين
.860		الأعراف السائدة تساعد علي زيادة التعاون بين الأساتذة

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

التحليل العاملي الاستكشافي للإنتماء التنظيمي: تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في

إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت

لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة

المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 7 عبارة) .

جدول رقم (4/12)

يوضح التحليل العاملي الاستكشافي للإنتماء التنظيمي

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	457.913
	Df	10
	Sig.	.000
.729		اشعر بالإعتراز حينما أتحدث مع الآخرين عن هذه الكلية
.983		أنظر الي المشكلات التي تواجه الكلية علي أنها جزء من مشكلاتي الشخصية
.528		يصعب علي العمل بكلية دون الكلية الحالية
.989		أشعر أن هنالك صعوبة في أن أجد عمل آخر
.874		سأستمر بالعمل في هذه الكلية لاني في حوجة اليه

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية 2018م

4-2-4 التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل

الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة

البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال . تم استخدام المصفوفة التي تتضمن

هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج (AMOS 23) analysis of moment structure.

4-2-5 مؤشرات جودة النموذج:

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة، ونذكر منها:

1- النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية The relative chi-square DF

وهي عبارة عن قيمة مربع كاي المحسوبة من النموذج مقسومة على درجات الحرية، فإذا كانت هذه النسبة أقل من 5 تدل على قبول النموذج، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج المقترح مطابق تماماً للنموذج المفترض لبيانات العينة

2- مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة، عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد وتتراوح قيمته بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وكلما كانت هذه القيمة أكبر من 0.9 دل ذلك على جودة النموذج، وإذا كانت قيمته 1 دل ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

3- مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة وإذا ساوت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05 و0.08 دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن 0.08 فيتم رفض النموذج. (James Lattin and Others, 2002 & George A. Marcoulides and Irini Moustaki 2002)

4- مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed Fit Index

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell 1996)

5- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell 1996)

6- مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) Incremental Fit Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

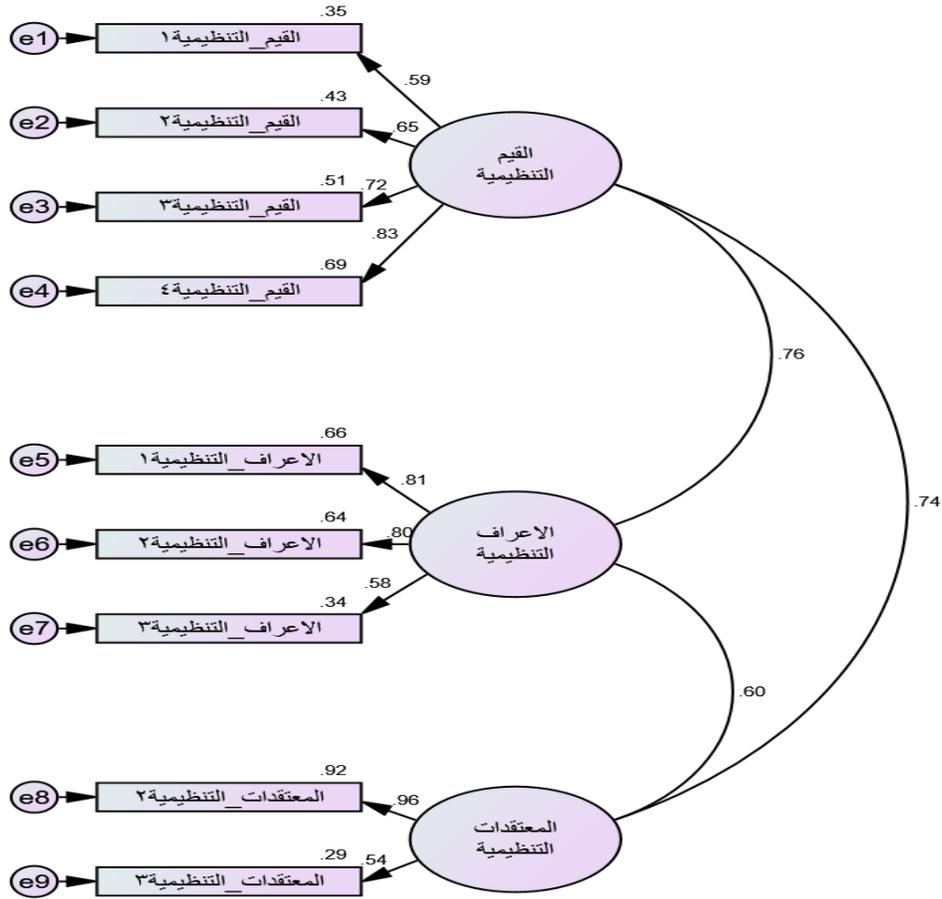
7- مؤشر توكر لويس (TLI) Tucker-Lewis Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، حيث أن (Joseph F. Hair, JR. and Others1995)

التحليل العاملي التوكيدي للبعد الإدراكي تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم (9/4) يوضح التحليل العاملي التوكيدي للبعد الإدراكي.

شكل رقم (9/4)

يوضح التحليل العاملي التوكيدي للبعد الإدراكي



المصدر إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول رقم (13/4)

يوضح مؤشرات جودة المطابق

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	63.759	--	--
DF	24	--	--
CMIN/DF	2.657	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.947	>0.95	Acceptable
SRMR	0.051	<0.08	Excellent
RMSEA	0.089	<0.06	Terrible
PClose	0.009	>0.05	Terrible

Cutoff Criteria*

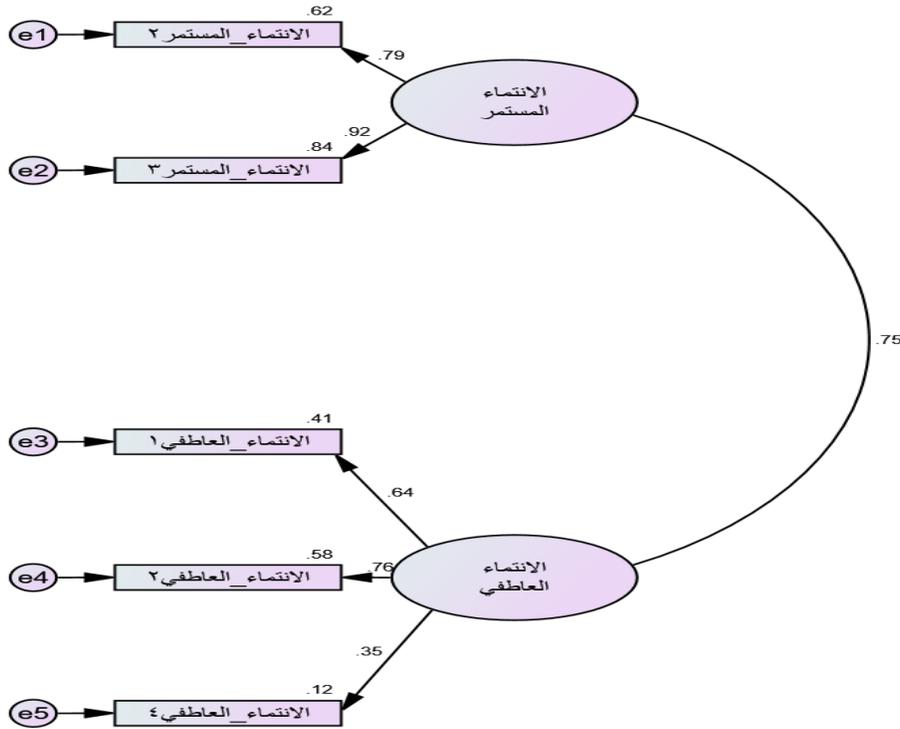
Measure	Terrible	Acceptable	Excellent
CMIN/DF	> 5	> 3	> 1
CFI	<0.90	<0.95	>0.95
SRMR	>0.10	>0.08	<0.08
RMSEA	>0.08	>0.06	<0.06
PClose	<0.01	<0.05	>0.05

المصدر إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-7 التحليل العاملي التوكيدي للإلتناء التنظيمي: تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم (10/4) يوضح التحليل العاملي التوكيدي للإلتناء التنظيمي

شكل رقم (10/4)

يوضح التحليل العاملي التوكيدي للإلتناء التنظيمي



المصدر إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-8 تحليل الاعتمادية والصلاحية لنموذج الدراسة :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE,MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي .

جدول رقم (14/4)

يوضح تحليل الاعتمادية والصلاحية لنموذج الدراسة

	CR	AVE	MSV	ASV	المعتقدات التنظيمية	القيم التنظيمية	الاعراف التنظيمية	الانتماء المستمر	الانتماء العاطفي
المعتقدات التنظيمية	0.647	0.612	0.548	0.409	0.782				
القيم التنظيمية	0.671	0.497	0.716	0.571	0.740	0.705			
الاعراف التنظيمية	0.667	0.544	0.653	0.552	0.602	0.759	0.738		
الانتماء المستمر	0.665	0.736	0.615	0.478	0.529	0.667	0.784	0.858	
الانتماء العاطفي	0.538	0.363	0.716	0.596	0.667	0.846	0.808	0.756	0.603

المصدر إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-9 تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

جدول رقم (15/4)

يوضح تحليل الارتباطات بين متغيرات الدراسة

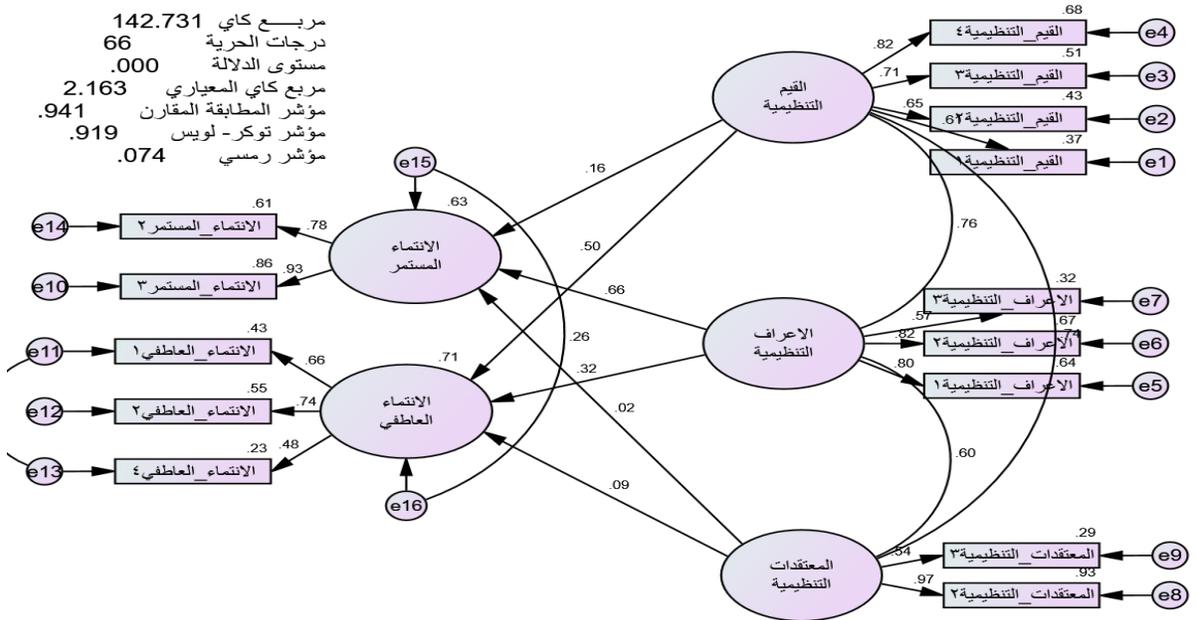
	Estimate
الاعراف_التنظيمية <--> القيم_التنظيمية	.759
المعتقدات_التنظيمية <--> القيم_التنظيمية	.740
الاعراف_التنظيمية <--> المعتقدات_التنظيمية	.602
الانتماء_العاطفي <--> الانتماء_المستمر	.756
القيم_التنظيمية <--> الانتماء_المستمر	.667
القيم_التنظيمية <--> الانتماء_العاطفي	.846
الاعراف_التنظيمية <--> الانتماء_المستمر	.784
الاعراف_التنظيمية <--> الانتماء_العاطفي	.808
المعتقدات_التنظيمية <--> الانتماء_المستمر	.529
المعتقدات_التنظيمية <--> الانتماء_العاطفي	.667

المصدر إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-10 نموذج الدراسة المعدل:

بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل اذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع اما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فانه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا كرو نباخ للاتساق الداخلي للبيانات اذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمد فانه يتم استبعاد البعد تماما والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة المعدل.

شكل رقم (11/4) يوضح نموذج الدراسة المعدل



المصدر إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-1-11: فرضيات الدراسة المعدلة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

1- العلاقة بين البعد الإدراكي والانتماء العاطفي

- توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والانتماء العاطفي
- توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والانتماء العاطفي
- توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والانتماء العاطفي

الفرضية الرئيسية الثانية:

2- العلاقة بين البعد الإدراكي والانتماء المستمر

- توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والانتماء المستمر
- توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والانتماء المستمر
- توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والانتماء المستمر

4-2 المبحث الثاني: اختبار الفرضيات

4-2-1 نمذجة المعادلة البنائية [SEM] Structural Equation Modeling

أعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة , وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي عرض مختصر لهذا الأسلوب ومبررات استخدامه:

4-2-2 تحليل المسار Path Analysis

وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد أهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين أسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات ، The Modeling of Interactions، وعدم الخطية Nonlinearities

وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon)
2002,

كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي:

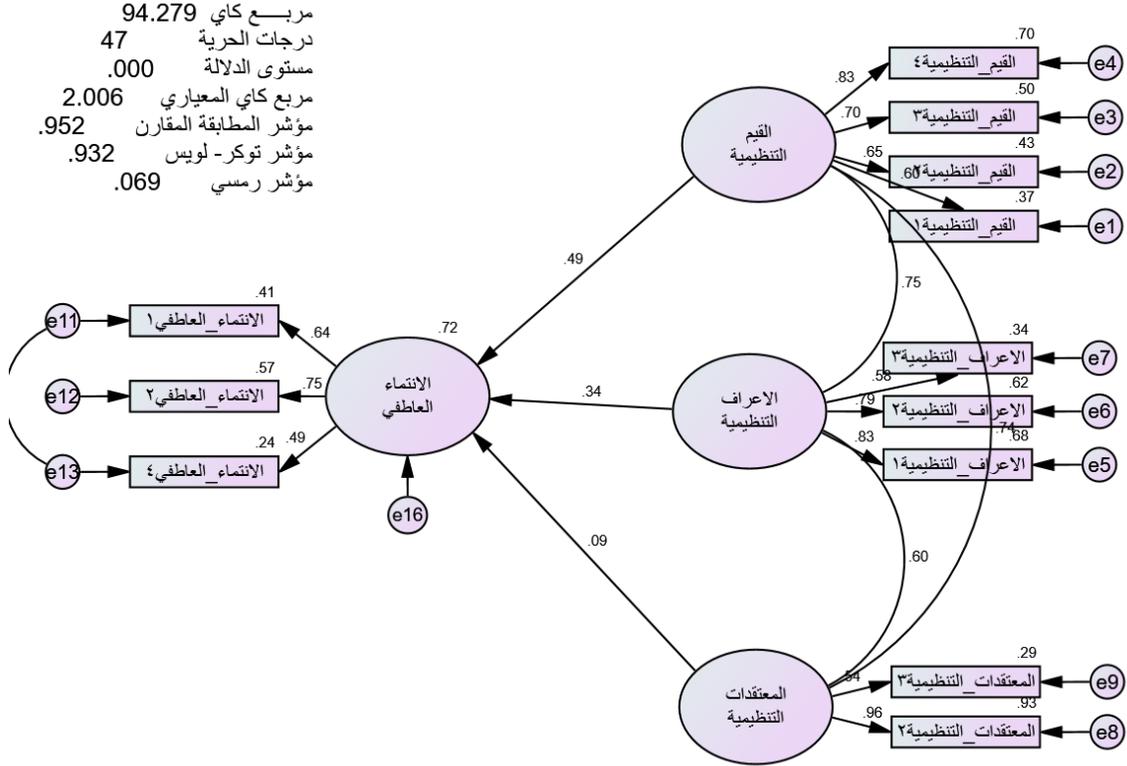
- 1- أنه نموذج لاختبار علاقات معينة، بين مجموعة متغيرات، وليس للكشف عن العلاقات السببية، بين هذه المتغيرات.
- 2- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
- 3- إن المتغير التابع يمكن أن يتحول إلى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع آخر.
- 4- يمكن أن يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة
- 5- تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة، والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
- 6- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة، مما يتطلب من الباحث، تفسير السببية، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.
- 7- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

3-2-4 إختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ايجابية بين البُعد الإدراكي والانتماء العاطفي

شكل رقم (12/4)

يوضح العلاقة بين البُعد الإدراكي والانتماء العاطفي



المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية (2018)م

مؤشرات جودة النموذج:

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

جدول رقم (16/4) يوضح مؤشرات جودة النموذج

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	94.279	--	--
DF	47	--	--
CMIN/DF	2.006	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.952	>0.95	Excellent
SRMR	0.047	<0.08	Excellent
RMSEA	0.069	<0.06	Acceptable
PClose	0.061	>0.05	Excellent

المصدر إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح , والجدول التالي قيم تحليل المسار .

جدول رقم (17/4) المسار من البعد الإدراكي إلى الإنتماء العاطفي (Estimate)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
الإنتماء_العاطفي <--- القيم_التنظيمية	.496	.164	3.028	.002
الإنتماء_العاطفي <--- الاعراف_التنظيمية	.250	.091	2.741	.006
الإنتماء_العاطفي <--- المعتقدات_التنظيمية	.066	.079	.842	.400

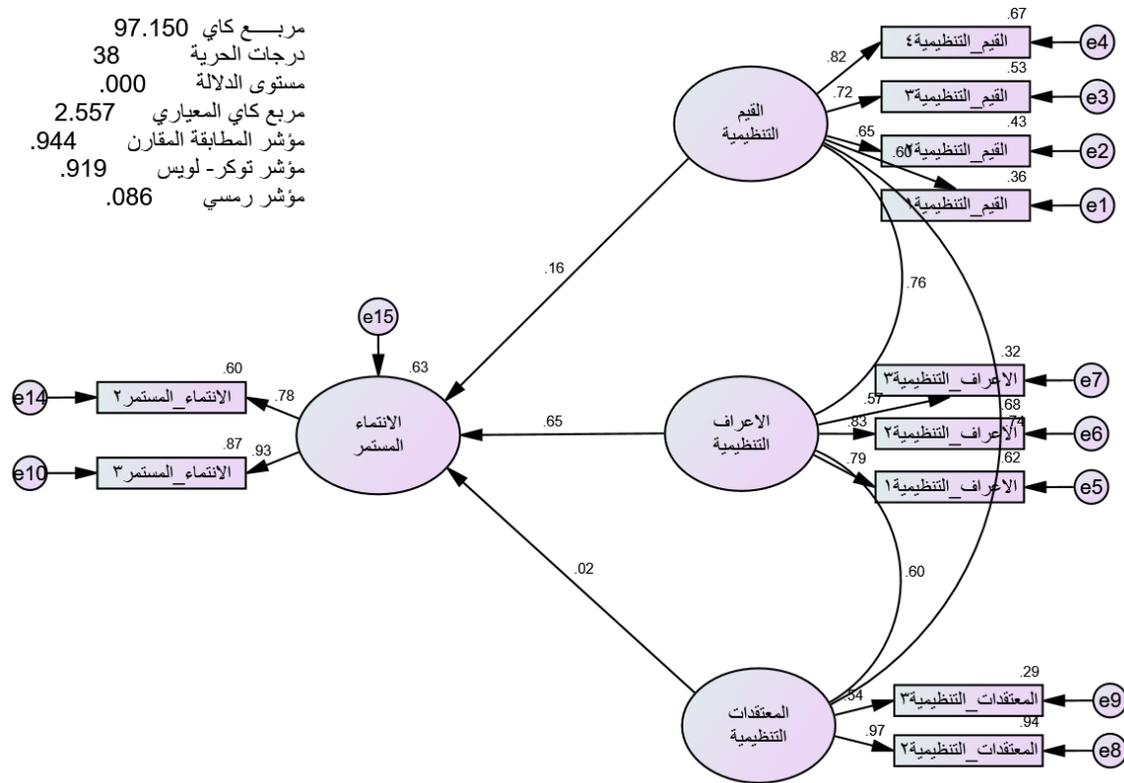
المصدر إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-4 إختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد علاقة ايجابية بين البعد الإدراكي والانتماء المستمر

شكل رقم (13/4)

يوضح العلاقة بين البعد الإدراكي والانتماء المستمر



المصدر: إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية (2018)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية

جدول رقم (18/4)

يوضح مؤشرات جودة النموذج

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	97.150	--	--
DF	38	--	--
CMIN/DF	2.557	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.944	>0.95	Acceptable
SRMR	0.051	<0.08	Excellent
RMSEA	0.086	<0.06	Terrible
PClose	0.003	>0.05	Terrible

المصدر إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة ، وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد

التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتد (0.05) والعكس صحيح , والجدول التالي قيم تحليل المسار .

جدول رقم (19/4) يوضح المسار من البعد الإدراكي إلي الإنتماء المستمر (Estimate)

	Estimate	S.E.	C.R.	P
الانتماء_المستمر <--- القيم_التنظيمية	.190	.170	1.116	.264
الانتماء_المستمر <--- الاعراف_التنظيمية	.598	.119	5.044	***
الانتماء_المستمر <--- المعتقدات_التنظيمية	.014	.081	.172	.864

المصدر إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية (2018).

4-2-5 ملخص إختبار الفرضيات :

جدول رقم (20/4)

يوضح ملخص إختبار الفرضيات

حالة الإثبات	الفرضية الأولى
العلاقة الإيجابية بين البعد الإدراكي والإنتماء العاطفي	
دعمت	توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والإنتماء العاطفي
دعمت	توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والإنتماء العاطفي
لم تدعم	توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والإنتماء العاطفي
دعم جزئي	حالة دعم لفرضية
حالة الإثبات	الفرضية الثانية
العلاقة الإيجابية بين البعد الإدراكي والإنتماء المستمر	
لم تدعم	توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والإنتماء المستمر
دعمت	توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والإنتماء المستمر
لم تدعم	توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والإنتماء المستمر
دعم جزئي	حالة دعم الفرضية

المصدر : إعداد الدراسة من بيانات الدراسة الميدانية 2018م.

4-2-6 خاتمة:

تناول هذا الفصل تحليل بيانات الدراسة حيث يعتبر تحليل البيانات الخطوة التالية بعد جمع البيانات من العينة الممثلة لمجتمع الدراسة وذلك لإختبار فروض الدراسة. حيث تم الإعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية والوصفية والإستنتاجية للتعرف على البيانات والتأكد من جودتها، وإختبار فروض الدراسة، وبناء على نتائج تحليل بيانات الدراسة سيتم شرح النتائج ومناقشتها والإجابة على تساؤلات الدراسة وتقديم توصيات في الفصل التالي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

5-1 مقدمة:

يتناول هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الدراسة، ومناقشة تلك النتائج ومقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة، وتأثيرات الدراسة النظرية والتطبيقية، ومحددات الدراسة، وتوصياتها.

5-1-1 ملخص النتائج:

- 1- توجد علاقة إيجابية بين البُعد الإدراكي والانتماء العاطفي
- 2- توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والانتماء العاطفي.
- 3- توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والانتماء العاطفي.
- 4- لا توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والانتماء العاطفي.
- 5- توجد علاقة إيجابية بين البُعد الإدراكي والانتماء المستمر.
- 6- لا توجد علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والانتماء المستمر.
- 7- توجد علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والانتماء المستمر.
- 8- لا توجد علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والانتماء المستمر.

5-1-2 مناقشة نتائج الدراسة:

1- العلاقة بين البُعد الإدراكي والانتماء العاطفي:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والانتماء العاطفي ، وكذلك وجود علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والانتماء العاطفي ، كما أظهرت عدم وجود علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والانتماء العاطفي ، وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التي تناولت البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثرها على الانتماء التنظيمي ، إتفقت الدراسة مع دراسة (عيساوى 2012) ، على وجود علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والرضا الوظيفي ، فالقيم السائدة في المؤسسات المدروسة من

الإحترام المتبادل بين الموظفين، الإهتمام بإدارة الوقت، المساواة بين العاملين والمعتقدات التنظيمية كالأفكار المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الإجتماعية في بيئة العمل، وكيفية إنجاز العمل والمهام التنظيمية الواضحة والحددة، ووجود معايير وإجراءات يلتزم بها العاملون في تنفيذ العمل، كل هذه القيم والمعتقدات والمعايير التنظيمية تؤثر على الإلتناء التنظيمي.

إختلفت هذه الدراسة مع دراسة (يوسف ، 2017) بأن هالك علاقة إيجابية بين المعتقدات وسلوك العاملين .

2- العلاقة بين البعد الإدراكي والإلتناء المستمر:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الأعراف التنظيمية والإلتناء المستمر ، كما أظهرت عدم وجود علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والإلتناء المستمر ، وكذلك عدم وجود علاقة إيجابية بين المعتقدات التنظيمية والإلتناء المستمر ، وبمقارنة نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات التي تناولت البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثرها على الإلتناء التنظيمي ، إتفقت الدراسة مع دراسة (محمد، أدم 2016) على وجود علاقة إيجابية بين رضا العاملين والإلتناء المستمر ، وإختلفت الدراسة مع دراسة (الشلوى 2005) حيث وجدت أن هنالك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والإلتناء التنظيمي .

5-1-3 تأثيرات الدراسة:

1/ التأثيرات النظرية:

قامت هذه الدراسة بإختبار العلاقة بين البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية والإلتناء التنظيمي ، وتأتي هذه الأهمية من خلال معرفة الدور الذي يمكن أن يسهم به البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية كإسلوب إداري حديث وذلك من خلال القيم ، المعتقدات ، الأعراف ، التوقعات . ومعرفة أثره على الإلتناء التنظيمي للعاملين ، وأظهرت نتائج الدراسة أن هنالك أثر للبعد الإدراكي بأبعاده (القيم ، الأعراف) على الإلتناء التنظيمي (العاطفي ، المستمر) ، بينما لم يدعم البعد الإدراكي (المعتقدات) على الإلتناء التنظيمي (العاطفي ، المستمر) . كما تعد هذه الدراسة إسهاماً علمياً للمكتبات العربية والسودانية تفتح من بعدها الأبواب للتطرق إلى البحث في هذا المجال.

2/ التأثيرات التطبيقية:

- 1- بناء ثقافة تنظيمية داخل الجامعة قائمة على العمل بروح الفريق .
- 2- الرقابة الذاتية للعاملين من خلال زرع الثقة بين الافراد العاملين داخل الجامعة
- 3- ضرورة الإهتمام بتعزيز العلاقة بين إدارة الجامعة والعاملين وتطويرها وتحسينها من خلال تكثيف اللقاءات والإجتماعات التوجيهية وفتح المجال للعاملين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم ومناقشتها بموضوعية وشفافية
- 4- عقد دورات تدريبية لتحسين العلاقات بين الرؤساء والمرؤسين

5-1-4 محددات الدراسة:

من الطبيعي وجود قصور في أي دراسة ميدانية قد يحد من تعميم النتائج، وكذلك صعوبة أن تشتمل الدراسة على كل الجوانب والأبعاد ذات الصلة بموضوع الدراسة إذ أن الوقت والتكلفة لا يسمحان بذلك ويمكن تلخيص محددات هذه الدراسة في الآتي:

- 1- يعتبر موضوع الإنتماء التنظيمي _ كما سبق ذكر ذلك _ من المواضيع الحديثة في الإدارة، ولذلك كان هنالك إنعدام تام في المراجع العربية للتطرق لذلك المفهوم.
- 2- قلة الدراسات المتعلقة بالإنتماء التنظيمي.
- 3- صعوبة الإلمام بكل الجوانب والأبعاد المتعلقة بموضوع الثقافة التنظيمية .
- 4- إختيار عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السودانية الخاصة، كما تم الإعتماد على أسلوب العينة القصدية وهذا قد يحد من تعميم النتائج.
- 5- تم الإعتماد على الإستبيان كمصدر من مصادر جمع البيانات الأولية، وبالرغم من أنه وسيلة فعالة لجمع البيانات إلا أنه قد لا يتيح للمستجوب الإجابة بحرية على الأسئلة.

5-1-5 التوصيات ببحوث مستقبلية:

- 1- دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي لشريحة أخرى غير أعضاء الهيئة التدريسية.
- 2- إعادة إختبار نتائج الدراسة الحالية على الجامعات الحكومية ومقارنة النتائج بين الجامعات السودانية الخاصة والحكومية والتعرف على الفروق وأسبابها.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تهتم بمجال تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية في القطاع العام.
- 4- إجراء دراسات مماثلة حول الثقافة التنظيمية بحيث يتم تناول أبعاد أخرى للثقافة التنظيمية غير الأبعاد التي ذكرت.
- 5- إجراء دراسة تتضمن تثبيت الأبعاد التي لم يتم تثبيتها في هذا البحث.

5-1-6 خلاصة الدراسة:

تناول هذا الفصل عرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات الدراسة ، ومناقشة النتائج مع الدراسات السابقة ، ومن خلال شرح النتائج ومناقشتها تمت الإجابة على تساؤلات البحث ، كما تناول الفصل التأثيرات النظرية والعملية للدراسة والتوصيات العامة للدراسة ومحددات الدراسة والتوصيات ببحوث مستقبلية.

المراجع والمصادر

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: قائمة الكتب:

- 1- العميان، محمود سليمان (2005) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2- سيكاران ، أوما (2006) طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية تعريب إسماعيل علي بسيوني ، دار المريخ للنشر .

ثالثاً: الدراسات والأوراق العلمية:

- 1- أسعد ، أحمد محمد (2008) دراسة أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ،أطروحة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة غزة.
- 2- إبتهاال ، شكري (2007) دراسة أثر بعض عناصر الثقافة التنظيمية على الإستعداد لمواجهة الأزمات ، أطروحة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة غزة .
- 3- إيهاب ، فاروق مصباح ، (2011) دراسة دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ، أطروحة ماجستير ،كلية التجارة جامعة غزة.
- 4- الشلوى ،(2005) دراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي ، أطروحة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- 5- الكبيسي، عامر (2014) الولاء التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر وسبل تعزيزه في المنظمات الأمنية والمدنية، مجلة البحوث الأمنية،الرياض كلية فهد الأمنية، المجلد 23 العدد 85.

- 6- الحربي، (2013) الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بتحقيق الولاء التنظيمي، أطروحة ماجستير، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 7- حسين ، يوسف (2013) الدور الوسيط لنطاق تحكم العاملين في العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية للشركة والإنتماء التنظيمي، أطروحة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 8- حسين، هدى مجيد (2008)الإنتماء التنظيمي والرضا الوظيفي للعاملين ، دراسة ميدانية في هيئة التعليم التقني، جامعة بابل، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 10 العدد 3 .
- 9- خيرة ، زكري (2014) الولاء التنظيمي وأخلاقيات العمل، أطروحة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- 10- سومر ، أوتانى، (2009) دراسة ثر الضغوط الوظيفية على الإنتماء التنظيمي ، أطروحة ماجستير ، كلية التجارة والإقتصاد ، جامعة دمشق.
- 11- شافية، بن حفيظ (2013) علاقة النمط القيادي بالولاء التنظيمي لدى عينة من معلمي المدارس الإبتدائية بمدينة ورقلة، أطروحة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- 12- علي ، ابن عبدالله ، (2015) برنامج التشغيل الذاتي لوزارة الصحة وعلاقته بالإنتماء التنظيمي ، أطروحة ماجستير ، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
- 13- عبد المحسن ، بن عبدالله، (2016) الإنتماء التنظيمي وعلاقته بتطوير العمل الإداري، أطروحة ماجستير، كلية العلوم الإجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 14- عبدالعزيز، بن سلطان ، (2011) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، المجلد 25 العدد الثاني.
- 15- عبدالإله، محمد (2011) أثر الثقافة التنظيمية في التغيير التنظيمي، أطروحة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.
- 16- عبدالرحمن، ميرغني (2011) أثر الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء، أطروحة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.

- 17- عيساوي، وهيبة (2012) أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، أطروحة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية والتسيير، جامعة أوبكر بلقايد- تلمسان.
- 18- عبدالفتاح ، صالح (2009) الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، المجلد 24 العدد(3،4).
- 19- فلمبان،فؤاد (2009) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، أطروحة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- 20- محمد ، آدم(2016) الدور الوسيط لرضا العاملين في العلاقة بين التسويق الداخلي والولاء التنظيمي، أطروحة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان.
- 21- محمد، عباس(2014) طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، المجلد 28 العدد الثاني.
- 22- ناصر، مفرج(2013) دراسة الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بمركز الضبط لدى المعلمين من وجهة نظرهم،كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط.
- 23- هاني، يوسف (2010) دراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي، أطروحة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس.
- 24- هاجر،فوجيل(2016) دراسة أثر ثقافة المنظمة على الإنتماء التنظيمي، أطروحة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
- 25- يوسف، محمد(2017) أثر الثقافة التنظيمية على سلوك العاملين تجاه منتجات المنظمة، أطروحة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان.

ملحق رقم (1) الإستبيان:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا - قسم الدراسات التجارية

أخي الفاضل، أختي الفاضلة.....،

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الإستبانة التي صممت لجمع البيانات اللازمة لبحث علمي بعنوان (البعد الإدراكي للثقافة التنظيمية وأثره على الإنتماء التنظيمي) بغرض الحصول على درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال، ونظراً لأهمية رأيكم في هذا الموضوع ، نأمل منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الإستبانة، علماً بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ونفضلوا بقبول خالص الشكر والتقدير....

الباحثة: الآء إلياس أحمد عبدالله

إشراف الدكتور: صديق بلل إبراهيم

أولاً :- البيانات الشخصية :

ضع علامة (√) داخل المربع الذي يناسبك:

النوع :

ذكر أنثى

العمر:

أقل من 30 من 30 إلى 40 من 41 إلى 50 سنة فأكثر

الحالة الإجتماعية:

أعزب متزوج

المستوى التعليمي:

جامعي دبلوم عالي ماجستير دكتوراة

المهنة:

أستاذ جامعي رئيس قسم

التخصص:

علوم إنسانية علوم هندسية علوم تطبيقية أخرى: أذكرها

الدرجة الوظيفية:

م. تدريس محاضر استاذ مساعد تاذ مشارك

استاذ

عدد سنوات العمل بالكلية:

أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 من 11 إلى 15 أكثر من 15

ثانياً :- البيانات الأساسية:

المحور الأول: عبارات الثقافة التنظيمية:

ضع علامة (√) داخل المربع الذي يناسبك:

الرقم	الثقافة التنظيمية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
القيم التنظيمية						
1	تطبق القرارات المتخذة بعدالة على جميع الأساتذة دون إستثناء .					
2	توزع الأعمال على الأساتذة وفق أسس من الموضوعية.					
3	تتفق القيم والأفكار السائدة في الكلية مع قيم المجتمع.					
4	تفصل الكلية بين العمل والعلاقات الشخصية.					
المعتقدات التنظيمية						
1	يهتم الأساتذة في الكلية بمصلحة العمل.					
2	تشرك إدارة الكلية العاملين في صنع القرارات					
3	يتم وضع الأهداف بصورة جماعية داخل الكلية.					
4	يؤمن العميد بتقويض الصلاحيات للأساتذة.					
التوقعات التنظيمية						
1	يقوم الأساتذة بتنظيم الخطط اللازمة لمعالجة الضعف لدى الطلاب.					
2	يلتزم الأساتذة داخل الكلية بقواعد العمل المهني.					
3	يشعر الأساتذة في الكلية بالولاء المهني لما يقومون به من أعمال .					
4	تشجع إدارة الكلية الأساتذة في إظهار طاقاتهم وإمكانياتهم الإبداعية.					
الأعراف التنظيمية						
1	تسعى الكلية إلى تطوير الإنضباط الذاتي عند الأساتذة.					
2	يتم مساءلة الأساتذة المتأخرين والغائبين.					
3	الأعراف السائدة تساعد على زيادة التعاون بين الأساتذة.					

المصدر: إعداد الباحثة 2017.

المحور الثاني: عبارات الإلتزام التنظيمي:

الإلتزام التنظيمي					
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الإلتزام العاطفي					
					1 أشعر بالإعتراز حينما أتحدث مع الآخرين عن هذه الكلية.
					2 أنظر إلى المشكلات التي تواجه الكلية على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية
					3 أشعر بوجود جو أسري في هذه الكلية.
					4 يصعب علي العمل بكلية أخرى دون الكلية الحالية.
الإلتزام المستمر					
					1 تقدم لي الكلية مزايا لا تتوفر في كليات أخرى.
					2 أشعر أن هنالك صعوبة في أن أجد عمل آخر.
					3 سأستمر بالعمل في هذه الكلية لأنني في حوجة إليه.
الإلتزام المعياري					
					1 أشعر بالالتزام يدفعني للإستمرار بالكلية.
					2 أحرص على الإستمرار في العمل بهذه الكلية .
					3 لا أرغب في الإنتقال من هذه الكلية إلا بمبرر .

إعداد الدارسة 2017.

ملحق رقم(2) قائمة بأسماء المحكمين للإستبانة:

جدول يوضح أسماء المحكمين للإستبانة:

الدرجة العلمية	إسم المحكم	الرقم
أستاذ مساعد	د.بدر القاسم بله	1
محاضر	أ.أبوبكر محمد أحمد	2
محاضر	أ.عبدالسلام آدم حامد	3

المصدر: إعداد الباحثة 2017.

ملحق رقم (3)

مخرجات التحليل

```
FACTOR
/VARIABLES المستمر_الانتماء 1 العاطفي_الانتماء 3 العاطفي_الانتماء 1
المستمر_الانتماء 2
المعيارِي_الانتماء 2 المعيارِي_الانتماء 1 المعيارِي_الانتماء 3
المستمر_الانتماء 3
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS المستمر_الانتماء 1 العاطفي_الانتماء 3 العاطفي_الانتماء 1
المستمر_الانتماء 2
المعيارِي_الانتماء 2 المعيارِي_الانتماء 1 المعيارِي_الانتماء 3
المستمر_الانتماء 3
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION
/FORMAT BLANK(.5)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION PROMAX(4)
/METHOD=CORRELATION.
```

Factor Analysis

Notes

Output Created		18-APR-2017 09:40:23
Comments		
Input	Data	D:\ sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES العاطفي_الانتماء1 المستمر_الانتماء3 العاطفي_الانتماء المستمر_الانتماء2 المعيارى_الانتماء3 المستمر_الانتماء المعيارى_الانتماء2</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS العاطفي_الانتماء1 المستمر_الانتماء3 العاطفي_الانتماء المستمر_الانتماء2 المعيارى_الانتماء3 المستمر_الانتماء المعيارى_الانتماء2</p> <p>/PRINT INITIAL</p> <p>CORRELATION SIG DET KMO</p> <p>REPR EXTRACTION</p> <p>ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06
	Maximum Memory Required	7204 (7.035K) bytes

Correlation Matrix^a

	العاطفي_الانتماء1	العاطفي_الانتماء3	المستمر_الانتماء1	المستمر_الانتماء2	المستمر_الانتماء3
Correlation	العاطفي_الانتماء1	1.000	-.287-	.115	.372
	العاطفي_الانتماء3	-.287-	1.000	-.055-	-.143-
	المستمر_الانتماء1	.115	-.055-	1.000	.304
	المستمر_الانتماء2	.372	-.143-	.304	1.000
	المستمر_الانتماء3	.190	-.073-	.257	.478
	المعيارى_الانتماء1	.093	.054	.269	.273
	المعيارى_الانتماء2	.201	-.175-	.041	.497
Sig. (1-tailed)	العاطفي_الانتماء1		.002	.130	.000
	العاطفي_الانتماء3	.002		.298	.081
	المستمر_الانتماء1	.130	.298		.001
	المستمر_الانتماء2				.005
	المستمر_الانتماء3				.238
	المعيارى_الانتماء1				.031
	المعيارى_الانتماء2				.423
	المعيارى_الانتماء3				.259

المستمر_الانتماء2	.000	.081	.001		.000
المستمر_الانتماء3	.031	.238	.005	.000	
المعياري_الانتماء1	.182	.301	.004	.003	.005
المعياري_الانتماء2	.024	.043	.345	.000	.000

a. Determinant = .282

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.669
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	117.625
	df	21
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
العاطفي_الانتماء1	1.000	.561
العاطفي_الانتماء3	1.000	.647
المستمر_الانتماء1	1.000	.278
المستمر_الانتماء2	1.000	.647
المستمر_الانتماء3	1.000	.523
المعياري_الانتماء1	1.000	.546
المعياري_الانتماء2	1.000	.516

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotated Component Loadings
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	2.507	35.810	35.810	2.507	35.810	35.810	
2	1.211	17.306	53.116	1.211	17.306	53.116	
3	.955	13.648	66.763				
4	.750	10.719	77.482				
5	.712	10.172	87.654				
6	.503	7.182	94.836				
7	.361	5.164	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1	.507	-.552-
العاطفي_الانتماء3		.751
المستمر_الانتماء1		
المستمر_الانتماء2	.804	
المستمر_الانتماء3	.706	
المعياري_الانتماء1	.552	
المعياري_الانتماء2	.718	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Reproduced Correlations

	العاطفي_الانتماء1	العاطفي_الانتماء3	المستمر_الانتماء1	المستمر_الانتماء2	المستمر_الانتماء3
Reproduced Correlation					
العاطفي_الانتماء1	.561 ^a	-.560-	.077	.427	
العاطفي_الانتماء3	-.560-	.647 ^a	.077	-.257-	
المستمر_الانتماء1	.077	.077	.278 ^a	.352	
المستمر_الانتماء2	.427	-.257-	.352	.647 ^a	
المستمر_الانتماء3	.273	-.087-	.360	.562	
المعياري_الانتماء1	.009	.211	.383	.426	
المعياري_الانتماء2	.349	-.185-	.331	.576	
Residual ^b					
العاطفي_الانتماء1		.273	.039	-.055-	
العاطفي_الانتماء3	.273		-.131-	.114	
المستمر_الانتماء1	.039	-.131-		-.049-	
المستمر_الانتماء2	-.055-	.114	-.049-		
المستمر_الانتماء3	-.082-	.013	-.103-	-.084-	
المعياري_الانتماء1	.084	-.157-	-.114-	-.153-	
المعياري_الانتماء2	-.147-	.011	-.289-	-.079-	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 16 (76.0%) nonredundant residuals with absolute

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1		.709
العاطفي_الانتماء3		-.840-
المستمر_الانتماء1	.551	
المستمر_الانتماء2	.673	
المستمر_الانتماء3	.701	
المعياري_الانتماء1	.767	
المعياري_الانتماء2	.636	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Structure Matrix

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1		.742
العاطفي_الانتماء3		-.782-
المستمر_الانتماء1	.511	
المستمر_الانتماء2	.757	
المستمر_الانتماء3	.720	
المعياري_الانتماء1	.673	
المعياري_الانتماء2	.693	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
1	1.000	.294
2	.294	1.000

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

FACTOR

```
/VARIABLES Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24  
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT BLANK(.5)  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION PROMAX(4)  
/METHOD=CORRELATION.
```

Factor Analysis

Notes		
Output Created		18-APR-2017 10:04:56
Comments		
Input	Data	D:\ final.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES Q16 Q18 Q20</p> <p>Q21 Q22 Q23 Q24</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS Q16 Q18 Q20 Q21</p> <p>Q22 Q23 Q24</p> <p>/PRINT INITIAL</p> <p>CORRELATION SIG DET KMO</p> <p>REPR EXTRACTION</p> <p>ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Maximum Memory Required	7204 (7.035K) bytes

Correlation Matrix^a

		العاطفي_الانتماء1	العاطفي_الانتماء3	المستمر_الانتماء1	المستمر_الانتماء2	المستمر_الانتماء3
Correlation	العاطفي_الانتماء1	1.000	-.287-	.115	.372	.190
	العاطفي_الانتماء3	-.287-	1.000	-.055-	-.143-	-.073-
	المستمر_الانتماء1	.115	-.055-	1.000	.304	.257
	المستمر_الانتماء2	.372	-.143-	.304	1.000	.478
	المستمر_الانتماء3	.190	-.073-	.257	.478	1.000
	المعياري_الانتماء1	.093	.054	.269	.273	.259
	المعياري_الانتماء2	.201	-.175-	.041	.497	.423
Sig. (1-tailed)	العاطفي_الانتماء1		.002	.130	.000	.031
	العاطفي_الانتماء3	.002		.298	.081	.238
	المستمر_الانتماء1	.130	.298		.001	.005
	المستمر_الانتماء2	.000	.081	.001		.000
	المستمر_الانتماء3	.031	.238	.005	.000	
	المعياري_الانتماء1	.182	.301	.004	.003	.005

المعيارى_الانتماء2	.024	.043	.345	.000	.000
--------------------	------	------	------	------	------

a. Determinant = .282

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.669
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	117.625
	df	21
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
1العاطفى_الانتماء	1.000	.561
3العاطفى_الانتماء	1.000	.647
1المستمر_الانتماء	1.000	.278
2المستمر_الانتماء	1.000	.647
3المستمر_الانتماء	1.000	.523
1المعيارى_الانتماء	1.000	.546
2المعيارى_الانتماء	1.000	.516

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	2.507	35.810	35.810	2.507	35.810	35.810	
2	1.211	17.306	53.116	1.211	17.306	53.116	
3	.955	13.648	66.763				
4	.750	10.719	77.482				
5	.712	10.172	87.654				
6	.503	7.182	94.836				
7	.361	5.164	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1	.507	-.552-
العاطفي_الانتماء3		.751
المستمر_الانتماء1		
المستمر_الانتماء2	.804	
المستمر_الانتماء3	.706	
المعياري_الانتماء1	.552	
المعياري_الانتماء2	.718	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Reproduced Correlations

		العاطفي_الانتماء1	العاطفي_الانتماء3	المستمر_الانتماء1	المستمر_الانتماء2	المستمر_الانتماء3	المعياري_الانتماء1	المعياري_الانتماء2
Reproduced Correlation	العاطفي_الانتماء1	.561 ^a	-.560-	.077	.427			
	العاطفي_الانتماء3	-.560-	.647 ^a	.077	-.257-			
	المستمر_الانتماء1	.077	.077	.278 ^a	.352			
	المستمر_الانتماء2	.427	-.257-	.352	.647 ^a			
	المستمر_الانتماء3	.273	-.087-	.360	.562			
	المعياري_الانتماء1	.009	.211	.383	.426			
	المعياري_الانتماء2	.349	-.185-	.331	.576			
	المعياري_الانتماء3							
Residual ^b	العاطفي_الانتماء1		.273	.039	-.055-			
	العاطفي_الانتماء3	.273		-.131-	.114			
	المستمر_الانتماء1	.039	-.131-		-.049-			
	المستمر_الانتماء2	-.055-	.114	-.049-				
	المستمر_الانتماء3	-.082-	.013	-.103-	-.084-			
	المعياري_الانتماء1	.084	-.157-	-.114-	-.153-			
	المعياري_الانتماء2	-.147-	.011	-.289-	-.079-			
	المعياري_الانتماء3							

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 16 (76.0%) nonredundant residuals with absolute

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1		.709
العاطفي_الانتماء3		-.840-
المستمر_الانتماء1	.551	
المستمر_الانتماء2	.673	
المستمر_الانتماء3	.701	
المعياري_الانتماء1	.767	
المعياري_الانتماء2	.636	

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Structure Matrix

	Component	
	1	2
العاطفي_الانتماء1		.742
العاطفي_الانتماء3		-.782-
المستمر_الانتماء1	.511	
المستمر_الانتماء2	.757	
المستمر_الانتماء3	.720	
المعياري_الانتماء1	.673	
المعياري_الانتماء2	.693	

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
-----------	---	---

1	1.000	.294
2	.294	1.000

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION
/FORMAT BLANK(.5)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION PROMAX(4)
/METHOD=CORRELATION.

```

Factor Analysis

Notes

Output Created		18-APR-2017 10:05:06
Comments		
Input	Data	D:\ final.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS Q16 Q18 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24</p> <p>/PRINT INITIAL</p> <p>CORRELATION SIG DET KMO</p> <p>REPR EXTRACTION</p> <p>ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Maximum Memory Required	7204 (7.035K) bytes

Correlation Matrix^a

		Q16	Q18	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
Correlation	Q16	1.000	-.287-	.115	.372	.190	.093	.201
	Q18	-.287-	1.000	-.055-	-.143-	-.073-	.054	-.175-
	Q20	.115	-.055-	1.000	.304	.257	.269	.041
	Q21	.372	-.143-	.304	1.000	.478	.273	.497
	Q22	.190	-.073-	.257	.478	1.000	.259	.423
	Q23	.093	.054	.269	.273	.259	1.000	.385
	Q24	.201	-.175-	.041	.497	.423	.385	1.000
Sig. (1-tailed)	Q16		.002	.130	.000	.031	.182	.024
	Q18	.002		.298	.081	.238	.301	.043
	Q20	.130	.298		.001	.005	.004	.345
	Q21	.000	.081	.001		.000	.003	.000
	Q22	.031	.238	.005	.000		.005	.000
	Q23	.182	.301	.004	.003	.005		.000
	Q24	.024	.043	.345	.000	.000	.000	

a. Determinant = .282

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.669
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	117.625
	df	21
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Q16	1.000	.561
Q18	1.000	.647
Q20	1.000	.278
Q21	1.000	.647
Q22	1.000	.523
Q23	1.000	.546
Q24	1.000	.516

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotated Component Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	2.507	35.810	35.810	2.507	35.810	35.810	
2	1.211	17.306	53.116	1.211	17.306	53.116	
3	.955	13.648	66.763				
4	.750	10.719	77.482				
5	.712	10.172	87.654				
6	.503	7.182	94.836				
7	.361	5.164	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Q16	.507	-.552-
Q18		.751
Q20		
Q21	.804	
Q22	.706	
Q23	.552	
Q24	.718	

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Reproduced Correlations

		Q16	Q18	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
Reproduced Correlation	Q16	.561 ^a	-.560-	.077	.427	.273	.009	
	Q18	-.560-	.647 ^a	.077	-.257-	-.087-	.211	
	Q20	.077	.077	.278 ^a	.352	.360	.383	
	Q21	.427	-.257-	.352	.647 ^a	.562	.426	
	Q22	.273	-.087-	.360	.562	.523 ^a	.466	
	Q23	.009	.211	.383	.426	.466	.546 ^a	
	Q24	.349	-.185-	.331	.576	.511	.410	
	Residual ^b							
	Q16		.273	.039	-.055-	-.082-	.084	
	Q18	.273		-.131-	.114	.013	-.157-	
	Q20	.039	-.131-		-.049-	-.103-	-.114-	
	Q21	-.055-	.114	-.049-		-.084-	-.153-	
	Q22	-.082-	.013	-.103-	-.084-		-.207-	
	Q23	.084	-.157-	-.114-	-.153-	-.207-		
	Q24	-.147-	.011	-.289-	-.079-	-.088-	-.025-	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 16 (76.0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
Q16		.709
Q18		-.840
Q20	.551	
Q21	.673	
Q22	.701	
Q23	.767	
Q24	.636	

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Promax with
Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Structure Matrix

	Component	
	1	2
Q16		.742
Q18		-.782
Q20	.511	
Q21	.757	
Q22	.720	
Q23	.673	
Q24	.693	

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

Rotation Method: Promax with
Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
-----------	---	---

1	1.000	.294
2	.294	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

GET

```
FILE='C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=Q16 Q18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2017 00:03:21
Comments		
Input	Data	C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Q16 Q18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00

[DataSet1] C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav

Scale: ALL VARIABLE

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.806-	2

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	21-APR-2017 00:05:17	
Comments		
Input	Data	C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	5

FACTOR

/VARIABLES التنظيمية_المعتقدات 4_التنظيمية_القيم 2_التنظيمية_القيم 3_التنظيمية_المعتقدات 3_التنظيمية_المعتقدات 4_التنظيمية_التوقعات 3_التنظيمية_التوقعات 4_التنظيمية_المعتقدات 2_التنظيمية_الاعراف 1_التنظيمية_الاعراف
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS التنظيمية_المعتقدات 4_التنظيمية_القيم 2_التنظيمية_القيم 3_التنظيمية_المعتقدات 3_التنظيمية_المعتقدات 4_التنظيمية_التوقعات 3_التنظيمية_التوقعات 4_التنظيمية_المعتقدات 2_التنظيمية_الاعراف 1_التنظيمية_الاعراف

4التنظيمية_التوقعات 3التنظيمية_التوقعات 4التنظيمية_المعتقدات
 2التنظيمية_الاعراف 1التنظيمية_الاعراف
 /PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION
 /FORMAT BLANK(.5)
 /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
 /EXTRACTION PC
 /CRITERIA ITERATE(25)
 /ROTATION PROMAX(4)
 /METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes

Output Created		18-APR-2017 09:32:40
Comments		
Input	Data	D:\.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES القيم_التنظيمية_2</p> <p>التنظيمية_المعتقدات_4_التنظيمية_القيم</p> <p>3_التنظيمية_المعتقدات</p> <p>3_التنظيمية_التوقعات_4_التنظيمية_المعتقدات</p> <p>1_التنظيمية_الاعراف_4_التنظيمية_التوقعات</p> <p>2_التنظيمية_الاعراف</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS القيم_التنظيمية_2</p> <p>2_التنظيمية_المعتقدات_4_التنظيمية_القيم</p> <p>3_التنظيمية_المعتقدات</p> <p>3_التنظيمية_التوقعات_4_التنظيمية_المعتقدات</p> <p>1_التنظيمية_الاعراف_4_التنظيمية_التوقعات</p> <p>2_التنظيمية_الاعراف</p> <p>/PRINT INITIAL</p> <p>CORRELATION SIG DET KMO</p> <p>REPR EXTRACTION</p> <p>ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>	
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.07
	Maximum Memory Required	11172 (10.910K) bytes

		Correlation Matrix ^a				
		2_التنظيمية_القيم	4_التنظيمية_القيم	2_التنظيمية_المعتقدات	3_التنظيمية_المعتقدات	4_التنظيمية_المعتقدات
Correlation	2_التنظيمية_القيم	1.000	.437	.224	.145	.028
	4_التنظيمية_القيم	.437	1.000	.511	.135	.190
	2_التنظيمية_المعتقدات	.224	.511	1.000	.491	.548
	3_التنظيمية_المعتقدات	.145	.135	.491	1.000	.174
	4_التنظيمية_المعتقدات	.028	.190	.548	.174	1.000
	3_التنظيمية_التوقعات	.098	.016	.219	.333	.367
	4_التنظيمية_التوقعات	.367	.379	.388	.308	.308

	1التنظيمية_ الاعراف	-.027-	.159	.117	.116	.116
	2التنظيمية_ الاعراف	.201	.098	.196	.201	.201
Sig. (1-tailed)	2التنظيمية_ القيم		.000	.014	.079	.079
	4التنظيمية_ القيم	.000		.000	.094	.094
	2التنظيمية_ المعتقدات	.014	.000		.000	.000
	3التنظيمية_ المعتقدات	.079	.094	.000		.000
	4التنظيمية_ المعتقدات	.393	.031	.000	.044	.044
	3التنظيمية_ التوقعات	.170	.437	.016	.000	.000
	4التنظيمية_ التوقعات	.000	.000	.000	.001	.001
	1التنظيمية_ الاعراف	.396	.060	.126	.129	.129
	2التنظيمية_ الاعراف	.024	.170	.027	.024	.024

a. Determinant = .058

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.684
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	261.862
	df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
2التنظيمية_ القيم	1.000	.721
4التنظيمية_ القيم	1.000	.720
2التنظيمية_ المعتقدات	1.000	.845
3التنظيمية_ المعتقدات	1.000	.467
4التنظيمية_ المعتقدات	1.000	.586
3التنظيمية_ التوقعات	1.000	.635
4التنظيمية_ التوقعات	1.000	.703
1التنظيمية_ الاعراف	1.000	.525
2التنظيمية_ الاعراف	1.000	.678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.300	36.669	36.669	3.300	36.669	36.669
2	1.473	16.367	53.036	1.473	16.367	53.036
3	1.106	12.291	65.327	1.106	12.291	65.327
4	.885	9.832	75.158			
5	.763	8.482	83.640			
6	.482	5.351	88.991			
7	.386	4.288	93.278			
8	.373	4.149	97.427			
9	.232	2.573	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
2التنظيمية_القيم		.524	.526
4التنظيمية_القيم	.513	.636	
2التنظيمية_المعتقدات	.692		
3التنظيمية_المعتقدات	.533		
4التنظيمية_المعتقدات	.620		
3التنظيمية_التوقعات	.642		
4التنظيمية_التوقعات	.802		
1التنظيمية_الاعراف			
2التنظيمية_الاعراف	.655		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Reproduced Correlations

	2التنظيمية_القيم	4التنظيمية_القيم	2التنظيمية_المعتقدات	3التنظيمية_المعتقدات	ت
Reproduced Correlation					
2التنظيمية_القيم	.721 ^a	.664	.269	.049	
4التنظيمية_القيم	.664	.720 ^a	.517	.238	
2التنظيمية_المعتقدات	.269	.517	.845 ^a	.593	
3التنظيمية_المعتقدات	.049	.238	.593	.467 ^a	

	4التنظيمية_المعتقدات	-.013-	.174	.598	.510
	3التنظيمية_التوقعات	-.007-	.019	.273	.319
	4التنظيمية_التوقعات	.435	.439	.430	.322
	1التنظيمية_الاعراف	.110	.022	.021	.096
	2التنظيمية_الاعراف	.186	.126	.163	.200
Residual ^b	2التنظيمية_القيم		-.227-	-.045-	.096
	4التنظيمية_القيم	-.227-		-.005-	-.103-
	2التنظيمية_المعتقدات	-.045-	-.005-		-.102-
	3التنظيمية_المعتقدات	.096	-.103-	-.102-	
	4التنظيمية_المعتقدات	.041	.016	-.050-	-.336-
	3التنظيمية_التوقعات	.105	-.003-	-.054-	.014
	4التنظيمية_التوقعات	-.068-	-.060-	-.043-	-.014-
	1التنظيمية_الاعراف	-.137-	.137	.097	.019
	2التنظيمية_الاعراف	.014	-.028-	.033	.002

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 18 (50.0%) nonredundant residuals with absolute

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
2التنظيمية_القيم			.885
4التنظيمية_القيم			.793
2التنظيمية_المعتقدات		.882	
3التنظيمية_المعتقدات		.703	
4التنظيمية_المعتقدات		.732	
3التنظيمية_التوقعات	.696		
4التنظيمية_التوقعات	.595		
1التنظيمية_الاعراف	.773		
2التنظيمية_الاعراف	.828		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Structure Matrix

	Component		
	1	2	3

2التنظيمية_القيم				.831
4التنظيمية_القيم				.833
2التنظيمية_المعتقدات			.885	
3التنظيمية_المعتقدات			.681	
4التنظيمية_المعتقدات			.735	
3التنظيمية_التوقعات	.755			
4التنظيمية_التوقعات	.725	.505		.541
1التنظيمية_الاعراف	.709			
2التنظيمية_الاعراف	.821			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3
1	1.000	.395	.202
2	.395	1.000	.352
3	.202	.352	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION
/FORMAT BLANK(.5)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION PROMAX(4)
/METHOD=CORRELATION.

```

Factor Analysis

Notes

Output Created		18-APR-2017 10:03:26
Comments		
Input	Data	D:\ \ final.sav
	Active Dataset	DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14</p> <p>/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR</p> <p>EXTRACTION ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.08
	Maximum Memory Required	11172 (10.910K) bytes

[DataSet1] D:\ \ \final.sav

		Correlation Matrix ^a				
		2التنظيمية_القيم	4التنظيمية_القيم	2التنظيمية_المعتقدات	3التنظيمية_المعتقدات	التنظيمية_المعتقدات
Correlation	2التنظيمية_القيم	1.000	.437	.224	.145	.
	4التنظيمية_القيم	.437	1.000	.511	.135	.

	2التنظيمية_المعتقدات	.224	.511	1.000	.491	
	3التنظيمية_المعتقدات	.145	.135	.491	1.000	
	4التنظيمية_المعتقدات	.028	.190	.548	.174	1.000
	3التنظيمية_التوقعات	.098	.016	.219	.333	
	4التنظيمية_التوقعات	.367	.379	.388	.308	
	1التنظيمية_الاعراف	-.027-	.159	.117	.116	
	2التنظيمية_الاعراف	.201	.098	.196	.201	
Sig. (1-tailed)	2التنظيمية_القيم		.000	.014	.079	
	4التنظيمية_القيم	.000		.000	.094	
	2التنظيمية_المعتقدات	.014	.000		.000	
	3التنظيمية_المعتقدات	.079	.094	.000		
	4التنظيمية_المعتقدات	.393	.031	.000	.044	
	3التنظيمية_التوقعات	.170	.437	.016	.000	
	4التنظيمية_التوقعات	.000	.000	.000	.001	
	1التنظيمية_الاعراف	.396	.060	.126	.129	
	2التنظيمية_الاعراف	.024	.170	.027	.024	

a. Determinant = .058

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.684
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	261.862
	df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
2التنظيمية_القيم	1.000	.721
4التنظيمية_القيم	1.000	.720
2التنظيمية_المعتقدات	1.000	.845
3التنظيمية_المعتقدات	1.000	.467
4التنظيمية_المعتقدات	1.000	.586
3التنظيمية_التوقعات	1.000	.635
4التنظيمية_التوقعات	1.000	.703
1التنظيمية_الاعراف	1.000	.525
2التنظيمية_الاعراف	1.000	.678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.300	36.669	36.669	3.300	36.669	36.669
2	1.473	16.367	53.036	1.473	16.367	53.036
3	1.106	12.291	65.327	1.106	12.291	65.327
4	.885	9.832	75.158			
5	.763	8.482	83.640			
6	.482	5.351	88.991			
7	.386	4.288	93.278			
8	.373	4.149	97.427			
9	.232	2.573	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
2التنظيمية_القيم		.524	.526
4التنظيمية_القيم	.513	.636	
2التنظيمية_المعتقدات	.692		
3التنظيمية_المعتقدات	.533		
4التنظيمية_المعتقدات	.620		
3التنظيمية_التوقعات	.642		
4التنظيمية_التوقعات	.802		
1التنظيمية_الاعراف			
2التنظيمية_الاعراف	.655		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Reproduced Correlations

2التنظيمية_القيم	4التنظيمية_القيم	2التنظيمية_المعتقدات	3التنظيمية_المعتقدات
------------------	------------------	----------------------	----------------------

Reproduced Correlation	2التنظيمية_القيم	.721 ^a	.664	.269	.049
	4التنظيمية_القيم	.664	.720 ^a	.517	.238
	2التنظيمية_المعتقدات	.269	.517	.845 ^a	.593
	3التنظيمية_المعتقدات	.049	.238	.593	.467 ^a
	4التنظيمية_المعتقدات	-.013-	.174	.598	.510
	3التنظيمية_التوقعات	-.007-	.019	.273	.319
	4التنظيمية_التوقعات	.435	.439	.430	.322
	1التنظيمية_الاعراف	.110	.022	.021	.096
	2التنظيمية_الاعراف	.186	.126	.163	.200
Residual ^b	2التنظيمية_القيم		-.227-	-.045-	.096
	4التنظيمية_القيم	-.227-		-.005-	-.103-
	2التنظيمية_المعتقدات	-.045-	-.005-		-.102-
	3التنظيمية_المعتقدات	.096	-.103-	-.102-	
	4التنظيمية_المعتقدات	.041	.016	-.050-	-.336-
	3التنظيمية_التوقعات	.105	-.003-	-.054-	.014
	4التنظيمية_التوقعات	-.068-	-.060-	-.043-	-.014-
	1التنظيمية_الاعراف	-.137-	.137	.097	.019
	2التنظيمية_الاعراف	.014	-.028-	.033	.002

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 18 (50.0%) nonredundant residuals with absolute

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
2التنظيمية_القيم			.885
4التنظيمية_القيم			.793
2التنظيمية_المعتقدات		.882	
3التنظيمية_المعتقدات		.703	
4التنظيمية_المعتقدات		.732	
3التنظيمية_التوقعات	.696		
4التنظيمية_التوقعات	.595		
1التنظيمية_الاعراف	.773		
2التنظيمية_الاعراف	.828		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Structure Matrix

	Component		
	1	2	3
2التنظيمية_القيم			.831
4التنظيمية_القيم			.833
2التنظيمية_المعتقدات		.885	
3التنظيمية_المعتقدات		.681	
4التنظيمية_المعتقدات		.735	
3التنظيمية_التوقعات	.755		
4التنظيمية_التوقعات	.725	.505	.541
1التنظيمية_الاعراف	.709		
2التنظيمية_الاعراف	.821		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3
1	1.000	.395	.202
2	.395	1.000	.352
3	.202	.352	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

FACTOR

```

/VARIABLES Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14
/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR EXTRACTION ROTATION
/FORMAT BLANK(.5)
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION PROMAX(4)
/METHOD=CORRELATION.

```

Factor Analysis

Notes

Output Created

18-APR-2017 10:03:51

Comments

Input	Data	D:\ \final.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<p>FACTOR</p> <p>/VARIABLES Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14</p> <p>/MISSING LISTWISE</p> <p>/ANALYSIS Q2 Q4 Q6 Q7 Q8 Q11 Q12 Q13 Q14</p> <p>/PRINT INITIAL CORRELATION SIG DET KMO REPR</p> <p>EXTRACTION ROTATION</p> <p>/FORMAT BLANK(.5)</p> <p>/CRITERIA MINEIGEN(1)</p> <p>ITERATE(25)</p> <p>/EXTRACTION PC</p> <p>/CRITERIA ITERATE(25)</p> <p>/ROTATION PROMAX(4)</p> <p>/METHOD=CORRELATION.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.05
	Maximum Memory Required	11172 (10.910K) bytes

Correlation Matrix^a

		Q2	Q4	Q6	Q7	Q8	Q11	Q12
Correlation	Q2	1.000	.437	.224	.145	.028	.098	.367
	Q4	.437	1.000	.511	.135	.190	.016	.379
	Q6	.224	.511	1.000	.491	.548	.219	.388

	Q7	.145	.135	.491	1.000	.174	.333	.308
	Q8	.028	.190	.548	.174	1.000	.369	.383
	Q11	.098	.016	.219	.333	.369	1.000	.485
	Q12	.367	.379	.388	.308	.383	.485	1.000
	Q13	-.027	.159	.117	.116	.174	.331	.380
	Q14	.201	.098	.196	.201	.332	.489	.507
Sig. (1-tailed)	Q2		.000	.014	.079	.393	.170	.000
	Q4	.000		.000	.094	.031	.437	.000
	Q6	.014	.000		.000	.000	.016	.000
	Q7	.079	.094	.000		.044	.000	.001
	Q8	.393	.031	.000	.044		.000	.000
	Q11	.170	.437	.016	.000	.000		.000
	Q12	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	Q13	.396	.060	.126	.129	.044	.000	.000
	Q14	.024	.170	.027	.024	.000	.000	.000

a. Determinant = .058

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.684
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	261.862
	df	36
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Q2	1.000	.721
Q4	1.000	.720
Q6	1.000	.845
Q7	1.000	.467
Q8	1.000	.586
Q11	1.000	.635
Q12	1.000	.703
Q13	1.000	.525
Q14	1.000	.678

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			R Squared
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	
1	3.300	36.669	36.669	3.300	36.669	36.669	
2	1.473	16.367	53.036	1.473	16.367	53.036	
3	1.106	12.291	65.327	1.106	12.291	65.327	
4	.885	9.832	75.158				
5	.763	8.482	83.640				
6	.482	5.351	88.991				
7	.386	4.288	93.278				
8	.373	4.149	97.427				
9	.232	2.573	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Q2		.524	.526
Q4	.513	.636	
Q6	.692		
Q7	.533		
Q8	.620		
Q11	.642		
Q12	.802		
Q13			
Q14	.655		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Reproduced Correlations

		Q2	Q4	Q6	Q7	Q8	Q11
Reproduced Correlation	Q2	.721 ^a	.664	.269	.049	-.013-	-.007-
	Q4	.664	.720 ^a	.517	.238	.174	.019
	Q6	.269	.517	.845 ^a	.593	.598	.273
	Q7	.049	.238	.593	.467 ^a	.510	.319
	Q8	-.013-	.174	.598	.510	.586 ^a	.452
	Q11	-.007-	.019	.273	.319	.452	.635 ^a
	Q12	.435	.439	.430	.322	.393	.523
	Q13	.110	.022	.021	.096	.205	.511
	Q14	.186	.126	.163	.200	.319	.606
Residual ^b	Q2		-.227-	-.045-	.096	.041	.105
	Q4	-.227-		-.005-	-.103-	.016	-.003-
	Q6	-.045-	-.005-		-.102-	-.050-	-.054-
	Q7	.096	-.103-	-.102-		-.336-	.014
	Q8	.041	.016	-.050-	-.336-		-.083-
	Q11	.105	-.003-	-.054-	.014	-.083-	
	Q12	-.068-	-.060-	-.043-	-.014-	-.010-	-.038-
	Q13	-.137-	.137	.097	.019	-.032-	-.181-
	Q14	.014	-.028-	.033	.002	.013	-.117-

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 18 (50.0%) nonredundant residuals with absolute

Pattern Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Q2			.885
Q4			.793
Q6		.882	
Q7		.703	
Q8		.732	
Q11	.696		
Q12	.595		
Q13	.773		
Q14	.828		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 4 iterations.

Structure Matrix

	Component		
	1	2	3
Q2			.831
Q4			.833
Q6		.885	
Q7		.681	
Q8		.735	
Q11	.755		
Q12	.725	.505	.541
Q13	.709		
Q14	.821		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser

Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3
1	1.000	.395	.202
2	.395	1.000	.352
3	.202	.352	1.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q2 Q4

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Notes

Output Created		21-APR-2017 00:06:27
Comments		
Input	Data	C:\Users\emade\Desktop\final alai.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Q2 Q4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.596	2

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Q6 Q7 Q8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes		
Output Created		21-APR-2017 00:08:06
Comments		
Input	Data	C:\Users\emaded\Desktop\final alai.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Q6 Q7 Q8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Q11 Q12 Q13 Q14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	21-APR-2017 00:09:55	
Comments		
Input	Data	C:\Users\emaded\Desktop\final alai.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	97
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Q11 Q12 Q13 Q14 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	4