

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية الدراسات العليا
قسم العلوم الإدارية
برنامج الماجستير في العلوم الإدارية

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض
بمقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية

إعداد:

محمد بن غالب العويفي

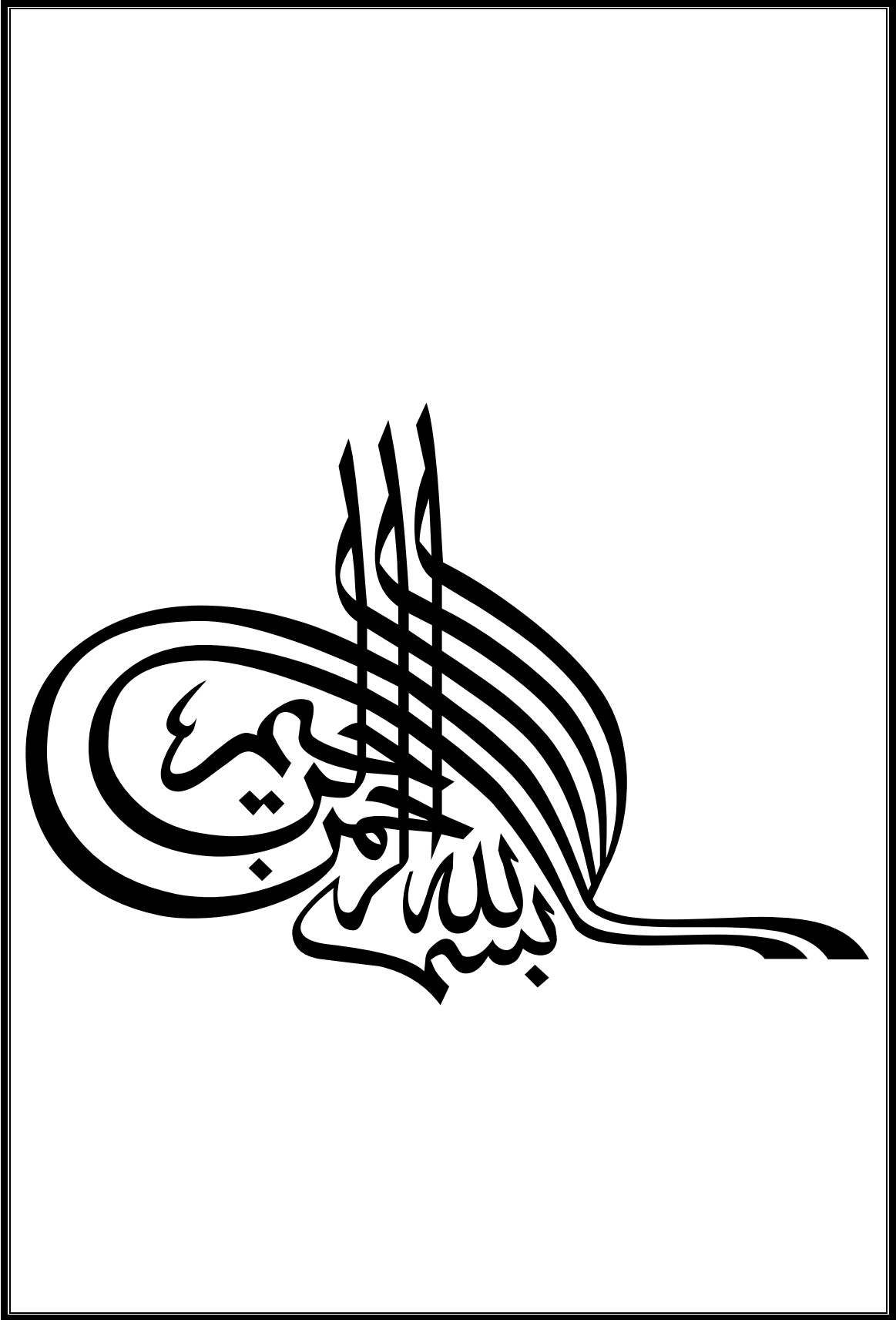
الرقم الأكاديمي: ٤٢٣٠٣٠١

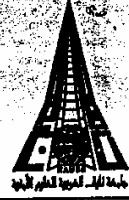
إشراف:

أ. د. مانرن فارس مرشيد

الرياض

٢٠٠٥/هـ١٤٢٥





ملخص رسالة ماجستير دكتوراه

عنوان الرسالة : " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي " .

دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض .

إعداد الطالب : محمد بن غالب العويي .

إشراف : أ. د. مازن فارس رشيد .

لجنة مناقشة الرسالة :

١- الدكتور : ناصر بن محمد الفوزان .

٢- الدكتور : إبراهيم بن عبد الله الماحي .

تاريخ المناقشة : ١٤٢٦/٣/٤ هـ الموافق ١٣ / ٤ / ٢٠٠٥ م .

مشكلة البحث:

ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض .

أهمية البحث:

تبرز من خلال أن الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لم ينالا حظاً من العناية والاهتمام من قبل الباحثين والممارسين للإدارة في المنظمات الإدارية ، وإثراء المعرفة بالتأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية على سلوك العاملين والمديرين ، وعلى مستوى التزامهم التنظيمي وكفاءة أدائهم ، وبذلك تسهم في سد الفراغ الذي تعاني منه المكتبة العربية في مجال الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي .

أهداف البحث:

- (١) التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق .
- (٢) التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق .
- (٣) الوقوف على مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لمنسوبي هيئة الرقابة والتحقيق .

(٤) الوقوف على مدى اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية.
(٥) كشف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة
والتحقيق.

(٦) كشف أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة
والتحقيق .

فروض البحث / تساؤلاته :

(١) ما القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية في هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة
الرياض ؟

(٢) ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة
الرياض ؟

(٣) ما مدى اختلاف قيم الثقافة التنظيمية باختلاف الخصائص الشخصية لدى
منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق ؟

(٤) ما مدى اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية لدى
منسوبي هيئة الرقابة والتحقيق ؟

(٥) ما أثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة
والتحقيق ؟

منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوب دراسة الحالة، والذي يقوم على جمع
البيانات من منشأة أو منظمة واحدة، ولا يقف المنهج الوصفي عند جمع المعلومات المتعلقة
بالظاهرة، بل يتعدى ذلك إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم
في تطوير الواقع وتحسينه.

أهم النتائج :

- ١- إن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود في هيئة الرقابة والتحقيق بدرجة متوسطة.
- ٢- وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي،
وبين القيم المكونة للثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- ٣- تميل عينة الدراسة إلى الموافقة على أن هناك التزام تنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق.
- ٤- أن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الالتزام بشكل عام هي (العدل
والكفاءة وفرق العمل).
- ٥- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية، وبين
الخصائص الشخصية والقيم المكونة للثقافة التنظيمية.
- ٦- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام
التنظيمي.





College of Graduate Studies

The Post-Graduate College

Department : Administrative Sciences

Specialization : Administrative Sciences

Abstract of Master's Degree Study

The Thesis's Title:

Organizational Culture and its Relation Organizational Commitment

Prepared by:

Mohammed Bin Ghaleb Al- Oufi

Supervised by:

Prof. Dr. Mazen Farzs Rasheed

The Thesis Discussion Committee:

1. Dr. Naser Bin Mohammed Al Fawzan
2. Dr. Ibrahim Bin Abdullah Al- Mahz
3.
4.

Date of Discussion: 4/03/1426H. Corresponding to 13/04/2005G.

The Research's Problem

What is relation nature between the organizational culture and organizational commitment in controlling and inquiry authority on Riyadh area.

The Importance of the Research:

This study is characterized where the organizational culture and organizational commitment did not obtain administrative researcher and practitioner's care and interest and knowledge's enrichment through various effects of organizational culture on staff and Manager's behaviour, organizational's commitment level and their performance qualification, thus it is taking part in vacant fill which the Arabian Library suffers in organizational commitment.

The Research Objectives:

- 1- Knowledge of dominant value contributing the organizational culture in controlling and inquiry authority.
- 2- Knowledge of organizational commitment level for controlling and inquiry authority staff.
- 3- Knowledge variance range organizational culture values with personal characteristics variance for controlling and inquiry authority.
- 4- Knowledge of organizational commitment level with personal characteristics of controlling and inquiry authority staff.
- 5- Demonstration of relation nature among the organizational culture and organizational commitment in controlling and inquiry authority.

The Questions of the Research Study:

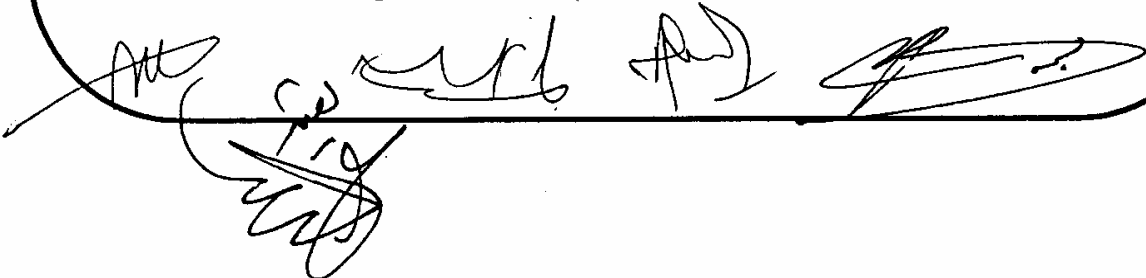
1. What are the dominant values constituted the organizational culture in controlling and inquiry authority on Riyadh area?
2. What is the organizational commitment level for Riyadh area controlling and inquiry authority staff?
3. What is the organizational culture values variance range as a result of the personal characteristics variance for controlling and inquiry authority staff?
4. What is the organizational commitment level range as a result of personal characteristics variance for controlling and inquiry authority staff?
5. what are the values effect formed the organizational culture and organizational commitment in controlling and inquiry authority?

The Method of The Research:

We used the qualitative analytical procedure in state study method. Through this procedure we collected data from establishment or one organization where this produce not only collect the related information's but also exceeds to phenomenon analysis, explaining and reaching conclusions taking part in reality's development and improvement.

The Most Important Results:

- 1- The all organizational culture values are dominant in controlling and inquiry authority.
- 2- There's positive and powerful related relation among organizational culture generally and organizational commitment, values formed organizational culture and organizational commitment.
- 3- study sample tend to accept organizational commitment in controlling inquiry authority.
- 4- The most important values formed the organization culture which affect on commitment generally are justice, qualification and work variance.
- 5- There is not distinct statistical indications relation among the personal characteristics and the organizational culture, the personal characteristics and the values formed the organizational culture.
- 6- There is not distinct statistical indications relation among the personal characteristics and the organizational commitment level.



إهداء

إلى من علماني السلوك والأدب، والإخلاص والعطاء أبي وأمي
حفظهما الله وأطال عمرهما على طاعته ومتعهما بالصحة والعافية، وإلى
من انتظرتُ وصبرتُ عامين حتى يتحقق الحلم نزوجتي الغالية.

محمد العوفي

شكر وتقدير

يسرني أن أقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من ساهم في هذه الدراسة، وعلى رأسهم معالي رئيس الهيئة محمد بن عبد الله النافع، وسعادة وكيل الهيئة لشؤون الرقابة عبد الرحمن بن محمد البهلال، وسعادة مدير عام الرقابة الإدارية علي بن ناصر الأشقر، كما يسعدني أن أقدم بوافر الشكر والتقدير لسعادة الأستاذ الدكتور مانرن فارس مرشيد المشرف على هذه الرسالة على ما قدمه من جهد كبير ودعم متواصل وإشراف دقيق لإظهار هذه الرسالة بالشكل المطلوب، والشكر موصول لأعضاء لجنة المناقشة.

الباحث

قائمة المحتويات

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	
3	
4	
4	
5	
6	
7	
	الفصل الثاني: أدبيات الدراسة
8	:
8	:
9	
12	
13	
14	
19	
21	
24	

25	
27	
27	
32	:
32	
34	
35	
36	
37	
40	
44	:
44	
46	:
46	
54	
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
67	
67	
68	
68	
70	
70	
71	

	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
72	
79	
93	
99	
101	
103	
105	
107	
109	
110	
	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
112	
117	
117	
118	
	المراجع
120	
120	

123	
126	
128	
130	
130	(1)
131	(2)

قائمة الجداول

73		1
74		2
75		3
76		4
77		5
78		6
79		7
93		8
99		9
101		10
103		11
105		12
107		13
109		14
110		15

الفصل الأول

مدخل الدراسة

المقدمة:

..

.

..

(:) .

.(:)
"
(:)"

"Ott "

.(: Ott)

..

..

(:) .

(:) .

(:) .

مشكلة الدراسة:

.
:

أسئلة الدراسة:

:

أهداف الدراسة:

:

.

أهمية الدراسة:

تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الثقافة التنظيمية:

:

(:) .

القيم:

:

(:) .

الالتزام التنظيمي:

:

(:) .

حدود الدراسة :

:

الحدود البشرية:

()

الحدود الموضوعية :

)

(

الحدود المكانية:

الحدود الزمانية:

/

الفصل الثاني أدبيات الدراسة

:

أولاً: الثقافة التنظيمية:

مفهوم الثقافة التنظيمية

. (:)

.(:)

.(:)

.(:)

Kluckhohn

Kroeber

"

Taylor

.(:)" "

"

.

.(:)" "

.

.

.
(:)

(:)

.

.(:)

(:)

.

(:)

.

(:)

.

(:)

(:)

:

أنواع الثقافة التنظيمية :

:

(bureaucratic culture)

(innovative culture)

(supportive culture)

(Process culture)

(task culture)

(role culture)

(:)

مكونات الثقافة التنظيمية:

(:)

:

_____.

.....

_____.

_____.

_____.

(:)

خصائص الثقافة التنظيمية:

:

.

.(:)
.(:)

(**Ott,** .)

.(:)

.(:)

.(:)

⋮

.(:)

.

.(:)

.

.(:)

⋮

.

.

.(:)

.

"

.(:)"

.

.(:)

.

.

.(:)

.

⋮

.(:)

.(:)

.(:)

⋮

.(:)

"

.(:) "

:(Ott, :)

أهمية الثقافة التنظيمية :

(:)

:

_____:

_____:

(:)

خلق الثقافة التنظيمية والمحافظة عليها:

:

_____:

_____:

_____:

(:)

. ()
:

: _____

.

.(:)

.(:)

: _____

.

.(:).

.

.

.(:)

⋮

.(:)

.

"

"

.(:)

درجة قوة الثقافة:

.(strong culture)

.(weak culture)

(shared ness)

(consensus)

(intensity)

.(:)

وسائل تطوير وتكوين وتغيير الثقافة التنظيمية:

Porter and

:

Steers

_____:

.(:)

.(:)

:() _____

..

.(:)

: _____

.(:)

: _____

(Intrinsic)

.(:)

(Work Eithics)

(Organizational Values)

(Behavioral Norms)

(Attitudas)

(Expectations)

(Radical Shifts)

.(:)

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالعمل :

:

_____:

.

_____:

_____:

.(:)

القيم التنظيمية :



:

.

:

" ()

.

.

"

.

:

.

:

.

.(:)

.
.

.(:)

ثانياً: الالتزام التنظيمي:

Loyalty

Commitment

Commitment

Commitment

(:)Loyalty

Commitment

Organizational Commitment

.Organizational Loyalty

مفهوم الالتزام التنظيمي:

(Loyalty)

(:)

(mowday)

(morrow)

.(:)

porter " " " "

":

and smith

.(:)

(:) .(:)

(:)

(:)

.

()

(Commitment)

(O'reilly and Chatman's)

"

"

:

.(Compliance)

.(Identification)

.(Internalization)

. (:)

. (:)

Buchanan

()

. (:)

:

. (:)

:

مداخل دراسة الالتزام التنظيمي :

:

: () :

. (:)

.

.(:)

: _____ :

.(:)

.(:)

أبعاد ومراحل تطور الالتزام التنظيمي:

: _____

:

:(Affective Component)

:(Normative Component) ()

·
:(Continuance Component)

.(:) :

·
:_____

(Bochanan)

:

:

·

·
:

·

·

:

.(:)

(Welsch and lavan)

:

.

O'Reily

:

:

:

:

.(:)

محددات الالتزام التنظيمي:

:

⋮

⋮

⋮

⋮

⋮
⋮

⋮
⋮

⋮
⋮

⋮
⋮

(:) .

الأثار التنظيمية للالتزام التنظيمي:

(:) :

1. الروح المعنوية:

3. الأداء المتميز:

٣- تسرب العاملين:

"

.)" (:

.

:

.

.

.

_____:

(:)

2. العقد النفسي:

.(:)

.(:)

.(:)

⋮

(Romzek)

⋮

⋮

.

.

⋮

.(⋮)

ثالثاً: هيئة الرقابة والتحقيق:

/

//

:

).

//

/

.(

تطور اختصاص الهيئة بشكل عام:

:

.()

الجزء الثاني : الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية:

()

() ()

()

C-Au Mable

K.vestal

Veterans Health Administration

: :

Culture at work

L.Harris

E. Ojbonna

:

.

Fragmentation

Integration Culture

:

.Diffentiation

Culture

W.Verbeke

Rational

:

M. Hauser

G. Hofstede

(%)

()

()

:

(

)

.(

)

()

()

()

:

:

()

()

.()

.

()

.

:

.

.

()

.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي:

:

()

()

)

(

()

)

(

Korabik

Rosin

()

Frank

Patericia

()

()

() ()

Orpen

()

()

()

() (Ibrahim and rue)

()

()

()

()

)

(

(

()

)

()

).

).

)

(

(...

)

()

()

()

()

()

.()

(%)

.

()

.

()

()

() ()

()

()

()

() ()
(%) ()

.

)

(

.

()

()

.

.

)

(

()

.(% ,)

()

(% ,)

.

(Abdullah& Show)

()

()

.

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

.

.

:

()

()

(%)

()

()

:

التعقيب على الدراسات السابقة :

()

.

.

:

.

.

.

.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

(:)

:

:

:

ثانياً: حدود الدراسة:

:

_____ .

_____ .

_____ .

ثالثاً: مجتمع الدراسة:

()

()

()

()

()

() (, %) .

رابعاً: أدوات الدراسة:

:

) ()

.(

D.Francis

M. Woodcock

.(:)

: ()

:

.() *

.() *

.() *

:

.() *

.() *

:

.() *

.() *

.() *

() : _____

(Mowday And Others)

()

()

خامساً: صدق أداة الدراسة:

:

:

()

:

سادساً: ثبات المقياس:

)

(Cornback Alpha)

.(,)

:

- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •
- .(,) •

سابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية:

:

(Stepwise)

(One-way Anova)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

()

:

()

جدول رقم (1)

توزيع الموظفين وفقاً لمسمى الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	مسمى الوظيفة
% ,		
% ,		
% ,		
% ,		
%		المجموع

()

(% ,)

(% ,)

. (% ,)

(% ,)

()

جدول رقم (٢)

توزيع الموظفين وفقاً للمرتبة الوظيفية

المرتبة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
		% ,
		% ,
		% ,
		%
المجموع		

()

(% ,)

(% ,)

(% ,)

:

()

جدول رقم (٣)

توزيع الموظفين وفقاً للحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
% ,		
% ,		
% ,		
%		المجموع

()

.(% ,)

(% ,)

.(% ,)

:

()

جدول رقم (٤)

توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل التعليمي
% ,		
% ,		
% ,		
%		المجموع

()

(% ,)

(% ,) .(% , % ,)

:

()

جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة وفقاً للعمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
%		
% ,		
% ,		
% ,		
%		المجموع
		المتوسط
		الانحراف المعياري

()

.(,)

()

(% ,)

(% ,)

:

()

جدول رقم (٦)

توزيع أفراد العينة وفقاً لعدد سنوات الخدمة

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخدمة
% ,		
% ,		
%		
% ,		
% ,		
%		المجموع
		المتوسط الحسابي
		الانحراف المعياري

()

()

(,) .

(% ,)

(%)

()

ثانياً : القيم الثقافية السائدة في بيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض:

جدول رقم (٧)

							.	
	'	'	'	'	'	%	.	
							.	
	'	'	'	'	'	%	.	
							.	
	'	'	'	'	'	%	.	

القيم الثقافية السائدة في هيئة الرقابة والتحقيق

'	'									
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									

'	'										
			'	'		'	'	%			
'	'										
			'	'	'	'	'	%			
'	'										
			'	'	'	'	'	%			
'	'										
			'	'		'		%			
'	'										
'	'										
					'	'	'	%			

'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.
'	'		'	'	'	'	'	'	%	.

'	'		,		,	,	,	%	.	
'	'									
'	'		,	,	,	,	,	%	.	
'	'									
'	'		,		,	,	,	%	.	
'	'									
'	'			,	,	,		%	.	
'	'									

'	'								.	
				'		'	'	%		
'	'								.	
				'	'	'	'	%		
'	'								.	
			'	'	'	'		%		
'	'								.	
				'	'	'	'	%		
'	'								.	
			'	'	'	'	'	%		

'	'									
			'		'	'	'	'	%	.
'	'									
			'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
'	'									
			'	'	'	'	'	'	%	.
'	'									
			'		'	'	'	'	%	.

'	'		'	'	'	'		%	.	
'	'		'	'	'	'		%	.	
'	'									
'	'									

()

.(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

.(,)

.

(,)

.(,)

(,)

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

.(,)

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

(,)

.(,)

.(,)

(,)

(,)

.(,)

.

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.

(,)

.(,)

(,)

.(,)

.(,)

(,)

(,)

.(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

.

.(,)

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

(,)

.(,)

.

ثالثاً: مستوى الالتزام التنظيمي في هيئة الرقابة والتحقيق:

جدول رقم (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للالتزام التنظيمي.

'	'							%	.	
'	'							%	.	
'	'							%	.	
'	'							%	.	
'	'							%	.	

'	'								.
				'	'	'	'	%	
'	'								.
			'	'	'	'	'	%	
'	'								.
			'	'		'		%	
'	'								.
			'	'	'	'		%	
'	'								.
			'	'	'	'	'	%	

			,	,	,	%	.
	,		,	,		%	.
	,	,	,	,	,	%	.
	,	,			,	%	.

.(,) ()
(,)

.(,) (,)

(,) (,)

(,)

.(,)

.(,) (,)

.(,) (,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

(,)

.

(,)

.(,)

.

(,)

.(,)

(,)

.(,)

(,)

(,)

.

(P)	()						
*							
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			

. (,)

P

*

()

(P= ,)

(,)

(,)

(,)

)

(

(P)

(,)

.

(P)	()						
*							
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			

.(,)

P

*

()

(P= ,)

(,)

(,)

(,)

)

(

(,)

(P)

.

(P)	()						
*							
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			

.(,)

P

*

()

(P= ,)

(,)

(,)

(,)

)

(

(P)

(,)

.

جدول رقم (١٣)

:

(P)	()						
		'		'			
'	'	'		'			
		'		'			
'	'	'		'			
		'		'			
'	'	'		'			
		'		'			
'	'	'		'			

(P)	()						
*							
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			
		,		,			
,	,	,		,			

.(,)

P

*

()

(P= ,)

(,)

(,)

(,)

)

(

(P)

(,)

.

خامساً: مدى اختلاف مستوى الالتزام التنظيمي باختلاف الخصائص الشخصية:

جدول رقم (١٣)

(P)	()					
*						
		,		,		
,	,	,		,		
		,		,		
,	,	,		,		
		,		,		
,	,	,		,		

.(,)

P

*

()

(P)

(,)

(P)

(,)

(P)

(,)

(,)

(P)

سادساً: طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي:

جدول (١٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

الثقافة التنظيمية وأبعادها	الالتزام التنظيمي
	*
	*
	*
	*
	*
	*
	*
	*
	*
	*

(,) .

P

*

()

()

(,)

:

(stepwise)

جدول رقم (10)

P	(R²)	(R)		
*				
,	,	,	,	
,	,	,	,	
,	,	,	,	

(P) *

(,) ()

(.)

(,)

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة نتائج الدراسة :

()

()

(:)

.(:)

()

()

()

.

.

.

.(:)

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

()

.

:

)

.(

.

.(

)

)

(

.

.

.

الآثار النظرية للدراسة:

الآثار العملية للدراسة:

الآثار المستقبلية للدراسة:

المراجع

أولاً: الكتب العربية:

1. () .
2. () .
3. () .
4. () .
5. () .
6. () .
7. () .
8. () .
9. () .
10. () .
11. () .
12. () .
13. () .
14. () .
15. () .
16. () .
17. () .
18. () .
19. () .
20. () .
21. () .
22. () .
23. () .
24. () .
25. () .
26. () .
27. () .
28. () .
29. () .
30. () .
31. () .
32. () .
33. () .
34. () .
35. () .
36. () .
37. () .
38. () .
39. () .
40. () .
41. () .
42. () .
43. () .
44. () .
45. () .
46. () .
47. () .
48. () .
49. () .
50. () .
51. () .
52. () .
53. () .
54. () .
55. () .
56. () .
57. () .
58. () .
59. () .
60. () .
61. () .
62. () .
63. () .
64. () .
65. () .
66. () .
67. () .
68. () .
69. () .
70. () .
71. () .
72. () .
73. () .
74. () .
75. () .
76. () .
77. () .
78. () .
79. () .
80. () .
81. () .
82. () .
83. () .
84. () .
85. () .
86. () .
87. () .
88. () .
89. () .
90. () .
91. () .
92. () .
93. () .
94. () .
95. () .
96. () .
97. () .
98. () .
99. () .
100. () .

. : .()

.()

.

:

.()

.

:

()

.

:

:

.()

.

.()

.

:

:

.()

.

.()

:

.()

.

:

.()

:

.()

.

:

:

.()

.

.()

:

.

.()

.

:

:

.()

:

:

.()

.

ثانياً: الدوريات:

) ()
(:
. - () ()
) ()
(.
() ()
:
) ().
(.
. - () . () .
) ().
(.
. - ()
) ().
(.
. - () . ()
) ()
() () . (. -
) ()
() . (. - ()
) ().

() .(()

)() .

.(

. - () ()

)()

()

.(

. - ()

)()

.(

:

. - () ()

)()

.(

:

. () ()

)()

.(

. - () ()

() .

:

)()

:

.(

. - () ()

)()

.(

()) ()
() . (:
- ()
) ()
(:
- () ()
) ()
(:
() ()
) ()
(:
() ()

ثالثاً : الرسائل والبحوث الجامعية :

. ()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.()

:

.
.()

:

.
.()

.

.().

:

.

:

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- Abdulla Mohammed H.A. Show Jason D. (). personal factors and Organizational commitment : Main and interactive effects in the Untied Arab Emirates **Journal of Managerial Issues** Xi(): - .
- Au Mable C. y.(). "Corporate Culture and Training: The Seibu Experience" . **Journal of European Industrial Training** VOI ()
- Birgit benkhoff (). (Ignoring commitment is costly ; new approaches establish the missing link between commitment and performance) **Human relations**; New york vol. () pp - .
- Brains Young ; Stephen Worechel ; Dived Jwoehr ; (). (Organizational commitment among public service employee) **Public Personnel Management** ; Washington vol. ()p . .
- Dgbonna E and L. C. Harris ()." Organizational Culture: It's Not What you Think .." **Journal of General Management** Vol.() No.() PP. - .
- Forst P. J .E. ().**Organizations Culture** Beverly Hills: sage.
- Hauser M.()." Organizations Culture AndInnovativeness of Firms : An Integrative View" **International Journal of Technology Management** Vol.() Nos.(/ /) PP. -

- Hofstede G. (). "Attitudes values and Organizations Culture :Pisentanjinj The Concepts" **Organizations studies** Vol. () No.() PP. - .

-Ibrahim Nabil A. Leslie W. Rue.(). "Organizational commitment: Are There Differnce Between American And Egyptian Employees of U.S Multinational Corporation in Egypt?" **Journal Of Transnational Management Development** Vol. No.() PP - .

- Krecker Margeret ;(). (Work careers and organizational careers: The effects of age and tenure on worker attachment the employment relationship) **work and occupations** vol. () PP. - .

- Kreitner R. and Kinicki A.(). **Organizational Behavior** second Edition Homewood: Irwin.

- Liou Kuo-Nyhan Ronald C; (). (Dimensions Organizational commitment in the public sector : An empirical assessment) **Public Adminstrtions Quarterly; Randallstown;** vol. () p .

- Orpen Christopher (). (The Effect of Organizational cultural norms on the relations between personal practices and employee commitment) **The Journal of Applied psychology** vol. pp. - .

- ott S. J. (). **The Organizations Culture Perspective** Chicago: Dorsey Pres

- Rosin Hozel M. and Kareen Korabik; ().(Work places Affective responses and intention to leave among women mangers) **Journal of Occupational Psychology** vol. () pp. - .

- Shahid N Bhuian and alHassan G Abdul-Muhmin (). (Job satisfaction and organizational commitment among Guest-work sales forces: the case of Saudi Arabia) **Journal of global marketing** vol. () pp. - .

- Stephen P Schapper ; Annette C Doran ;(). (How does fair treatment affect employee commitment to an organizational? A field study of financial holding company employee) **The mid-atlantic Journal of business** vol. .() pp. - .

-Terrence E. D. and A. A. Kennedy.().**Corporate Culture**. New York: Addison Wesley Publishing Co.

-Verbeke W. et. Al. ()." Exploring The conceptual Expansion Within the Field of Organizational Behavior Organizational Climate and organizational Culture" **Journal of Management Studies** Vol.() No.() PP. - .

-Vestal. K. W. ()." Organizational Culture: the Critical Link Between Strategy and Results" **Hospital & Health Services Administration** Vol.() No. () PP. - .

- Ward M. (). **Why Your Corporate Culture change n t Working and what to do About it** Hampshire: Gower Publishing Limited.

.		.
.		.

ملحق رقم (٢)

الاستبانة في صورتها النهائية:

)

.(

:
:
:

أولاً: البيانات الشخصية :

..... .
..... .
: .
 () () ()
: .
 () . () . ()
.....: .
.....: .

