



الميدان: علوم إنسانية و إجتماعية

الشعبة: علم مكتبات والمعلومات

التخصص: إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز التوثيق

## الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية

دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - تبسة -

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر " ل م د "

دفعة 2018

تحت إشراف الأستاذة:

- د. علوي هند

من إعداد الطالبتين:

- قواسمية لبنى

- الوافي أمال

لجنة المناقشة

جامعة العربي التبسي - تبسة  
Universite Larbi Tebessi - Tébessa

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ محاضر - ب -	د. شعلال سليمة
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد - أ -	د. علوي هند
عضوا مناقشا	أستاذ مساعد - أ -	أ. زيات ليليا

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	قائمة المحتويات
	كشاف الجداول
	كشاف الأشكال
	مقدمة
	أولاً: الجانب النظري للدراسة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
	تمهيد
05	1-1 مشكلة الدراسة
06	2-1 تساؤلات الدراسة
06	3-1 فرضيات الدراسة
06	4-1 أسباب اختيار موضوع الدراسة
07	5-1 أهمية الدراسة
07	6-1 أهداف الدراسة
09-08	7-1 الدراسات السابقة
10	8-1 ضبط مصطلحات ومفاهيم الدراسة
10	8.1-1 الثقافة
10	8.2-1 الثقافة التنظيمية
10	8.3-1 الالتزام التنظيمي
10	8.4-1 المكتبات الجامعية
	الفصل الثاني: المكتبات الجامعية
	تمهيد
12	1-2 مفهوم المكتبات الجامعية
13-12	2-2 أنواع المكتبات الجامعية
14	3-2 أهمية المكتبات الجامعية

15-14	4-2 وظائف المكتبات الجامعية
16	5-2 أهداف المكتبات الجامعية
-17-16	6-2 خدمات المكتبات الجامعية
19-18	

خلاصة

الفصل الثالث: الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية

تمهيد

1-3 مفهوم الثقافة التنظيمية

2-3 خصائص الثقافة التنظيمية

1-2-3 الثقافة نظام مركب

2-2-3 الثقافة نظام متصل مستمر متكامل

3-2-3 الثقافة نظام متغير متطور تراكمي

4-2-3 ثقافة المنظمة لها خاصية التكيف

5-2-3 الثقافة خاصية إنسانية اجتماعية

6-2-3 الثقافة تواجه الصراع

3-3 عناصر الثقافة التنظيمية

1-3-3 القيم التنظيمية

2-3-3 المعتقدات التنظيمية

3-3-3 الأعراف التنظيمية

4-3-3 التوقعات التنظيمية

4-3 أنماط الثقافة التنظيمية

5-3 وظائف الثقافة التنظيمية

6-3 نظريات الثقافة التنظيمية

1-6-3 نظرية روح الثقافة

2-6-3 نظرية القيم

3-6-3 نظرية التفاعل مع الحياة

4-6-3 نظرية سجية الثقافة

3-7 أهمية الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية

3-8 دور الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية

3-8-1 تزويد العاملين بالمكتبة بالإحساس بالهوية

3-8-2 ارتباط العاملين برسالة المكتبة

3-8-3 تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة

3-9 تأثير الثقافة التنظيمية على المكتبات الجامعية

3-9-1 تحديد وتدعيم التوجهات

3-9-2 تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية

3-9-3 المرونة والقدرة على التكيف

3-9-4 الانضباط والالتزام

خلاصة

#### الفصل الرابع: الالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية

تمهيد

4-1 مفهوم الالتزام التنظيمي

4-2 أنواع الالتزام التنظيمي

4-3 خصائص الالتزام التنظيمي

4-4 أهمية الالتزام التنظيمي

4-5 أبعاد الالتزام التنظيمي

4-6 مراحل الالتزام التنظيمي

4-7 محددات الالتزام التنظيمي

4-8 طرق قياس الالتزام التنظيمي

4-9 دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية

خلاصة

#### ثانياً: الجانب الميداني

الفصل الخامس: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمكتبة كلية العلوم

الإنسانية والاجتماعية

تمهيد

## قائمة المحتويات

1-5 التعريف بمكان الدراسة الميدانية

2-5 إجراءات الدراسة الميدانية

1-2-5 حدود الدراسة الميدانية

2-2-5 منهج الدراسة الميدانية

3-2-5 عينة الدراسة

4-2-5 أدوات جمع البيانات

1-5-2-5 استمارة الاستبانة

3-5 تحليل نتائج الدراسة الميدانية

1-3-5 تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة الميدانية

2-3-5 تحليل المحور الأول: الثقافة التنظيمية في مكاتب كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

3-3-5 تحليل المحور الثاني: الالتزام التنظيمي في مكاتب كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

4-3-5 علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي بمكاتب كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

5-3-5 نتائج الدراسة الميدانية

6-3-5 نتائج على ضوء الفرضيات

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملحق (01) الاستبانة

ملحق (02) الملخص

رقم الصفحة	الموضوع	الرقم
31	خصائص الثقافة التنظيمية	01
33	عناصر الثقافة التنظيمية	02
36	وظائف الثقافة التنظيمية	03
48	ابعاد الالتزام التنظيمي	04
53	مراحل الالتزام التنظيمي الرئيسية	05
63	مخطط يوضح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية	06

**تمهيد**

من مميزات البحث العلمي عموماً والبحث الاجتماعي خصوصاً، أن ينطلق الباحث الاجتماعي دراساته من جملة من التساؤلات والسعي لإيجاد إجابات علمية وموضوعية وذلك عن طريق التقصي العلمي في شكل فرضيات تكون بمثابة الإجابات المؤقتة التي تخضع إلى المنطق العلمي، وذلك بالانتقال من سؤال البحث الأول من الجانب المتميز بالعمومية والتجريد إلى الجانب الملموس للبحث، بمعنى أننا كلما تقدمنا في المجال العلمي لسؤال الانطلاق كلما اتخذت المفردات التي استعنا بها بالصفة الملموسة والدقيقة، ومن هذا المنطلق جاء هذا الفصل لتطرح فيه إشكالية البحث وتحديد أبعادها، ثم تتحدد أهم المفاهيم الأساسية المستعملة، بالإضافة إلى تحديد الأهمية والأهداف المرجوة من الدراسة والأسباب المؤدية لاختيار هذه الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة للموضوع.

**1-1 إشكالية الدراسة**

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في النظام العام للمكتبات لكونها تؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به المؤسسة مع عاملها ومع محيطها، حيث تعطي المكتبات اهتماماً بالغاً لبيئة العمل ولثقافة العامل لإقناعها الراسخ بأن الإنسان هو الثروة الحقيقية والمحدد الرئيسي للإنتاج، ومن هنا جاء اهتمام المكتبات الجامعية بالثقافة التنظيمية، وبما تتضمنه من قيم وأخلاقيات واتجاهات وعادات وأفكار ومعتقدات توجه سلوك الأفراد في المكتبات التي يعملون بها وتؤثر في فعاليتها وكفاءتها، وذلك لما تؤديه الثقافة من دور مهم في تشكيل عادات الفرد وقيمه واتجاهاته وطرق تعامله مع الأشخاص والأشياء من حوله، وتؤدي الثقافة عدة وظائف للمكتبات تؤثر على مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين والقادة بالرضا والانتماء والولاء والالتزام، حيث أنها تؤثر في سلوك أداء الأفراد وتماسك البناء الاجتماعي للمؤسسة.

كما يعد الالتزام عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المؤسسة على البقاء والاستمرار، لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمكتبة والأفراد، وتحقيق أهداف المكتبة بكفاءات وفعالية ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحديد اتجاهات العاملين فيها والتزامهم من عدمه فسوف تتناول الدراسة موضوع الثقافة التنظيمية داخل المكتبات الجامعية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي. وفي ضوء ذلك فان مشكلة الدراسة تتبلور في السؤال الرئيسي التالي:

\* ما طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة تبسة - ؟

## 1-2 تساؤلات الدراسة

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق عدد من الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها وهي:

- ✓ ما هي طبيعة الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟
- ✓ هل يوجد نمط سائد للثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية؟
- ✓ ما مدى اهتمام مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بالالتزام التنظيمي ؟
- ✓ ما مدى مساهمة الثقافة التنظيمية في بناء علاقة مع الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ؟

### 1-3 فرضيات الدراسة

ليكن مجال الدراسة دقيقاً ومحدداً ولتجنب الانحراف والتيه داخل الموضوع بعد التعمق فيه ينبغي وضع فرضيات تسير في سبيل اختبار مدى ثبوتها وتطابقها مع الواقع وهي:

الفرضية الأولى: هناك نمط للثقافة التنظيمية سائد في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة تبسة - .

الفرضية الثانية: هناك اهتمام بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة تبسة - .

الفرضية الثالثة: تساهم الثقافة التنظيمية في بناء علاقة مع الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة تبسة - .

### 1-4 أسباب اختيار موضوع الدراسة

تم اختيار موضوع الدراسة " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية" لعدة أسباب وهي:

-حاولنا تسليط الضوء على موضوع " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية" لكونه محل اهتمام ونقاش بين الباحثين والدارسين لعلوم المكتبات.

-أيضا من الأسباب الأساسية لبحث هذه الدراسة أنها تفيد البعض في التعرف على الخطوات الرئيسية لتشخيص ثقافة المنظمة وكذلك بعض المؤسسات الساعية إلى إحداث التطور والتغيير في ثقافتها التنظيمية. وذلك من خلال أنماط الثقافة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية وبذلك قمنا بإسقاط هذه المفاهيم على المكتبات الجامعية' كما أنها مؤسسات ربحية على المدى البعيد.

## 5-1 أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من حيوية الموضوع الذي تتناوله فتقافة العاملين توجه الوظائف والدوافع الإنسانية طبقاً للافتراضات والقيم والاعتقادات الخاصة بهم، وبذلك تضع ثقافة المنظمة التي يعملون فيها، ومن هذا المنطلق تبرز أهمية الثقافة التنظيمية في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين من ناحية وفعالية أنشطة الموظفين بالمكتبات الجامعية من ناحية أخرى بهدف تحقيق الرضا الكامل للمستفيد في ظل التوجهات الحديثة نحو المكتبة الجامعية ومن هنا يمكن حصر أهمية الدراسة في النقاط التالية:

\* تبرز أهمية الدراسة من أن الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لم ينالا حظاً كافياً من العناية

والاهتمام من الباحثين والممارسين للمكتبات الجامعية بصفة عامة.

\* تنفيذ هذه الدراسة المهتمين بوضع استراتيجيات تخطيطية من شأنها النهوض بواقع الالتزام التنظيمي

والثقافة التنظيمية وذلك لما يحققه من أهداف عديدة. على المدى القريب والبعيد في تحقيق مكانة المكتبة الجامعية في المجتمع الأكاديمي ومجتمع البحث العلمي.

\* تسهم الدراسة في سد الفراغ الذي تعاني منه المكتبات الجامعية في مجال الثقافة التنظيمية وتأثيرها

على الالتزام التنظيمي.

## 6-1 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى الإسهام في التعريف بمفهومين مهمين هما الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بجوانبهما المختلفة كأحد من النشاطات المهمة ومدى تطبيقهما بالمكتبات الجامعية ومن أبرزها مايلي:

- التعرف على الثقافة التنظيمية وأهدافها.
- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

- توضيح أهمية الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية.
- تسهم الثقافة التنظيمية في تنمية قدرات العاملين في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

## 1-7 الدراسات السابقة

\*الدراسة الأولى<sup>1</sup>: من إعداد محمد غالب العوفي بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

"هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية والتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي ، إضافة إلي الوقوف على مدى اختلاف الخصائص الشخصية، وإلى كشف طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، وإلى اثر القيم المكونة للثقافة التنظيمية ولتحقيق هذه الأهداف وزعت الاستبانة على (209) موظف، وقد استرد الباحث (167) استبانة أي بنسبة 79,9%. وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختيار الفرضيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-إن جميع قيم الثقافة التنظيمية تسود في هيئة الرقابة والتحقق بدرجة متوسطة.

-يوجد ارتباط موجب وقوي بين الثقافة التنظيمية بشكل عام والالتزام التنظيمي.

-هناك موافقة عن وجود التزام تنظيمي بالمنظمة.

-إن قيم العدل والكفاءة وفرق العمل تؤثر على الالتزام التنظيمي بشكل عام.

-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والثقافة التنظيمية.

-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية ومستوى الالتزام التنظيمي.

<sup>1</sup> العوفي، محمد بن غالب. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقق بمنطقة

الرياض: مذكرة ماجستير: العلوم الإدارية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005.

وتتشابه مع الدراسة الحالية في كونها تدرس موضوع الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في المنظمات الإدارية بصفة عامة والأجهزة الرقابية بصفة خاصة عكس الدراسة الحالية التي تدرس الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية.

وقد أفادت الدراسة في كونها تجمع بين شقي الدراسة الحالية وهما الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

**\*الدراسة الثانية:<sup>1</sup>** من إعداد سامي إبراهيم حماد حنونة بعنوان " قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديموغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل (الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل ونوع الوظيفة، أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحددت عينة الدراسة ب340 موظف وموظفة وكنت الاستبانة هي أداة الدراسة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

\*وجود مستوى عال من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

\*وجود علاقة بين مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة في مستوى الالتزام تغرى إلى متغير الجنس ومكان العمل.

وتلنتقي هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تدرس جزئية الالتزام التنظيمي غير أنها تختلف عن الدراسة الحالية في كونها تدرس الالتزام التنظيمي بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة على عكس دراستنا التي تدرس الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المكتبات الجامعية.

وقد أفادت هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لهذه الدراسة.

<sup>1</sup> حنونة، سامي إبراهيم حماد. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. مذكرة ماجستير: إدارة أعمال : الجامعات الإسلامية، غزة، 2006.

\*الدراسة الثالثة:1 من إعداد عيساوي وهيبة بعنوان " اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي" دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ترابي بوجمعة ببشار. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، وذلك من خلال تأثير كل من الجوانب الثلاث للثقافة التنظيمية وهي الجانب المعنوي، السلوكي، والمادي. وقامت منهجية الدراسة على المنهج الإحصائي الوصفي، أما عينة الدراسة فكانت 601 فردا واستخدمت الدراسة أدواتي الملاحظة والاستبانة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في النتائج النظرية والميدانية، بالنسبة إلى النتائج النظرية فهي أن الثقافة التنظيمية لها دور فعال في نجاح أو فشل المنظمة ودورها يستمد من الوظائف التي تؤديها، ويعتبر ارتفاع الأداء والولاء التنظيمي نتائج ايجابية تؤكد على أهمية الثقافة التنظيمية في حين يعتبر دوران العمل، الغياب وحوادث العمل نتائج سلبية لعدم الرضا، كما تعتبر الثقافة التنظيمية عامل من عوامل التأثير على الرضا الوظيفي من خلال تأثير الجانب المعنوي والجانب السلوكي، والجانب المادي، أما بالنسبة إلى النتائج الميدانية وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للأفراد. كما أن درجة الرضا الوظيفي للأفراد الشبه طبيين شبه منخفضة، والجانب المعنوي للثقافة التنظيمية لديه أقوى ارتباط بالرضا الوظيفي.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كون هذه الدراسة تدرس موضوع الثقافة التنظيمية لكنها تختلف عنها في كونها تدرس موضوع آخر وهو الرضا الوظيفي عكس الدراسة الحالية التي تدرس علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي داخل المكتبات الجامعية.

وقد ساعدتنا هذه الدراسة في الجانب النظري.

<sup>1</sup> وهيبة، عيساوي. اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية فرايب بوجمعة ببشار. رسالة ماجستير غير منشورة: مدرسة دكتوراه: إدارة الأفراد وحوكمت الشركات: جامعة أبو بكر، بتلمسان، 2012 .

## 1-8 ضبط مصطلحات ومفاهيم الدراسة

1-8-1 الثقافة:<sup>1</sup> هي مجموعة من الأشكال والمظاهر لمجتمع معين تشمل عادات، ممارسات، قواعد

ومعايير كيفية العيش والوجود، من ملابس، دين، طقوس وقواعد السلوك والمعتقدات. ومن جهة نظر

أخرى، يمكن القول أن الثقافة هي كل المعلومات والمهارات التي يملكه البشر.

1-8-2 الثقافة التنظيمية:<sup>2</sup> هي مجموعة القيم والمعتقدات والأحاسيس الموجودة في داخل المنظمة

والتي تسود بين العاملين، مثل طريقة تعامل الأفراد مع بعضهم وتوقعات كل فرد من الآخر ومن

المنظمة، وكيفية تفسيرهم لتصرفات الآخرين.

1-8-3 الالتزام التنظيمي:<sup>3</sup> هو اعتقادا قويا وقبولا من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها،

واستعدادهم لبذل الجهود لصالح المنظمة والرغبة في البقاء عضوا في المنظمة التي يعمل فيها الفرد

1-9-4 المكتبات الجامعية:<sup>4</sup> هي تلك المكتبة أو مجموعة المكتبات التي تنشأ ونموها وتدار من قبل

الجامعات أو الكليات أو معاهد التعليم المختلفة، وذلك لتقديم المعلومات والخدمات.

<sup>1</sup> مرسي، أنور محمد. المكتبة المدرسية ودورها في تنمية الوعي الثقافي. الإسكندرية: دار الوفاء لنشر الطباعة والنشر، 2012. ص. 39

<sup>2</sup> الجاموس، عبد الرحمان. إدارة المعرفة في منظمات الأعمال: وعلاقتها بالمداخل الإدارية. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2010. ص. 176

<sup>3</sup> حسن، بن نابي. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل لدى أطباء المركز الاستشفائي الجامعي نذير محمد بولاية تيزي وزو: منكرة لنيل شهادة الماجستير: علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، 2012. ص. 22.

<sup>4</sup> الصرايرة، خالد عبده. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. (د.م): دار كنوز المعرفة، 2010. ص. 237.

## مقدمة

تعتبر المكتبات الجامعية محور العملية التعليمية والبحثية في الجامعات، وتعد من أهم الركائز التي تعتمد عليها رسالتها الأكاديمية في تحقيق أهدافها الأمر الذي يجعل المكتبات الجامعية تحتل مكانة متميزة في مؤسسات التعليم العالي، وتبرز فعالية المكتبة أو عدم فعاليتها من خلال خدماتها المقدمة لمجتمع المستفيدين، إذ تعد الثقافة التنظيمية أساس استخدام الخبرات المتراكمة مما يخلق نسيج تكاملي معرفي بين العاملين فيها.

فالثقافة التنظيمية تؤدي دورا بارزا داخل المكتبة وتعد بديلا لتفسير مجموعة من القيم والسلوكيات وممارسات العمل داخل المكتبات الجامعية، كما تعتبر الثقافة التنظيمية انعكاس للثقافة السائدة في المجتمع هذه الأخيرة التي ينعكس تأثيرها على جميع العاملين في المكتبات الجامعية تؤثر بدورها على عملية اتخاذ القرارات فهي مرتبطة أساسا بنجاح المكتبة أو فشلها والتي تخضع إلى عدة ركائز تقوم عليها الثقافة التنظيمية بدءا من القيم والمفاهيم المتفق عليها والتي تحدد طبيعة العلاقة بين العاملين فيها، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الثقافة التنظيمية تختلف من مؤسسة إلى أخرى إذ تبقى باستمرار موضع التغيير والتطور سمة بارزة فيها.

والالتزام التنظيمي يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة واهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتتطابق مصالحه مع أهدافها، مما يزيد من استعداد العامل الكامل لبذل الجهد الأكبر لتقديم الأفضل للمؤسسة التي يصبح متماسكا بالبقاء فيها، في ظل ما توفره من بيئة تتميز بالدعم الجيد لمنسوبيها، لتكون بذلك مخرجات الالتزام في معظمها تعبر عن سلوكيات ايجابية تعود على الأفراد والمؤسسة بالفوائد الكبيرة.

ونظرا لأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحديد اتجاهات العاملين فيها والتزامهم من عدمه فسوف نتناول الدراسة موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مكتبة كلية العلوم الإنسانية



والاجتماعية، وقد انقسمت الدراسة إلى جزئين: جزء نظري وجزء ميداني، حيث تضمن الجزء الأول أربعة فصول، أولها عبارة عن إطار نظري للدراسة تطرقنا فيه إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، وأسباب اختيار هذه الدراسة وأهدافها التي تسعى إلى تحقيقها كما تطرقنا إلى بعض الدراسات المشابهة للموضوع بالإضافة إلى مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

أما الفصل الثاني عالج المكتبات الجامعية، مفهومها، أنواعها، أهميتها، وظائفها، أهدافها وخدماتها.

في حين عالج الفصل الثالث الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية فقد تطرقنا فيه إلى مفهوم وخصائص الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية إضافة إلى عناصرها، أنماطها ووظائفها ونظرياتها، وفي ختام هذا الفصل حاولنا إبراز أهميتها، دورها وتأثيرها في المكتبات الجامعية.

أما الفصل الرابع فقد تطرقنا فيه إلى الالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية، حيث تضمن مفهومه، وأنواعه وخصائصه، أهميته، أبعاده، مراحلها، ومحدداته وطرق قياسه، وفي آخر الفصل تطرقنا إلى دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية.

بالنسبة للجزء الميداني تناولنا فيه حدود الدراسة المكانية والزمنية والبشرية، ثم منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وأداة جمع البيانات المتمثلة في الاستمارة، ثم التطرق إلى تفرغ البيانات وتحليلها والكشف عن النتائج العامة للدراسة، وعرض النتائج على ضوء الفرضيات.

**تمهيد:**

لان المكتبة منبع من منابع المعرفة الإنسانية، ينهل منها القارئ والباحث في أي تخصص كان، بغية الاستفادة من المعلومات التي تحتويها الأوعية الفكرية الموجودة بها، فقد عرفت المكتبة الجامعية تطورات متلاحقة مما أدى إلى ظهور عدة أنواع مختلفة منها، والتي من بينها المكتبة الجامعية.

وتعد المكتبة الجامعية ركيزة أساسية في الجامعة لما لها من دور أساسي في تحقيق رسالتها في دفع حركة البحث العلمي والقيام بتنمية مستدامة للمجتمع من اجل هذا تسعى هذه المكتبات من خلال خدمات متنوعة توفرها تلبية لحاجيات مختلف فئات المجتمع الجامعي بتوفير مصادر المعلومات المختلفة ووضعها في متناولهم إضافة لتمكينهم من استخدامها بصفة فعالة وفي ظل التغيرات التي يشهدها العالم اليوم والمتمثلة أساسا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتسعى المكتبات الجامعية كغيرها من المؤسسات المعلوماتية بالعمل على تنوع مصادر المعلومات العلمية والتقنية وكذا العمل على مواكبة التطورات من اجل تحقيق أهدافها.

**2- المكتبات الجامعية****2-1 تعريف المكتبات الجامعية:**

ورد في قاموس المكتبات وعلم المعلومات تعريف المكتبة الجامعية بأنها " المكتبة أو النظام المكتبي الذي

سيؤسس ويدار ويمول من قبل الجامعة لتلبية احتياجات الطلبة وأعضاء التدريس والكليات أو الأقسام

بالمعلومات وتلبية احتياجات البحث العلمي والمناهج الدراسية، بعض الجامعات الكبيرة توجد فيها مكتبات

للدراسات الأولية أو الدراسات العليا أو مكتبات الأقسام العلمية والتي يمكن مقارنتها بمكتبات الكليات.<sup>1</sup>

كما تعرف أيضا:

"بالمفهوم العلمي الحديث هي إحدى المؤسسات القافية التي تؤدي دورا علميا هاما في مجال التعليم العالي،

ولا يقل هذا الدور في أهميته وضرورته عن أي دور آخر يمكن أن تقوم به أية مؤسسة علمية أخرى داخل

المحيط الجامعي.<sup>2</sup>

## 2-2 أنواع المكتبات الجامعية:

يضم مصطلح المكتبات الجامعية أنواع متعددة من المكتبات. فهناك المكتبة الرئيسية للجامعة ومكتبة

الكلية/المعهد، بالإضافة إلى الوحدات المكتبية المتخصصة في الأقسام العلمية والتي تعرف بمكتبات الأقسام،

وعلى ذلك سوف يستخدم مصطلح المكتبة الجامعية للدلالة على المكتبة الرئيسية للجامعة والمكتبة العلمية

المركزية ومكتبات الكليات والمعاهد ومكتبات الأقسام.<sup>3</sup>

وفيما يلي شرح مبسط لها:

**2-2-1 المكتبة المركزية:** وهي أكبر وأهم أنواع المكتبات الجامعية وتسمى أيضا المكتبة الرئيسية، وعادة ما

يكون موقعها في وسط الجامعة وليس أطرافها والغرض من ذلك هو تسهيل وصول الرواد إليها من جميع

<sup>1</sup> عليوي، محمد عبده، المالكي، مجبل لازم. المكتبات النوعية: الوطنية، الجامعة، المتخصصة، العامة، المدرسية. القاهرة: الوراق

للنشر والتوزيع، (د.س). ص. 31.

<sup>2</sup> إبراهيم، مبروك السعيد. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2009.

ص. 11.

<sup>3</sup> موسى، غادة عبد المنعم. سالم، ناهد محمد. مرافق المعلومات: ماهيتها، إدارتها، خدماتها. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية،

2000. ص. 195.

أقسام الكليات دون عناء، وعلى الرغم من وجود مكتبة بكل كلية من كليات الجامعة، فإن وجود مكتبة مركزية يعد أساساً للتنظيم السليم للخدمات المكتبية للجامعة.

وتقوم المكتبة المركزية بعملية التنسيق والتكامل بين المكتبات الأخرى، كمكتبات لكليات ومكتبات الأقسام، كما تقوم بتوفير أساليب وإجراءات التعاون بين هذه المكتبات وقد تحتوي على مواد مكتبية لا يمكن توفيرها في المكتبات الأخرى التابعة لها.<sup>1</sup>

**2-2-2 مكتبات الكليات:** وهي المؤسسات التي تقوم داخل الكليات الجامعية، وتتوجه بمجموعاتها وخدماتها للطلبة والأساتذة والموظفين العاملين في المكتبة، وتكون كل مكتبة منها متخصصة بتخصص الكلية وتطور مجموعاتها في هذا الاتجاه، كما أنها تتولى مهمة الإشراف على كل مكتبات الأقسام التابعة للكلية. ولقد تطورت وظيفة هذه المكتبة بحيث أصبحت تركز اهتمامها على تشجيع الطلاب على استخدام المصادر التعليمية، وكذا اختيار تقديم الأوعية الفكرية التي تخدم البرنامج التعليمي، وأيضاً تسهيل حركة الإعارة وتدريب الطلاب على كيفية استخدام المكتبة والفهارس والمراجع... الخ.<sup>2</sup>

**2-2-3 مكتبات الأقسام:** وتقوم مكتبات الأقسام لخدمة الهيئة التدريسية والطلبة الدارسين في القسم، وقد

تطور العمل بين المكتبات الجامعية ليصبح على شكل شبكات مكتبات محلية ومشاركة في الشبكات الوطنية والدولية.

<sup>1</sup> كريم، مراد. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة. أطروحة دكتوراه: علم المكتبات : جامعة منتوري، قسنطينة، 2008. ص. 80.

<sup>2</sup> بن طيب، زينب. دور مصادر المعلومات الإلكترونية في تعزيز خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية بجامعة باتنة. مذكرة ماجستير: المعلومات الإلكترونية: جامعة منتوري، قسنطينة، 2012. ص. 168.

2-2-4 مكتبات مراكز البحث العلمي: إن مكتبات مراكز البحث العلمي تنشأ على مستوى الجامعة أو وحدات البحث، وتوجد لخدمة البحوث العلمية والباحثين العاملين على إعداد الدراسات، فهي تضم المصادر والمراجع التي تساعدهم في تقديم بحوثهم وإجراء تجاربهم.<sup>1</sup>

### 2-3 أهمية المكتبة الجامعية:

1. تعد المكتبات الجامعية ركيزة أساسية من ركائز التعليم في الجامعة لما لها من أهمية في توفير الخدمات التي يحتاجها، الطلبة والأساتذة على وجه العموم.
2. تحظى باهتمام كبير ودعم مادي ومعنوي من قبل المسؤولين وأصحاب القرار في معظم الجامعات لما تقدمه من نشاطات.
3. تشجيع البحث العلمي ودعم المناهج الدراسية والبرامج الأكاديمية الأخرى من خلال توفير مصادر المعلومات بأشكالها وأنواعها المختلفة.
4. تعتبر المكتبات من أهم مرافق الجامعات إن لم تكن على الإطلاق ومسؤولة تنمية وتطوير هذه المكتبات هي مسؤولية مشتركة تقع على عاتق رئاسة الجامعة وإدارة المكتبة والعاملين فيها.
5. الحاجة إلى جعل المكتبات الجامعية مراكز وأجهزة للمعلومات تقوم بعمليات الاختيار والانتقاء والتحليل والتنظيم والخزن والاسترجاع لتلك المعلومات وحسب احتياجات المستفيدين.
6. مشاركة المكتبة بشبكات المعلومات المحلية والإقليمية والعالمية عن طريق مشاركة المصادر وتقديم خدمات شبكة الانترنت.
7. توفير المستلزمات المادية والبشرية لها والتي من شأنها أن تفعل دور المكتبة في الحصول على

المعلومات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> كريم، مراد. المرجع السابق. ص. 169.

## 2-4 وظائف المكتبة الجامعية:

## أ- الوظيفة الإدارية: وتتمثل في:

- تخطيط نمو المكتبة ورسم سياستها والمشاركة في وضع اللوائح والقوانين التي من شأنها العمل على تسيير العمل بالمكتبة ومتابعة تنفيذه.
- الاتصال بالمسؤولية بالجامعة لإعداد ميزانية المكتبة والمشاركة في توزيعها.
- اختيار العاملين بالمكتبة وتدريبهم والإشراف عليهم ومتابعة أعمالهم وتقييمها.

## ب- الوظيفة الفنية: وتتمثل في:

- ❖ بناء وتنمية المجموعات والمصادر بما يتضمن توفير المقتنيات الأساسية لقيام الجامعة بمهامها في التعليم والبحث.
- ❖ تنظيم تلك المجموعات والمصادر باستخدام التقنيات المناسبة.
- ❖ تقديم الخدمة المكتبية للدارسين والباحثين، وتسيير سبل الإفادة من مصادر المعلومات.
- ❖ بناء المجموعات والمصادر بما يتضمن توفير المقتنيات الأساسية لقيام الجامعة بمهامها في العملية التعليمية والبحثية، وذلك عن طريق الاختيار والتزويد والتسجيل وغيرها من العمليات اللازمة لذلك.
- ❖ التعاون والتنسيق، وذلك للإفادة من مصادر المعلومات والمصادر المكتبية داخل الوطن وخارجه والمشاركة والإسهام في نجاح شبكة المعلومات الوطنية.

<sup>1</sup> عليوي، محمد عوده. المرجع السابق، ص.156.

❖ استرجاع المعلومات والخدمات المكتبية، وتتضمنه ذلك من الإرشاد المكتبي المهني، ومعاونة رواد

المكتبة على الإفادة من المجموعات الموجودة، ويشمل ذلك عمليات الإعارة والتصوير وخدمات

المراجع، فضلا عن خدمات استرجاع المعلومات المخصصة<sup>1</sup>

ج- الوظيفة الخدمية الموجهة للمستفيدين: وتتمثل في:

- توفير مختلف مصادر المعلومات التي تساهم في دعم البرامج الدراسية والبحثية في الجامعة.
  - تسهيل سبل وصول المنتمين إلى الجامعة من طلبة وأساتذة وباحثين وإداريين إلى مصادر المعلومات المختلفة.
  - إعداد أدوات استرجاع المعلومات من فهرس وأدلة وقوائم وببليوغرافيات ونحوها التي تساهم في إرشاد المستفيدين إلى أماكن وجود المصادر.
  - تقديم الخدمات المكتبية والمعلوماتية للمجتمع الأكاديمي بالطرق التي تناسب احتياجات كل فئة مستفيدة على حدا.
  - تدريب المستفيدين على استخدام المكتبة من خلال إعداد البرامج الإرشادية والتدريبية.
  - إصدار النشرات والأدوات الببليوغرافية التي تساهم في تسويق خدمات المكتبة وتحيط الفئات المستهدفة بأهم أنشطتها وانجازاتها.
- د- وظائف عامة أخرى: وتتلخص فيما يلي:

✓ تزويد المكتبة بالمواد.

✓ الإعداد الفني لهذه الموارد.

<sup>1</sup> ابراهيم، السعيد مبروك. ادارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة

والنشر، 2014، ص.ص.24.25.

✓ إعداد البليوغرافيات.

✓ وضع تعليمات لاستخدام المواد المكتبية.

✓ إدارة وتنسيق العمل بالمكتبة.<sup>1</sup>

## 2-5 أهداف المكتبات الجامعية:

تتلخص أهداف المكتبة الجامعية فيما يلي:

1. توفير مجموعة حديثة ومتوازنة وشاملة وقوية من مصادر المعلومات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمناهج الدراسية والبرامج الأكاديمية والبحوث العلمية الجارية في الجامعة.
2. تنظيم مصادر المعلومات من خلال القيام بعمليات الفهرسة والتصنيف والتكشيف والاستخلاص والبليوغرافيا.
3. تقديم الخدمة المكتبة والمعلوماتية المختلفة لمجتمع المستفيدين مثل الإعارة والدوريات والمراجع.
4. تدريب المستفيدين على حسن استخدام المكتبة ومصادرنا وخدماتها المختلفة ومجتمع المستفيدين من المكتبة الجامعية.
5. الهيئة الإدارية في الجامعة من موظفين وعاملين في مختلف الدوائر الإدارية.
6. الباحثون في مختلف المجالات والموضوعات.
7. أفراد المجتمع المحلي ويعتمد على سياسة الجامعة والكتبة وطبيعة وعلاقتها بالمجتمع المحلي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عليوي، محمد عوده. المرجع السابق. ص.ص. 157.158.

<sup>2</sup> د.فادي، عبد الحميد. المرجع في علم المكتبات. دار أسامة المشرف الثقافي، ط1، 2006. ص.ص. 74.75.

## 2-6 خدمات المكتبات الجامعية:

تتمثل خدمات المكتبة الجامعية في مجموعة الوظائف والعمليات والأنشطة والتسهيلات والتي تقدمها هذه المكتبات لمستفيديها قصد جذب أكبر عدد ممكن من هؤلاء المستفيدين إليها، وتنقسم خدمات المكتبة الجامعية إلى خدمات فنية (غير مباشرة) وخدمات مباشرة بالإضافة إلى بعض الخدمات الإضافية الأخرى:

## 2-6-1 الخدمات الفنية (غير مباشرة):

وهي تلك الإجراءات المتعلقة بطلب واستلام وتهيئة المواد المكتبية لكي توضع في خدمة المستفيد، وهذه الإجراءات في العادة تجرى بطريقة غير مباشرة، أي أن المستفيد لا يراها مباشرة ونذكر بعض من هذه الخدمات:

- **التزويد (الاقتناء):** هو مجموعة إجراءات فنية وإدارية للحصول على أوعية المعلومات عن طريق الشراء والإهداء والتبادل والإيداع، كما يعطي أيضا اختيار الأوعية ووضع سياسة الاختيار وتقييم المجموعات واستبعاد المتقادم منها والتجديد وتسجيل الدوريات.<sup>1</sup>
- **الحوسبة:** هي خدمة تعتمد على استخدام الحاسوب وما يتبعه من أجهزة ومعدات لتخزين المعلومات وتنظيمها واسترجاعها. وهي خدمة ضرورية للمكتبات الجامعية وذلك للدور الذي تؤديه في رفع مستوى الخدمات المكتبية، إضافة إلى أنها تتيح خدمات جديدة للمكتبات.
- **الفهرسة:** هي عملية إنشاء الفهارس أو عملية الوصف الفني لمواد المعلومات بهدف أن تكون تلك المواد في متناول المستفيد بأيسر الطرق وفي أقل وقت ممكن.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الله، حسن صالح، الورغي، إبراهيم أمين. الإجراءات الفنية في المكتبات ومراكز المعلومات: التزويد، التصنيف. عمان: مؤسسة الوراق، 1999. ص. 09.

<sup>2</sup> العمدة، هاني. المعالجة الفنية للمعلومات: الفهرسة، التصنيف، التوثيق، الكشف، الأرشفة. عمان: منشورات جمعية المكتبات الأردنية، 1985. ص. 08.

- **التصنيف:** هو فن اكتشاف موضوع الكتاب والدلالة عليه برمز من رموز خطة التصنيف المتبعة في المكتبة، وتعني كذلك تجميع الكتب طبقاً لموضوعاتها، وذلك لتيسير الوصول المستفيدين إليها بسهولة ويسر.<sup>1</sup>

- **التكشيف:** يعرف "جون اسكنج John asking" في مقاله "what Is index بأنه:" تحليل موضوعي مصنف لمحتوى كتاب أو سلسلة كتب أو دوريات، وفيه ترتب المداخل الرئيسية والفرعية بشكل موضوعي مناسب بترتيب هجائي وفق قواعد محددة".<sup>2</sup>

- **الاستخلاص:** هو احد العمليات التقنية المتقدمة التي تقوم بها مراكز المعلومات، وقد ظهرت الحاجة إليه نتيجة لتزايد المنشورات في المجالات الموضوعية المتخصصة، حيث يتواجد الباحثون مشكلة اختيار المواد ذات الصلة باهتماماتهم من هذا الفيض الهائل من المطبوعات والتي قد يجد الباحثون أنفسهم بعد الاطلاع على بعضها أنها غير مفيدة لهم فيضيع وقتهم وجهدهم سدى.<sup>3</sup>

## 2-6-2 الخدمات المكتبية المباشرة (خدمات القراء):

تتمثل خدمات القراء في جميع الأنشطة والخدمات والأعمال المقدمة مباشرة إلى المستفيدين، ويمكن أن

نذكر أهم هذه الخدمات في المكتبات الجامعية:

<sup>1</sup> عليان، ربحي مصطفى. أسس الفهرسة والتصنيف: للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات العربية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 1999. ص. 183.

<sup>2</sup> العلي، احمد عبد الله. البليوغرافيا والتكشيف في المكتبات. الكويت: مكتبة الإسكندرية. سلسلة تبسيط علوم المكتبات، 4ع، 2002. ص. 10.

<sup>3</sup> العناسوة، محمد علي. التكشيف والاستخلاص والانترنت: في المكتبات ومراكز المعلومات. الأردن: جدار للكتاب العالمي، 2009. ص. 182.

- **الإعارة:** يعرفها سعيد احمد حسن بأنها: " عملية تسجيل وإخراج الكتاب أو المواد المكتبية الأخرى، واستخدامها خارج وداخل المكتبات بغرض الاستفادة منها خلال فترة زمنية معينة وفق نظام معين ويقوم بهذه العملية احد موظفي قسم الإعارة"<sup>1</sup>
  - **الإحاطة الجارية:** تعرف بأنها " خدمة تعمل على جعل المستفيد على علم دائم بالجديد وإحاطته علما بظهور أوعية معلومات جديدة في مجال اهتماماته الموضوعية، سواء فيما يتعلق بمجال عمله أو وقت فراغه، وتفترض مثل هذه الخدمات أن المستفيد لديه على الأقل خلفية معرفية بمجال اهتماماته الموضوعية، ويحتاج إلى إحاطته بالتطورات الجديدة."<sup>2</sup>
  - **البث الانتقائي للمعلومات:** يعرفه كلير غينشا وميشال مينو بأنه: " إجراء يسمح لكل مستفيد أو مجموعة من المستفيدين بالتعرف على الوثائق المتعلقة بمجالات اهتماماتهم بعد انتقاءها من جملة المطبوعات التي وردت خلال فترة معينة"<sup>3</sup>.
- 2-6-3 الخدمات الإضافية:** إن المكتبات الجامعية تسعى إلى تقديم خدمات أخرى إضافية، إضافة إلى الخدمات الأساسية السابقة وهي اقل أهمية من الخدمات السابقة ويمكن أن نذكر منها الخدمات التالية:
- **الإرشاد والتوجيه:** تعد خدمات الإرشاد والتوجيه من الخدمات الضرورية بالمكتبة، حيث أنها تهدف إلى معونة المستفيدين في الحصول على المواد والمعلومات المطلوبة إذ يقصد بالخدمات الإرشادية

<sup>1</sup> النوايسة، غالب عوض. خدمات المستفيدين من المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000. ص. 23.

<sup>2</sup> البنداري، إبراهيم دسوقي. البث الانتقائي للمعلومات: المكونات والخدمات. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2004. ص. 17.

<sup>3</sup> عليان، ربحي مصطفى. خدمات المعلومات = information services. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010. ص. 354. 355.

كل ما يبذله الأمناء والعاملون من جهد، وكل ما توفره المكتبات من أدوات وإمكانيات من شأنها

الارتفاع بمستوى فعالية الإفادة من مصادر المعلومات أينما وجدت.<sup>1</sup>

• **التصوير والاستنساخ:** تعد خدمة التصوير من الخدمات الأساسية التي تقدمها المكتبات الجامعية،

والتي بواسطتها يمكن الاستفادة من المجموعات المكتبية المختلفة عن طريق تصوير صفحات من

كتاب أو مجلة أو مقال.. أو استرجاع معلومة معينة عن طريق المصغرات الفيلمية.<sup>2</sup>

• **النشر:** هي خدمة تتم من خلال مؤسسات معينة أو أن يؤسس لها جهاز خاص، وتعكس عملية

النشر نشاط المكتبات ومراكز المعلومات وخدماتها. فدون النشر لا تصبح للمعلومات قيمة فعالة، لذلك

تحرص معظم المكتبات ومراكز المعلومات على نشر مطبوعاتها الأدبية أو إصدار المطبوعات

الثانوية التي تضم مصادر المعلومات الببليوغرافية والكشافات... الخ.

وتضمن مؤسسات النشر مسؤولية التحرير والمراجعة اللغوية وطريقة عرض الموضوع والشكل الذي سيظهر

فيها، وقد يستعين المحرر بخبرات خارجية.<sup>3</sup>

• **الترجمة:** هي ترجمة البحوث والأعمال العلمية المتخصصة أيا كان مجالها، ويجب الاهتمام هنا

بالمادة العلمية التي تشمل عليها الوثائق المترجمة ومن ثم الاهتمام بالشكل أو الأسلوب. وقد جاءت

خدمة الترجمة في مراكز المعلومات لتخطي الحواجز اللغوية التي ينشر فيها الإنتاج الفكري، حيث

يصدر الإنتاج الفكري في أكثر من خمسين لغة من لغات العالم، والترجمة ليست هي السبيل الوحيد

لتخطي الحواجز اللغوية وإنما تدخل ضمن مجموعة من السبل الأخرى.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> موسى، غادة عبد المنعم. دراسات في مكتبات المؤسسات التعليمية. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1989. ص. 135.

<sup>2</sup> النوايسة، غالب عوض. ص. 67.

<sup>3</sup> عليان، ربحي مصطفى. خدمات المعلومات = information services. المرجع السابق. ص. 468.

<sup>4</sup> النوايسة، غالب عوض. مرجع سابق. ص. 259.

## خلاصة الفصل:

وفي الأخير يمكن القول أن المكتبة الجامعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالبحث العلمي، حيث أن وظيفتها الأساسية هي خدمة البحث العلمي ونخبة المجتمع من باحثين وتكوين الطلبة كما أن البحث العلمي يعتمد اعتمادا كبيرا على ما تقدمه هذه المكتبات من خدمات ومعلومات، فهما يكملان بعضهما البعض وكل منهما يخدم الآخر.

الفصل الرابع: الالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية

1-4 مفهوم الالتزام التنظيمي

2-4 انواع الالتزام التنظيمي

3-4 اهمية الالتزام التنظيمي

5-4 ابعاد الالتزام التنظيمي

6-4 مراحل الالتزام التنظيمي

7-4 محددات الالتزام التنظيمي

8-4 طرق قياس الالتزام التنظيمي

9-4 دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية

**تمهيد:**

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وفي منظمات الاعمال بشكل خاص، نتيجة لذلك فقد برزت الحاجة الى دراسة السلوك الانساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما ادى الى ظهور العديد من النظريات واجراء الكثير من الابحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الاخيرة ، والتي هدفت في معظمها الى تحديد العوامل المؤثرة.

وتشير الادبيات الادارية الى ان الالتزام التنظيمي اصبح من اكثر المسائل التي تشغل بال ادارة المنظمات ، الا ان مفهومه العلمي الصحيح لم يحظى بالاهتمام المطلوب من قبل المتخصصين في نهاية الستينات واول السبعينات من القرن الماضي.

**4-1 مفهوم الالتزام التنظيمي:**

يعرف الالتزام التنظيمي بانه : ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة ."

\*وقد عرفه (ALLEN.MEYER) بانه " الحالة النفسية التي تربط الفرد بالمنظمة. وهو يتعلق بدرجة اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها .<sup>1</sup>

\* ويعرف ايضا على انه " درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وان الالتزام التنظيمي يمثل اعتقادا قويا قبولاً من جانب الفرد لاهداف المنظمة وقيمها، ورغبته في بذل اكبر عطاء او جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة .حيث ان هذا المفهوم يتصف بالشمولية والايجابية ، فالعلاقة طبقاً لهذا المفهوم يجب ان تكون قوية وايجابية و ديناميكية .<sup>2</sup>

**4-2 انواع الالتزام التنظيمي :**

<sup>1</sup> - المصاورة ،علي محمد احمد؛ الخفاجي ،نعمة عباس . ادارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي. الاردن: دار الايام للنشر والتوزيع، 2014، ص. 48.

<sup>2</sup> - عبد الباقي، صلاح الدين. مبادئ السلوك التنظيمي. الاسكندرية: الدار الجامعة، 2005، ص. 315.

يتفرع عن الالتزام التنظيمي ثلاثة انواع هي :

**1- الالتزام العاطفي:** وهو يعتمد على الالتزام العاطفي المرتبط بشعور العامل نحو المنظمة التي يعمل بها عاطفيا.

**2- الالتزام المستمر:** استمرار الفرد في المنظمة نتيجة لتحمله تكلفة عالية عند تركه للعمل حيث يبقى في المنظمة عندما يتوصل الى قناعة بان عمله في مكان اخر سيكلفه اكثر من بقاءه فيها.

**3- الالتزام الاخلاقي:** فهو يشير الى الالتزام الادبي للفرد بالبقاء في المنظمة وهو ينتج عن شعور العامل بان المنظمة احسنت اليه و لذا فهو ملتزم للعمل بها.

فالالتزام التنظيمي يقوم على ثلاث مرتكزات رئيسية وهي:

- **الاحساس بالانتماء :** ويتضح ذلك في تعبير العامل عن الفخر بمنظّمته وقناعته الذاتية باهدافها وقيمها.

- **المشاركة من العاملين:** التي يتوقع ان تنتج مستوى من الرضا لدوره الذي يقوم به في العمل.

- **الاخلاص:** الذي يعبر عنه بوجود تلك الرغبة الاكيدة عند الفرد بالاستمرار والعمل بالمنظمة في جميع الظروف والاحوال ، ومضاعفة الجهد المبذول من قبله سعيا وراء تحقيق اهدافه واهداف المنظمة.

ويقسم الالتزام الى ثلاثة انواع وهي:

**1- الالتزام الاتجاهي:** ويشير الى درجة شعور العامل بالارتباط بالمنظمة وجدانها ونفسيا <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - الشوابكة، رائد ضيف الله. اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الابعاد للعاملين في امانة عمان الكبرى= THE IMPACTE OF INTERNAL MARKETING IN ACHIEVING A MULTI – DIMENSIONAL ORGANIZATIONAL : COMMITMENT TO WORKERS IN THE CRREATER AMMAN MUNICIPALITY. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الادارة:ادارة الاعمال : جامعة الشرق الاوسط ، (د.م) 2010. ص.34، 33.

مع الرغبة في الالتزام بها، حيث استقلالية واهمية العمل وتنوع المهارات ، كما ان هذا الجانب من يتاثر بدرجة احساس العامل بان بيئة التنظيم تسمح له بالمشاركة الفعالة في عملية صنع القرارات.

و كما ان الالتزام العاطفي يمثل درجة ميل الفرد الى المنظمة لزملائه في العمل والتفاعل معهم بما يعزز ارتباطه بالمنظمة.

**2- الالتزام المعياري :** ويقصد به الاحساس الذي يتولد لدى الفرد بالالتزام نحو البقاء في المنظمة، وفي غالب الاحيان يتعزز هذا الشعور عن طريق الدعم الجيد الذي يتلقاه العاملون من التنظيم والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، والمساهمة في وضع الاهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم. كما ان الالتزام المعياري هو احساس العاملين الادبي بالبقاء في المنظمة. حيث يعتبر العاملون ان هذا السلوك مقبول اجتماعيا من وازع اخلاقي في تصرفاتهم، وهذا النوع من الالتزام يرتبط بالتوجيه القيم للعاملين نحو العمل والانسجمها، وهو يعكس شعور العاملين حتى تصل لدرجة ان يكون العامل مرتبطا في منظمته من خلال تمثيل اهدافها ومهامها وقيمتها.<sup>1</sup>

**3-الالتزام الاستمراري:** ويقصد به تضحية العاملين من اجل البقاء في المنظمة وشعوره بانه جزء منها، حيث ان قيمة هذا الالتزام تبدو واضحة من خلال ما يحققه العاملون من التنظيم مقابل ماسوف يفقده لو اتخذ قرارا بالعمل لدى جهات اخرى.

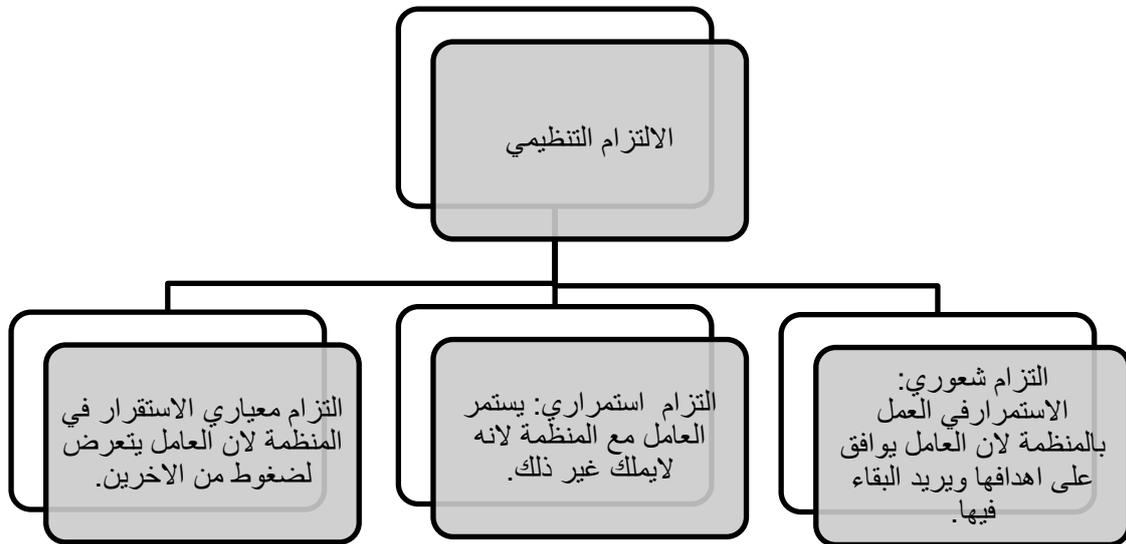
حيث ان تقدم السن او العمر الوظيفي يعد من مؤشرات رغبة العامل في البقاء لانه يكون قد استثمر جزءا لا بأس به من حياته في المنظمة، وان اي تفريط او تهاون من قبله يعتبر بمثابة خسارة، يرى (DON,SIOCUM) ان الالتزام الاستمراري هو الاندماج في الانشطة المختلفة للمنظمة مع الاخذ بعين الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها العامل اذا ترك وظيفته، ( من هنا نقول ان الالتزام الاستمراري ينشا عندما تقدم المنظمة مزايا ومنافع مرتبطة بالمناخ الوظيفي، كما تحدث اخرون عن الالتزام الاستمراري على انه الاندماج في أنشطة المنظمة مع الاخذ بالاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد اذا ماترك المنظمة.

<sup>1</sup>- الشوابكة ، راند ضيف الله.اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الابعاد للعاملين في امارة عمان الكبرى . لمذكورة سابقة ص.35، 36.

تقدم حوافز بشكل ترقيات عند الاستمرار بالعمل او ان خروجهم من المنظمة سيدفعهم الى الخروج من المجتمع الصغير الذي يعمل به الفرد داخل المنظمة مما يثير حفيظة زملائه.<sup>1</sup>

- **الالتزام المعياري:** ويشير الى احساس الفرد بانه ملتزم بالاستمرار في المنظمة ويعزز هذا الجانب، الدعم الجيد من قبل المنظمة لاعوائها، واعطائهم فرصة المشاركة الفعالة.

والايجابية ، ليس فقط في طريقة تنفيذ العمل واجراءاته، وانما مساهمتهم في وضع الاهداف و التخطيط، ورسم السياسات العامة للمنظمة.<sup>2</sup>



الشكل "04": يوضح ابعاد الالتزام التنظيمي .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - عبدعلي ، نعم داخ ، حسن،محمد فائز. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي . المرجع السابق، ص. 75.  
<sup>2</sup> - عليان ، محمد عبد السعيد. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظة غزة . مذكرة ماجستير: ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر غزة ،2016،ص.34.  
<sup>3</sup> - المصدر: جرينيرج جيرالد، وبارون روبرت ، تعريب رفاعي ،رفاعي محمد،ويسيووني اسماعيل، "ادارة السلوك في المنظمات،مرجع سابق. ص.216.

#### 4-3 خصائص الالتزام التنظيمي:

ومن خلال الاستعراض السابق لتعريف الالتزام التنظيمي يمكن سرد الخصائص المشتركة التالية والخاصة به وهي :

- يعتبر الالتزام التنظيمي التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ورغبته الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها .
- يشير الالتزام التنظيمي الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من اجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء .
- يمثل الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد لارتباطه بالمنظمة وللعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة .
- يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل .
- ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .
- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه او تركه المنظمة .<sup>1</sup>

#### 4-4 اهمية الالتزام التنظيمي :

تتأسس على ماسبق يمكن ان تتمثل اهمية بناء الالتزام التنظيمي بين الافراد والاهتمام المتزايد بهذا المفهوم بالنتائج الاتية :

- 1 - ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتعنؤ بالعديد من النواحي السلوكية ،

<sup>1</sup> - فلبمان ، ايناس فؤاد نواوي . الرضى الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادرة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة : متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الادارة التربوية والتخطيط بجامعة ام القرى : قسم الادارة التربوية والتخطيط : جامعة ام القرى بمكة ، المملكة العربية ، السعودية (دس) . ص . 33 .

وخاصة معدل دوران العمل ، فالأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عمل نحو تحقيق أهدافها .

2 - ان مجال الالتزام التنظيمي فقد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الانساني نظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه .

3- ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الافراد هدفا لهم في الحياة .<sup>1</sup>

#### 4-5 ابعاد الالتزام التنظيمي :

لقد طرح بعض الباحثين ممن اهتموا بدراسة الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات التنظيمية عددا من الابعاد التي توضح طبيعة ومفهوم الالتزام التنظيمي وهي تشكل اعلى نسبة اتفاق بين الباحثين وهي مايلي :

أ- **الالتزام الشعوري** : هو الدرجة التي يكون فيها الفرد مرتبط سيكولوجيا بالمنظمة من خلال مجموعة من المشاعر (الولاء ، التعلق ، الحنان ، السعادة ، الانتماء ، الرغبة ) . فهو التزام نابع من شعور الفرد بالارتباط نحو المنظمة والانغماس فيها وتطابق اهدافه ، وان قيمه تتسجم مع قيمها ، الامر الذي يمنحه متعة في ارتباطه معها ، وقد يتطور الالتزام الشعوري للفرد اعتمادا على ثلاثة اسس متمثلة في :

1- القيم المشتركة .

2- وضوح الاهداف وتطابقها .

3- الاندماج الشخصي .

فالأفراد الذين يكون ارتباطهم الرئيسي بالمنظمة نابع من شعورهم العاطفي تجاه المنظمة فانهم يستمرون في ذلك العمل .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عبد الباقي ، صلاح الدين . مبادئ السلوك التنظيمي ، ص . 316 .

<sup>2</sup> - الجميلي ، شياح علي . العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي : دراسة تحليلية لاداء العاملين في المعهد التقني الانبار . مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية . جامعة الانبار ، 2012 ، مج 4 ، ع . 09 . ص . 296 .

**ب- الالتزام الاستمراري:** وينجم هذا النوع من الالتزام بايمان الفرد ان فائدته الشخصية تدفعه الى البقاء والاستمرار مع المنظمة في موضعه الحالي وان العاملين الذين يكون لديهم الالتزام المستمر هم العاملين الذين يجدون ان مغادرة المنظمة سيجعلهم يخسرون عوائد الوظيفة او انه لا توجد وظائف اخرى يستطيعون الالتحاق بها او انها اقل دخلا من الوظيفة او المنظمة الحالية وقد يكون لاسباب اخرى مثل ان المنظمة التي يعملون بها.<sup>1</sup>

#### 4-6 مراحل الالتزام التنظيمي: توصل "BOCHNAN" الى ان التزام الفرد يمر بثلاث

مراحل متتابعة وهي:

**1- مرحلة التجربة:** وهي تمتد من تاريخ بدء العمل حتى عام واحد يكون خلالها الفرد خاضعا للتدريب والاعداد والتجربة، ويكون اهتمام الفرد في هذه المرحلة منصبا على تامين قبوله على المنظمة ومحاولة التأقلم مع بيئة العمل.

**2- مرحلة العمل والانجاز:** وتتراوح هذه المرحلة بين عامين واربعة اعوام ، ويحاول الفرد في هذه التاكيد على مفهوم الانجاز، واهم مايميز هذه الفترة المهمة لشخصية الفرد، وتخوفه من العجز، ويتبلور وضوح الولاء، العمل والمنظمة.

**3- مرحلة الثقة بالتنظيم:** وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما لا نهاية ، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال الى مرحلة النضج.

واخرون ذكروا ان الالتزام التنظيمي يمر بمرحلتين هما:

**1- مرحلة اهتمام الفرد للمؤسسة:** التي يريد العمل بها، وفي الغالب يقع الاختيار على المؤسسة التي تحقق رغباته وتطلعاته.

<sup>1</sup> - عبد العلي، نعم دايع، حسن محمد فائز. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في جامعة كربلاء. مجلة الادارة والاقتصاد. جامعة كربلاء، (دس). مج02.ع.07. ص.75.

**2- مرحلة الالتزام التنظيمي:** حيث ان الفرد يحرص على بذل جهد كبير من اجل تحقيق اهداف المنظمة ونهوضه بها.

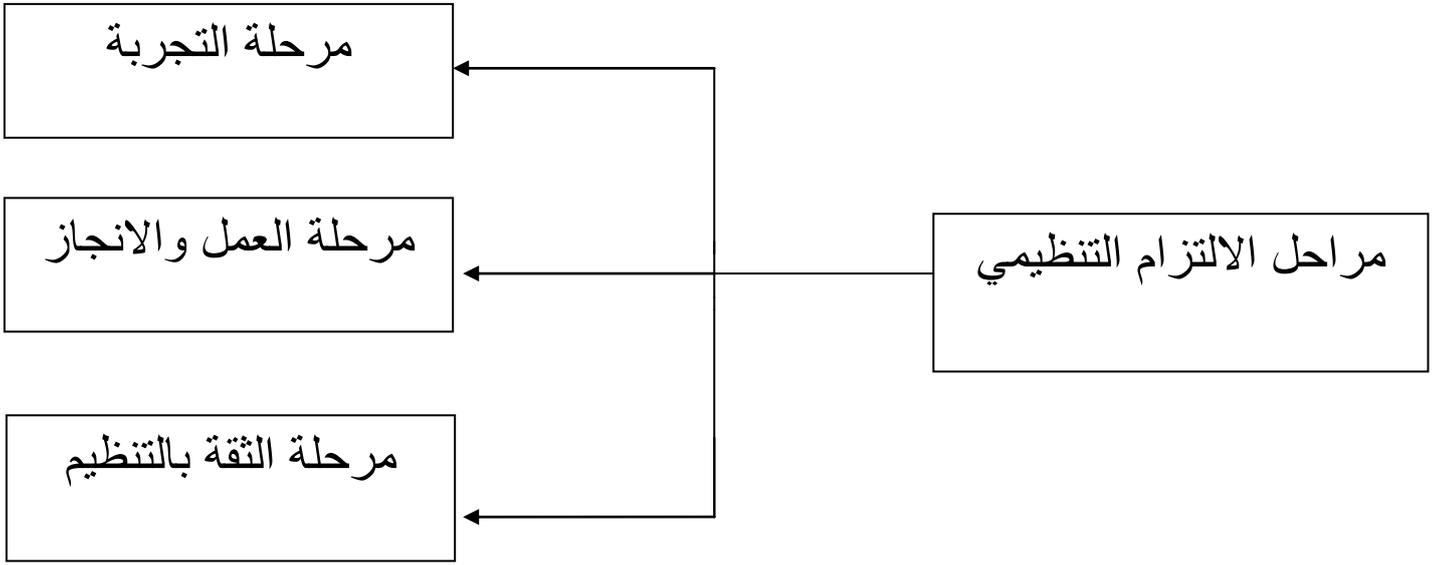
وغيرهم ذكر ان هناك ثلاث مراحل للالتزام التنظيمي:

**ا- مرحلة الازعان والالتزام:** حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنيا على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي فهو يقبل سلطة الاخرين ويلتزم بما يطلبونه.

**ب- مرحلة التطابق والتماثل:** بين الفرد والمنظمة حيث يتقبل سلطة الاخرين رغبة في الاستمرار بالعمل في المنظمة لانها تشبع حاجات الانتماء وبالتالي فهو يتمكن بها.

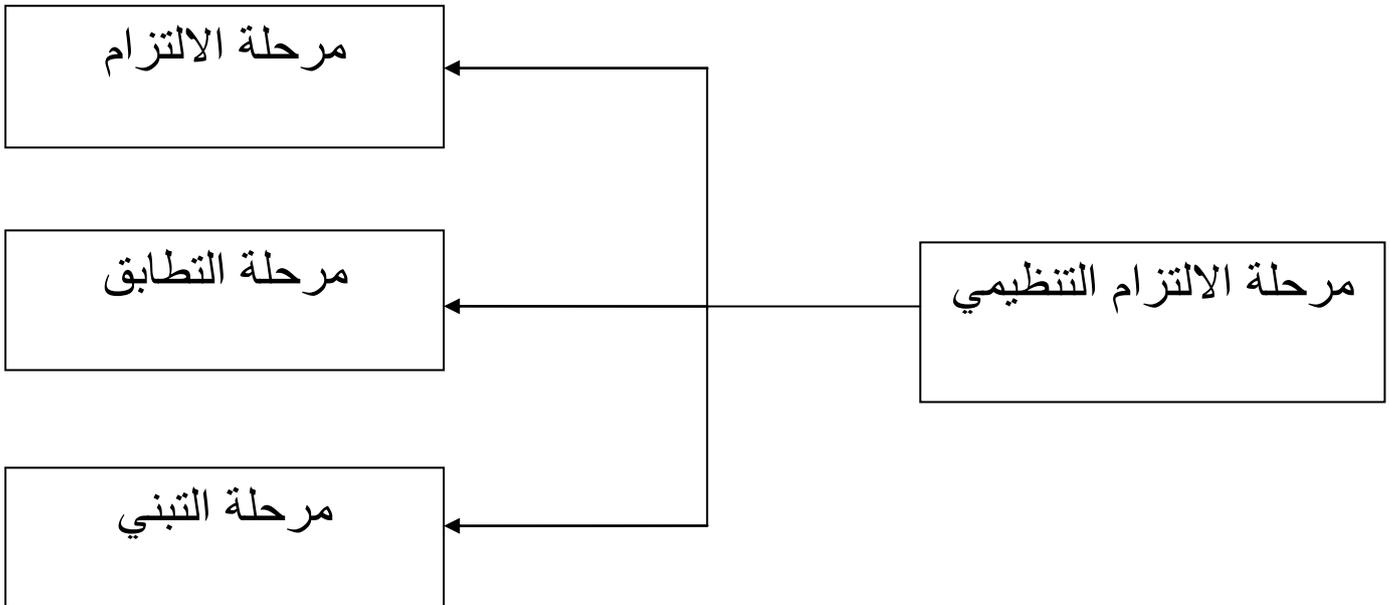
**ج- مرحلة التبني:** هو اعتبار اهداف وقيم المنظمة اهدافا وقيما له هذا يكون الالتزام نتيجة لتطابق القيم والاهداف.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - بر الله ، الزهرة . مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة سونطراك: دراسة ميدانية استكشافية لمدينة ورقلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس I.M.d . عمل وتنظيم: جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012. ص.30.



شكل رقم "05": يوضح مراحل الالتزام التنظيمي الرئيسية .

المصدر: جرد بواسطة الباحثة.



شكل رقم "06": يوضح مراحل الالتزام التنظيمي الرئيسية .

المصدر: الباحثة .

**4-7 محددات الالتزام التنظيمي:** ان معظم الدراسات التي تمت في مجال الالتزام التنظيمي، قد تناولت دراسة المحددات المختلفة التي يمكن ان تؤثر على مستوى الالتزام ، وقد كانت هذه المحددات مجالا لدراسات مختلفة ، اهمها:

**1- الخصائص او السمات الشخصية:** وتعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد (السن، الجنس، الاقدمية، المستوى التعليمي، دوافع وقيم الافراد.....)<sup>1</sup>.

\* **السن:** اثبتت نتائج بعض الدراسات وجود ارتباط ايجابي بين التقدم في السن والالتزام التنظيمي، فكلما تقدم الموظف في العمر ارتفع معدل الالتزام لديه، لان كبار السن يعدون من الاكثر حرصا على وظائفهم.

\* **الاقدمية:** ان معدل الالتزام التنظيمي يرتفع مع تقدم سنوات الخبرة ؛ اي ان وجود علاقة طردية ايجابية وذلك لعدة اسباب منها: التفاعل الاجتماعي فيما بين الموظف وزملاء العمل من جهة ، والموظف وقيادته المباشرة من جهة اخرى، وكذلك فتقادم وجود الفرد في محيط العمل تزداد خبرته في اداء العمل ويكتسب الطرق الجديدة في التعامل مع الزملاء والتابعين، اضافة الى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة، مع امكانية الحصول على امتيازات معنوية كانت او مادية ، لذلك لا يميل الفرد الذي امضى سنوات خدمة طويلة الى ترك مؤسسته للعمل في اخرى.

\* **المستوى التعليمي:** فقد تباينت نتائج الدراسات حول علاقة الالتزام التنظيمي بالمستوى العلمي للموظف، فبعضها اكدت على الارتباط السلبي، ويرجع ذلك لعدة اسباب منها:

- ارتفاع معدلات توقعات وطموحات الفرد المؤهل وسعيه المستمر لتحقيق عائد مادي ومعنوي افضل ، مع تزايد البدائل الوظيفية امامه كما ارتفع مستواه العلمي. في حين اكد البعض الاخر على الارتباط الايجابي، اي كلما ارتفع مستوى العلمي للفرد ارتفع معدل الالتزام التنظيمي.

<sup>1</sup> - عبد الباقي، صلاح الدين. المرجع السابق. ص. 319.

\* **الجنس:** على مستوى طبيعة العلاقة بين الجنس والالتزام التنظيمي، فبعض الدراسات اكدت على ان الرجل اكثر استقرارا او التزاما من المرأة ، والبعض الاخر اشار الى العكس تماما، كما اختلفت الاراء حول المرأة الملتزمة، فمنهم من قال ان المرأة الملتزمة هي المتزوجة والتي تتمتع بحياة زوجية مستقرة، في حين توصل البعض الاخر الى ان المرأة الملتزمة هي غير المتزوجة لانها اكثر رضا وارتباطا بوظيفتها.

\* **دوافع وقيم الافراد:** اكدت نتائج الدراسات على العلاقات الايجابية بين الالتزام التنظيمي والطموح والحاجة الى العلاقات الاجتماعية والحاجة الى الانجاز، فزيادة الارتباط النفسي للفرد بالمنظمة متوقف على مدى اشباع حاجاته للانجاز والتطور.<sup>1</sup>

**2- الخصائص المرتبطة بدور الفرد:** تشير معظم الدراسات الى وجود علاقة عكسية بين كل من غموض الدور وصراع الدور والالتزام التنظيمي ، حيث ان صراع الدور يؤدي الى انخفاض المسؤولية وهذا ما يؤثر سلبيا على التزام الافراد، وبالمثل فان غموض الدور يضع الفرد في موقف صراع يؤدي الى زيادة الضغوط التي يشعر بها.

وقد كشفت دراسات اخرى عن وجود علاقة عكسية بين عبء العمل والالتزام التنظيمي، حيث ان شعور الفرد بزيادة عبء الدور يؤدي الى انخفاض درجة الالتزام التنظيمي ، اما بالنسبة لخصائص الوظيفة المرتبطة بادوار العمال، حيث اشارت بعض الدراسات الى العلاقة بين نطاق الوظيفة والالتزام، اذ كلما زاد نطاق الوظيفة ادى الى زيادة التحدي المرتبط بها، فيؤدي الى زيادة الالتزام التنظيمي.

#### 4-8 طرق قياس الالتزام التنظيمي:

لقد طور بعض المهتمين بدراسة الالتزام وتحليله عددا من المقاييس بهدف قياس مستويات التزام الفرد بالمنظمة، وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها وحيث يوجد عدد كبير من المقاييس للالتزام التنظيمي يصعب استعراضها جميعا سوف نذكر بعضا منها وهي:

<sup>1</sup> - الالتزام التنظيمي [ على الخط المباشر ] . تاريخ الزيارة . 24- 01 - 2018 . متاح على الرابط التالي : <https://hrdiscussion.com....>

- 1- **مقياس تونتن:** وقد احتوى المقياس على 8 فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي، كما تضمن المقياس 7 فقرات اخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني.
- 2- **مقياس بورتز وزملائه:** وقد اطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي، يتكون المقياس من 15 فقرة تستهدف قياس درجة التزام الافراد بالمنظمة واستعان بمقياس ليكون السباعي لتحديد درجة الاستجابة.
- 3- **مقياس مارش ومافري:** حيث قدما مقياس للالتزام مدى الحياة ويتكون من 4 فقرات وقد استخدم كاداة لقياس ادراك الفرد لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة او تعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل، واخيرا ابراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.
- 4- **مقياس جورج وزملائه:** وهو محاولة لقياس الالتزام التنظيمي من خلال 6 فقرات.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - البقي، سعد تراحيب غنام. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين بجوتزات منطقة مكة المكرمة: رسالة مكملة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، 2012.ص.23.

## 9- دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في كلية الانسانية والاجتماعية:

تعتبر الثقافة التنظيمية من العناصر الاساسية الواجب توافرها في المؤسسات والمنظمات المعاصرة، لذلك لا بد من فهم عناصرها وابعادها وخصائصها خاصة للقادة والمدراء في اي منظمة، كونها الوسط البيئي الذي تتواجد فيه المؤسسات والمنظمات؛ حيث ان الثقافة التنظيمية تعبر عن كل ما اكتسبه العاملون في المنظمة من سلوكيات وعادات وقيم ومهارات واتجاهات تقنية قبل ان يعملوا في المنظمة، وتؤثر الثقافة التنظيمية على العديد من المتغيرات منها الالتزام التنظيمي، فالثقافة البيروقراطية هي تلك الثقافة التي تركز على مبادئ البيروقراطية والهيكل التنظيمي والالتزام الصارم بذلك في مختلف المستويات التنظيمية، حيث ان الثقافة البيروقراطية تتميز بتحديد حقوق وواجبات العمال بشكل واضح، وتحديد حدود السلطة و اجراءات محددة لاختيار العاملين لا يمكن تجاوزها، وضرورة مراعاة القواعد والاجراءات الرسمية، تعمل على زيادة ارتباط العاملين بالمنظمة، ويكون العمل في المنظمة التي تتميز بهذا النمط من الثقافة على درجة عالية من التنظيم والتنسيق، وبالتالي فان درجة ارتباط العاملين وانخفاض نسبة دوران العمل مؤشرات ايجابية تدل على وجود درجة من الالتزام التنظيمي في هذا النمط من الثقافة. في حين يرى vries et miller ان هذه الثقافة تركز على الابعاد السلبية والروتينية و التمسك بالتعليمات، وتتميز بانعدام الثقة بين المرؤوسين....، ويسود المظمة التي تتبع هذا النمط من الثقافة جو من الشك وعدم الانغماس في العمل<sup>1</sup> وبالتالي تكون مناسبة للإدارة لكن بالنسبة للالتزام التنظيمي المكتبي فهي غير ايجابية لانها لا تنتج جو صحي بين المكتبيين لانعدام علاقة الثقة بين الزملاء و بالتالي عدم القدرة على العمل ضمن فريق وهو اساس العمل في المكتبات الحديثة التي تنتهج اسلوب ادارة المعرفة والادارة بالاهداف، ويمكن القول ان النمط السائد من الثقافة لا يناسب العمل في المكتبات عامة والجامعية والمدارس الحديثة في الادارة وهو التشارك والعمل في المكتبات عامة والجامعية والمدارس الحديثة في الادارة وهو التشارك والعمل ضمن الفريق فضلا عن غياب البداع والابتكار وميزة التنشيط خارج اطار الوظائف الفردية ووظائف الجمهور كما ان المكتبي يكون منقاد وفاقد لحرية عند ممارسته عمله ينتج من خلال: انقياده للتعليمات التي

<sup>1</sup> - د. هند: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية. الوافي امال. قواسمية لبنى. مقال غير منشور.

تؤدي عدم النغماس في مهامه، وتقوم الثقافة الابداعية بتوفير تنظيمي يشجع الابداع والمخاطرة لدى العاملين والتحدي وتوفير جو من الشفافية وبالتالي الحصول على الولاء وتقوية الشعور بالالتزام لدى العاملين في المنظمة، فان النمو والدافعية والابداع والتنوع هي عوامل محفزة في المؤسسات الوثائقية وتزيد من الرضى الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الالتزام التنظيمي للعامل بتزكية احساسه بانتماء بمؤسسته بمختلف انواعها سواء خدماتية اوربحية، وبالتالي الاقبال على تعدد وظائف وخدمات نوعية. كالتزام وليس اجبار، والعمل على تنميته المهنية والتعليم المستمر والذاتي لتحقيق ذاته الابداعية والبحثية وتحسين جودة ما يقدمه للمستفيد بحثا عن ارضاءه ورفع مستوى المؤسسة الوثائقية(مكتبة عامة او جامعية او اخرى). وتحسين صورتها وسمعتها وتوسيع مصداقيتها في المجتمع وبين المؤسسات الاخرى المماثلة على ابعد نطاق، ومنها يعتبر هذا النمط هو احسن الانماط الذي يجب ان يسود في المكتبات على اختلاف انواعها والتي تحقق الالتزام التنظيمي الايجابي بعيدا عن التعسف والبيروقراطية، وتعيد حرية المكتبي او اخصائي المعلومات في اقامة مبادرات داخل المكتبة كالانشطة الثقافية او التشارك والتشابك مع المكتبات الاخرى وتبادل الخبرات فيها وفرض القيمة المضافة للمكتبة ودورها داخل المحيط التعليمي او الثقافي او الاجتماعي وحتى الدور السياسي للمكتبة.<sup>21</sup>

هناك نمط اخر يمكن القول انه ينفذ في المكتبات على اختلاف احجامها وانواعها، هو نمط او ثقافة المهمة والذي يشجع على تقوية الالتزام بروح الفريق و الجماعة والعمل داخل مصالح دون حواجز او جدران يمكن القول انه: النمط المنتهج في المؤسسات بمختلف انواعها بالدول المتقدمة، وهو النمط الذي يعزز الشعور بالانتماء والرغبة في الاستمرار في العمل والالتزام دون حاجة الى رقابة صارمة، وقد يكون محفز قوي للرقابة الذاتية والاعتماد على الضمير والاخلاق المهنية في ممارسة النشطة والوظائف داخل المكتبة على اختلاف المهام ويزيد من الوساطة بين المكتبي والمستفيد لتلبية الحاجة المعلوماتية سواء من خلال الخدمة المقدمة او من خلال الحوار بينهما لضبط هذه الحاجة، وقد يكون احسن اسلوب في المكتبات التي يسودها هذا النمط وهو النظام المفتوح مع رقابة مستمرة (كاميرات رقابة، انظمة رقابة وتشفير.....الخ). الذي يحقق الالتزام للمكتبي او اخصائي المعلومات او المستفيد على حد سواء وبالتالي الحصول على مكتبة ايجابية

وسلوك متطور للمهني داخل المكتبة. اما ثقافة الدور التي تعتمدها المؤسسات الاقتصادية و التي تنتهج اساليب ادارية تقليدية يتراوح مفهوم تطبيقها بين الايجابية والسلبية حيث تكمن ايجابياتها ومميزاتها في اعتماد على توظيف دقيق للمهام، والتقييم الدائم للمهنيين في مختلف المؤسسات وحتى الخدماتية منها(المكتبات على اختلاف انواعها) لكن مايؤثر هو اعتماد على فرض السلطة وكثرة الاجراءات المعتمدة ومحدودية المبادرة لدى المهني او المكتبي او اخصائي المعلومات وهي النقطة التي لاتنفع في خلق هوية الانتماء بين المكتبي ومؤسسته في المكتبات الحديثة وذلك بقيمه بانشطة وابداعات داخل المكتبة وخارجها ليرتبط بمحيطها وجمهورها الداخلي مما يقلل من الالتزام التنظيمي كنوع من التمرد على الروتين وتقيد الحريات وفرض الكثير من السلطة او هذا مايجعل المكتبة مؤسسة على عكس المؤسسات الاخرى التقليدية التي قد يوافقها هذا النمط، وبالتالي: يمكن الدمج بين النمط الابداعي وثقافة المهمة وايجابية توصيف المهام في ثقافة الدور من اجل الوصول الى التزام تنظيمي يوافق المؤسسات الخدماتية التي هي المكتبات على اختلاف انواعها وخاصة منها الجامعية لتفرض مكانتها في البحث العلمي والتعليم الايجابي والمستمر اي داخل المحيط الاكاديمي، وبالتالي الوصول الى:

- **تزويد العاملين بالمكتبة بالاحساس بالهوية:** بمعنى التعرف على الافكار والقيم التي تسود في المكتبة كلما قوي ارتباط العاملين فيها.<sup>1</sup>

- **ارتباط العاملين برسالة المكتبة:** وذلك من خلال شعور العاملين بانهم جزء حيوي منها وذلك يقوي ايمانهم بالمكتبة نحو تحقيق الاهداف المرجوة.

- **تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة:** بحيث تساعد في فهم وتفسير سلوك الافراد وسيكولوجياتهم والقيم التي يؤمنون بها، كاهمية الوقت، السلوك المنظم، المثابرة والرغبة في الانجاز، كلها سمات ضرورية في النجاح، كما تساعد المكتبة على تحليل تصرفات العمال والتنبؤ بهذا، السلوك والتحكم فيه.

ويتمثل تاثير الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية في العوامل الاتية:

<sup>1</sup> - قتال، لبنى. دور الثقافة التنظيمية في تفعيل ادارة المعرفة في المكتبات الجامعية من وجهة نظر العاملين فيها. مرجع سابق. ص.

**1- تحديد وتدعيم التوجهات:** بمعنى تساعد على الاداء الافضل وان تكون هذه الثقافة نادرة غير قابلة للتقليد، الفاعلية تتطلب تحقيق التوافق والمؤامة بين ثقافتها وبيئتها والتقنية التي تستخدمها، فمن ناحية تكون متوافقة مع الاهداف فتصبح قوة ايجابية وقد تكون غير متوافقة فيكون مصيرها الفشل.

**2- تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية:** بمعنى ان الثقافة التنظيمية تعزز وتقوي الثبات في سلوك الافراد وتحدد ماهو السلوك المطلوب وهذا مايؤدي الى نوع من الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة القوية على سلوك الافراد ونتيجة لذلك نقل الحاجة الى الوسائل الهيكلية الرقابية ونتيجة لذلك يقل اهتمام الادارة بوضع النظمة والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الافراد.<sup>1</sup>

**3- المرونة والقدرة على التكيف:** تعمل الثقافة التنظيمية على التكيف مع البيئة الخارجية والحالات الطارئة، ويمكن تحديد مجموعة من الوسائل تعمل على تحقيق المرونة وهي:

\* توضيح المكتبة لقيمتها، مفاهيمها للافراد العاملين بها.

\* الاستعانة بمتخصصين خارج المكتبة والاستعانة بهم في اقتراح الاساليب والادوات التي تحقق الاتصال مع بيئة المكتبة الجامعية.

**4- الانضباط والالتزام:** الثقافة التنظيمية تولد الانضباط والالتزام فيكونون مستعدين اوغير مستعدين للالتزام باهداف المكتبة الجامعية والحالة من الرضا او عدم الرضا، ويمكن ان تؤدي الثقافة التنظيمية الى دعم استعداد الافراد لاعداد قدر كبير من الالتزام والولاء للمكتبة الجامعية، اي ان الثقافة التنظيمية القوية والكثيفة يمكن ان تكون مؤشرا قويا تحفز السلوك التنظيمي الذي يساهم في نجاح المكتبة في تقديم خدماتها، وتستطيع الثقافة التنظيمية قيادتها الى النجاح في الاجل الطويل.

وبالتالي يمكن الوصول الى الالتزام التنظيمي الذي يغير من سلوك المكتبي او اخصائي المعلومات داخل المكتبة ويغير من دور القيادي الرقابي التعسفي الى قيادة المبادرات والابداعات

والابتكارات والحوافز والتكريمات وصولاً إلى تحقيق الرضى الوظيفي وتحسين الخدمة وصورة المكتبة واسلوب الادارة. وبالتالي نرى ان نخلق علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي يجب اتحاد الاطراف الثلاثة في المكتبة هي القيادة الادارية الايجابية والمكتبي او اخصائي المعلومات المبدع والمستفيد المنضبط بالسلوك التنظيمي ويترتب عن ذلك مكتبة ايجابية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - قتال، لبنى. مرجع سابق. ص. 43.

### خلاصة الفصل:

نستنتج مما سبق ان مفهوم الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الادارية والسلوكية العلاقة بانها تدفع الفرد لبذل الجهود الكبيرة والتي يقوم بها عن حب ورغبة ورضا فتصبح قيمها قيمه واهدافها اهدافه، فيشعر بالمسؤولية تجاهها ويندمج فيها ويحب البقاء فيها. وبناءا على ذلك يمكن القول ان الالتزام التنظيمي هو احد الركائز الساسية التي تقوم عليها المنظمات، فهو يعتبر عنصر مؤثر في نجاح او فشل المنظمات، اذ ان نجاحه بمؤسساتنا مرهون بكفاءة موظفيها والتزامهم.

**تمهيد:**

تعتبر الدراسة الميدانية عنصراً أساسياً في إعداد البحوث فهي المفتاح لباب المعرفة، بما يحيط للإنسان من ظواهر طبيعية وبشرية وهذا من خلال ما يمكن التوصل إليه من نتائج ذات قيمة علمية وعملية تعكس وتفسر الواقع المدروس وهذا عن طريق إتباع المنهج الملائم للظاهرة المدروسة، وعن طريق جمع البيانات الدقيقة باعتماد وتبني انسب الأدوات والأساليب المنهجية، من خلال هذا الفصل سوف نتطرق إلى إجراءات الدراسة الميدانية المتبعة في البحث للتعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية، وهذا انطلاقاً من البيانات المستقاة من الدراسة الميدانية المعتمدة على استمارة الاستبانة كوسيلة وأداة أساسية لجمع المعطيات وتحليل البيانات.

**5-التعريف بمكان الدراسة الميدانية:****5-1-التعريف بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:**

تقع مكتبة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية خارج الكلية حيث تتوسط كل من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و بيت الشباب، حيث تم الانتقال إلى المقر الجديد في الأشهر الأخيرة من سنة 2016. وهي مبنى تابع لوزارة الثقافة استخدمته جامعة العربي التبسي بداية من العام الدراسي 2016/2017 لضيق المبنى القديم وعدم استيعابه للعدد المتزايد للمستفيدين.

وتتكون المكتبة من:

الطابق الأرضي: يوجد به

✓ بنك الإعارة الخارجية.

✓ قاعة مخصصة للأطروحات والمذكرات.

✓ قاعة الدكتوراه.

الطابق الأول: يوجد به

✓ بنك الإعارة الداخلية لقسم العلوم الاجتماعية.

✓ قاعة مطالعة مخصصة لقسم العلوم الاجتماعية.

✓ بنك الإعارة الداخلية لقسم العلوم الإنسانية.

✓ قاعة المطالعة لقسم لعلوم الإنسانية.

✓ إدارة المكتبة وتتكون من:

✚ مكتب مدير المكتبة

✚ مكتب رئيس مصلحة البحث والتوجيه البيبليوغرافي.

✚ مكتب رئيس مصلحة تسيير الرصيد الوثائقي.

الطابق الثاني:

غير مستغل (تم إغلاقه).

## 5-2- إجراءات الدراسة الميدانية:

5-2-1 حدود الدراسة الميدانية: إن الجانب الميداني للدراسة تتوفر فيه حدود جغرافية وبشرية وزمنية ،

وهي عناصر أساسية تتحكم في موضوع الدراسة سنوضحها كالآتي:

- الحدود الجغرافية: تقتصر الدراسة على مكتبات كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- الحدود البشرية: تتمثل في جميع المكتبيين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية (نكور وإناث) على اختلاف خبراتهم.

• الحدود الزمنية: لقد تم جمع بيانات هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي من السنة الجامعية

2018/2017.

#### 5-2-2 منهج الدراسة الميدانية:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي المعتمد على التحليل حيث يعتبر من أكثر المناهج مواءمة للواقع الاجتماعي.

#### 5-2-3 عينة الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المسح الشامل لكل العاملين في المكتبة الدائمين وغير الدائمين في علم المكتبات وعددهم الإجمالي يقدر بـ "16" عاملاً وعليه تم توزيع "16" استمارة استبانة وتم استرجاعها بأكملها نظراً لتواجد العمال داخل المكتبة.

#### 5-2-4 أدوات جمع البيانات:

لجا الباحث لمعالجة الجوانب التحليلية للدراسة إلى جمع البيانات بالاعتماد على وسيلة أساسية لجمعها حيث استخدم استمارة الاستبانة وسنحاول توضيح ذلك من خلال مايلي:

#### 5-2-4-1 استمارة الاستبانة:

وقد قمنا بتصميم الاستبيان وفق طرحنا لإشكالية موضوع البحث بطرح 24 سؤالاً، ولقد اعتمدنا خلال صياغتنا لهذه الأسئلة على أسئلة بشكل مغلق ونصف مفتوح مع الاعتماد على سؤال واحد مفتوح، ويجب أن تكون الاستمارة شاملة لجميع مجالات الموضوع وفرضيات الدراسة، وتتكون هذه الاستمارة من المحاور الأساسية التالية:

### ■ البيانات الشخصية:

تضمنت البيانات الشخصية مؤشر التخصص بغرض توظيفه في تحليل بيانات الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة.

- المحور الأول: الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- المحور الثاني: الالتزام التنظيمي بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

### 5-3 تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

تمركزت أسئلة الاستبانة حول محورين أساسيين بما يخدم فرضيات الدراسة، يأتي استعراض هذه المحاور والأسئلة المتضمنة به وتحليلها فيما يلي:

### 5-3-1 تحليل البيانات الشخصية لمجتمع الدراسة الميدانية:

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
31,25%	05	شهادة الدراسات التطبيقية
43,75%	07	شهادة ليسانس
25%	04	شهادة الماستر
100%	16	المجموع

### جدول رقم "01": المؤهل العلمي لدى مجتمع الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم "01" أن نسبة 43,75% من مجتمع الدراسة المتحصلين على شهادة

ليسانس في تخصصات مختلفة، وهذا لأن التوظيف على مستوى مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

في أغلب الأحيان يتطلب وجود المؤهل العلمي، ونجد أيضا نسبة 31,25% من حاملي شهادات

الدراسات التطبيقية، وتعتبر منتشرة في مختلف المكتبات الجامعية، كما تمثل 25% من المتصلين على شهادة الماجستير في مختلف التخصصات، وهذا يدل على أن المكتبة تعاني من نقص في عدد الموظفين المتخصصين.

استنتاجات البيانات الشخصية:

تمثلت الاستنتاجات المسجلة في:

- 43,75% من عينة الدراسة المتصلين على شهادة ليسانس في مختلف التخصصات.

- 31,25% من عينة الدراسة حاملي لشهادات الدراسات التطبيقية.

- 25% من عينة الدراسة حاملي شهادة الماجستير في مختلف التخصصات.

5-3-2 تحليل المحور الأول: الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:

س1/ ماذا يمثل لك مفهوم الثقافة التنظيمية؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27,27%	06	مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم المشتركة في المكتبة
45,45%	10	أسلوب التعامل مع المتغيرات واتخاذ القرارات
13,63%	03	الثقافة الاجتماعية
13,63%	03	لم يسبق لك التعرف عليه
00,00%	00	مفهوم آخر حدده
100%	22	المجموع

جدول رقم "02": مفهوم الثقافة التنظيمية بالنسبة لمجتمع الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول رقم "02" الذي يخص مفهوم الثقافة التنظيمية المتمثل لدى مجتمع الدراسة أن

نسبة 45,45% أن مفهوم الثقافة التنظيمية هو أسلوب التعامل مع المتغيرات واتخاذ القرارات، وهذا راجع

إلى إدراك العاملين لهذا المصطلح باعتبارهم متخصصين في علم المكتبات، أما نسبة 27,27% ترى أن مفهوم الثقافة التنظيمية هو مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم المشتركة في المكتبة، بينما ترى نسبة 13,63% من مجتمع الدراسة أنها ثقافة اجتماعية، وهذا راجع إلى المبادئ والعلاقات الموجودة داخل وخارج المكتبة، بينما يتبين أن نسبة 13,63% من مجتمع الدراسة لم يسبق لهم التعرف عليه وهذا راجع لقلة اهتمامهم.

س2/ كيف تتم ممارسة الثقافة التنظيمية من خلال مكتبكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
21,73%	05	المبادرة الفردية
21,73%	05	التقيد بالانتظام في السلوك
47,82%	11	التوجه نحو فرق العمل(العمل التشاركي)
08,69%	02	قيادة أوامر وتوجهات العاملين
00,00%	00	أخرى انكرها
100%	23	المجموع

جدول رقم "03": ممارسة الثقافة التنظيمية بالنسبة لمجتمع الدراسة.

يبين لنا الجدول رقم "03" ممارسة الثقافة التنظيمية بنسبة 47,82% من مجتمع الدراسة ترى أن التوجه نحو فرق العمل(العمل التشاركي) من أهم ممارسات الثقافة التنظيمية، وهذا راجع إلى الثقة المتبادلة بين العمال وإدراكهم مدى أهمية التعامل ضمن فرق العمل، بينما نسبة 21,37% من مجتمع الدراسة يوضحون أن ما يميز الثقافة التنظيمية هو المبادرة الفردية التي هي من ممارسات الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهذا راجع إلى درجة روح المسؤولية لدى العاملين بالمكتبة، كما أنهم يدركون ما يميز الثقافة التنظيمية هو التقيد بالانتظام في السلوك، وهذا راجع إلى أن العاملين في

المكتبة يتعاملون مع بعضهم البعض على أساس الاحترام والتقدير، تليها نسبة 08,69% من مجتمع الدراسة يرون أن قيادة أوامر وتوجهات العاملين تمثلت في العمل المنسق وتوصيف المهام الذي يؤدي إلى ثقافة الدور وفق منهجية منظمة من أجل سير العمل في المكتبة، وهذا راجع إلى المعارف المتكونة لدى العاملين حول موضوع الثقافة التنظيمية.

### س/3 ما آثار ممارسة الثقافة التنظيمية في المكتبة؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
17,24%	05	المساواة بين العاملين
17,24%	05	الاهتمام بإدارة الوقت
41,37%	12	أفكار مشتركة حول انجاز العمل
24,23%	07	مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات
100%	29	المجموع

### جدول رقم "04": آثار ممارسة الثقافة التنظيمية لدى مجتمع الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك تنوع في ممارسات الثقافة التنظيمية، حيث أن نسبة 41,37% من مجتمع الدراسة تبين أن الثقافة التنظيمية تشكل من أفكار مشتركة حول انجاز العمل، وهذا يؤكد وجود أفكار مشتركة بين العاملين في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أثناء تقديم الخدمات للمستفيدين من المكتبة، كذلك نجد نسبة 24,13% من مجتمع الدراسة تمثل مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات، وهذا يرجع إلى مبدأ تجسيد العلاقات من أجل نسيج اجتماعي متزايد في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتليها نسبة 17,24% للمساواة بين العاملين، وهذا ربما يعود إلى وجود الاعتبارات الشخصية كأساس للتعامل، وكذلك نجد نفس نسبة 17,24% من مجتمع الدراسة يدل أن الاهتمام بإدارة الوقت من أهم الركائز التي تشكل الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

س4/ ما هو نمط الثقافة التنظيمية السائد في مكتبتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
13.51%	05	ثقافة بيروقراطية (تركز على إتباع القوانين)
10.81%	04	ثقافة إبداعية (الانجاز والمخاطرة)
40.54%	15	ثقافة داعمة (التعاون)
10.81%	04	ثقافة العمليات (تركز على طريقة انجاز العمل)
16.21%	06	ثقافة المهمة (تحقيق الأهداف)
8.10%	03	ثقافة الدور (تركز على نوع التخصص الوظيفي)
100%	37	المجموع

جدول رقم "05": أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن النمط السائد في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هو نمط الثقافة الداعمة (التعاون) بنسبة 40,54%، وهذا يدل على وجود عمل جماعي مشترك بين العاملين، وتليه الثقافة المهمة (تحقيق الأهداف) بنسبة 16,21%، وهذا يبين أن مجتمع الدراسة لديهم غاية تحقيق الأهداف وانجاز العمل من أجل نتائج أفضل، وتليها في المرتبة الثالثة نمط الثقافة البيروقراطية بنسبة 13,51%، وهذا يدل على أن مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هي مؤسسة ليست صارمة بشكل كافي في قوانينها وأنظمتها وتكاد تنعدم في تطبيق القوانين، أما بالنسبة للثقافة الإبداعية بنسبة اقل من 10,81%، وهذا دليل على أن المكتبة لا تعطي درجة كبيرة من الحرية للعاملين في اختيار طريقة أداء عملهم بالمكتبة، وتؤكد أيضا ثقافة العمليات بنسبة 10,81% أن مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لم تتخذ هذه الثقافة بنسبة كبيرة لانجاز أعمالها، مما يجعل العامل لا يهتم بالتفاصيل في عمله، أما ثقافة

الدور بنسبة 10،10%، وهذا راجع إلى قلة وجود عمال متخصصين في المكتبة وبذلك قلة توفير الأمن الوظيفي.

س5/ فيما تتمثل أهمية الثقافة التنظيمية بمكتبتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
10،71%	03	كونها توجه سلوكيات الأفراد في المكتبة الجامعية
39،28%	11	محاولة مواكبة التطورات التكنولوجية
17،85%	05	تزيد من القيمة الاستثمارية للمعلومات بالمكتبة الجامعية
32،14%	09	تعكس صورة المكتبة
100%	28	المجموع

جدول رقم "06": أهمية الثقافة التنظيمية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أهمية الثقافة التنظيمية تكمن في محاولة مواكبة التطورات التكنولوجية بنسبة 39،14%، وهذا راجع إلى مرونة القيم في المكتبة، فكلما كانت مرنة كانت قادرة على التغيير إلى الأفضل، والعكس كلما كانت مرنة كانت نسبة التطوير اقل، في حين تليها نسبة 32،14% أنها تعكس صورة المكتبة، وهذا راجع إلى مجموعة التغييرات والابتكارات من قبل الموظفين سعياً منهم نحو تطوير المكتبة، أما نسبة 17،85% من مجتمع الدراسة يرون أن أهمية الثقافة التنظيمية تزيد من القيمة الاستثمارية للمعلومات بالمكتبة. وهذا راجع إلى أن الثقافة التنظيمية ذات قيمة لدى العاملين بالمكتبة، والنسبة 10،71% توجه سلوك الأفراد، وهذا يعود إلى الإطار التنظيمي الموحد الذي يحتوي على القيم والقواعد التي تحدد سلوك العاملين المتوقع منهم داخل المكتبة.

س6/ هل هناك وظائف تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبتكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	14	%87,50
لا	02	%12,50
المجموع	16	%100

جدول رقم "07": الوظائف التي تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

من خلال الجدول رقم "07" أعلاه تبين أن نسبة %87,50 من مجتمع الدراسة قد اجمعوا على وجود وظائف للثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهذا يدل على أن المكتبة تعتمد على وجود علاقة تنظيمية دائمة لها بشكل كبير، وهم هذه الوظائف التي تفرضها الثقافة التنظيمية هي كما هو موضح في الجدول الموالي:

- إذا كانت إجابتك بنعم ماهي الوظيفة الرئيسية التي تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبتكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد	06	%24
التكيف مع البيئة الخارجية	03	%12
تمكنهم من إيجاد الالتزام الجماعي	04	%16
تعزيز التنسيق بين أعضاء المكتبة	12	%48
أخرى حددها	00	%00
المجموع	25	%100

جدول رقم "08": الوظيفة الرئيسية التي تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية

والاجتماعية.

- تعزيز التنسيق بين أعضاء المكتبة.

- تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد.
- تمكنهم من إيجاد الالتزام الجماعي.
- التكيف مع البيئة الخارجية.
- إذا كانت إجابتك ب"لا" ما هو السبب في ذلك؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33,33%	02	قلة الاهتمام من قبل العاملين
66,66%	04	قلة وجود التنسيق بين أعضاء المكتبة
00,00%	00	أخرى حددها
100%	06	المجموع

جدول رقم "09": عوائق وجود وظائف للثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية

#### والاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66,66% من مجتمع الدراسة تؤكد أن قلة التنسيق بين أعضاء المكتبة هو السبب في عدم وجود وظائف للثقافة التنظيمية داخل مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ويعود لعدة أسباب فالبيئة الاجتماعية للمكتبة، يليه السبب الثاني هو قلة الاهتمام من قبل العاملين بنسبة 33,33%، وهذا راجع لعدم اهتمام العاملين بأهمية تطوير المكتبة ودفعاً نحو الأفضل.

س7/ كيف يتم الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27,77%	05	القدرة على التكيف
44,44%	08	فلسفة العمل الجماعي
27,77%	05	القدرة على الابتكار
00,00%	00	أخرى انكرها
100%	18	المجموع

جدول رقم "10": الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة بالمكتبة.

يتم الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة في المكتبة محل الدراسة من خلال:

- فلسفة العمل الجماعي.
- القدرة على التكيف.
- القدرة على الابتكار، حسب ما تقره نتائج الجدول السابق (رقم 09).

س8/ على ماذا يساعد وجود ثقافة متميزة في مكتبكم (حسب رأيك)؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
10,81%	04	الولاء التنظيمي
18,91%	07	تأسيس إدارة علاقات
10,81%	05	التعرف على الأولويات الإدارية
13,51%	04	وجود ثقافات فرعية
21,62%	08	الاستقرار التنظيمي
8,10%	03	الحاجة إلى تغيير الخطط المستقبلية للمنظمة
16,21%	06	تحديد مجالات الاهتمام المشترك
100%	37	المجموع

جدول رقم "11": المساعدة على وجود ثقافة متميزة في المكتبة

تتمثل عناصر تواجد ثقافة تنظيمية متميزة داخل المكتبة في:

- الاستقرار التنظيمي.
- تأسيس إدارة علاقات.
- تحديد مجالات الاهتمام المشترك.
- التعرف على الأولويات الإدارية.
- وجود ثقافات فرعية.
- الولاء التنظيمي.

## 7-3- تحليل المحور الثاني: الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية

## والاجتماعية.

س9- ماذا يمثل لك مفهوم الالتزام التنظيمي؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظمته	03	%33.33
درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها	04	%44.44
لم يسبق لي التعرف عليه	01	%11.11
مفهوم اخر حدده	01	%11.11
المجموع	09	%100

## جدول رقم "12": يبين مفهوم الالتزام التنظيمي.

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 44.44% من مجتمع الدراسة تبين ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، ويمكن ارجاع ذلك الى الاعتقاد القوي وقبوله من جانب الفرد لتحقيق اهداف المنظمة وقيمها مع الرغبة القوية والارادة في بذل اكبر عطاء او جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها، والاستمرار في عضوية هذه المنظمة، كما توضح نسبة 33.33% ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظمته، ويمكن ارجاع ذلك الى درجة اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها، اما نسبة 11.11% توضح جهل اغلب العاملين لهذا المصطلح، كما ترى نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان هناك فرد قام بتحديد مفهوم للالتزام التنظيمي وهو كالتالي مدى تقبل الفرد للالتزام التنظيمي وفق قوانين تشاركية متفق عليها.

س10- هل تعد مشاركة العاملين من الاساسيات او المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي في مكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	%93.75
لا	01	%06.25
المجموع	16	%100

جدول رقم "13": يبين مشاركة العاملين من الاساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة.

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 93.75% من مجتمع الدراسة يؤكدون ان مشاركة العاملين من المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويمكن ارجاع ذلك الى تحقيق اعلى مستوى من الرضا لدوره الذي يقوم به في العمل، وذلك من خلال التشاور والاجتماعات والارشادات بين العاملين، ويمكن ايضا ارجاع ذلك الى اسباب شخصية، بالاضافة الى نوع العلاقة وكيفية التواصل لتبادل الخبرات المعرفية بين الجمهور الداخلي والمجتمع الخارجي للمكتبة.

س11- يتميز الالتزام التنظيمي بأنه حالة ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الالتزام التنظيمي يعبر استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة	09	28.12%
يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي	07	21.87%
الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها	06	18.75%
الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة	06	18.75%
يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة	04	12.50%
المجموع	32	100%

جدول رقم "14": يبين الالتزام التنظيمي وتجسده في ولاء العمال للمنظمة.

يتميز الالتزام التنظيمي بأنه حالة ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم من خلال:

- الالتزام التنظيمي يعبر استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة.

- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي .

- الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها.

- الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .

- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.

\* حسب اراء العينة والنتائج المتوصل اليها من خلال الجدول رقم 14 .

س12- فيما تتمثل مظاهر الالتزام التنظيمي في مكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية	08	%42.10
مجال الالتزام التنظيمي هو جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني	07	%36.84
الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة	04	%21.05
المجموع	19	%100

جدول رقم "15": يبين مظاهر الالتزام التنظيمي في المكتبة.

تبين معطيات الجدول ان نسبة 42.10% من مجتمع الدراسة يرون ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية ويمكن ارجاع ذلك للأفراد الملتزمين الذين سيكونون اطول بقاء في المنظمة واكثر عملا لتحقيق اهدافها وامالها المستقبلية، اما نسبة 36.84% من مجتمع الدراسة ترى بان مجال الالتزام التنظيمي يكمن في جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني، ويكمن ارجاع ذلك الى احساس الفرد بانه ملتزم بالاستمرار في المنظمة، ونظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه، كما ترى نسبة 21.05% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الافراد هدفا لهم في الحياة، حيث يمكن ارجاع ذلك اهمية الالتزام التنظيمي في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته بحيث تدفع بالمنظمة الى التقدم والبقاء وتحقيق اهدافها.

س13- ماهي الاسس المعتمدة لنجاح الافراد بالمكتبة وتحقيق اهدافها المستقبلية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
القيم المشتركة	08	%33.33
الوضوح في الاستراتيجية	05	%20.83
الاندماج الشخصي	11	%45.83
المجموع	24	%100

### جدول رقم "16" : يبين الاسس المعتمدة لنجاح الافراد بالمكتبة.

تبين معطيات الجدول ان اعلى نسبة هي 45.83% من مجتمع الدراسة يرون ان الاندماج الشخصي في بيئة العمل من الاسس اللازمة لنجاح وتحسين الخدمة المكتبية، ويمكن ارجاع ذلك الى التنسيق بين العاملين والاتصال بينهم وتحقيق الكفاءة التي تحسن من واجهة المكتبة، وتبين نسبة 33.33% من مجتمع الدراسة ان هناك قيم مشتركة بين العاملين داخل المكتبة، ويمكن ارجاع ذلك الى التفاهم بين العاملين والاتفاق في الاراء والتشاور فيما بينهم، بينما يرى نسبة 20.83% من مجتمع الدراسة الوضوح في الاستراتيجية، ويمكن ارجاع ذلك الى المساعدة الى حد ما في العمل والتخطيط للنهوض بالمكتبة ووضوح اهدافها وتطابقها بين المكتبيين لنجاح الاداء الوظيفي وتحسين الخدمة المكتبية. مع ضرورة التنمية المهنية للعاملين بالمكتبات والتعليم المستمر والذاتي كنوع من الاستثمار الايجابي في المورد البشري.

س14- يمكن ان يمر التزام الفرد بمراحل متتابعة من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أن يكون الفرد خاضعا للتدريب والأعداد والتجربة (التنمية المهنية)	10	%38.46
يحاول الفرد التاكيد على مفهوم الانجاز	03	%11.53
التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولانه وتنقوى علاقته بالتنظيم	07	%26.92
تحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها	06	%23.07
المجموع	026	%100

جدول رقم "17" : مراحل الالتزام التنظيمي.

\* يمر التزام الفرد بمراحل متتابعة من خلال:

- أن يكون الفرد خاضعا للتدريب والأعداد والتجربة (التنمية المهنية).
- التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتنقوى علاقته بالتنظيم.
- تحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها.
- يحاول الفرد التأكيد على مفهوم الانجاز.

س15- ماهي المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بمكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الخصائص أو السمات الشخصية	03	%11.11
السمات او الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد	06	%22.22
سمات او خصائص الهيكل التنظيمي	07	%25.92
الخبرات المرتبطة بالعمل	11	%40.74
المجموع	27	%100

جدول رقم "18" : يبين المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة.

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 40.74% من مجتمع الدراسة يرون ان الخبرات المرتبطة بالعمل من المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويرجع ذلك الى تقادم وجود الفرد في محيط العمل بحيث تزداد خبرته في اداء الاعمال ويكتسب الطرق والاساليب الجديدة للتعامل مع الزملاء والتابعين اضافة الى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة، علاوة على امكانية تحقيق بعض الامتيازات الوظيفية سواء كانت معنوية او مادية، فيما ترى نسبة 25.92% و 22.22% التي تمثلان عى التوالي سمات الهيكل التنظيمي والخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد، حيث يمكن

ارجاع ذلك الى حجم التنظيم واستقلال التنظيم، اما بالنسبة لخصائص الوظيفة المرتبطة بادوار العاملين، فقد اتجهت الاراء الى الاهتمام المنصب حول اي مدى يؤدي التباين او الاختلاف في متطلبات الوظيفة الى التأثير على التزام العاملين، اذ كلما زاد نطاق الوظيفة ادى الى زيادة التحدي المرتبط بالوظيفة، الامر الذي يؤدي الى زيادة الالتزام التنظيمي، كما تبين نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الخصائص او السمات الشخصية والتي تعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد وهي من المحددات الاساسية التي يمكن ان تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي، وذلك راجع الى وجود ارتباط ايجابي بين التقدم بالعمر والالتزام التنظيمي اي انه كلما تقدم الموظف في العمر ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه نتيجة لان كبار السن من الموظفين اكثر حرصا وظيفيا في العمل.

س16- ماهي العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
درجة التزام الافراد بالمكتبة	07	24.13%
ولانهم وإخلاصهم لها	03	10.34%
الولاء لها حتى إحالتهم على التقاعد	02	06.89%
استخدام المعرفة والمهارة	06	20.68%
العمل مع الزملاء بكفاءة عالية	11	37.93%
المجموع	29	100%

جدول رقم "19": يبين العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين

بالمكتبة.

تبين معطيات الجدول ان النسبة 37.93% من مجتمع الدراسة يرون ان العمل مع الزملاء بكفاءة عالية من العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام لديهم، ويمكن ارجاع ذلك انها انسب طريقة لطرح ارائهم واقتراحاتهم، وهذا مايسمح بتسهيل سبل العمل ويبيعث جو مريح بين الموظفين، وكذلك تساهم في تطوير العمل وتقدمه، كما تبين نسبة 24.13% و 20.68% من مجتمع الدراسة ان درجة التزام الفرد بالمكتبة،

وكذلك تحقيق نتائج ايجابية تزيد من فعالية المكتبة، كما تبين نسبة 10.34% و 06.89% من مجتمع الدراسة ان ولاء العاملين للمكتبة واخلاصهم لها وذلك حتى احالتهم على التقاعد، ويمكن ارجاع ذلك الى العمل بجد وكفاءة عالية وذلك بمراعاة الاداء الوظيفي واحترام شروط العمل والانضباط داخل المكتبة من اجل تحسين الخدمة المكتبية والولاء لها احالتهم على التقاعد والفائدة من ذلك هي مصداقية العمل.

### 5-3-3 تحليل المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في

#### المكتبات الجامعية.

س17/ الاهتمام بالثقافة التنظيمية في مكتبتكم يعد سببا مهما لنجاح الأفراد في العمل من خلال:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
27،27%	06	تزويد العاملين بالمكتبة بالإحساس بالهوية
90،40%	09	ارتباط العاملين برسالة المكتبة
81،31%	07	تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة
100%	22	المجموع

الجدول رقم "20": الاهتمام بالثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

نلاحظ من خلال الجدول رقم " " أن نسبة 90،40% تؤكد وجود ارتباط العاملين برسالة المكتبة، وذلك من خلال شعور العاملين بأنهم جزء حيوي منها وذلك يقوي إيمانهم لتحقيق أهدافها، أما نسبة 81،31% تبين تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة، وذلك راجع إلى تفسير سلوك الأفراد والقيم التي يؤمنون بها، كما تساعد المكتبة على تحليل تصرفات العاملين والتحكم فيه، ووضع قوانين داخلية وتبني موثيق اخلاقية تساعد على قيام مهنة المكتبات وشخصية المكتبي المتفاعل والفاعل، وان نسبة 27،27% تزود العاملين بالمكتبة والإحساس بالهوية، وذلك يعود إلى القوة ارتباط العاملين فيها، والتعرف على الأفكار والقيم التي تسود في المكتبة.

س18/ ماهي العوامل التي تجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبتكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
20%	05	تحديد وتدعيم التوجهات
16%	04	تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية
28%	07	المرونة والقدرة على التكيف
36%	09	الانضباط والالتزام
00%	00	أخرى حددها
100%	25	المجموع

الجدول رقم "21": العوامل التي تجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على المكتبة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن العاملين يرون نسبة 36% الانضباط والالتزام هو العامل الذي يجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبهم، وذلك راجع إلى أن الثقافة التنظيمية تولد الالتزام والانضباط والولاء للمكتبة، في حين يرى مجتمع الدراسة أن نسبة 28% المرونة والقدرة على التكيف، وذلك يعود إلى توضيح المكتبة لقيمها والاستعانة بمتخصصين خارج المكتبة، وتليها نسبة 20% تحديد وتدعيم التوجهات، وذلك من خلال مساعدتها على أداء أفضل لتحقيق التوافق والموائمة بين ثقافتها، أما نسبة 16% ترى أن العامل الذي يجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبهم هو تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية، وذلك راجع إلى الرقابة الضمنية التي تحققها الثقافة القوية، لذلك يقلل اهتمام الإدارة بوضع النظم والتعليمات الرسمية لتوجيه سلوك الأفراد.

س19/ ماذا يميز الالتزام التنظيمي في مكتبكم؟

النسبة	التكرار	الاحتمالات
78,34%	08	الربط بين المكتبة والأفراد العاملين بها
39,17%	04	ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد
82,47%	11	يدفع بالمكتبة إلى التقدم والبقاء
00,10%	00	أخرى أذكرها
100%	23	المجموع

الجدول رقم "22": مميزات الالتزام التنظيمي في المكتبة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 82،47% من مجتمع الدراسة يرى أن ما يميز الالتزام التنظيمي في مكتبته انه يدفع بالمكتبة إلى التقدم والبقاء، وذلك راجع إلى الرغبة القوية والاستمرار في عضوية هذه المنظمة، أما نسبة 78،34% من مجتمع الدراسة يرى انه الربط بين المكتبة والأفراد العاملين بها، وذلك يعود إلى درجة تطابق الفرد مع منظمته والارتباط بها، ونسبة 39،17% من مجتمع الدراسة يرى انه ترجمة للرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد، وذلك من خلال رغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها.

س20/ يمكن تفعيل دور الثقافة التنظيمية في دعم التزام العاملين في مكتبكم من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
التقدير والاحترام بين زملاء العمل	11	94،28%
منح العاملين فرص لسماع شكواهم واقتراحاتهم وأرائهم	06	78،15%
مشاركتهم في اتخاذ القرارات	06	78،15%
التركيز على العمل والانجاز	04	52،10%
الشعور بالسعادة والرضا في البقاء بالعمل	07	42،18%
الرغبة بالعمل والاستمرار بالمكتبة	04	52،10%
المجموع	38	100%

الجدول رقم "23": تفعيل دور الثقافة التنظيمية في دعم التزام العاملين في المكتبة.

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 44،28% التقدير والاحترام بين زملاء العمل، وذلك من خلال التزام العاملين بعملهم ومشاركتهم للأراء فيما بينهم، ونسبة 42،18% الشعور بالسعادة والرضا في البقاء بالعمل، وذلك يعود إلى أن العاملين راضين عن عملهم داخل المكتبة والعمل على تحقيق مصالحها وأما نسبة 78،15% منح العاملين فرص لسماع شكواهم واقتراحاتهم وأرائهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، وذلك من خلال عملهم الجماعي داخل المكتبة وولائهم في انجاز الأعمال أما نسبة 52،10% التركيز على العمل والانجاز والرغبة بالعمل والاستمرار بالمكتبة، يعود هذا إلى عدم وجود عنصر المثابرة وحب العمل بكل جدية.

س21- هل توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	%100
لا	00	%00.00
المجموع	16	%100

### الجدول رقم "20" : يبين العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

تبين معطيات الجدول ان نسبة 100% من مجتمع الدراسة توضح انها توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ويمكن ارجاع ذلك الى حسن سير العمل وذلك عن طريق اكتساب مهارات وخبرات واقتراحات التي تساعدهم على القيام باعمالهم وبالتالي تحقق نجاح اي مكتبة.

\* اذا كانت اجابتك بنعم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على التزام العاملين بمكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دفعهم لتحقيق اعلى مستوى من الانجاز	10	%35.71
انجاز جميع المهام وعدم تاجيلها وعدم التهاون فيها	08	%28.57
تحمل العقوبات لجميع المخالفات لاوامر وتعليمات العمل	03	%10.71
التاثير على سلوك العاملين بالمكتبة	07	%25
اخرى حدها	00	%00.00
المجموع	28	%100

### جدول رقم "21" : يبين فيما يتمثل التاثير الايجابي للثقافة التنظيمية على التزام العاملين بالمكتبة.

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 35.71% من مجتمع الدراسة، توضح ان تحقيق اعلى مستوى من الانجاز لها اثر ايجابي بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ويمكن ارجاع ذلك ان المكتبة تعمل على تحقيق اهدافها من خلال اتصال العاملين مع بعضهم البعض، وذلك لتبادل معارفهم واراتهم حول انشاء اتصال فعال يخدم المكتبة ويحسن خدماتها، كما توضح نسبة 28.71% و 25% من مجتمع الدراسة حسب اراتهم ان انجاز جميع المهام وعدم تاجيلها وعدم التهاون فيها يحسن خدماتها وتؤثر على

سلوك العاملين بالمكتبة وذلك من خلال الضغوط النفسية والاجتماعية في محيط العمل والشعور بالتوتر ازاء الخدمة، وذلك راجع الى تقليص الجهد والتنسيق فيما بينهما، وكذلك التزام العاملين بالمواعيت الرسمية للعمل والاعمال المقدمة اليهم والالتزام بالتعليمات الادارية، كما توضح نسبة 10.71% من مجتمع الدراسة ان تحمل العقوبات لجميع المخالفات لاوامر وتعليمات العمل له تاثير على التزام العاملين وادائهم، ويمكن ارجاع ذلك الى غياب الرقابة من قبل الادارة وكذلك قلة الاهتمام من قبل العاملين.

### س22- هل الرقابة حسب رايك تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	100%
لا	00	00.00%
المجموع	16	100%

### جدول رقم "22" : يبين فيما تحقق الرقابة الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية.

تبين معطيات الجدول اعلاه ان نسبة 100% من مجتمع الدراسة توضح ان الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، ويمكن ارجاع ذلك الى العلاقات المتبادلة بين العامل والمشرف عليه، بالاضافة الى الحوار وتبادل الخبرات والمعارف بين المسؤول والعامل، واهتمام المسؤول بتحفيز العامل في زيادة فعالية الاتصال داخل المكتبة وتحسين العلاقة بينهما.

\* اذا انت اجبت بنعم اي نوع من الرقابة حسب رايك تختار؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
فرض العقوبات	03	09.67%
التكريمات	07	22.58%
الحوافز المادية	06	19.35%
الحوافز المعنوية	15	48.38%
المجموع	31	100%

**جدول رقم "23" : يبين نوع من الرقابة الذي يحقق الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية.**

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 48.38% من مجتمع الدراسة توضح ان الحوافز المادية نوع من الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية، ويمكن ارجاع ذلك الى التفاهم والتشاور والتحاو و تبادل الخبرات والمعارف بين المسؤول والعاملين وتوضح نسبة 22.58% و 19.35% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم التكريمات والحوافز المادية نوع من الرقابة تحققان الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية، وذلك راجع الى الاهتمام بالعاملين وادائهم الوظيفي وترقياتهم من قبل الادارة اما الحوافز المادية، ويمكن ارجاع ذلك ايضا الى وجود الحوافز النفسية والاجتماعية بين العاملين وسوء التفاهم بينهم اما نسبة 09.67% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم فهم يختارون فرض العقوبات كنوع من الرقابة، ويمكن ارجاع ذلك ان المكتبة تجمع مختلف الاصناف البشرية وايضا اختلاف طبيعتهم التفاعلية وينجم عن ذلك صراعات تعبر معرقلا لعملية الاتصال.

- اي الانماط من الثقافة التنظيمية يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية مع ترتيب الاحتمالات؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ثقافة بيروقراطية ( تركز على اتباع القوانين)	04	12.90%
ثقافة ابداعية (الانجاز والمخاطرة)	04	12.90%
ثقافة العمليات (تركز على طريقة انجاز العمل)	08	25.80%
ثقافة المهمة (تحقق الاهداف)	10	32.25%
ثقافة الدور (تركز على نوع التخصص الوظيفي)	05	16.12%
المجموع	31	100%

جدول رقم "24": يبين انماط الثقافة التنظيمية التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية.

تبين معطيات الجدول ان نسبة 32.25% من مجتمع الدراسة يرون ان نمط ثقافة المهمة من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وذلك راجع الى الشعور بالانتماء والرغبة في الاستمرار بالعمل والالتزام دون حاجة الى رقابة صارمة وكما انه يشجع على تقوية الالتزام بروح الفريق والجماعة والعمل داخل المكتبة دون حواجز، وتبين نسبة 25.80% من مجتمع الدراسة ان نمط ثقافة العمليات يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة وذلك راجع الى طريقة انجاز العمل وكما انها تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين وشعورهم بالولاء والانتماء للمكتبة اما نسبة 16.12% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان ثقافة الدور من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وذلك راجع الى الاعتماد الدقيق على التوظيف للمهام والتقييم الدائم للمهنيين في مختلف المؤسسات التوثيقية اما نسبة 12.90% و 12.90% من مجتمع الدراسة الحاضيتان بنفس النسبة يرون ان نمط الثقافة البيروقراطية ونمط الثقافة الابداعية من الانماط المتساهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويرجع ذلك الى الالتزام الصارم بحيث يتميز نمط الثقافة البيروقراطية بتحديد حقوق وواجبات العمال بشكل واضح

اما نمط الثقافة الابداعية يشجع على الابداع والمخاطرة لدى العاملين وتزيد من الرضى الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، كما يتبناه العاملين بالمكتبة محل الدراسة نظرا لاعتمادهم على الوظائف الروتينية والنظرة الطبقيّة للاجرة مقابل المهمة مما يؤدي الى قتل روح المبادرة والابداع بنشاطات تنقيفية ذات قيمة مضافة بالمكتبة.

س24- برايك ما هي سبل تطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية؟

تعددت اراء مجتمع الدراسة بمجموعة من الاقترحات لتطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تمثلت في:

- اشتراك الافراد والجماعات.

- توفير المناخ العام الذي يقبل التغيير.

- سبل علمية اولا مع الدعم التحفيزي العلمي والتكنولوجي الموافق لها.

- لاثقافة تنظيمية بدون التزام تنظيمي فكلاهما يكمل الاخر.

- تنمية قدرات الموظفين من خلال:

\* تحقيق الاهداف التي تاتي من خلال التشجيع، الرضا، الثقافة الابداعية.

\* تطوير المهارات الذاتية (التنمية البشرية).

- التطوير عن طريق النشاط الجماعي والعمل الفعال في اطار تشجيع العاملين على ارساء مبادئ الثقافة التنظيمية والالتزام بها.

- يجب انجاز او تحقيق مجال تشاركي تحت ضوابط ولوائح تنظم سيرورة العمل.



## 2- حدود الدراسة:

يعتبر تحديد مجالات الدراسة خطوة هامة في اي دراسة ميدانية تتلخص في الحدود المكانية، الحدود البشرية، الحدود الزمنية التي نوضحها على النحو التالي:

### 2-1- الحدود المكانية:

تقتصر الحدود المكانية على الحيز المكاني الذي خصص لاجراء دراستنا الميدانية حيث قمنا بهذه الدراسة في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة - تبسة.

### 2-2- الحدود الزمنية:

وهي المدة الزمنية التي يستغرقها الباحث في دراسة موضوع البحث وقد انطلقت دراستنا منذ الموافقة على الموضوع الى غاية توزيع استمارة الاستبانة، واسترجاعها وصولا الى كتابة المذكرة.

### 2-3- الحدود البشرية:

تتجلى الحدود البشرية في مجموعة المبحوثين الذين ستطبق عليهم ادوات البحث داخل المجال المكاني، وقد شملت الدراسة كافة العاملين في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية (ذكور و اناث) عينهم 16 على اختلاف خبراتهم وطبيعة اعمالهم في المكتبة.

## 3- منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة التاملية المقصودة نتيجة لتفكير منظم وسير طبيعي للعقل وهو بذلك البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول الى الحقيقة والطريقة المؤدية الى الكشف عن الحقيقة العلمية ويشمل مجموعة من الاجراءات التي يصفها الباحث من اجل بحثه، وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي المعتمد على التحليل من خلال تحليلنا لما جاءت به استمارة استبانة من اسئلة وكذا التعليق على الاجابات المختارة وايضا ابداء اراء فيها ويعود اختيار هذا المنهج كونه النسب لمثال هذه الدراسات ويقوم على تجميع المعلومات والبيانات اللازمة عن ظاهرة ما لوصف خصائصها ومميزاتها وتحليلها وصولا الى النتائج.

#### 4- مجتمع الدراسة:

استهدفت هذه الدراسة في كلية العلوم الانسانية والاجتماعية كل العاملين في المكتبة الدائمين وغير الدائمين في علم المكتبات، وعددهم الاجمالي يقدر ب16 عاملا، وعليه تم توزيع 16 استمارة استبانة، وتم استرجاعها باكملها نظرا لتواجد العمال داخل المكتبة.

#### 5- ادوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح اي بحث الى حد كبير على حسن استخدام الادوات المناسبة من اجل الحصول على المعلومات وبيانات حول المشكلة او الظاهرة المراد دراستها، وقد اعتمدنا دراستنا على استعمال اداة الاستبيان كونها الوسيلة الافضل في قياس الحقائق وتنقل الوقائع الحقيقية.

#### 6- الاستبيان:

وهي نموذج يضم مجموعة من اسئلة توجه الى الفرد من اجل الحصول على المعلومات حول موضوع ما او مشكلة او موقف<sup>1</sup>.

وإذا قمنا بتصميم الاستبيان وفق طرحنا الشكالية موضوع البحث فقمنا بطرح 24 سؤالا، وقد اعتمدنا خلال طرحنا لهذه الاسئلة على اسئلة مغلقة بهدف التحكم في موضوع الدراسة، اضافة الى سؤال مفتوح حيث تم تصميمه وفق الفرضيات الموضوعية مسبقا وذلك وفق 03 محاور.

المحور الاول: الثقافة التنظيمية في المكتبات الجامعية واشتمل على (08 اسئلة).

المحور الثاني: الالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية واشتمل على (08 اسئلة).

المحور الثالث: دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية واشتمل على (08 اسئلة).

<sup>1</sup> زرواتي، رشيد. تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية. قسنطينة: ديوان المطبوعات الجامعية، 2008. ص. 182.

### 7-3- تحليل المحور الثاني: الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

س9- ماذا يمثل لك مفهوم الالتزام التنظيمي؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظّمته	03	%33.33
درجة تطابق الفرد مع منظّمته وارتباطه بها	04	%44.44
لم يسبق لي التعرف عليه	01	%11.11
مفهوم اخر حدده	01	%11.11
المجموع	09	%100

#### جدول 12: يبين مفهوم الالتزام التنظيمي

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 44.44% من مجتمع الدراسة تبين ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع منظّمته وارتباطه بها، ويمكن ارجاع ذلك الى الاعتقاد القوي وقبوله من جانب الفرد لتحقيق اهداف المنظمة وقيمها مع الرغبة القوية والارادة في بذل اكبر عطاء او جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل بها، والاستمرار في عضوية هذه المنظمة، كما توضح نسبة 33.33% ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظّمته، ويمكن ارجاع ذلك الى درجة اندماجه بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها، اما نسبة 11.11% توضح جهل اغلب العاملين لهذا المصطلح، كما ترى نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان هناك فرد قام بتحديد مفهوم للالتزام التنظيمي.

س10- هل تعد المشاركة من العاملين من الاساسيات او المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي في مكتبتكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	15	%93.75
لا	01	%06.25
المجموع	16	%100

### جدول 13 : يبين مشاركة العاملين من الاساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة %93.75 من مجتمع الدراسة يؤكدون ان مشاركة العاملين من المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويمكن ارجاع ذلك الى تحقيق اعلى مستوى من الرضا لدوره الذي يقوم به في العمل، وذلك من خلال التشاور والاجتماعات والارشادات بين العاملين، اما نسبة %06.25 من مجتمع الدراسة يقولون(لا) تعد مشاركة العاملين من الاساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي في المكتبة، ويمكن ارجاع ذلك الى اسباب شخصية، بالاضافة الى صعوبة التعامل مع بعضهم البعض، وذلك من خلال الاراء والافكار المتبادلة بينهم، وكذلك الاختلاف في القدرات المعرفية بين العاملين.

س11- يتميز الالتزام التنظيمي بانه حالة ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظماتهم من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الالتزام التنظيمي يعبر استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المنظمة	09	28.12%
يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي	07	21.87%
الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها	06	18.75%
الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة	06	18.75%
يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة	04	12.50%
المجموع	32	100%

#### جدول 14: يبين الالتزام التنظيمي وتجسده في ولاء العمال للمنظمة

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 28.12% من مجتمع الدراسة يؤكدون ان الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، ويمكن ارجاع هذا للرغبة الشديدة في البقاء بها ومن ثم قبوله وايمانه باهدافها وقيمها، بالإضافة الى اتخاذ القرار الملائم في شأنها، اما نسبة 21.87% من مجتمع الدراسة يرون ان الالتزام التنظيمي يشير الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي، ويرجع ذلك الى تحقيق مصالح المنظمة، اما نسبة 18.75% و 18.75% الحاضيتان بنفس النسبة ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية وشعور داخلي يضغطان على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها، ويمكن ارجاع ذلك الى تحقيق اهدافها من خلال تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء، اما نسبة 12.50% يرون ان تأثير الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه او تركه للمنظمة، وربما يرجع ذلك الى توافق العاملين في ابداء ارائهم باساليب جيدة، وكذلك عدم وجود مشاكل بين العاملين وبالتالي البقاء فيها، اما ترك الفرد للمنظمة يمكن ارجاعه الى سوء التفاهم بين العاملين والاختلاف في الاراء وايضا قلة التشاور فيما بينهم وبالتالي الترك وعدم الاستمرار فيها.

س12- فيما تتمثل مظاهر الالتزام التنظيمي في مكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية	08	42.10%
مجال الالتزام التنظيمي هو جذب كلا من المديرين و علماء السلوك الإنساني	07	36.84%
الالتزام التنظيمي يمكن إن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة	04	21.05%
المجموع	19	100%

### جدول 15: يبين مظاهر الالتزام التنظيمي في المكتبة

تبين معطيات الجدول ان نسبة 42.10% من مجتمع الدراسة يرون ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية ويمكن ارجاع ذلك للأفراد الملتزمين الذين سيكونون اطول بقاء في المنظمة واكثر عملا لتحقيق اهدافها وامالها المستقبلية، اما نسبة 36.84% من مجتمع الدراسة ترى بان مجال الالتزام التنظيمي يكمن في جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الانساني، ويكمن ارجاع ذلك الى احساس الفرد بانه ملتزم بالاستمرار في المنظمة، ونظرا لما يمثله من كونه سلوكا مرغوبا فيه، كما ترى نسبة 21.05% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الافراد هدفا لهم في الحياة، حيث يمكن ارجاع ذلك اهمية الالتزام التنظيمي في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه منظمته بحيث تدفع بالمنظمة الى التقدم والبقاء وتحقيق اهدافها.

س13- ماهي الاسس المعتمدة لنجاح الافراد بالمكتبة وتحقيق اهدافها المستقبلية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
القيم المشتركة	08	%33.33
الوضوح في الاستراتيجية	05	%20.83
الاندماج الشخصي	11	%45.83
المجموع	24	%100

### جدول 16 : يبين الاسس المعتمدة لنجاح الافراد بالمكتبة

تبين معطيات الجدول ان اعلى نسبة هي 45.83% من مجتمع الدراسة يرون ان الاندماج الشخصي في بيئة العمل من الاسس اللازمة لنجاح وتحسين الخدمة المكتبية، ويمكن ارجاع ذلك الى التنسيق بين العاملين والاتصال بينهم وتحقيق الكفاءة التي تحسن من واجهة المكتبة، وتبين نسبة 33.33% من مجتمع الدراسة ان هناك قيم مشتركة بين العاملين داخل المكتبة، ويمكن ارجاع ذلك الى التفاهم بين العاملين والاتفاق في الاراء والتشاور فيما بينهم، بينما يرى نسبة 20.83% من مجتمع الدراسة الوضوح في الاستراتيجية، ويمكن ارجاع ذلك الى المساعدة الى حد ما في العمل والتخطيط للنهوض بالمكتبة ووضوح اهدافها وتطابقها بين المكتبيين لنجاح الاداء الوظيفي وتحسين الخدمة المكتبية.

س14- يمكن ان يمر التزام الفرد بمراحل متتابعة من خلال:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
أن يكون الفرد خاضعا للتدريب والأعداد والتجربة (التنمية المهنية)	10	38.46%
يحاول الفرد التأكيد على مفهوم الانجاز	03	11.53%
التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم	07	26.92%
تحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها	06	23.07%
المجموع	026	100%

### جدول 17 : مراحل الالتزام التنظيمي

تبين معطيات الجدول ان النسبة 38.46% من مجتمع الدراسة يرون ان يكون الفرد خاضعا للتدريب والاعداد والتجربة(التنمية المهنية)، ويمكن ارجاع ذلك الى اهتمام الفرد في هذه المرحلة الذي يكون منصبا على تامين قبوله على المنظمة ومحاولة التأقلم مع بيئة العمل، كما توضح نسبة 26.92% من مجتمع الدراسة ان التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم، وذلك يرجع الى الثقة بالتنظيم، وتبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى مالا نهاية بحيث تتقوى علاقته بالتنظيم والانتقال الى مرحلة النضج، وهناك نسبة 23.07% من مجتمع الدراسة يرون ان تحقيق اهداف المنظمة والنهوض بها من المراحل التي يمر بها التزام الفرد، ويمكن ارجاع ذلك الى مراعاة الفرد الذي يحرص على بذل جهد كبير لتحقيق نتائج ايجابية للمنظمة، كما ترى نسبة 11.53% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم ان الفرد يحاول التأكيد على مفهوم الانجاز، وذلك راجع الى شخصية الفرد وتخوفه من العجز، ويتبلور ذلك في وضوح الولاء للعمل والمنظمة.

س15- ماهي المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بمكتبكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
الخصائص أو السمات الشخصية	03	11.11%
السمات او الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد	06	22.22%
سمات او خصائص الهيكل التنظيمي	07	25.92%
الخبرات المرتبطة بالعمل	11	40.74%
المجموع	27	100%

### جدول 18 : يبين المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 40.74% من مجتمع الدراسة يرون ان الخبرات المرتبطة بالعمل من المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويرجع ذلك الى تقادم وجود الفرد في محيط العمل بحيث تزداد خبرته في اداء الاعمال ويكتسب الطرق والاساليب الجديدة للتعامل مع الزملاء والتابعين اضافة الى ارتفاع معدل الفرص لديه لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة، علاوة على امكانية تحقيق بعض الامتيازات الوظيفية سواء كانت معنوية او مادية، فيما ترى نسبة 25.92% و 22.22% التي تمثلان عى التوالي سمات الهيكل التنظيمي والخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد، حيث يمكن ارجاع ذلك الى حجم التنظيم واستقلال التنظيم، اما بالنسبة لخصائص الوظيفة المرتبطة بادوار العاملين، فقد اتجهت الاراء الى الاهتمام المنصب حول اي مدى يؤدي التباين او الاختلاف في متطلبات الوظيفة الى التأثير على التزام العاملين، اذ كلما زاد نطاق الوظيفة ادى الى زيادة التحدي المرتبط بالوظيفة، الامر الذي يؤدي الى زيادة الالتزام التنظيمي، كما تبين نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الخصائص او السمات الشخصية والتي تعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد وهي من المحددات الاساسية التي يمكن ان تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي، وذلك راجع الى وجود ارتباط ايجابي بين التقدم بالعمر والالتزام التنظيمي اي انه كلما تقدم الموظف في العمر ارتفع معدل الالتزام التنظيمي لديه نتيجة لان كبار السن من الموظفين اكثر حرصا وظيفيا في العمل.

س16- ماهي العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبتكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
درجة التزام الافراد بالمكتبة	07	24.13%
ولائهم وإخلاصهم لها	03	10.34%
الولاء لها حتى إحالتهم على التقاعد	02	06.89%
استخدام المعرفة والمهارة	06	20.68%
العمل مع الزملاء بكفاءة عالية	11	37.93%
المجموع	29	100%

**جدول 19 : يبين العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمكتبة**

تبين معطيات الجدول ان النسبة 37.93% من مجتمع الدراسة يرون ان العمل مع الزملاء بكفاءة عالية من العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام لديهم، ويمكن ارجاع ذلك انها انسب طريقة لطرح ارائهم واقتراحاتهم، وهذا مايسمح بتسهيل سبل العمل ويبعث جو مريح بين الموظفين، وكذلك تساهم في تطوير العمل وتقدمه، كما تبين نسبة 24.13% و 20.68% من مجتمع الدراسة ان درجة التزام الفرد بالمكتبة، وكذلك تحقيق نتائج ايجابية تزيد من فعالية المكتبة، كما تبين نسبة 10.34% و 06.89% من مجتمع الدراسة ان ولاء العاملين للمكتبة وإخلاصهم لها وذلك حتى احالتهم على التقاعد، ويمكن ارجاع ذلك الى العمل بجد وكفاءة عالية وذلك بمراعاة الاداء الوظيفي واحترام شروط العمل والانضباط داخل المكتبة من اجل تحسين الخدمة المكتبية والولاء لها احالتهم على التقاعد والفائدة من ذلك هي مصداقية العمل.

س21- هل توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	100%
لا	00	00.00%
المجموع	16	100%

### جدول 20 : يبين العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تبين معطيات الجدول ان نسبة 100% من مجتمع الدراسة توضح انها توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ويمكن ارجاع ذلك الى حسن سير العمل وذلك عن طريق اكتساب مهارات وخبرات واقتراحات التي تساعدهم على القيام باعمالهم وبالتالي تحقق نجاح اي مكتبة.

\* اذا كانت اجابتك بنعم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على التزام العاملين بمكتبتكم؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
دفعهم لتحقيق اعلى مستوى من الانجاز	10	35.71%
انجاز جميع المهام وعدم تاجيلها وعدم التهاون فيها	08	28.57%
تحمل العقوبات لجميع المخالفات لاوامر وتعليمات العمل	03	10.71%
التاثير على سلوك العاملين بالمكتبة	07	25%
اخرى حددها	00	00.00%
المجموع	28	100%

### جدول 21 : يبين فيما يتمثل التاثير الايجابي للثقافة التنظيمية على التزام

#### العاملين بالمكتبة

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة 35.71% من مجتمع الدراسة، توضح ان تحقيق اعلى مستوى من الانجاز لها اثر ايجابي بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ويمكن ارجاع ذلك ان المكتبة تعمل على تحقيق اهدافها من خلال اتصال العاملين مع بعضهم البعض، وذلك

## المحور الرابع: الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

لتبادل معارفهم واراتهم حول انشاء اتصال فعال يخدم المكتبة ويحسن خدماتها، كما توضح نسبة 28.71% و25% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان انجاز جميع المهام وعدم تاجيلها وعدم التهاون فيها يحسن خدماتها وتؤثر على سلوك العاملين بالمكتبة وذلك من خلال الضغوط النفسية والاجتماعية في محيط العمل والشعور بالتوتر ازاء الخدمة، وذلك راجع الى تقليص الجهد والتنسيق فيما بينهما، وكذلك التزام العاملين بالمواعيت الرسمية للعمل والاعمال المقدمة اليهم والالتزام بالتعليمات الادارية، كما توضح نسبة 10.71% من مجتمع الدراسة ان تحمل العقوبات لجميع المخالفات لاوامر وتعليمات العمل له تاثير على التزام العاملين وادائهم، ويمكن ارجاع ذلك الى غياب الرقابة من قبل الادارة وكذلك قلة الاهتمام من قبل العاملين.

س22- هل الرقابة حسب رايك تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	16	100%
لا	00	00.00%
المجموع	16	100%

### جدول 22 : يبين فيما تحقق الرقابة الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية

تبين معطيات الجدول اعلاه ان نسبة 100% من مجتمع الدراسة توضح ان الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، ويمكن ارجاع ذلك الى العلاقات المتبادلة بين العامل والمشرف عليه، بالاضافة الى الحوار وتبادل الخبرات والمعارف بين المسؤول والعامل، واهتمام المسؤول بتحفيز العامل في زيادة فعالية الاتصال داخل المكتبة وتحسين العلاقة بينهما.

\* اذا انت اجبت بنعم اي نوع من الرقابة حسب رايك تختار؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
فرض العقوبات	03	%09.67
التكريمات	07	%22.58
الحوافز المادية	06	%19.35
الحوافز المعنوية	15	%48.38
المجموع	31	%100

### جدول 23 : يبين نوع من الرقابة الذي يحقق الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية

نلاحظ من خلال الجدول ان اعلى نسبة 48.38% من مجتمع الدراسة توضح ان الحوافز المادية نوع من الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية، ويمكن ارجاع ذلك الى التفاهم والتشاور والتحاور وتبادل الخبرات والمعارف بين المسؤول والعاملين وتوضح نسبة 22.58% و19.35% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم التكريمات والحوافز المادية نوع من الرقابة تحققان الالتزام التنظيمي كثافة تنظيمية، وذلك راجع الى الاهتمام بالعاملين وادائهم الوظيفي وترقياتهم من قبل الادارة اما الحوافز المادية، ويمكن ارجاع ذلك ايضا الى وجود الحوافز النفسية والاجتماعية بين العاملين وسوء التفاهم بينهم اما نسبة 09.67% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم فهم يختارون فرض العقوبات كنوع من الرقابة، ويمكن ارجاع ذلك ان المكتبة تجمع مختلف الاصناف البشرية وايضا اختلاف طبيعتهم التفاعلية وينجم عن ذلك صراعات تعبر معرقلا لعملية الاتصال.

- اي الانماط من الثقافة التنظيمية يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية مع ترتيب الاحتمالات؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة
ثقافة بيروقراطية ( تركز على اتباع القوانين)	04	12.90%
ثقافة ابداعية (الانجاز والمخاطرة)	04	12.90%
ثقافة العمليات (تركز على طريقة انجاز العمل)	08	25.80%
ثقافة المهمة (تحقق الاهداف)	10	32.25%
ثقافة الدور (تركز على نوع التخصص الوظيفي)	05	16.12%
المجموع	31	100%

**جدول 24: يبين انماط الثقافة التنظيمية التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية مع ترتيب الاحتمالات**

تبين معطيات الجدول ان نسبة 32.25% من مجتمع الدراسة يرون ان نمط ثقافة المهمة من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وذلك راجع الى الشعور بالانتماء والرغبة في الاستمرار بالعمل والالتزام دون حاجة الى رقابة صارمة وكما انه يشجع على تقوية الالتزام بروح الفريق والجماعة والعمل داخل المكتبة دون حواجز، وتبين نسبة 25.80% من مجتمع الدراسة ان نمط ثقافة العمليات يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة وذلك راجع الى طريقة انجاز العمل وكما انها تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين وشعورهم بالولاء والانتماء للمكتبة اما نسبة 16.12% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان ثقافة الدور من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وذلك راجع الى الاعتماد الدقيق على التوظيف للمهام والتقييم الدائم للمهنيين في مختلف المؤسسات التوثيقية اما نسبة 12.90% و12.90% من مجتمع الدراسة الحاضيتان بنفس النسبة يرون ان نمط الثقافة البيروقراطية ونمط الثقافة الابداعية من الانماط المتساهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ويرجع ذلك الى الالتزام الصارم بحيث يتميز نمط الثقافة البيروقراطية بتحديد حقوق وواجبات العمال بشكل واضح اما نمط الثقافة الابداعية يشجع على الابداع والمخاطرة لدى العاملين وتزيد من الرضى الوظيفي الذي بدوره يؤثر على الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

س24- برايكما ماهي سبل تطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية؟

تعددت اراء مجتمع الدراسة بمجموعة من الاقتراحات لتطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تمثلت في:

- اشتراك الافراد والجماعات.

- توفير المناخ العام الذي يقبل التغيير.

- سبل علمية اولا مع الدعم التحفيزي العلمي والتكنولوجي الموافق لها.

- لاثقافة تنظيمية بدون التزام تنظيمي فكلاهما يكمل الاخر.

- تنمية قدرات الموظفين من خلال:

\* تحقيق الاهداف التي تاتي من خلال التشجيع، الرضا، الثقافة الابداعية.

\* تطوير المهارات الذاتية (التنمية البشرية).

- التطوير عن طريق النشاط الجماعي والعمل الفعال في اطار تشجيع العاملين على ارساء مبادئ الثقافة التنظيمية والالتزام بها.

- يجب انجاز او تحقيق مجال تشاركي تحت ضوابط ولوائح تنظم سيرورة العمل.

## النتائج العامة للدراسة:

مما سبق ذكره من المفاهيم والعناصر التي تناولناها في الفصول النظرية التي وردت في هذه الدراسة، وبناءا على النتائج التي تم التوصل إليها في الجانب الميداني يمكن أن نقدم النتائج العامة للدراسة التي تتمحور في:

- نسبة 43,75% من مجتمع الدراسة المتحصلين على شهادة ليسانس في تخصصات مختلفة.
- نسبة 31,25% من مجتمع الدراسة حاملي شهادات الدراسات التطبيقية.
- نسبة 25% من مجتمع الدراسة المتحصلين على شهادة الماستر في مختلف التخصصات.
- يدرك العاملون في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية مفهوم الثقافة التنظيمية، حيث يرى نسبة 45,45% انه أسلوب التعامل مع المتغيرات واتخاذ القرارات، ونسبة 27,27% انه مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم المشتركة في المكتبة، ونسبة 13,63% لكل من الثقافة الاجتماعية وموظفون آخرون لم يسبق لهم التعرف على مصطلح الثقافة التنظيمية.
- تمثلت آثار الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في عدة عناصر تمثلت في أفكار مشتركة حول انجاز العمل 41,37%، مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات نسبة 24,23%، الاهتمام بإدارة الوقت و المساواة بين العاملين بنسبة 17,24%.
- إن نمط الثقافة التنظيمية السائد في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هو نمط الثقافة الداعمة(التعاون) بنسبة 40,54%، وتليه الثقافة المهمة(تحقيق الأهداف) بنسبة 16,21%،

- وتليها في المرتبة الثالثة نمط الثقافة البيروقراطية بنسبة 13,51%، ونمط كل من الثقافة الإبداعية و ثقافة العمليات بنسبة 10,81%.
- تمثلت أهمية الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في محاولة مواكبة التطورات التكنولوجية بنسبة 39,14%، رسم صورة المكتبة بنسبة 32,14%، تزيد من القيمة الاستثمارية للمعلومات بالمكتبة بنسبة 17,85%، توجه سلوك الأفراد 10,71%.
  - تؤكد نسبة 87,50% من مجتمع الدراسة أن هناك وظائف تؤديها الثقافة التنظيمية في مكنتهم ونسبة 12,50% تؤكد أن لا وجود لأي وظيفة للثقافة التنظيمية داخل المكتبة.
  - يرى مجتمع الدراسة أن الوظيفة الرئيسية التي تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أنها تعزز التنسيق بين أعضاء المكتبة بنسبة 48%، تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد بنسبة 24%، تمكنهم من إيجاد الالتزام الجماعي بنسبة 16%، التكيف مع البيئة الخارجية بنسبة 12%.
  - يرى مجتمع الدراسة أن السبب الرئيسي لعدم وجود وظائف للثقافة التنظيمية يتمثل في قلة وجود التنسيق بين أعضاء المكتبة 66,66%، يليه السبب الثاني هو قلة الاهتمام من قبل العاملين بنسبة 33,33%.
  - تؤكد نسبة 44,44% من مجتمع الدراسة يمكنهم الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية، نسبة 27,77% من مجتمع الدراسة تؤكد على القدرة على التكيف والابتكار.
  - تؤكد نسبة 44.44% من مجتمع الدراسة أن مفهوم الالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، بينما تؤكد نسبة 33.33% أن مفهوم الالتزام التنظيمي هو الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظمته، فيها تؤكد نسبة 11.11% جهل اغلب

- العاملين لهذا المصطلح، كما ترى نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم أن هناك مفهوم آخر للالتزام التنظيمي .
- تؤكد نسبة 93.75% من مجتمع الدراسة أن مشاركة العاملين من المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، أما نسبة 06.25% من مجتمع الدراسة يقولون (لا) تعد مشاركة العاملين من الأساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي في المكتبة.
  - ترى عينة الدراسة أن أعلى نسبة 28.12% يؤكدون أن الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، أما نسبة 21.87% من مجتمع الدراسة يرون أن الالتزام التنظيمي يشير إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي، ، أما نسبة 18.75% و 18.75% الحاضيتان بنفس النسبة أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية وشعور داخلي يضغطان على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها، ، أما نسبة 12.50% يرون أن تأثير الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
  - تؤكد نسبة 42.10% من مجتمع الدراسة أن الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، أما نسبة 36.84% من مجتمع الدراسة ترى بان مجال الالتزام التنظيمي يكمن في جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الإنساني، كما ترى نسبة 21.05% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم أن الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة.
  - تؤكد نسبة 45.83% من مجتمع الدراسة ان الاندماج الشخصي في بيئة العمل من الأسس اللازمة لنجاح وتحسين الخدمة المكتبية، وتبين نسبة 33.33% من مجتمع

الدراسة أن هناك قيم مشتركة بين العاملين داخل المكتبة، بينما ترى نسبة 20.83% من مجتمع الدراسة الوضوح في الإستراتيجية.

تؤكد النسبة 38.46% من مجتمع الدراسة أن يكون الفرد خاضعا للتدريب والاعداد والتجربة(التمية المهنية)، كما توضح نسبة 26.92% من مجتمع الدراسة ان التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم، وهناك نسبة 23.07% من مجتمع الدراسة يرون أن تحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها من المراحل التي يمر بها التزام الفرد، كما ترى نسبة 11.53% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم أن الفرد يحاول التأكيد على مفهوم الانجاز.

تؤكد نسبة 40.74% من مجتمع الدراسة ان الخبرات المرتبطة بالعمل من المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة، فيما ترى نسبة 25.92% و 22.22% التي تمثلان على التوالي سمات الهيكل التنظيمي والخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد، ، كما تبين نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم أن الخصائص أو السمات الشخصية والتي تعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد وهي من المحددات الأساسية التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي.

ترى النسبة 37.93% من مجتمع الدراسة أن العمل مع الزملاء بكفاءة عالية من العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام لديهم، كما تبين نسبة 24.13% و 20.68% من مجتمع الدراسة أن درجة التزام الفرد بالمكتبة، وكذلك تحقيق نتائج ايجابية تزيد من فعالية المكتبة، كما تبين نسبة 10.34% و 06.89% من مجتمع الدراسة أن ولاء العاملين للمكتبة وإخلاصهم لها وذلك حتى إحالتهم على التقاعد.

- تؤكد نسبة 90،40% وجود ارتباط العاملين برسالة المكتبة، ونسبة 81،31% تبين تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة، وان نسبة 27،27% تزود العاملين بالمكتبة والإحساس بالهوية.
- يرى العاملين نسبة 36% الانضباط والالتزام هو العامل الذي يجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبتهم، ونسبة 28% المرونة والقدرة على التكيف، وتليها نسبة 20% تحديد وتدعيم التوجهات، أما نسبة 16% ترى أن العامل الذي يجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبتهم هو تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية.
- أن نسبة 82،47% من مجتمع الدراسة يرى أن ما يميز الالتزام التنظيمي في مكتبتهم انه يدفع بالمكتبة إلى التقدم والبقاء، أما نسبة 78،34% من مجتمع الدراسة يرى انه الربط بين المكتبة والأفراد العاملين بها، ونسبة 39،17% من مجتمع الدراسة يرى انه ترجمة للرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد.
- يرى مجتمع الدراسة أن نسبة 44،28% التقدير والاحترام بين زملاء العمل، ونسبة 42،18% الشعور بالسعادة والرضا في البقاء بالعمل، و نسبة 78،15% منح العاملين فرص لسماع شكواهم واقتراحاتهم وأرائهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات، ونسبة 52،10% التركيز على العمل والانجاز والرغبة بالعمل والاستمرار بالمكتبة.
- ترى نسبة 100% من مجتمع الدراسة أنها توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.
- تؤكد نسبة 35.71% من مجتمع الدراسة، أن تحقيق أعلى مستوى من الانجاز لها اثر ايجابي بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، ، كما تؤكد نسبة 28.71% و 25% من مجتمع الدراسة حسب أرائهم أن انجاز جميع المهام وعدم تأجيلها وعدم التهاون فيها

يحسن خدماتها وتؤثر على سلوك العاملين بالمكتبة وذلك من خلال الضغوط النفسية والاجتماعية في محيط العمل والشعور بالتوتر إزاء الخدمة، كما ترى نسبة 10.71% من مجتمع الدراسة أن تحمل العقوبات لجميع المخالفات لأوامر وتعليمات العمل له تأثير على التزام العاملين وأدائهم.

■ تؤكد نسبة 100% من مجتمع الدراسة أن الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية.

■ تؤكد نسبة 48.38% من مجتمع الدراسة أن الحوافز المادية نوع من الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، كما تؤكد نسبة 22.58% و 19.35% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم التكريمات والحوافز المادية نوع من الرقابة تحققان الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، أما نسبة 09.67% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم فهم يختارون فرض العقوبات كنوع من الرقابة.

■ تؤكد نسبة 32.25% من مجتمع الدراسة أن نمط ثقافة المهمة من الأنماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وترى نسبة 25.80% من مجتمع الدراسة أن نمط ثقافة العمليات يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، أما نسبة 16.12% من مجتمع الدراسة حسب آرائهم يؤكدون أن ثقافة الدور من الأنماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، أما نسبة 12.90% و 12.90% من مجتمع الدراسة الحاضيتان بنفس النسبة يرون أن نمط الثقافة البيروقراطية ونمط الثقافة الإبداعية من الأنماط المتساهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة.

■ تعددت آراء مجتمع الدراسة بمجموعة من الاقتراحات لتطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تمثلت في:

- \* اشتراك الأفراد والجماعات.
- \* توفير المناخ العام الذي يقبل التغيير.
- \* سبل علمية أولاً مع الدعم التحفيزي العلمي والتكنولوجي الموافق لها.
- \* لثقافة تنظيمية بدون التزام تنظيمي فكلاهما يكمل الآخر.
- \* تنمية قدرات الموظفين من خلال:
- \* تحقيق الأهداف التي تأتي من خلال التشجيع، الرضا، الثقافة الإبداعية.
- \* تطوير المهارات الذاتية (التنمية البشرية).
- \* التطوير عن طريق النشاط الجماعي والعمل الفعال في إطار تشجيع العاملين على إرساء مبادئ الثقافة التنظيمية والالتزام بها.
- \* يجب إنجاز أو تحقيق مجال تشاركي تحت ضوابط ولوائح تنظم سيرورة العمل.

## النتائج على ضوء الفرضيات:

من خلال البيانات التي استقيناها من الميداني حاولنا أن تكون معبرة بشكل أو بآخر عن الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية جامعة تبسة، من منطلق الفرضيات التي شكلت على أساس دراستنا من خلال تأكيد أو نفي الفرضيات الموضوعة مسبقا والتي جاءت نتائجها في الشكل التالي:

- الفرضية الأولى: " هناك نمط سائد لثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية " هي فرضية محققة.

وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (05) الذي يبرز أنماط الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية هو نمط الثقافة الداعمة بنسبة 54،40%، ويليه نمط الثقافة البيروقراطية بنسبة 51،13%، ثم النمط الإبداعي والعمليات بنسبة 81،10%.

- فيما يخص الفرضية الثانية: " يوجد اهتمام بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية". هي فرضية محققة.

وهذا ما تثبته نتائج الجدول رقم (13) الذي يوضح أن مشاركة العاملين من الأساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة بنسبة 93،75%، والجدول رقم (15) الذي يبين مظاهر الالتزام التنظيمي في المكتبة بنسبة 10،42%.

- أما الفرضية الثالثة والأخيرة والتي مفادها: " تساهم الثقافة التنظيمية في بناء علاقة مع الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية" فهي فرضية محققة.

وهذا ما تؤكدته نتائج الجدول رقم (23) الذي يبين تفعيل دور الثقافة التنظيمية في دعم التزام العاملين في المكتبة بنسبة 28،94%، وأيضا الجدول رقم (24) الذي يوضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي بنسبة 100%، والجدول رقم (25) الذي يمثل التأثير الايجابي للثقافة التنظيمية على التزام العاملين بالمكتبة بنسبة 71،35%.

\* تؤكد نسبة 44.44% من مجتمع الدراسة ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، بينما تؤكد نسبة 33.33% ان مفهوم الالتزام التنظيمي هو الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظمته، فيها تؤكد نسبة 11.11% جهل اغلب العاملين لهذا المصطلح، كما ترى نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان هناك مفهوم اخر للالتزام التنظيمي .

\* تؤكد نسبة 93.75% من مجتمع الدراسة ان مشاركة العاملين من المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، ، اما نسبة 6.25% من مجتمع الدراسة يقولون(لا) تعد مشاركة العاملين من الاساسيات المهمة في الالتزام التنظيمي في المكتبة.

\* ترى عينة الدراسة ان اعلى نسبة 28.12% يؤكدون ان الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل اقصى جهد ممكن لصالح المنظمة، اما نسبة 21.87% من مجتمع الدراسة يرون ان الالتزام التنظيمي يشير الى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي، ، اما نسبة 18.75% و18.75% الحاضيتان بنفس النسبة ان الالتزام التنظيمي حالة نفسية وشعور داخلي يضغطان على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها، ، اما نسبة 12.50% يرون ان تأثير الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه او تركه للمنظمة.

\* تؤكد نسبة 42.10% من مجتمع الدراسة ان الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الاساسية للتعرف بالعديد من النواحي السلوكية، اما نسبة 36.84% من مجتمع الدراسة ترى بان مجال الالتزام التنظيمي يكمن في جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الانساني، كما ترى نسبة 21.05% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الالتزام التنظيمي يمكن ان يساعدنا الى حد ما في تفسير كيفية ايجاد الافراد هدفالهم في الحياة.

\* تؤكد نسبة 45.83% من مجتمع الدراسة ان الاندماج الشخصي في بيئة العمل من الاسس اللازمة لنجاح وتحسين الخدمة المكتبية، وتبين نسبة 33.33% من مجتمع الدراسة ان هناك قيم مشتركة بين العاملين داخل المكتبة، بينما ترى نسبة 20.83% من مجتمع الدراسة الوضوح في الاستراتيجية.

\* تؤكد النسبة 38.46% من مجتمع الدراسة ان يكون الفرد خاضعا للتدريب والاعداد والتجربة(التمية المهنية)، كما توضح نسبة 26.92% من مجتمع الدراسة ان التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم، وهناك نسبة 23.07% من مجتمع الدراسة يرون ان تحقيق اهداف المنظمة والنهوض بها من المراحل التي يمر بها التزام الفرد، كما ترى نسبة 11.53% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الفرد يحاول التاكيد على مفهوم الانجاز.

\* تؤكد نسبة 40.74% من مجتمع الدراسة ان الخبرات المرتبطة بالعمل من المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بالمكتبة، فيما ترى نسبة 25.92% و 22.22% التي تمثلان على التوالي سمات الهيكل التنظيمي والخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد، كما تبين نسبة 11.11% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان الخصائص او السمات الشخصية والتي تعرف بالمتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالفرد وهي من المحددات الاساسية التي يمكن ان تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي.

\* ترى النسبة 37.93% من مجتمع الدراسة ان العمل مع الزملاء بكفاءة عالية من العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام لديهم، كما تبين نسبة 24.13% و 20.68% من مجتمع الدراسة ان درجة التزام الفرد بالمكتبة، وكذلك تحقيق نتائج ايجابية تزيد من فعالية المكتبة، كما تبين نسبة 10.34% و 06.89% من مجتمع الدراسة ان ولاء العاملين للمكتبة واخلاصهم لها وذلك حتى احالتهم على التقاعد.

\* ترى نسبة 100% من مجتمع الدراسة انها توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

\* تؤكد نسبة 35.71% من مجتمع الدراسة، ان تحقيق اعلى مستوى من الانجاز لها اثر ايجابي بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي، كما تؤكد نسبة 28.71% و 25% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم ان انجاز جميع المهام وعدم تاجيلها وعدم التهاون فيها يحسن خدماتها وتؤثر على سلوك العاملين بالمكتبة وذلك من خلال الضغوط النفسية والاجتماعية في محيط العمل والشعور بالتوتر ازاء الخدمة، كما ترى نسبة 10.71% من مجتمع الدراسة ان تحمل العقوبات لجميع المخالفات لاوامر وتعليمات العمل له تاثير على التزام العاملين وادائهم.

\* تؤكد نسبة 100% من مجتمع الدراسة ان الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية.

\* تؤكد نسبة 48.38% من مجتمع الدراسة ان الحوافز المادية نوع من الرقابة تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، كما تؤكد نسبة 22.58% و 19.35% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم التكريمات والحوافز المادية نوع من الرقابة تحققان الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية، اما نسبة 09.67% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم فهم يختارون فرض العقوبات كنوع من الرقابة.

\* تؤكد نسبة 32.25% من مجتمع الدراسة ان نمط ثقافة المهمة من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، وترى نسبة 25.80% من مجتمع الدراسة ان نمط ثقافة العمليات يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة، اما نسبة 16.12% من مجتمع الدراسة حسب ارائهم يؤكدون ان ثقافة الدور من الانماط التي تساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية، اما نسبة 12.90% و 12.90% من مجتمع الدراسة الحاضيتان بنفس النسبة يرون ان نمط الثقافة البيروقراطية ونمط الثقافة الابداعية من الانماط المتساهمة في الالتزام التنظيمي بالمكتبة.

\* تعددت اراء مجتمع الدراسة بمجموعة من الاقتراحات لتطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية تمثلت في:

\* اشترك الافراد والجماعات.

\* توفير المناخ العام الذي يقبل التغيير.

\* سبل علمية اولا مع الدعم التحفيزي العلمي والتكنولوجي الموافق لها.

\* لاثقافة تنظيمية بدون التزام تنظيمي فكلاهما يكمل الاخر.

\* تنمية قدرات الموظفين من خلال:

\* تحقيق الاهداف التي تاتي من خلال التشجيع، الرضا، الثقافة الابداعية.

\* تطوير المهارات الذاتية (التنمية البشرية).

\* التطوير عن طريق النشاط الجماعي والعمل الفعال في اطار تشجيع العاملين على ارساء

مبادئ الثقافة التنظيمية والالتزام بها.

\* يجب انجاز او تحقيق مجال تشاركي تحت ضوابط ولوائح تنظم سيرورة العمل.

## خاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تطرقنا فيها الى موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية يجب ان ننوه في الاخير الى اهمية الثقافة التنظيمية التي تقوم على اساس القيم والمعتقدات والمفاهيم التي تحدد طبيعة العاملين فيها، وهذا يعد مؤشر لنجاح المؤسسة او فشلها.

وقد اتاحت لنا هذه الدراسة التعرف على دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والتطرق الى وجود عنصر فعال لاستمرار العمل وتحسينه وهذا العنصر هو الالتزام التنظيمي فبدونه لا يمكن للمكتبات الجامعية ان تستمر في تحسين خدماتها فنجاح الخدمة يرتبط ارتباطا وثيقا بالالتزام الجيد بين العاملين. و من خلال النتائج التي توصلنا اليها في الدراسة بالاضافة الى الاجابات المتحصل عليها من قبل افراد مجتمع الدراسة على الاستبانة الموجهة اليهم واقتراحاتهم حول تحسين دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.

**ا. قواميس:**

1. الخالدي، إبراهيم بدر شهاب. معجم الإدارة: موسوعة إدارية شاملة لمصطلحات الإدارة العامة وإدارة الأعمال. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2010.
2. الصرايرة، خالد عبده. الكافي في مفاهيم علوم المكتبات والمعلومات. دار كنوز المعرفة، 2010.

**اا. كتب:**

3. أبو بكر، مصطفى محمود. الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الإسكندرية: دار الجامعية، 2008.
4. إبراهيم، السعيد مبروك. المكتبة الجامعية وتحديات مجتمع المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2009.
5. إبراهيم، السعيد مبروك. إدارة الموارد البشرية بالمكتبات الجامعية في عصر المعرفة. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2014.
6. إبراهيم، السعيد مبروك. الإدارة الإستراتيجية للمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2014.
7. البنداري، إبراهيم دسوقي. البث الانتقائي للمعلومات: المكونات والخدمات. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2004.
8. الجاموس، عبد الرحمان. إدارة المعرفة في منظمات الأعمال: وعلاقتها بالمداخل الإدارية الحديثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2010.
9. جرينبرج، جيرالد، بارون، روبرت. إدارة السلوك في المنظمات. الرياض: دار المريخ للنشر، 2004.
10. خصاونة، عاكف لطفي. إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال. عمان: دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، 2010.
11. خضير، كاظم الفريجات وآخرون. السلوك التنظيمي - مفاهيم معاصرة-. عمان: إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
12. ديرى، زاهد محمد. السلوك التنظيمي: organization Behavior. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011.
13. عبد الباقي، صلاح الدين. مبادئ السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005.
14. عبد الله، حسن صالح، الورغى، إبراهيم أمين. الإجراءات الفنية في المكتبات ومراكز المعلومات: التزويد، التصنيف. عمان: مؤسسة الوراق، 1999.
15. عليان، ربحي مصطفى. أسس الفهرسة والتصنيف: للمكتبات ومراكز التوثيق والمعلومات العربية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 1999.

16. عليان، ربحي مصطفى. خدمات المعلومات = Information Services. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010.
17. عليوي، محمد عوده، المالكي، مجبل لازم. المكتبات النوعية: الوطنية، الجامعية، المتخصصة، العامة، المدرسية. القاهرة: الوراق للنشر والتوزيع، (د.س).
18. العناسوة، محمد علي. التكتيف والاستخلاص والانترنت: في المكتبات ومراكز المعلومات. الأردن: جدارا للكتاب العالمي، 2009.
19. العمدة، هاني. المعالجة الفنية للمعلومات: الفهرسة، التصنيف، التوثيق، التكتيف، الأرشيف. عمان: منشورات جمعية المكتبات الأردنية، 1985.
20. فادي، عبد الحميد. المرجع في علم المكتبات. (د.م): دار أسامة المشرق الثقافي، 2006.
21. فلاح، حسن عداي الحسني. الإدارة الإستراتيجية - مفاهيمها، مداخلها وعملياتها المعاصرة-. عمان: دار وائل للنشر، 2000.
22. القريوتي، محمد قاسم. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال. ط5. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2009.
23. محمد الصيرفي. السلوك التنظيمي. الإسكندرية: مؤسسة حورس، 2005.
24. محمود، سلمان العميان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل، 2008.
25. مدني، عبد القادر علاقي. إدارة الموارد البشرية. ط2. السعودية: خوارزم العلمية، 2007.
26. مرسي، أنوار محمد. المكتبة المدرسية ودورها في تنمية الوعي الثقافي. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2012.
27. المصاروة، علي محمد احمد، الخفاجي، نعمة عباس. إدارة التنوع منظور الالتزام التنظيمي. الأردن: دار الأيام للنشر، 2014.
28. مصطفى، محمود أبو بكر. التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007.
29. مصطفى، محمود أبو بكر. الموارد البشرية: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. مصر: الدار الجامعية، 2008.
30. موسى، غادة عبد المنعم. دراسات في مكتبات المؤسسات التعليمية. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 1998.
31. موسى، غادة عبد المنعم، سالم، ناهد محمد. مرافق المعلومات: ماهيتها، إدارتها، خدماتها. الإسكندرية: دار الثقافة العلمية، 2000.
32. النوايسة، غالب عوض. خدمات المستفيدين في المكتبات ومراكز المعلومات. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.

III. الرسائل الجامعية:

33. أحلام، بكري. الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمطاحن الحضنة بالمسيلة. مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع: تنظيم وعمل: جامعة المسيلة، المسيلة، 2013.
34. إبراهيمي، احمد. تقييم الموارد البشرية وأثره على خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية. مذكرة ماجستير: الإدارة العلمية للمعلومات: جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.
35. بالله، الزهرة. مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة سونطراك: دراسة ميدانية استكشافية لمدينة ورقلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس "L.M.D": عمل وتنظيم: جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
36. البقي، سعد تراحيب غنام. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة: رسالة مكملة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير: العلوم الإدارية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2012.
37. بن الطيب، زينب. دور مصادر المعلومات الالكترونية في تعزيز خدمات المعلومات بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية بجامعة باتنة. مذكرة ماجستير: المعلومات الالكترونية: جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
38. جامي، ماجد. دور الثقافة التنظيمية في تطبيق الإدارة الالكترونية بالمكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة محمد الشريف مساعديه في سوق أهراس. مذكرة ماجستير: إدارة الأعمال: الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
39. حسن، بن نابي. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء في العمل لدى أطباء المركز الاستشفائي الجامعي نذير محمد بولاية تيزي وزو: مذكرة لنيل شهادة الماجستير: علم النفس العمل والتنظيم. الجزائر، (د.س).
40. حمد، بن فرحات الشلوي. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير في كلية العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، 2005.
41. حنونة، سامي إبراهيم حماد. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. مذكرة ماجستير: إدارة أعمال. الجامعات الإسلامية، غزة، 2006.
42. ساري، فتيحة. علاقة الثقافة التنظيمية بتحسين الأداء في المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بالمكتبة المركزية لجامعة تبسة. مذكرة ماجستير إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز التوثيق: جامعة العربي التبسي، تبسة، 2012.

43. الشوابكة، رائد ضيف الله، اثر التسويق الداخلي في تحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة: إدارة الأعمال: جامعة الشرق الأوسط، (د.م)، 2010.
44. العاجز، إيهاب فاروق مصباح. دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الالكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة، مذكرة ماجستير: إدارة الأعمال: الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
45. عباس، سمير. الثقافة التنظيمية وعلاقتها باستراتيجيات التغيير في الجامعات الجزائرية بين النظام القديم والنظام الجديد. مذكرة ماجستير: إدارة الأعمال، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008.
46. عبد الإله، سمير يوسف محمد. واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات: دراسة مقارنة. مذكرة ماجستير: إدارة الأعمال: الجامعات الإسلامية، غزة، 2006.
47. عليان، محمد عبد سعيد. العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة التمريض في المستشفيات الحكومية في محافظات غزة. مذكرة ماجستير: إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة. (د.س).
48. العوفي، محمد بن غالب. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض. مذكرة ماجستير: العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، 2005.
49. وهيبه، عيساوي. اثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة الأفراد الشبه طبيين بالمؤسسة الاستشفائية قرابي بوجمعة ببيشار. رسالة ماجستير غير منشورة: مدرسة دكتوراه: إدارة الأفراد وحوكمة الشركات: جامعة أبو بكر، تلمسان، 2012.
50. فلمبان، إيناس فؤاد نواوي. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة: متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في قسم الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى: قسم الإدارة التربوية والتخطيط: جامعة أم القرى بمكة، المملكة العربية السعودية، (د.س).
51. كريم، مراد. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: مدينة قسنطينة. أطروحة دكتوراه: علم المكتبات: جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
52. لبنى، قتال. دور الثقافة التنظيمية في تفعيل إدارة المعرفة في المكتبات الجامعية من وجهة نظر العاملين فيها: دراسة ميدانية في مكتبة جامعة العربي التبسي. مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د": إدارة معرفة: جامعة العربي التبسي، تبسة، 2016.

53. بروش، زين الدين، هدار، لحسن. دور الثقافة التنظيمية في لدارة التغيير في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة بالعلمة. مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية. جامعة فرحات عباس، ع1. 2007.
54. الجميلي، شياع علي. العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعهد التقني الانبار. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارة. جامعة الانبار، 2012، مج.4، ع.9.
55. عبابنة، رائد إسماعيل، حتاملة، ماجد احمد. دور الثقافة التنظيمية في دعم إدارة المعرفة في المستشفيات الحكومية في الأردن. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. الجامعة الأردنية، 2013، مج.9، ع.4.
56. عبد العلي، نغم دايع، حسن محمد فائز. دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في جامعة كربلاء. مجلة الإدارة والاقتصاد. جامعة كربلاء، (د.س)، مج.2، ع.7.
57. العلي، احمد عبد الله. البليوغرافيا والتكشيف في المكتبات. الكويت، مجلة الإسكندرية. سلسلة تبسيط علوم المكتبات، ع.2000، 4.
58. المهدي، بن عيسى محمد. ثقافة المؤسسة كموجة للسلوك والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة الباحث: جامعة ورقلة، ع.3، 2004.
59. تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت. مجلة الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال. مدينة تكريت، ع.83، 2010.

#### ٧. مداخلة:

60. احمد، بوشنافة، احمد، بوسهمين. أهمية البعد الثقافي وأثره على فعالية التسيير، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسة الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة.

جامعة العربي التبسي- تبسة-  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الإنسانية  
الشعبة: علم المكتبات والمعلومات

في انجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر ل. م. د. في علم المكتبات  
تخصص: إدارة المعرفة في المكتبات ومراكز التوثيق .

**استمارة استبانة تحت عنوان:**

■ **الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية**

**دراسة ميدانية بمكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية**

أعدت هذه الاستمارة فقط لغرض البحث العلمي ولن تستعمل لأي غرض آخر أو من  
طرف أي شخص نرجوا منكم الاجابة على الأسئلة بكل موضوعية ودقة كما نشكركم  
مسبقا على تعاونكم.

ملاحظة:الرجاء وضع علامة ( x ) امام الجواب المناسب ولكم هنا جزيل الشكر.

**الأستاذ(ة):**

المشرف: د. علوي هند

**من إعداد الطالبتين:**

\*الوفاي أمال

\*قوا سمية لبنى

**السنة الجامعية:**

2018/2017

## المصطلحات المستخدمة :

1- **الثقافة التنظيمية** :مجموعة القيم والأفكار والأعراف والاتجاهات المشتركة بين أفراد المنظمة و يتم الشعور بها وقد تكون غير مكتوبة ويشترك كل فرد في تشكيلها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة.

## 2- الالتزام التنظيمي :

انه ذلك الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته ويعكس درجة تبنيه لاتجاهات وقيم المنظمة.

## البيانات الشخصية :

### المؤهل العلمي:

- شهادة الدراسات التطبيقية
- شهادة الليسانس
- شهادة الماستر

## المحور الأول :الثقافة التنظيمية في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

### 01 - ماذا يمثل لك مفهوم الثقافة التنظيمية ؟

- مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم المشتركة في المكتبة
  - أسلوب التعامل مع المتغيرات واتخاذ القرارات
  - الثقافة الاجتماعية
  - لم يسبق لك التعرف عليه
  - مفهوم آخر حدده :
- .....
- .....

### 02 - كيف تتم ممارسة الثقافة التنظيمية من خلال في مكتبكم من خلال :

- المبادرة الفردية
- التقيد بالانتظام في السلوك
- التوجه نحو فرق العمل ( العمل التشاركي )

- قيادة أوامر وتوجهات العاملين

- أخرى اذكرها

.....  
.....

03 - ما آثار ممارسة الثقافة التنظيمية في مكتبتكم مع ترتيب الاحتمالات؟

- المساواة بين العاملين

- الاهتمام بإدارة الوقت

- أفكار مشتركة حول انجاز العمل

- مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات

04 - ماهو نمط الثقافة التنظيمية السائد في مكتبتكم؟

- ثقافة بيروقراطية (تركز على إتباع القوانين)

- ثقافة إبداعية (الانجاز والمخاطرة)

- ثقافة داعمة (التعاون)

- ثقافة العمليات (تركز على طريقة انجاز العمل)

- ثقافة المهمة (تحقيق الأهداف)

- ثقافة الدور (تركز على نوع التخصص الوظيفي)

05 - فيما تتمثل أهمية الثقافة التنظيمية بمكتبتكم؟

- كونها توجه سلوكيات الأفراد في المكتبة الجامعية

- محاولة مواكبة التطورات التكنولوجية

- تزيد من القيمة الاستثمارية للمعلومات بالمكتبة الجامعية

- تعكس صورة المكتبة

06 - هل هناك وظائف تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبتكم؟

لا

نعم

\*إذا كانت إجابتك (بنعم) ماهي الوظيفة الرئيسية التي تؤديها الثقافة التنظيمية في مكتبتكم؟

- تساعد على التنبؤ بسلوك الأفراد

- التكيف مع البيئة الخارجية

- تمكنهم من إيجاد الالتزام الجماعي

- تعزيز التنسيق بين أعضاء المكتبة

- أخرى حددها

.....  
.....

\* إذا كانت إجابتك (بلا) ماهو السبب في ذلك ؟

- قلة الاهتمام من قبل العاملين

- قلة وجود التنسيق بين أعضاء المكتبة

- أخرى حددها

.....  
.....

07 - كيف يمكن الاستدلال على نوعية الثقافة التنظيمية السائدة في مكتبتكم ؟

- القدرة على التكيف

- فلسفة العمل الجماعي

- القدرة على الابتكار

- أخرى اذكرها

.....  
.....

08 - على ماذا يساعد وجود ثقافة متميزة في مكتبتكم (حسب رأيك)؟

- الولاء التنظيمي

- تأسيس إدارة علاقات

- التعرف على الأولويات الإدارية

- وجود ثقافات فرعية

- الاستقرار التنظيمي

- الحاجة إلى تغيير الخطط المستقبلية للمنظمة

- تحديد مجالات الاهتمام المشترك

## المحور الثاني : الالتزام التنظيمي في مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

09 - ماذا يمثل لك مفهوم الالتزام التنظيمي؟

- الحالة النفسية التي تربط الفرد بمنظّمته

- درجة تطابق الفرد مع منظّمته وارتباطه بها

- لم يسبق لي التعرف عليه

- مفهوم آخر حدده

10 - هل تعد المشاركة من العاملين من الأساسيات أو المرتكزات المهمة في الالتزام التنظيمي في مكتبكم؟

لا

نعم

11 - يتميز الالتزام التنظيمي بأنه حالة غير ملموسة تتجسد في ولاء العمال لمنظّماتهم من خلال :

- الالتزام التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة

- يشير الالتزام التنظيمي إلى الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي

- الالتزام التنظيمي شعور داخلي يضغط على الفرد لارتباطه بالمنظمة والعمل بها

- الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة

- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة

12 - فيما مظاهر الالتزام التنظيمي بمكتبكم ؟

- الالتزام التنظيمي يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية

- مجال الالتزام التنظيمي هو جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الإنساني

- الالتزام التنظيمي يمكن إن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة

13 - ماهي الأسس المعتمدة لنجاح الأفراد بالمكتبة و تحقيق أهدافها المستقبلية ؟

- القيم المشتركة

- الوضوح في الاستراتيجية

- الاندماج الشخصي

14 - يمكن أن يمر التزام الفرد بمراحل متتابعة من خلال :

- أن يكون الفرد خاضعا للتدريب والأعداد والتجربة (التنمية المهنية)

- يحاول الفرد التأكيد على مفهوم الانجاز

- التحاق الفرد بالمنظمة بحيث يزداد ولائه وتتقوى علاقته بالتنظيم

- تحقيق أهداف المنظمة والنهوض بها

15 - ماهي المحددات اللازمة لتفعيل الالتزام التنظيمي بمكتبكم ؟

- الخصائص أو السمات الشخصية

- السمات أو الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد

- سمات اوخصائص الهيكل التنظيمي

- الخبرات المرتبطة بالعمل

- أخرى اذكرها

.....  
.....

16 - ماهي العوامل التي تؤثر بمستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبكم ؟

- درجة التزام الأفراد بالمكتبة

- ولائهم وإخلاصهم لها

- الولاء لها حتى إحالتهم على التقاعد

- استخدام المعرفة والمهارة

- العمل مع الزملاء بكفاءة عالية

- أخرى اذكرها

.....

.....

### المحور الثالث : دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المكتبات الجامعية.

17 - الاهتمام بالثقافة التنظيمية في مكتبتكم يعد سببا مهما لنجاح الأفراد في العمل من خلال:

- تزويد العاملين بالمكتبة بالإحساس بالهوية
- ارتباط العاملين برسالة المكتبة
- تدعيم وتوضيح معايير السلوك بالمكتبة

18 - ماهي العوامل التي تجعل الثقافة التنظيمية تؤثر على مكتبتكم؟

- تحديد وتدعيم التوجهات
- تدعيم وتوسيع قوة المكتبة الجامعية
- المرونة والقدرة على التكيف
- الانضباط والالتزام

- أخرى حددها .....

.....

19 - ماذا يميز الالتزام التنظيمي في مكتبتكم؟

- الربط بين المكتبة والأفراد العاملين بها
- ترجمة الرغبات والمويل والاعتقادات التي تكون داخل الفرد
- يدفع بالمكتبة الى التقدم و البقاء

- أخرى اذكرها .....

.....

20 - يمكن تفعيل دور الثقافة التنظيمية في دعم التزام العاملين بمكتبكم من خلال:

- التقدير والاحترام بين زملاء العمل
- منح العاملين فرص لسماع شكاوهم واقتراحاتهم وأرائهم
- مشاركتهم في اتخاذ القرارات
- التركيز على العمل والانجاز
- الشعور بالسعادة والرضا في البقاء بالعمل
- الرغبة بالعمل والاستمرار في المكتبة

21 - هل توجد علاقة موجبة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي؟

- نعم  لا

\* إذا كانت إجابتك (بنعم) كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على التزام العاملين بمكتبكم؟

- دفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الانجاز
- انجاز جميع مهام وعدم تأجيلها وعدم التهاون فيها
- تحمل العقوبات لجميع المخالفات لأوامر وتعليمات العمل
- التأثير على سلوك العاملين بالمكتبة
- أخرى حددها .....

22 - هل الرقابة حسب رأيك تحقق الالتزام التنظيمي كثقافة تنظيمية؟

- نعم  لا

\* إذا أنت أجبت (بنعم) اي نوع من الرقابة حسب رأيك تختار؟

- فرض العقوبات
- التكريمات
- الحوافز المادية
- الحوافز المعنوية

23 - تعتبر الثقافة التنظيمية المحرك الداخلي لطاقت العاملين وجهودهم في السعي لتحقيق الأهداف المحددة وبالتالي نجاح المنظمة ومن خلال ذلك :

- أي الأنماط من الثقافة التنظيمية يساهم في الالتزام التنظيمي بالمكتبة الجامعية مع ترتيب الاحتمالات؟

- ثقافة بيروقراطية (تركز على اتباع القوانين)

- ثقافة إبداعية (الإنجاز والمخاطرة)

- ثقافة العمليات (تركز على طريقة إنجاز العمل)

- ثقافة المهمة (تحقيق الأهداف)

- ثقافة الدور (تركز على نوع التخصص الوظيفي)

24- برايك ما هي سبل تطوير علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمكتبة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية؟

.....

.....

.....

.....