

## المراجع :

أولاً: المراجع العربية :

### 1- الكتب الأكاديمية الإدارية:

- أبو الجدايل .حاتم. 2009. الإدارة الإستراتيجية في صناعة النقل الجوي-الجزء الثالث تنفيذ وتقييم الإستراتيجية .الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة-بميك:القاهرة.
- اسكندر.نجيب. 2001. معجم المعاني-للمترادف والموارد والنيقظ.القاهرة:دار الأفاق العربية ط.1.
- أندرو دي سيولاقي مارك جي .ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد.1991.السلوك التنظيمي والأداء زالسعودية :معهد الإدارة - الإدارة العامة للبحوث.
- بدر. حامد أحمد .1993.السلوك التنظيمي.الناشر : جامعة الكويت .
- توفيق. عبد الرحمن. 2009. إدارة المستقبل .القاهرة : مركز الخبرات المهنية لفدارة (بميك).ط.2.
- ثيودور ليفت .ترجمة .نفيين غراب .بدون سنة الإدارة الحديثة .الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- حريم .حسين.بدون سنة.السلوك التنظيمي -يلوك الأفراد في المنظمات.عمان:دار زهران للنشر والتوزيع.
- حسن. أمين عبد العزيز.بدون سنة .إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادي والعشرين.القاهرة :دار القبة.
- حسن.راوية. 2000.السلوك في المنظمات.الاسكندرية:الدار الجامعية.
- الخطيب.محمود بن إبراهيم. 2005.النظام المالي والإقتصادي في الإسلام.مكتبة الرشد.ط.2.
- دانا روبينسون،جميس روبينسون.ترجمة.عبد الرحمن توفيق. 2008.التغيير.القاهرة : مركز الخبرات المهنية لفدارة (بميك).

- دان كوهين. ترجمة. معتر سيد عبد الله. 2009. أسس التغيير التنظيمي - دليل عملي ميداني - أساليب وأدوات إدارة التغيير في المنظمات.. إتراك للطباعة والنشر والتوزيع. ط1.
- ستورت كرايز. ترجمة. حسام الدين زكريا. 1999. الريادة الفكرية - صناعة القرن الحادي والعشرين. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة (عميك).
- سعيدان. أحمد سليم. 1998. مقدمة لتاريخ الفكر العلمي في الإسلام - عالم المعرفة الكويت: سلسلة كتب تصدر عن المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- السلمي. علي. بدون سنة. السلوك التنظيمي. القاهرة: دار غريب للنشر.
- سليم. أحمد عبد الهلام. 2010. الإدارة المعاصرة. الناشر: المكتب الجامعي الحديث.
- الشريف. عبد الله محمد. 2008. مناهج البحث العلمي - دليل الطالب في كتابة وإعداد الأبحاث والرسائل العلمية. ليبيا: اللجنة الشعبية العامة للثقافة والإعلام سابقا. ط3.
- شوشة. فريد علي. 1999. الإدارة الإستراتيجية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- الصالح. صبحي. 1975. معالم الشريعة الإسلامية. بيروت: دار العلم للملايين. ط1.
- طبلية. القطب محمد. 1985. نظام الإدارة في الإسلام - دراسة مقارنة بالنظام المعاصر القاهرة: دار الفكر العربي.
- طه. طارق. 2006. السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- عامر. سعيد يس. 2003. الإدارة الحديثة وحتمية التحديث والتغير الفعال - الجزء الثاني القاهرة: مركز وايدسيفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر. سعيد يس. 2002. الإدارة الحديثة وحتمية التحديث والتغير الفعال - الجزء الأول. القاهرة: مركز وايدسيفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر. سعيد يس. 2002. الإدارة على المكشوف. القاهرة: مركز وايدسيفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر. سعيد يس. 1998. الإدارة وأفاق المستقبل. القاهرة: مركز وايدسيفيس للإستشارات والتطوير الإداري.

- عامر . سعيد يس. 1996. التغيير والإدارة في ظل التغيير. القاهرة: مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر . سعيد يس. 1995. التغيير والإدارة وسرعة التغيير. القاهرة: مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر . سعيد يس. 1992. قضايا هامة لإدارة التغيير . القاهرة: مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عامر . سعيد يس. 1991. استراتيجيات التغيير (المؤتمر السنوي الأول - استراتيجيات التغيير وتطوير المنظمات). القاهرة: مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- عبد الرحمن: انتهاج مصطفى . 1995. الإدارة الإستراتيجية - البدائل افسراتيجية . القاهرة : دار النهضة العربية
- عبده. جمال أحمد. 1984. المنهج الإسلامي في تنمية الموارد البشرية. بيروت: دار الفرقان. ط1.
- علي. عبد الوهاب. 1994. استراتيجيات التغيير. القاهرة: مركز وايد سيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- العميان . محمود سليمان . 2002. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر. ط1 .
- غالي. وجدي رزق. 2003. السراج الوجيه - معجم المرادفات والعبادات و الإصطلاحية والأضداد . بيروت: مكتبة لبنان. ط1.
- غنيم. أحمد رفاعي، صبري. نصر محمود. 2000. تعلم بنفسك التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام (SPSS). القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- فيترف دارك. ترجمة ابراهيم بن علي ملحم. 2004. تحديات افدارة في القرن الواحد والعشرين. السعودية : معهد الإدارة العامة - الإدارة العامة للبحوث .

- القاضي .فؤاد. 2008. استراتيجيات التغيير الحضاري والتكنولوجي في الشركات والمؤسسات  
الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.ط1.
- القاضي .فؤاد. 2006. استراتيجيات التنمية التنظيمية . ط5.
- الكتبي.محسن علي. 2005.السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق .ط1.
- الماضي.محمد المحمدي. 1989. استراتيجيات التغيير التنظيمي-مدخل إسلامي مقارنة.  
-مختار.حسن محمد.2008.الإدارة الإستراتيجية-المفاهيم والنماذج.القاهرة: الشركة العربية  
المتحدة للتسويق والتوريدات.
- مصطفى .أحمد السيد.بدون سنة .إدارة السلوك التنظيمي-نظرة معاصرة لسلوك الناس  
في العمل .القاهرة: الناشر، المؤلف.
- مصطفى .أحمد السيد.بدون سنة .الإدارة افستراتيجية .-دليل المدير العربي للتفكير والتغيير  
الإستراتيجي.
- النجار .فريد راغب.2009. التغيير الإستراتيجي العربي - لمواجهة الأزمات المالية العالمية.  
الاسكندرية:الدار الجامعية.ط1.
- النجار .فريد راغب. 2009. السلوك التنظيمي الإستراتيجي - مهارات وفنون.  
الاسكندرية : الدار الجامعية.
- نيجل .كنج ،نيل .أندرسون.2002.تأليف: محمود حسني إدارة أنشطة الأبتكار والتغيير -  
دليل إنتقادي للمنظمات.الرياض:دار المريخ للنشر.
- 2- كتب الحديث الشريف:
- أبو عبد الله .أحمد بن حنبل - مسندالإمام أحمد - ط. مؤسسة الرسالة .ط1. سنة 2001.
- أبوداود.سليمان بن الاشعث بن اسحاق بن الازدي السجستاني . سنن أبي داود . ط .  
المكتبة العصرية .صيدا.بيروت.

- البيهقي. أبو بكر بن الحسين بن علي بن عبد الله بن موسى . شعب الايمان . ط. مكتبة  
الرشيد للنشر والتوزيع. ط. 1. سنة 2003.

- زين الدين محمد المناوي . فيض التقدير شرح الجامع الصغير . ط. المكتبة التجارية الكبرى  
مصر . ط. 1. سنة 1356 هـ .

- البخاري . محمد بن اسماعيل . صحيح البخاري . ط. دار طوق النجاة. ط. 1. سنة 1422 هـ .

- النسابوري . مسلم بن الحجاج . المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى

رسول الله ﷺ، المشهور بصحيح مسلم . ط. دار إحياء التراث العربي - بيروت 1985 .

### 3- الرسائل العلمية:

- البلوي. صلاح بن فالخ. 2005. اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي -دراسة مسحية على

العاملين بهيئة الطيران المدني بجلدة. رسالة ماجستير . الرياض : جامعة نايف العربية  
للعلوم الأمنية .

-الثويني. عبد الكريم إبراهيم . 2007. أثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية -

بالتطبيق على المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني . رسالة ماجستير .

الحربي . عبد الله بن مداري. 2008 . مقاومة التغيير التنظيمي -دراسة تطبيقية على المؤسسات

العامة بمحافظة جدة . رسالة ماجستير . جامعة الملك عبد العزيز . منشورة على الموقع

الالكتروني [www.ksu.edu.s](http://www.ksu.edu.s) .

-الحقباتي . فاطمة شافي ظافر. 2007. مقاومة موظفي الجامعات للتغيير الإداري

،أسبابها،ومؤثراتها، وأساليب التعامل معها، من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية الإدارية بجامعة أم

القرى. رسالة ماجستير منشورة . السعودية : جامعة أم القرى، كلية التربية .

-الحمدي. فؤاد محمد حسين . 2003. الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات

وإنعكاسها على رضا المستهلك -دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من

المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية . رسالة دكتوراة. اليمن: جامعة

المستنصرة، كلية الإقتصاد.

- سالم إلياس. 2006. تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية -دراسة على الشركة الجزائرية للألمنيوم. رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة أبو ضيف بالمسلية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية .
- شحاته. جمال محمد محمد. 1995. استخدام مدخل النظم في تحليل العوامل المؤثرة على كفاءة اتخاذ قرارات التغيير الاستراتيجي في منظمات الأعمال -دراسة نظرية تطبيقية . رسالة ماجستير. القاهرة : جامعة القاهرة ، كلية التجارة .
- العامري. محمد الرئيس مشلش. 2005. أثر مقاومة التغيير على فاعلية الأداء الوظيفي - بالتطبيق على شركة العين لتوزيع الماء والكهرباء بدولة الإمارات العربية . رسالة ماجستير. القاهرة : جامعة عين شمس ، كلية التجارة .
- العجلوني. إبراهيم طه محمد. 2006. مبادئ إدارة الجودة الشاملة في ضوء المنهج الإسلامي . - دراسة مقارنة . رسالة دكتوراه منشورة . دمشق : جامعة دمشق ، كلية الاقتصاد .
- غنوم . هشام عبد الرحمن. 2005. تأثير استراتيجية التغيير على تطوير ثقافة المنظمة - بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس . القاهرة : جامعة عين شمس ، كلية التجارة .
- فرحان. عبد الله ثابت . 2007. تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين الإداريين . رسالة ماجستير غير منشورة . اليمن : جامعة صنعاء ، كلية التجارة والاقتصاد .
- الليثي. محمد بن علي بن حسن. 2008. الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الأبداع الإداري من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي بالعاصمة المقدسة . رسالة ماجستير منشورة . السعودية : جامعة أم القرى .
- محمد . سهام رمضان . 2002. نموذج مقترح للتغير التنظيمي لزيادة فعالية المنظمات -دراسة ميدانية على شركات الأدوية والمستحضرات الطبية . رسالة دكتوراه . القاهرة : جامعة عين شمس ، كلية التجارة .

-النجار .عفاف احمد.2011.البرامج التدريبيه واثرها على أداء موظفي وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة الخليل- واقع وطموحات.رسالة ماجستير. جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي.

#### 4- الأوراق العلمية:

- أبو الخير. كمال محمد.2002. استراتيجيات التغيير بين التنمية واختراق الأسواق العالمية .ورقة عمل. المؤتمر السنوي الثاني عشر حول التغيير والإدارة على المكشوف.القاهرة: مركز وايدسيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.
- حلواني.ابتسام عبد الرحمن. 2009. من أين يبدأ التغيير في ثقافة المنظمة . ورقة عمل.المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية (نحو أداء متميز في القطاع الحكومي).المملكة العربية السعودية :معهد الإدارة العامة .
- خطاب.عايدة سيد.1984.تحقيق التكيف بين الإستراتيجية والبيئة الثقافية للمنظمة. ورقة عمل .المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة .القاهرة : كلية التجارة ،جامعة عين شمس.
- الخواص.أحمد مرسي.2002. مدى ملائمة الثقافة التنظيمية السائدة في منظمات الإدارة الحكومية لتطبيق إدارة الجودة الشاملة .ورقة عمل .مجلة أفاق جديدة العدد (3). كلية التجارة المنوفية.
- سليمان.ماجد محمد صالح، وآخرون.2010. أثر أبعاد القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي-دراسة إستطلاعية لاداء نخبة من رؤساء الأقسام في معمل الألبسة الولادية في الموصل. ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي السنوي الثامن حول إدارة التغيير ومجتمع المعرفة .جامعة الزيتونة الأردنية .
- سالم.أحمد.2003.تعميق أبعاد عقيدتنا مدخلنا لتحديث وتصحيح مسارنا.ورقة عمل .المؤتمر السنوي الثالث عشر حول حتمية التحديث والتغيير الفعال. القاهرة : مركز وايدسيرفيس للإستشارات والتطوير الإداري.

- السالم. عبد الله بن عبد الكريم. 2008. نحو تأسيس ثقافة تنظيمية محفزة للتدريب بالجهاز الحكومي. ورقة عمل. الملتقى العربي السابع للإستشارات والتدريب. دمشق: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الصريرة. أكثم، الرشيد. عبد الله صفوان. 2009. أثر تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في تعزيز فاعلية الشركات الصناعية بدولة الكويت. ورقة عمل. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة. جامعة عين شمس. العدد (1). القاهرة: كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- عبد اللطيف. عبد اللطيف، جودة. محفوظ أحمد. 2010. دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية. ورقة عمل. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد (26) العدد (2).
- العتبي. سعد بن مرزوق، 1426هـ. دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير. ورقة مقدمة للملتقى الإداري الثالث - متطلبات التطوير في العمل الإداري دارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الإداري. جدة: المملكة العربية السعودية.
- العجلوني. إبراهيم طه محمد. 2007. التحسين المستمر في ضوء المنهج الإسلامي. ورقة بحثية. المؤتمر العربي الأول لإدارة الجودة الشاملة. الشارقة: دولة الإمارات العربية.
- عواد. عمر محمد أحمد. 2003. أبعاد محددات التكيف مع التغيير التنظيمي. ورقة عمل. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة العدد (4). القاهرة: جامعة عين شمس.
- محسن. عبد الكريم حسن خليل. 2008. التصميم المغلق والتصميم المفتوح للمسقط المعماري وأثرهما على البعد الاجتماعي في المباني الإدارية- حالة دراسية "مبنى الإدارة في الجامعة الإسلامية بغزة والمسمى مبنى مملكة البحرين، دراسة منشورة على الموقع الإلكتروني [www.iugaza.edu.ps/ara/research](http://www.iugaza.edu.ps/ara/research)
- محمود. محمد فرج. 2005. تأثير الثقافة التنظيمية على التخطيط في منظمات العمال-

مشروع تنمية مهارات البحث العلمي . مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث . القاهرة :

ورقة منشورة على الموقع الإلكتروني [www.capscu.com](http://www.capscu.com) .

-ملحم. يحيى سليم، الأبراهيم. محمد شاكر. 2008. استراتيجيات وأسباب مقاومة التغيير في الشركات الصناعية . ورقة عمل . المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد (4) العدد(2).

-المنيف. إبراهيم عبد الله . 2005. إدارة التغيير ومتطلبات التغيير في العمل الإداري. ورقة عمل. الملتقى الإداري الثالث (نحو إدارة متغيرة فاعلة). جدة: الجمعية السعودية للإدارة.

-مهدي . سطوح. 2008. الثقافة التنظيمية والتماسك الاجتماعي . ورقة عمل . مجلة العلوم الإنسانية العدد(42) . الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة 20 أوت.

-الوقفي . على عوض. 2008. تغيير ثقافة المنظمة كمدخل استراتيجي للنهوض بمنظمات الأعمال في ظل الأزمات المعاصرة — دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية. ورق عمل منشورة على الموقع الإلكتروني [www.cgap.org](http://www.cgap.org) . الأردن :جامعة جدارا ، كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية.

**5- الدوريات:**

-أبو حشيش. بسام. 2011. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بإدارة المعرفة في جامعة الأقصى بغزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها .دراسة .مجلة بجامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية )، المجلد(25)، العدد (1).

-آل ابراهيم . ابراهيم . 2011. خير الناس أنفعهم للناس . جريدة الراية . جريدة يومية اخبارية تصدر عن مؤسسة الخليج للنشر والطباعة . الدوحة: قطر ([WWW.RAYA.COM](http://WWW.RAYA.COM)).

-الجداية . محمد نور صالح. 2008. مستوى استخدام أدوات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأثره على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية المساهمة العامة . دراسة . المجلة الأردنية في إدارة الأعمال . المجلد (4) العدد(2) الأردن .

- جلال. أحمد فهمي .2000. إدارة التغيير المعبر الأساسي للدخول بكفاءة للقرن الحادي والعشرين.مقالة .مجلة إدارة الأعمال .العدد (91) . القاهرة : جمعية إدارة الأعمال العربية .
- الحوامدة . نضال، الهيبي.صلاح الدين .2004. عوامل التغيير وعلاقتها بمستوى إدراك عملية التغيير ونائجها . دراسة .مجلة مؤته للبحوث والدراسات .المجلد (19) العدد (2) الأردن :جامعة مؤته.
- خالفي.علي.2008.التكتلات الإقتصادية الكبرى حالة الإتحاد الأوروبي مع الاشارة إلى الإتحاد المغاربي .دراسة.المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية .ملحق العدد(4).
- دانيال آر. دينيسون وأنبل ك. ميشرا " نحو نظرية الثقافة التنظيمية والفعالية"، منظمة العلوم، المجلد 6، العدد 2، آذار / مارس ونيسان / أبريل 1995
- السبتي .علي بن أحمد. إدارة التغيير ومتطلبات التطوير التنظيمي .مقالة .جريدة الرياض الإلكترونية.العدد(13486) .الناشر: مؤسسة اليمامة الصحفية .
- شوشة .فريد على محمد .2001.مقومات تحقيق الطموح الاستراتيجي للمنظمة -دراسة نظرية وميدانية .المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد(1).القاهرة : كلية التجارة ، جامعة عين شمس.
- عبد الرحمن.محمد.2005.الإيمان ثاني أضلاع مثلث السلوك.مقالة .مجلة إدارة الأعمال ، العدد(109). القاهرة : جمعية إدارة الأعمال العربية .
- عشوش.محمد أيمن عبد اللطيف.2000.مقاومة التغيير التنظيمي -دراسة ميدانية مقارنة بالتطبيق على بنوك التنمية والائتمان الزراعي .مجلة الدراسات المالية والتجارية .السنة العاشرة ،العدد(2).القاهرة : كلية التجارة بني سويف ، جامعة القاهرة.
- فانر.توني.2004.الزري العسكري الموحد وقانون الحرب .مقالة في المجلة الدولية للصليب الأحمر ICRC ،تصدر عن اللجنة الدولية للصليب الأحمر.العدد 853 31-12-2004 .

- كمال. قاسمي . 2007. إدارة التغيير - المتطلبات والأسس مع عرض لأهم الاستراتيجيات الحديثة للتغيير . مجلة العلوم الانسانية . العدد 34، صيف 2007 السنة الخامسة (WWW.ULUM.NL)

- المصري ، أحمد محمد . 2002. التطوير أو التغيير التنظيمي أو التحديث زمقالة . مجلة إدارة الأعمال، العدد (97) . القاهرة : جمعية إدارة الأعمال العربية .

- المنقاش . سارة بنت عبدالله . 2010. استراتيجية تغيير ثقافة المؤسسة التربوية من قبل المديرين الجدد وأثرها على العمل الإداري . مجلة الإدارة العامة . المجلد (50) العدد (2) . الرياض : معهد الإدارة العامة .

## 6- الوثائق والتقارير .

- تقرير منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية . 2011. حول برنامج التغيير والتجديد في المنظمة .

- تقرير وزارة التربية الوطنية المغربية . المرجع التقني لتعبئة الاستثمارات .

- دليل الوثائق الإدارية . 2006. المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي - الصندوق المغربي

للتقاعد. المملكة المغربية : خاص بموظفي وأعوان الجماعات المحلية. منشور على الموقع

الإلكتروني [www.cmr.gor.ma](http://www.cmr.gor.ma)

- دليل الموظف . بلدية العين . الإمارات العربية . منشورة على الموقع الإلكتروني

[www.am.abudhabi.ae](http://www.am.abudhabi.ae)

## 7- المواقع الإلكترونية :

- جغلوبي . يوسف . أثر الثقافة التنظيمية في مراحل صنع القرار داخل المؤسسة الاقتصادية .

<http://www.iefpedia.com>

- جغلوبي . يوسف . القيادة الإدارية وتطوير الثقافة التنظيمية .

الموقع وحدة المعرفة [www.knol.com](http://www.knol.com)

-حجاج. خليل. 2007. مقاومة الموظفين للتغيير التنظيمي

www.cksu.com

-الشلافة. شاكر، وآخرون. وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية.

http://pcdc.edu.ps/textbooks/12th\_Grade/admin\_G12/solutions1.pdf

-صباح. ترغيني. 2007. ثقافة المنظمة

www.mnzoor.blogspot.com

-العتار. محمد أحمد. 2010. مكونات الثقافة التنظيمية

http://www.damascusuniversity.edu.sy

-قاسم. محمد سرحان محلي، وآخرون. 2011. أثر تنمية الذات للفرد المسلم في ضوء التربية الإسلامية.

http://www.iugaza.edu.ps/ara/research

-الكلائي. هشام. 2009.

www.knol.com الموقع وحدة المعرفة

-ممدوح. عبد الجواد. 2008. إدارة التغيير وأهدافه

www.ikhwanmayonline.maktoobblog.com

www.tnb.com.my (TNB) موقع شركة

ثانيا: المراجع الأجنبية :

-Arjun Kulkarni.2011. organizational culture. www.buzzle.com/articles/primary.

-Carter Mcnamara.2000. organizational culture, MBA, by published Authenticity

Consulting.

- Dirk Stelzer, Werner Mellis.1999. Success Factors of Organizational Change

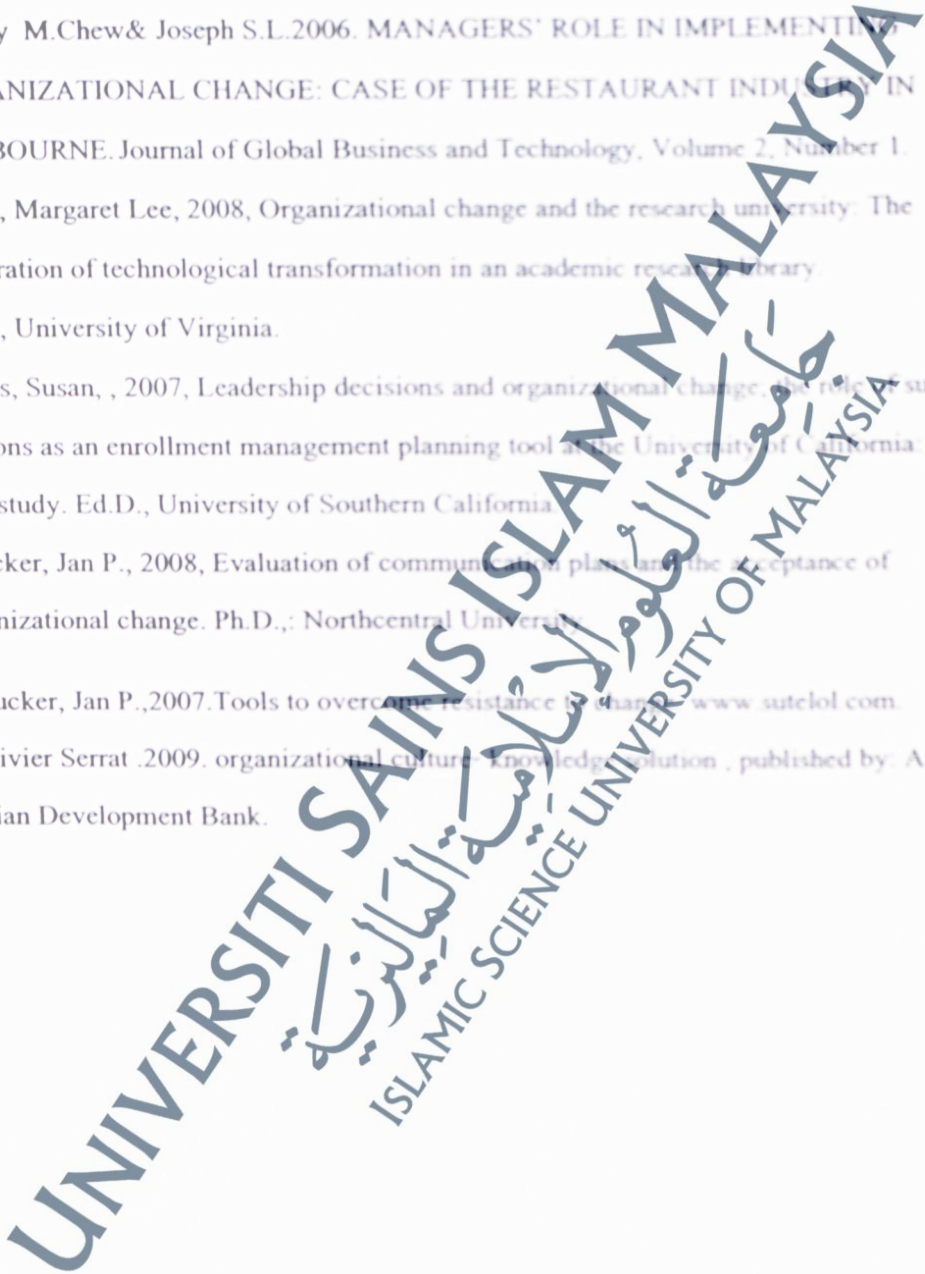
in Software Process Improvement. Software Process Improvement and Practice, Volume 4, Issue 4 Copyright © 1999 John Wiley & Sons Ltd

- Fred C. Lunenburg.2001. Forces for and Resistance to Organizational Change. San Houston State University. NATIONAL FORUM OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND SUPERVISION JOURNAL, NUMBER 4, 2010 1.
- Farid Elashmawi.2000 . Creating a winning corporate culture Experience inside the Asian telecommunication industry, European Business Review.
- Gali F.Latta.2009.A process model of organizational change in culture context. Journal of leadership & organizational studies.
- Jay W. Lorsch,1986.Managing culture the invisible to strategic change ,california Management Review.
- Jennifer Mersman.2002. Balancing emphasis in organizational culture: How focusing on customer ,employees ,and profit affects financial performance Ph.D, Claremont Graduate University.
- John Kotter.2006. Management of organizational change in a time of economic instability. www.change-management-blog.com.
- John Keegan. 1993, A History of Warfare, Fimlis, London www change-managmment-blog.com.
- Lawrence, Eleanor T. , 2008 A study of Myers-Briggs psychological type and change style among hospital executives: Implications for leading organizational change in hospitals. Psy.D., The University of the Rockies.
- Lim, Juancho A. 2008, Effects of multivariate antecedent factors on coping readiness for organizational change. Ph.D.; Northcentral University
- McCollum, Janet, 2008., Co-creating a change-adept organizational culture, Ed.D. Pepperdine University

in Software Process Improvement. Software Process Improvement and Practice, Volume 4, Issue 4 Copyright © 1999 John Wiley & Sons Ltd.

- Fred C. Lunenburg.2001. Forces for and Resistance to Organizational Change. Sam Houston State University. NATIONAL FORUM OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND SUPERVISION JOURNAL, NUMBER 4, 2010 1
- Farid Elashmawi.2000 . Creating a winning corporate culture :Experience inside the Asian telecommunication industry, European Business Review
- Gali F.Latta.2009.A process model of organizational change in culture context. Journal of leadership & organizational studies.
- Jay W. Lorsch,1986.Managing culture the invisible to strategic change. California Management Review.
- Jennifer Mersman.2002. Balancing emphasis in organizational culture :How focusing on customer ,employees ,and profit affects financial performance. Ph.D. Claremont Graduate University.
- John Kotter.2006. Management of organizational change in a time of economic instability. www.change-management-blog.com
- John Keegan. 1993, A History of Warfare. Pimlico London www.chenge-management-blog.com.
- Lawrence, Eleanor T., 2008 A study of Myers-Briggs psychological type and change style among hospital executives: Implications for leading organizational change in hospitals. Psy.D., The University of the Rockies.
- Lim, Juancho A. 2008, Effects of multivariate antecedent factors on coping readiness for organizational change. Ph.D.: Northcentral University.
- McCollum, Janet, 2008., Co-creating a change-adept organizational culture, Ed.D. Pepperdine University

- Md Zabid Abdul Rashid . 2004.The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change .The leadership and organization Development Journal.
- Mindy M.Chew& Joseph S.L.2006. MANAGERS' ROLE IN IMPLEMENTING ORGANIZATIONAL CHANGE: CASE OF THE RESTAURANT INDUSTRY IN MELBOURNE. Journal of Global Business and Technology, Volume 2, Number 1.
- Peak, Margaret Lee, 2008, Organizational change and the research university: The exploration of technological transformation in an academic research library. Ph.D., University of Virginia.
- Sims, Susan, , 2007, Leadership decisions and organizational change, the role of summer sessions as an enrollment management planning tool at the University of California: A case study. Ed.D., University of Southern California.
- Tucker, Jan P., 2008, Evaluation of communication plans and the acceptance of organizational change. Ph.D.,: Northcentral University.
- Tucker, Jan P.,2007.Tools to overcome resistance to change. www. sutelol.com.
- Olivier Serrat .2009. organizational culture - knowledge solution , published by: ADB Asian Development Bank.



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

(1)

رقم

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Frequency Table

gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
mael	10	50.0	50.0	50.0
female	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

education

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
secondary	12	60.0	60.0	60.0
diplome	2	10.0	10.0	70.0
bachelors	2	10.0	10.0	80.0
master	3	15.0	15.0	95.0
others	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id 25-30	3	15.0	15.0	15.0
31-35	1	5.0	5.0	20.0
36-40	2	10.0	10.0	30.0
41-above	14	70.0	70.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Frequency Table

gender				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
mael	10	50.0	50.0	50.0
female	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

education				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
secondary	12	60.0	60.0	60.0
diplome	2	10.0	10.0	70.0
bachelors	2	10.0	10.0	80.0
master	3	15.0	15.0	95.0
others	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

age				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
id 25-30	3	15.0	15.0	15.0
31-35	1	5.0	5.0	20.0
36-40	2	10.0	10.0	30.0
41-above	14	70.0	70.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



# Frequency Table

## gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
mael	10	50.0	50.0	50.0
fmale	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## education

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ceondry	12	60.0	60.0	60.0
diplome	2	10.0	10.0	70.0
bachelors	2	10.0	10.0	80.0
master	3	15.0	15.0	95.0
others	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## age

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
lid 25-30	3	15.0	15.0	15.0
31-35	1	5.0	5.0	20.0
36-40	3	15.0	15.0	30.0
41-above	13	65.0	65.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ncy Table

**gender**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
mael	10	50.0	50.0	50.0
fmale	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

**education**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
cecondry	12	60.0	60.0	60.0
diplome	2	10.0	10.0	70.0
bachelors	2	10.0	10.0	80.0
master	3	15.0	15.0	95.0
others	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

**age**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-30	3	15.0	15.0	15.0
31-35	1	5.0	5.0	20.0
36-40	2	10.0	10.0	30.0
41-above	14	70.0	70.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## Frequency Table

### gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	mael	10	50.0	50.0	50.0
	female	10	50.0	50.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

### education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ceondry	12	60.0	60.0	60.0
	diplome	2	10.0	10.0	70.0
	bachelors	2	10.0	10.0	80.0
	master	3	15.0	15.0	95.0
	others	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

### age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	3	15.0	15.0	15.0
	31-35	1	5.0	5.0	20.0
	36-40	2	10.0	10.0	30.0
	41-above	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

functional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	head office	3	15.0	15.0	15.0
	head department	2	10.0	10.0	25.0
	head unit	4	20.0	20.0	45.0
	others	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	under 5 years	2	10.0	10.0	10.0
	5-10 years	3	15.0	15.0	25.0
	11-15	2	10.0	10.0	35.0
	16-20	2	10.0	10.0	45.0
	26 above	11	55.0	55.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

courses

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 cors	3	15.0	15.0	15.0
	4-6 cors	3	15.0	15.0	30.0
	10 more	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

(2)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
الجامعة الإسلامية Malaysia  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

بسم الله الرحمن الرحيم

## إستمارة إستبانة لدراسة بعنوان ( التغيير التنظيمي وعلاقته بالثقافة التنظيمية )

هذه الدراسة تقوم بها الباحثة للحصول على درجة الإجازة الدقيقة في مجال إدارة الأعمال ، وهذه الدراسة تسعى لتحديد والتعرف على العلاقة بين مكونات الجانب المادي للثقافة التنظيمية وبين ماتقوم به المنظمة من تغييرات تنظيمية لتحقيق أهدافها ، وما مدى تأثير تلك المتغيرات على درجة نجاح تلك التغييرات التنظيمية ، ولذلك قامت الباحثة بإعداد إستبانة لإستكمال متطلبات هذه الدراسة والتحقق من فرضياتها والوصول إلى مجموعة من النتائج لتبنى عليها مجموعة من التوصيات العلمية .

هذه الإستبانة معدة للتعرف على آرائكم حول موضوع الدراسة ، حيث تحتوي هذه الإستبانة على بعض الفقرات ضمن مجموعة من المحاور التي تمثل متغيرات الدراسة والتي تخدم أهدافها ، ويمكن التعبير عن آرائكم من خلال أربع مستويات للإجابة ، إذ يطلب منكم إختيار الإجابة التي تمثل رأيكم الفعلي إتجاه كل فقرة من الفقرات .

وتؤكد الباحثة أن هذه الإستبانة هدفها الوحيد هو خدمة أهداف البحث الذي غايته خدمة العلم فقط والحصول على نتائج تخدم منظماتنا وتدفع بها إلى الأمام من خلال تقديم شئ ولو بسيط يمكن الإستفادة منه من قبل المهتمين بهذا المجال على الصعيدين العلمي والعملية .

وتبداء الإستبانة بمجموعة من الفقرات التي تخص بعض البيانات الشخصية والوظيفية ، فنرجو منكم الإجابة عليها لأنها مهمة للدراسة حيث تعتمد عليها الباحثة في وصف عينة الدراسة .

ولكم جزيل الشكر والعرفان على حسن تعاونكم

مع تحيات الباحثة : نادية أحمد على سعيد

1- الجنس :

ذكر ( ) أنثى ( )

2- العمر :

25-30 ( ) ، 31-35 ( ) ، 36-40 ( ) ، 41 فأكثر

3- المستوى التعليمي :

ثانوي ( ) ، جامعي ( ) ، ماجستير ( ) ، دكتوراة ( ) ، أخرى ( ) .

4-المستوي الوظيفي :

مدير إدارة ( ) ، رئيس مكتب ( ) ، رئيس وحدة ( ) .

5- سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات ( ) ، 5-10 ( ) ، 11-15 ( ) ، 16-20 ( ) ، 21-25 ( ) ، 26 فأكثر ( )

6- الدورات التدريبية :

1-3 ( ) ، 4-6 ( ) ، 7-9 ( ) ، 10 فأكثر ( ) .

المحور الخاص بمتغير التغيير التنظيمي :	غير موافق بشدة	غير موافق	لا ادري	موافق	موافق بشدة
1- تقوم المنظمة بتغيير التقنيات المستخدمة من حين إلى آخر لمواكبة التقدم التقني .					
2- تقوم المنظمة بإحداث تغيير في إدارتها بما يجري أهدافها الموضوعية ضمن خططها الإستراتيجية.					
3- يوجد برنامج محدد لمراجعة ودراسة الهيكل التنظيمي من حين إلى آخر بما يساهم في تحقيق أهدافها .					
4- تستثمر المنظمة إمكانيات مادية كبيرة لتحفيز وتدريب الأفراد لضمان تحقيق أهدافها .					
5- تسعى المنظمة إلى تحسين ما تقدمه من خدمات من خلال ما تقوم به من تغييرات في التقنية المستخدمة .					
6- المكافآت التي تمنحها المنظمة للعاملين ساهمت في تحسين مستوى جودة الخدمة التي تقدمها .					
7- ساهمت الإضافات التي قامت بها المنظمة في إدارتها وأقسامها في تقليل من مستوى الشكاوي .					
8- حققت المنظمة معدلات أقل في التكاليف الكلية بعد إدخال تقنيات جديدة.					
9- أصبح للمنظمة مركز تنافسي جيد بين المنظمات المنافسة بعد الإضافات التقنية والهيكلية .					
10- هناك وعي تام من قبل الرؤساء والمؤسسين بضرورة إجراء تعديل في الإدارات والأقسام .					
11- يتم إتخاذ القرارات الخاصة باستخدام التقنيات الجديدة بناء على دراسة دقيقة للسوق .					
12- يتم توعية الأفراد وتهيئتهم حول التقنية					

					الجديدة قبل ادخالها .
					13- يكلف أفرادا متخصصين للقيام ومتابعة التغيير في الهياكل والتقنيات.
					14- تلجأ المنظمة للقيام بتغيير في (التقنية أو الإدارات) في حالة ظهور مشاكل تعوق الأداء .
					15- تمثل الأهداف المحور الأساسي الذي تحدد المنظمة بناء عليه مدى حاجتها لتغيير في التقنية أو الإدارات .
					16- تتوفر في المنظمة القيادات اللازمة لمتابعة مدى نجاح التغييرات التقنية التي تم تنفيذها .
موافق بشدة	موافق	لاأري	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور الخاص بمتغير الثقافة التنظيمية :
					1- لدى المنظمة زبي رسمي معروف ومميز يعبر عنها لدى الأطراف ذات العلاقة مثل العملاء والمستهلكين.
					2- لدى المنظمة تصميم خاص ومعروف ومميز لمكاتبها .
					3- لدى المنظمة بطاقات وظيفية ذات اشعار وشكل معروف ومميز يعبر عنها لدى الأطراف ذات العلاقة مثل العملاء والمستهلكين.
					4- تحاول المنظمة تسخير ما تنفقه على الزبي الرسمي والبطاقات الوظيفية وتصميم مكاتبها لصالح أهدافها .
					5- تعتمد المنظمة على أفراد ذوي خبرة في تصميم المكاتب لتصميم مكاتبها .
					6- تعي المنظمة تماما أن ثقافتها التنظيمية مهمة وداعمة للمهام والوظائف اللازمة لتحقيق الأهداف المرسومة .
					7- يتعرض المخالفون لإرتداء الزبي الخاص بالمنظمة إلى عقوبات محددة ضمن القوانين

					واللوائح الخاصة بالمنظمة .
					8- يلتزم العاملون والموظفون بالزي الرسمي أثناء الدوام.
					9- يعزز العاملين والموظفون بالزي الموحد لأنه يحمل شعار المنظمة و يشعرهم بالانتماء لها .
					10- يتم تغيير الزي عندما تقرر المنظمة القيام بتعديل أو تغيير في إدارتها .
					11- يتم تحديد مواصفات الزي المعتمد من قبل خبراء متخصصين .
					12- اللون والتصميم الذي يتصف به الزي له مدلول معنوي ويؤثر في العاملين والإداريين بشكل ما .
					13- تخصص ميزانيات عالية سنويا لخدمات الزي الرسمي الموحد.
					14- تستغل المنظمة الزي الرسمي الموحد في إحداث نوع من التأثير على درجة تقبل العاملون لأي تغيير في الإدارات أو تقنيات جديدة .
					15- يهتم الرؤساء بمدى التزام العاملون بإرتداء الزي الرسمي الموحد في محاولة لبناء مستوى ثقة متبادلة بين العاملين وخلق روح التعاون بينهم .
					16- تصميم المكاتب داخل امنظمة يعطي مجال أكبر لإنجاز الأعمال من قبل العاملين .
					17- يتم تصميم المكاتب وفقا لمعايير إدارية عالمية معروفة .
					18- يتم تخصيص ميزانيات عالية سنويا من قبل المنظمة لتحسين التصميم الداخلي للمكاتب.
					19- هناك شكاوي مستمرة من الموظفين بسبب عدم ملائمة مكاتبهم للقيام بالعمل.
					20-تصميم المكاتب يعيق الموظفين من أداء

					أعمالهم بالسرعة والدقة المناسبة .
					21- يتم تغيير تصميم المكاتب عندما تقرر المنظمة إجراء تغيير في هيكلها التنظيمي.
					22- يوحي أي تعديل جديد في المكاتب للعاملين بأهمية التقنية الجديدة التي يستخدمونها .
					23- تسعى المنظمة إلى تحديد شكل مميز لمكاتبها يسهل تبادل المعلومات ومعاملات والأفكار بين العاملين.
					24- تصميم المكاتب الذي تعتمد عليه المنظمة لا يسمح بإدخال تقنيات متطورة .
					25- يتم استخدام البطاقات في جميع المستويات الإدارية في شركة .
					26- يقتصر استخدام البطاقات على الموظفين الإداريين فقط .
					27- تلزم المنظمة موظفيها باستخدام البطاقات أثناء فترات الدوام الرسمي .
					28- تلزم الشركة موظفيها باستخدام البطاقات الوظيفية أثناء قيامها بتعديلات في هيكلها مثل إضافة أو إلغاء وحدة أو إدارة .
					29- يتم صرف بطاقات جديدة للموظفين في حالة إحدات تغيير من حيث إضافة أو إلغاء الإدارات .
					30- تساهم بطاقة التعريف الوظيفية بضبط سلوك الموظف عند تأديته مهامه لأنها تعبر عنه وعن الإدارة أو القسم الذي يتبعه .
					31- يحاول الموظف التقليل من الأخطاء عند قيامه بتقديم الخدمة للعميل بسبب إمكانية التعرف عليه من البطاقة .
موافق بشدة	موافق	لاأدري	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور الخاص بمقاومة التغيير التنظيمي
					1- عدم معرفة الأفراد أسباب التغيير فيلا التقنية

					المستخدمة أو الإدارات والأقسام القائمة.
					2-خوف الفراد من التغيير يقودهم إلى رفضه.
					3-عدم وضوح الإجراءات والتعليمات الخاصة بتنفيذ التغييرات المقررة.
					4-اختلاف خلفيات الأفراد الثقافية .
					5-رفض التغيير لعدم مشاركة الأفراد في إتخاذ القرار الخاص به.
					6-عدم ثقة الأفراد في مهاراتهم وقدرتهم على إستخدام التقنيات الجديدة يدفعهم إلى رفض التغيير التنظيمي في مجال التقنية .
					7-مرور المنظمة بتجارب سابقة من التغييرات التنظيمية الغير ناجحة يجعل الفراد يترددون في قبول التغييرات التنظيمية الجديدة .
					8-نقص روح التعاون والمشاركة بين الأفراد يحول بينهم وبين قبول التغيير .
					9-طغيان روح الروتين وتعود الأفراد على أداء أعمالهم بصورة ثابتة وربط ذلك بنجاحهم في العمل يدعوهم إلى رفض الطرق والأساليب الجديدة لأداء تلك الأعمال.

أرجو اختيار إجابة واحدة لكل فقرة فيما يخص المتغيرات التالية :

المحور الخاص بالمتغيرات الديمغرافية:

1- متغير الجنس:

الإناث	الذكور	الفقرة
		1- الموظفين الأكثر إلتراما بالزي الرسمي
		2- الموظفين الأكثر إلتراما بالبطاقات الوظيفية
		3- الموظفين الأكثر إهتماما بتصميم وشكل المكتب
		4- الموظفين الأكثر إلتراما بالتغيير التنظيمي

2- متغير العمر:

(61-فاكثر)	(51- 60)	(41- 50)	(31- 40)	(20- 30)	الفقرة
					1- الموظفين الأكثر إلتراما بالزي الرسمي هم الذين تتراوح أعمارهم بين
					2- الموظفين الأكثر إلتراما بالبطاقات الوظيفية هم الذين تتراوح أعمارهم بين :
					3- الموظفين الأكثر إهتماما بتصميم وشكل المكتب هم الذين تتراوح أعمارهم بين :
					4- الموظفين الأكثر إلتراما بالتغيير التنظيمي هم الذين تتراوح أعمارهم بين :

3- متغير الخبرة:

(10 - فاكثر)	(7-9) سنوات.	(4-6) سنوات.	(1-3) سنوات.	الفقرة
				1- الموظفين الأكثر إلتراما بالزي الرسمي خبرتهم تتراوح من
				2- الموظفين الأكثر إلتراما بالبطاقات الوظيفية خبرتهم تتراوح من :

				3-الموظفين الأكثر إهتماما بتصميم وشكل المكاتب خبرتهم تتراوح من
				4- الموظفين الأكثر التزاما بالتغيير التنظيمي خبرتهم تتراوح بين

4- متغير المستوى الدراسي:

الفقرة	عالي.	جامعي.	متوسط.	دون المتوسط.
1- الموظفين الأكثر التزاما بالزي الرسمي هم ذوي مستوى تعليم:				
2- الموظفين الأكثر التزاما بالبطاقات الوظيفية هم ذوي مستوى تعليم:				
3- الموظفين الأكثر إهتماما بتصميم وشكل المكتب هم ذوي مستوى تعليم:				
4- الموظفين الأكثر التزاما بالتغيير التنظيمي هم ذوي مستوى تعليم:				

UNIVERSITI SAINS ISLAM  
 الجامعة الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

(3)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية	الأسم
USIM	إدارة والدعوة الإسلامية	أستاذ مشارك	د. مصباح منصور مطاوع
بنغازي	إدارة الأعمال	أستاذ مشارك	د. عبد الجليل المنصوري
المعهد العالي للتخطيط	إدارة الأعمال (تسويق)	أستاذ محاضر	د. طاهر زايد
UIA	مناهج بحث	أستاذ مشارك	د. صالح المحجوب
الزاوية	إدارة الأعمال (سلوك تنظيمي)	أستاذ مشارك	د. ناجية البوعزي
أكاديمية الدراسات العليا	إدارة الأعمال	بروف	د. مسعود الباروني
USIM	إدارة والدعوة الإسلامية	استاذ مشارك	د. شمس الدين بيجر
USIM	لغة عربية	محاضر	د. رجب عودة
USIM	إحصاء	أستاذ محاضر	د. ميكائيل
أكاديمية الدراسات العليا	إدارة الأعمال (بحوث عمليات)	أستاذ مشارك	د. محمد كعبور
UIA	مناهج بحث	أستاذ مشارك	د. وليد الخضر
USIM	طرق بحث	محاضر	د. روسني بن سامة
USIM	لغة عربية	محاضر	د. رميز الدين
USIM	إدارة و العقيدة	محاضر	د. كمال الدين
عمر المختار (البيضاء)	إدارة الأعمال (تسويق)	محاضر	د. إيمان أبو الذهب
UIA	إحصاء	محاضر	أ. محمد عبدو
الزاوية	إدارة الأعمال	أستاذ مشارك	د. سمير العراقي

قائمة بأسماء المحكمين

الاسم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
د. مصباح منصور مطاوع	أستاذ مشارك	إدارة والدعوة الإسلامية	USIM
د. عبد الجليل المنصوري	أستاذ مشارك	إدارة الأعمال	بنغازي
د. طاهر زايد	أستاذ محاضر	إدارة الأعمال (تسويق)	المعهد العالي للتخطيط
د. صالح المحجوب	أستاذ مشارك	مناهج بحث	UIA
د. ناجية البوعزي	أستاذ مشارك	إدارة الأعمال (سلوك تنظيمي)	الزاوية
د. مسعود الباروني	بروف	إدارة الأعمال	أكاديمية الدراسات العليا
د. شمس الدين بخر	استاذ مشارك	إدارة والدعوة الإسلامية	USIM
د. رجب عودة	محاضر	لغة عربية	USIM
د. ميكائيل	أستاذ محاضر	إحصاء	USIM
د. محمد كعبور	أستاذ مشارك	إدارة الأعمال (بحوث عمليات)	أكاديمية الدراسات العليا
د. وليد الحضر	أستاذ مشارك	مناهج بحث	UIA
د. روسي بن سامة	محاضر	طرق بحث	USIM
د. رميز الدين	محاضر	لغة عربية	USIM
د. كمال الدين	محاضر	إدارة والعقيدة	USIM
د. ايمان أبو الذهب	محاضر	إدارة الأعمال (تسويق)	عمر المختار (البيضاء)
أ. محمد عبدو	محاضر	إحصاء	UIA
د. سمير العراقي	أستاذ مشارك	إدارة الأعمال	الزاوية

(4، أ، ب)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
الملايكة

البيانات الشخصية :

1- الجنس :

أنثى ( )

نكر ( )

2- العمر :

25-30 ( ) ، 31-35 ( ) ، 36-40 ( ) ، 41- فأكثر

3- المستوى التعليمي :

ثانوي ( ) ، جامعي ( ) ، ماجستير ( ) ، دكتوراة ( ) ، أخرى ( ) .

4-المستوي الوظيفي :

مدير إدارة ( ) ، رئيس مكتب ( ) ، رئيس وحدة ( ) .

5- سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات ( ) ، 5-10 ( ) ، 11-15 ( ) ، 16-20 ( ) ، 21-25 ( ) ، 26- فأكثر ( )

6- الدورات التدريبية :

3-1 ( ) ، 4-6 ( ) ، 7-9 ( ) ، 10 فأكثر ( ) .

موافق بشدة	موافق	لاادري	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات
					1- تقوم المنظمة بتغيير التقنيات المستخدمة من حين إلى آخر لمواكبة التقدم التقني .
					2- تقوم المنظمة بإحداث تغيير في إدارتها بما يجري أهدفها الموضوعية ضمن خططها الإستراتيجية.
					3- يوجد برنامج محدد لمراجعة ودراسة الهيكل التنظيمي من حين إلى آخر بما يساهم في تحقيق أهدافها .
					4- تستثمر المنظمة إمكانيات مادية كبيرة لتحسين وتدريب الأفراد لضمان تحقيق أهدافها .
					5- تسعى المنظمة إلى تحسين ماتقدم من خدمات من خلال ماتقوم به من تغييرات في التقنية المستخدمة .
					6- المكافآت التي تمنحها المنظمة للعاملين ساهمت في تحسين مستوى جودة الخدمة التي تقدمها .
					7- ساهمت الإضافات التي قامت بها المنظمة في إدارتها وأقسامها في تقليل من مستوى الشكاوي .
					8- حققت المنظمة معدلات أقل في التكاليف الكلية بعد إدخال تقنيات جديدة.
					9- أصبح للمنظمة مركز تنافسي جيد بين المنظمات المنافسة بعد الإضافات التقنية والهيكلية .
					10- هناك وعي تام من قبل الرؤساء والمؤسسين

					بضرورة إجراء تعديل في الإدارات والأقسام .
					11- يتم إتخاذ القرارات الخاصة باستخدام التقنيات الجديدة بناء على دراسة دقيقة للسوق .
					12- يتم توعية الأفراد وتهيئتهم حول التقنية الجديدة قبل ادخالها .
					13- يكلف أفرادا متخصصين للقيام ومتابعة التغيير في الهياكل والتقنيات .
					14- تلجأ المنظمة للقيام بتغيير في (التقنية أو الإدارات ( في حالة ظهور مشاكل تعوق الأداء .
					15- تمثل الأهداف المحور الأساسي الذي تحدد المنظمة بناء عليه مدى حاجتها لتغيير في التقنية أو الإدارات .
					16- تتوفر في المنظمة القيادات اللازمة لمتابعة مدى نجاح التغييرات التقنية التي تم تنفيذها .
					17- لدى المنظمة زي رسمي معروف ومميز يعبر عنها لدى الأطراف ذات العلاقة مثل العملاء والمستهلكين.
					18- لدى المنظمة تصميم خاص ومعروف ومميز لمكاتبها .
					19- لدى المنظمة بطاقات وظيفية ذات شعار وشكل معروف ومميز يعبر عنها لدى الأطراف ذات العلاقة مثل العملاء والمستهلكين.
					20- تحاول المنظمة تسخير ما تنفقه على الزي الرسمي والبطاقات الوظيفية وتصميم مكاتبها لصالح أهدافها .
					21- تعتمد المنظمة على أفراد ذوي خبرة في تصميم المكاتب لتصميم مكاتبها .
					22- تعي المنظمة تماما أن ثقافتها التنظيمية مهمة

				وداعمة للمهام والوظائف اللازمة لتحقيق الأهداف المرسومة .
				23- يتعرض المخالفون لإرتداء الزي الخاص بالمنظمة إلى عقوبات محددة ضمن القوانين واللوائح الخاصة بالمنظمة .
				24- يلتزم العاملون والموظفون بالزي الرسمي أثناء الدوام.
				25- يعتز العاملون والموظفون بالزي الموحد لأنه يحمل شعار المنظمة ويشعرهم بالانتماء لها .
				26- يتم تغيير الزي عندما تقرر المنظمة القيام بتعديل أو تغيير في إدارتها .
				27- يتم تحديد مواصفات الزي المعتمد من قبل خبراء متخصصين .
				28- اللون والتصميم الذي يصف به الزي له ملول معنوي ويؤثر في العاملين والإداريين بشكل ما .
				29- تخصص ميزانيات عالية سعوية لخدمات الزي الرسمي الموحد.
				30- تستغل المنظمة الزي الرسمي الموحد في إبداعات نوع من التأثير على درجة تقبل العاملون لأي تغير في الإدارات أو تقنيات جديدة .
				31- يهتم الرؤساء بمدى التزام العاملون بإرتداء الزي الرسمي الموحد في محاولة لبناء مستوى ثقة متبادلة بين العاملين وخلق روح التعاون بينهم .
				32- تصميم المكاتب داخل امنظمة يعطي مجال أكبر لإنجاز الأعمال من قبل العاملين .
				33- يتم تصميم المكاتب وفقا لمعايير إدارية عالمية

				معروفه .
				34- يتم تخصيص ميزانيات عالية سنويا من قبل المنظمة لتحسين التصميم الداخلي للمكاتب.
				35- هناك شكاوي مستمرة من الموظفين بسبب عدم ملائمة مكاتبهم للقيام بالعمل.
				36-تصميم المكاتب يعيق الموظفين من أداء أعمالهم بالسرعة والدقة المناسبة.
				37- يتم تغيير تصميم المكاتب عندما تقرر المنظمة إجراء تغيير في هيكلها التنظيمي.
				38- يوحى أي تعديل جديد في المكاتب للعاملين بأهمية التقنية الجديدة التي يستخدمونها .
				39- تسعى المنظمة إلى تحديد شكل مميز لمكاتبها يسهل تبادل المعلومات ومعاملات والأفكار بين العاملين .
				40- تصميم المكاتب الذي تعتمد المنظمة لايصح بإدخال تقنيات متطورة .
				41- يتم استخدام البطاقات في جميع المستويات الإدارية في لشركة .
				42- تلزم المنظمة موظفيها باستخدام البطاقات أثناء فترات الدوام الرسمي
				43- تلزم الشركة موظفيها باستخدام البطاقات الوظيفية أثناء قيامها بتعديلات في هيكلها مثل إضافة أو إلغاء وحدة أو إدارة .
				44- يتم صرف بطاقات جديدة للموظفين في حالة إحداث تغيير من حيث إضافة أو إلغاء الإدارات .
				45- تساهم بطاقة التعريف الوظيفية بضبط سلوك الموظف عند تأديته مهامه لأنها تعبر عنه وعن الإدارة

					أو القسم الذي يتبعه.
					46- يحاول الموظف التقليل من الأخطاء عند قيامه بتقديم الخدمة للعميل بسبب إمكانيات التعرف عليه من البطاقة.
					47- عدم معرفة الأفراد أسباب التغيير فيلا التقنية المستخدمة أو الإدارات والأقسام القائمة.
					48- عدم معرفة الأفراد أسباب التغيير في التقنية المستخدمة في المنظمة.
					49- خوف الفراد من التغيير يقودهم إلى رفضه.
					50- اختلاف خلفيات الأفراد الثقافية.
					51- رفض التغيير لعدم مشاركة الأفراد في إتخاذ القرار الخاص به.
					52- عدم ثقة الأفراد في مهاراتهم وقدرتهم على إستخدام التقنيات الجديدة يدفعهم إلى رفض التغيير التنظيمي في مجال التقنية.
					53- مرور المنظمة بتجارب سابقة من التغييرات التنظيمية الغير ناجحة يجعل الفراد يترددون في قبول التغييرات التنظيمية الجديدة.
					54- نقص روح التعاون والمشاركة بين الأفراد يحول بينهم وبين قبول التغيير.
					55- طغيان روح الروتين وتعود الأفراد على أداء أعمالهم بصورة ثابتة وربط ذلك بنجاحهم في العمل يدعوهم إلى رفض الطرق والاساليب الجديدة لأداء تلك الأعمال.

Dear Sir/Madam,

I am a Ph.D student at Islamic Science University of Malaysia (USIM). I am currently undertaking the Ph.D program at this university and this survey is conducting for my data collection as part of the research requirement which about "the relationship between change organization and organizational culture".

Findings from this survey will be submitted as part of the researcher's doctoral thesis at Islamic Science University of Malaysia. Your honest responses and assistance are very significant to the success of this study and will be kept confidential. Please take about 15 minutes to complete this questionnaire.

Your cooperation and contribution for this study is greatly appreciated

Yours sincerely

Nadia Ahmad Ali

PhD's candidate

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

**Section 1:- Demographic and Socioeconomic.** Please tick (X) on the box most relevant to your answers

**1.1- Your gender (Please tick only one box)**

Male       Female

**1.2. Your age (Years) (Please tick only one box)**

25-30 Yrs       36-40 Yrs  
 31-35 Yrs       41 and above

**1.3. Your education (Please tick only one box)**

Secondary school       Bachelors degree  
 Diploma or equivalent       Doctoral degree  
 Master degree       others

**1.4. Functional level (Please tick only one box)**

Director       Head department  
 Head office       Head Unit  
 Others (please specify).....



	motivate and train individuals to ensure the achievement of its goals.					
5	Organization seeks to improve its services through introducing the changes in the techniques and technology which use within the organization.					
6	Awards awarded by the organization to its employees contribute to improve the quality of service provided.					
7	New additional departments in the organization are contributed to reduce the level of complaints in the organization in their managements and departments.					
8	The organization has achieved lower rates in total costs after introduce new technologies.					
9	The organization has in well competitive position among similar organizations after enter new technologies to the organization					
10	Directors and assistants have awareness on need to necessary changes in departmental sections.					
11	Making decisions on using new technologies based on accurate study to the market.					
12	Give awareness to staffs and prepare them prior to change in the structures and techniques.					
13	Specialized employees in the organization are who do and follow the changing in the					

	structures and technologies				
14	The organization makes the changes (in the technologies and departments) when the problems appear to impede the performance				
15	In the organization, goals are considerate as the main important thing; it set the goals based on how much they needed to change in the technologies or departments.				
16	There are leaders in the organization who are necessary to check and observe the success of the technical changes that have been applied.				
17	The organization has a special uniform which is known among customers and consumers.				
18	The organization has a special design is known and distinguished for its offices				
19	The organization has a functional card with logo, which is distinctive shape is known among relevant parties such as customers and consumers.				
20	The organization is trying to employ what they spend on uniforms and cards functionality and design offices for the benefit of its goals				
21	The organization relies on individuals with experience to determine the general shape of the common uniforms for workers.				
22	The organization has fully aware about the organizational culture supportive of tasks and functions necessary to achieve its goals				

ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAM MALAYSIA

23	employees who conflict with organization to wear a uniform inside the organization, they subjected a specific punishment according to the laws and regulations of the organization				
24	Employees obligated to wear uniform during office hours because it carries to sign a company.				
25	Employees are proud of their uniforms company, because it makes them feel affiliation to their organization				
26	Uniform changed when the organization decides to modify or change their managements				
27	In general colors and design of uniforms have a significant effect on workers and managers .				
28	the organization Allocate annually high budgets for uniforms services				
29	The organization uses uniforms in creating some sort of influence the degree of acceptance for any change of staff in the departments and new technologies				
30	Director concern about an obligation to wear uniforms in an attempt to build a level of mutual confidence among employees and create a spirit of cooperation between them.				
31	Design offices within the organization encourage employees a great scope to complete their work				
32	Design offices within the organization are in accordance to the administrative criteria and known international.				
33	The organization annually allocates high budgets for the design of offices.				

23	employees who conflict with organization to wear a uniform inside the organization, they subjected a specific punishment according to the laws and regulations of the organization					
24	Employees obligated to wear uniform during office hours because it carries to sign a company.					
25	Employees are proud of their uniforms company, because it makes them feel affiliation to their organization					
26	Uniform changed when the organization decides to modify or change their managements					
27	In general colors and design of uniforms have a significant effect on workers and managers .					
28	the organization Allocate annually high budgets for uniforms services					
29	The organization uses uniforms in creating some sort of influence the degree of acceptance for any change of staff in the departments and new technologies					
30	Director concern about an obligation to wear uniforms in an attempt to build a level of mutual confidence among employees and create a spirit of cooperation between them.					
31	Design offices within the organization encourage employees a great scope to complete their work					
32	Design offices within the organization are in accordance to the administrative criteria and known international.					
33	The organization annually allocates high budgets for the design of offices.					

34	There are frequently complaints from employees because of unsuitability their offices to do their work.				
35	The organization change design offices when they decide to make a changing in organizational structure.				
36	Any change in design the offices suggest to staff of the importance of new technology that they use				
37	Organization seeks to determine shape offices facilitate the exchange of information and ideas among employees				
38	Design offices in the organization does not allow introducing of new technologies.				
39	The cards use at all the levels of the company.				
40	The cards are used by administrative staff only				
41	Use the cards during office hours is not important.				
42	The organization commits its employees using the cards functional during office hours.				
43	The organization commits its employees using the cards when it changes it is an organizational structure.				
44	Organization provides new cards to employees in case of a change the addition or deletion in departments.				
45	A Card function contributes to adjust the behavior of the employee in the discharge of his duties, because they reflect him and his administration, or the partition that followed.				
46	Employee is trying to reduce the mistakes when he provided service to the client because of the possibility to identify it				

	through the card					
47	The employees do not know the reasons the changes.					
48	The employees are afraid of the changing that is a reason which leads them to refuse it.					
49	Lack of clarity of procedures and instructions for implementing the necessary changes					
50	Employees are different cultural backgrounds					
51	Refusing the changing by employees because they are not participates in the decision-making process.					
52	The employees' Lack of confidence in their skills and abilities to use new technologies those lead them to refuse to change in the field of technical.					
53	Due to the Organization's had un- successful previous experiences of organizational changing, this is making employees hesitate to accept a new organizational change.					
54	Cooperation and partnership are Lack among the employees. This is considered as a barrier among them to accept the organization changing.					
55	Routine during day job and success at work one of the reasons that lead to employees to refuse the organizational changing					

Thank you for your time and participation

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
الملحق (5، أ، ب)



Statistics

	ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	ITEM42
N Valid	5	5	5	5	5	5	5
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness	-1.361	-.512	.315	.000	.405	2.236	.000
Std. Error of Skewness	.913	.913	.913	.913	.913	.913	.913
Kurtosis	2.000	-.612	-3.081	2.000	-.178	5.000	-1.200
Std. Error of Kurtosis	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000

Statistics

	ITEM43	ITEM44	ITEM45	ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49
N Valid	5	5	5	5	5	5	5
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness	.315	-.405	-1.258	-.512	-.166	.405	.000
Std. Error of Skewness	.913	.913	.913	.913	.913	.913	.913
Kurtosis	-3.081	-.178	.313	-.612	-2.407	-.178	2.000
Std. Error of Kurtosis	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000

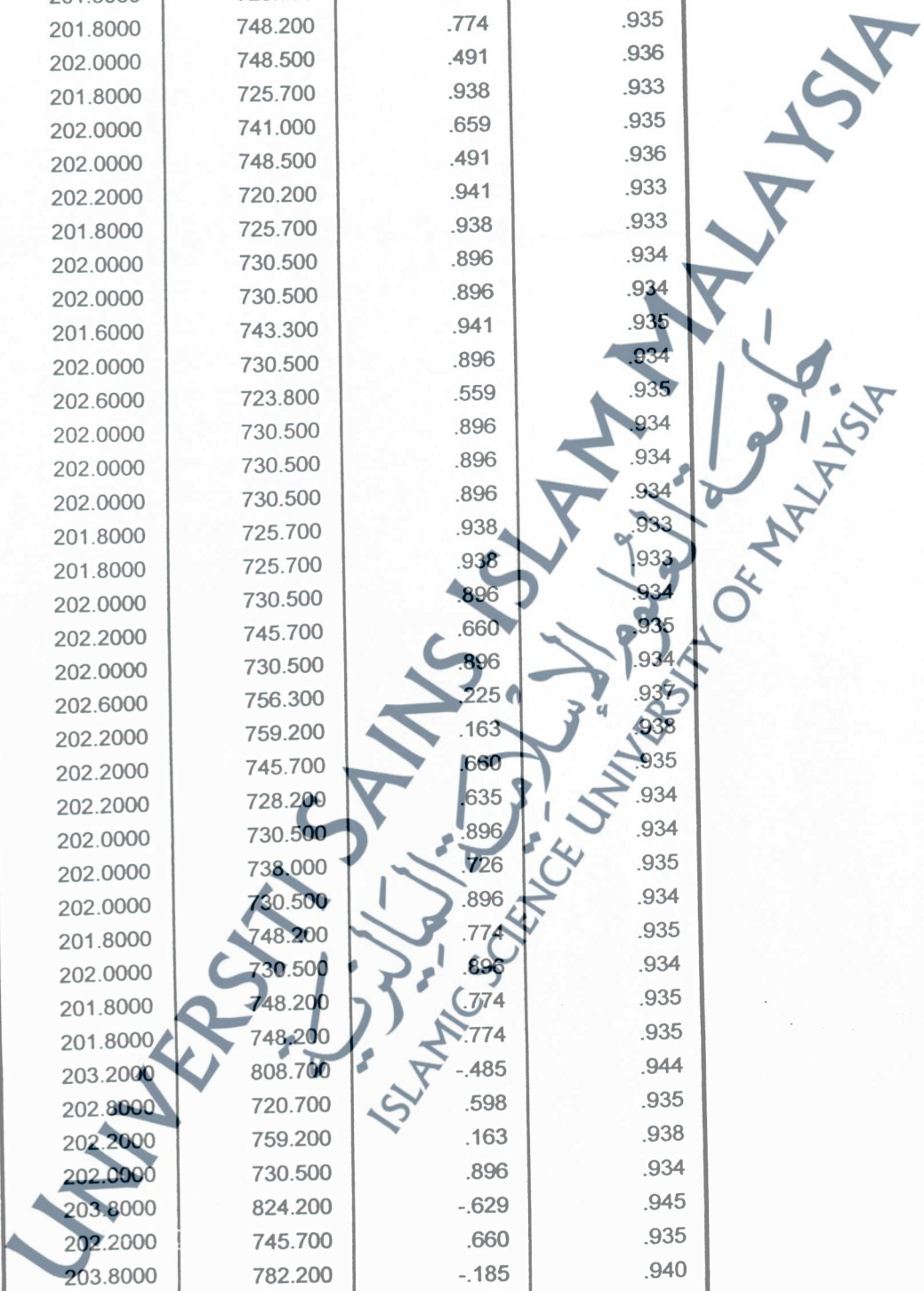
Statistics

	ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55
N Valid	5	5	5	5	5	5
Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness	-1.361	.166	.166	-.315	-.315	.052
Std. Error of Skewness	.913	.913	.913	.913	.913	.913
Kurtosis	2.000	-2.407	-2.407	-3.081	-3.081	-2.324
Std. Error of Kurtosis	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 الجامعة الإسلامية العالمية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM2	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM3	201.8000	748.200	.774	.935
ITEM4	202.0000	748.500	.491	.936
ITEM5	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM6	202.0000	741.000	.659	.935
ITEM7	202.0000	748.500	.491	.936
ITEM8	202.2000	720.200	.941	.933
ITEM9	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM10	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM11	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM12	201.6000	743.300	.941	.935
ITEM13	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM14	202.6000	723.800	.559	.935
ITEM15	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM17	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM18	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM19	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM20	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM16	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM21	202.2000	745.700	.660	.935
ITEM22	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM23	202.6000	756.300	.225	.937
ITEM24	202.2000	759.200	.163	.938
ITEM25	202.2000	745.700	.660	.935
ITEM26	202.2000	728.200	.635	.934
ITEM27	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM28	202.0000	738.000	.726	.935
ITEM29	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM30	201.8000	748.200	.774	.935
ITEM31	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM32	201.8000	748.200	.774	.935
ITEM33	201.8000	748.200	.774	.935
ITEM34	203.2000	808.700	-.485	.944
ITEM35	202.8000	720.700	.598	.935
ITEM36	202.2000	759.200	.163	.938
ITEM37	202.0000	730.500	.896	.934
ITEM38	203.8000	824.200	-.629	.945
ITEM39	202.2000	745.700	.660	.935
ITEM40	203.8000	782.200	-.185	.940
ITEM41	204.6000	758.800	.150	.938
ITEM42	203.2000	744.700	.284	.938
ITEM43	202.8000	752.200	.207	.938
ITEM44	202.6000	725.300	.734	.934
ITEM45	201.8000	725.700	.938	.933
ITEM46	202.0000	730.500	.896	.934



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM47	203.8000	816.200	-.604	.944
ITEM48	203.8000	820.700	-.770	.944
ITEM49	204.2000	791.200	-.503	.940
ITEM50	202.2000	713.200	.871	.933
ITEM51	203.6000	741.300	.391	.936
ITEM52	203.6000	741.300	.391	.936
ITEM53	203.6000	749.300	.242	.938
ITEM54	203.6000	749.300	.242	.938
ITEM55	203.4000	745.300	.238	.939

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	5	100.0

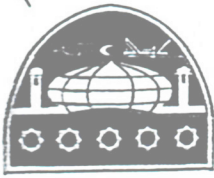
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	55

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

(ب، أ، 6) الملحق



TO WHOM IT MAY CONCERN

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Name : Nadya A. Ali Saeed  
Nric/Passport No. : 323295  
Register No. : 4090049  
Nationality : Libya  
Faculty : Faculty of Leadership and Management  
Programme : Doctor of Philosophy in Da'wah and Islamic Management  
Mode of Study : Full Time / Research and Thesis Writing  
Duration of Study : 6 to 12 semesters  
Year of Admission : Semester II, Academic Session 2009/2010  
Current Semester : Semester II, Academic Session 2010/2011

This is to certify that the above-named student has registered for and currently pursuing the programmed of study as mentioned above.

Kindly afford him such assistance as he may require.

Thank you. والسلام

“KNOWLEDGEABLE, DISCIPLINED AND DEVOUT”  
Yours sincerely,

(RAJA MARIAM RAJA MOHD. ESA)  
Assistant Registrar  
O/b Dean  
Centre For Graduate Studies  
☎: 606-798 6061 ☎: 606-798 6077

s.k. - Dean FKP  
- Dean CGS  
- AR FKP  
Student's file



7 October 2011

To Whom It May Concern,

This is to certify that the bearer of this letter, details as below, has been conducting a survey and questionnaire regarding our organization for her Phd program.


Name : Nadya Ahmad Ali Saeed

Student ID : 4090049

Please do not hesitate to call us at 06 765 2150 for further information.

Thank You.

Yours truly,

  
Sabeena Mohd Yusoff  
Human Resource & Administration  
TNB Negeri Sembilan

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

(7 أ، ب) الملحق

Statistics

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-1.400	-.292	-.743	-1.783	-1.067	-2.113	-.250
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		1.410	-.734	-.031	4.504	.612	6.136	-.849
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		.851	.119	-.766	-.979	-1.764	-.194	-.552
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		-.609	-.726	1.250	1.029	4.681	-.357	-.827
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-.942	-1.048	-1.378	-1.056	-.363	-.358	.257
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		.258	1.334	2.075	.885	-.303	-.008	-1.043
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-.250	-.549	-.705	-1.096	-.185	-1.123	.087
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		-.849	.027	-.431	.704	-1.047	.999	-1.001
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-1.190	-.716	-.603	-.055	-.752	-.186	.053
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		2.792	1.195	-.862	-.267	.496	-1.107	-.872
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM36	ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM41	ITEM42
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-.204	-.221	-.128	-1.190	.068	.225	-.602
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		-.828	-.486	-1.112	2.792	-1.304	-1.634	-.273
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM43	ITEM44	ITEM45	ITEM46	ITEM47	ITEM48	ITEM49
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		.328	-.564	.000	-.602	-.133	.236	-.035
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		-.846	.290	-1.676	.896	-1.108	-.814	-1.407
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992	.992

Statistics

		ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55
N	Valid	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		-.869	-.487	-.384	-.596	-.360	-.320
Std. Error of Skewness		.512	.512	.512	.512	.512	.512
Kurtosis		-.227	.069	-.257	.066	-.574	-.161
Std. Error of Kurtosis		.992	.992	.992	.992	.992	.992

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	191.9000	686.832	.733	.923
ITME2	191.5500	707.734	.736	.924
ITEM3	191.9000	691.253	.689	.923
ITEM4	191.6000	694.253	.773	.923
ITEM5	191.9000	699.463	.513	.925
ITEM6	191.5000	700.474	.666	.924
ITEM7	191.8500	709.397	.519	.925
ITEM8	192.1500	714.239	.512	.925
ITEM9	192.0500	699.734	.765	.924
ITEM10	192.0000	699.053	.656	.924
ITEM11	192.1500	688.134	.768	.923
ITEM12	191.6500	704.345	.587	.924
ITEM13	191.9500	698.892	.814	.923
ITEM14	192.3500	700.345	.450	.925
ITEM15	192.0500	700.471	.500	.925
ITEM16	191.9500	708.366	.462	.925
ITEM17	192.1000	714.516	.339	.926
ITEM18	192.0000	722.421	.178	.928
ITEM19	191.8500	709.397	.558	.925
ITEM20	191.9000	705.253	.684	.924
ITEM21	191.9000	728.937	.148	.927
ITEM22	191.8500	701.292	.690	.924
ITEM23	192.5000	705.842	.478	.925
ITEM24	192.1500	723.292	.148	.928
ITEM25	191.7500	718.092	.255	.927
ITEM26	192.4000	690.147	.680	.923
ITEM27	191.9500	711.313	.389	.926
ITEM28	192.0000	713.789	.428	.926
ITEM29	191.9500	736.155	-.031	.929
ITEM30	191.8000	718.695	.398	.926
ITEM31	191.9500	700.155	.583	.924
ITEM32	192.0500	709.103	.603	.925
ITEM33	192.2000	708.853	.548	.925
ITEM34	192.8500	728.555	.083	.928
ITEM35	192.8500	691.818	.597	.924
ITEM36	192.6500	699.503	.501	.925
ITEM37	192.5500	692.892	.653	.924
ITEM38	192.9000	729.358	.059	.929
ITEM39	191.9500	708.261	.519	.925
ITEM40	193.1500	711.924	.311	.927
ITEM41	193.1500	718.555	.167	.929
ITEM42	192.2000	713.853	.331	.926
ITEM43	192.3000	724.011	.194	.927
ITEM44	192.1000	693.253	.715	.923
ITEM45	191.7500	714.829	.433	.926
<b>ITEM46</b>	<b>192.0500</b>	<b>689.524</b>	<b>.829</b>	<b>.923</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM47	192.9500	722.787	.167	.928
ITEM48	192.9500	727.629	.094	.928
ITEM49	192.9000	719.674	.279	.927
ITEM50	191.9500	689.629	.680	.923
ITEM51	192.5500	714.997	.326	.926
ITEM52	192.3500	730.976	.055	.928
ITEM53	192.3000	744.642	-.163	.930
ITEM54	192.8000	726.800	.119	.928
ITEM55	192.5000	736.895	-.044	.929

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	55

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملحق

أ، ب، ج

## Reliability Analysis

Reliability refers to the consistency of a measure. A test is considered reliable if we get the same result repeated. For example, if a test is designed to measure a trait (such as introversion), then each time the test is administered to a subject, the results should be approximately the same. Cronbach's alpha is a statistic. It is generally used as a measure of internal consistency or reliability of a psychometric instrument.

Generally, Cronbach's alpha coefficient ranges in value from 0 to 1 and may be used to describe the reliability of factors extracted from dichotomous (that is, questions with two possible answers) and/or multi-point formatted questionnaires or scales (i.e., rating scale: 1 = poor, 5 = excellent). Some experts insist on a reliability score of 0.8 or higher in order to use a psychometric instrument.

Now, the value of cronbach's alpha for each category in your study is:

### >> Organizational Changes (Item 1 – 16)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	57.6500	124.976	.818	.933
ITEM2	57.3000	136.326	.744	.936
ITEM3	57.6500	128.450	.711	.936
ITEM4	57.3500	129.924	.799	.934
ITEM5	57.6500	129.397	.620	.938
ITEM6	57.2500	133.776	.634	.937
ITEM7	57.6000	135.411	.596	.938
ITEM8	57.9000	138.200	.571	.939
ITEM9	57.8000	135.958	.605	.938
ITEM10	57.7500	131.671	.692	.936
ITEM11	57.9000	124.937	.887	.931
ITEM12	57.4000	132.253	.705	.936
ITEM13	57.7000	131.168	.892	.933
ITEM14	58.1000	128.832	.574	.941
ITEM15	57.8000	127.221	.706	.936
ITEM16	57.7000	133.695	.577	.939

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	16

### >> General Organizational Culture (Item 17 – 22)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM17	19.2500	11.776	.700	.801
ITEM18	19.1500	11.503	.639	.820
ITEM19	19.0000	12.842	.758	.793
ITEM20	19.0500	13.313	.713	.803
ITEM21	19.0500	15.103	.439	.847
ITEM22	19.0000	13.684	.546	.831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	6

(0.85)

>> Uniform (Item 23 – 31)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM23	30.0500	30.997	.463	.798
ITEM24	29.7000	28.116	.586	.782
ITEM25	29.3000	30.642	.463	.799
ITEM26	29.9500	29.945	.489	.796
ITEM27	29.5000	29.737	.585	.782
ITEM28	29.5500	30.682	.644	.779
ITEM29	29.5000	35.316	.158	.829
ITEM30	29.3500	31.292	.723	.777
ITEM31	29.5000	29.947	.566	.785

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	9

>> Staff Card (Item 32 – 41)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM32	27.5000	53.632	.592	.822
ITEM33	27.6500	50.871	.617	.815
ITEM34	28.3000	51.484	.477	.827
ITEM35	28.3000	49.168	.549	.820
ITEM36	28.1000	47.358	.685	.806
ITEM37	28.0000	49.895	.585	.817
ITEM38	28.3500	50.555	.461	.829
ITEM39	27.4000	53.726	.472	.828
ITEM40	28.6000	50.568	.478	.827
ITEM41	28.6000	47.621	.499	.829

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

>> Office Design (Item 42 – 46)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM42	14.8000	9.853	.296	.794
ITEM43	14.9000	9.989	.365	.759
ITEM44	14.7000	7.168	.846	.569
ITEM45	14.3500	9.924	.487	.721
ITEM46	14.6500	8.239	.674	.648

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

>> Resistance (Item 47 – 55)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM47	25.7000	34.853	.394	.797
ITEM48	25.7000	36.326	.287	.811
ITEM49	25.6500	34.661	.560	.776
ITEM50	24.7000	36.747	.258	.815
ITEM51	25.3000	31.589	.753	.749
ITEM52	25.1000	32.200	.704	.756
ITEM53	25.0500	32.682	.592	.770
ITEM54	25.5500	34.997	.431	.791
ITEM55	25.2500	33.145	.571	.773

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

As you can see from all the red circles, nothing below 0.7. This means that your questions or questionnaire has a good internal consistency (reliability).

*You cannot run factor analysis because number of respondents is too small (20 respondents only), whereby according to Hair et al (2010), in order to run factor analysis and expecting a good result, it should be 1:5 ratio or 1 question/item for 5 respondents. In other words, you have 55 questions or items, this means that your minimum number of respondents should be  $55 \times 5 = 275$  respondents.*

My suggestion is, you report the reliability test, correlation and the regression analysis only.

The correlation and regression result is as given in my first email.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

2

Change

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.88	1	5.0	5.0	5.0
	2.88	1	5.0	5.0	10.0
	3.19	1	5.0	5.0	15.0
	3.25	1	5.0	5.0	20.0
	3.38	1	5.0	5.0	25.0
	3.56	2	10.0	10.0	35.0
	3.63	3	15.0	15.0	50.0
	3.81	2	10.0	10.0	60.0
	4.31	2	10.0	10.0	70.0
	4.38	1	5.0	5.0	75.0
	4.44	1	5.0	5.0	80.0
	4.56	1	5.0	5.0	85.0
	4.81	1	5.0	5.0	90.0
	4.88	1	5.0	5.0	95.0
	5.00	1	5.0	5.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Culture

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.57	1	5.0	5.0	5.0
	3.10	3	15.0	15.0	20.0
	3.13	1	5.0	5.0	25.0
	3.17	1	5.0	5.0	30.0
	3.20	2	10.0	10.0	40.0
	3.23	1	5.0	5.0	45.0
	3.33	2	10.0	10.0	55.0
	3.43	1	5.0	5.0	60.0
	3.53	1	5.0	5.0	65.0
	3.80	2	10.0	10.0	75.0
	4.07	1	5.0	5.0	80.0
	4.33	3	15.0	15.0	95.0
	4.40	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Resistance

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.44	1	5.0	5.0	5.0
	2.22	1	5.0	5.0	10.0
	2.33	1	5.0	5.0	15.0
	2.56	3	15.0	15.0	30.0
	2.67	1	5.0	5.0	35.0
	3.00	1	5.0	5.0	40.0
	3.22	1	5.0	5.0	45.0
	3.33	1	5.0	5.0	50.0
	3.44	2	10.0	10.0	60.0
	3.56	1	5.0	5.0	65.0
	3.67	3	15.0	15.0	80.0
	3.78	1	5.0	5.0	85.0
	4.00	1	5.0	5.0	90.0
	4.11	2	10.0	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

	Frequency	Percent	Relative Frequency
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			
31			
32			
33			
34			
35			
36			
37			
38			
39			
40			
41			
42			
43			
44			
45			
46			
47			
48			
49			
50			

**UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA**  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

UnifCulture

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.44	2	10.0	10.0	10.0
	3.00	1	5.0	5.0	15.0
	3.22	1	5.0	5.0	20.0
	3.33	2	10.0	10.0	30.0
	3.44	1	5.0	5.0	35.0
	3.56	3	15.0	15.0	50.0
	3.67	1	5.0	5.0	55.0
	3.78	3	15.0	15.0	70.0
	4.00	1	5.0	5.0	75.0
	4.33	1	5.0	5.0	80.0
	4.44	1	5.0	5.0	85.0
	4.56	1	5.0	5.0	90.0
	4.78	1	5.0	5.0	95.0
	5.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

StaffCard

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.70	1	5.0	5.0	5.0
	1.90	1	5.0	5.0	10.0
	2.20	1	5.0	5.0	15.0
	2.40	1	5.0	5.0	20.0
	2.50	2	10.0	10.0	30.0
	2.70	1	5.0	5.0	35.0
	2.90	1	5.0	5.0	40.0
	3.10	2	10.0	10.0	50.0
	3.20	1	5.0	5.0	55.0
	3.40	3	15.0	15.0	70.0
	3.50	1	5.0	5.0	75.0
	3.70	2	10.0	10.0	85.0
	4.20	1	5.0	5.0	90.0
	4.40	1	5.0	5.0	95.0
	4.50	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## OfisDesign

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.60	1	5.0	5.0	5.0
	2.80	2	10.0	10.0	15.0
	3.00	4	20.0	20.0	35.0
	3.20	2	10.0	10.0	45.0
	3.60	1	5.0	5.0	50.0
	3.80	1	5.0	5.0	55.0
	4.00	2	10.0	10.0	65.0
	4.20	2	10.0	10.0	75.0
	4.40	1	5.0	5.0	80.0
	4.60	3	15.0	15.0	95.0
	4.80	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	7	35.0	35.0	35.0
	1.00	13	65.0	65.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.57	1	5.0	5.0	5.0
	3.10	3	15.0	15.0	20.0
	3.13	1	5.0	5.0	25.0
	3.17	1	5.0	5.0	30.0
	3.20	2	10.0	10.0	40.0
	3.23	1	5.0	5.0	45.0
	3.33	2	10.0	10.0	55.0
	3.43	1	5.0	5.0	60.0
	3.53	1	5.0	5.0	65.0
	3.80	2	10.0	10.0	75.0
	4.07	1	5.0	5.0	80.0
	4.33	3	15.0	15.0	95.0
	4.40	1	5.0	5.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 الجامعة الإسلامية العلوم  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.88	1	5.0	5.0	5.0
	2.88	1	5.0	5.0	10.0
	3.19	1	5.0	5.0	15.0
	3.25	1	5.0	5.0	20.0
	3.38	1	5.0	5.0	25.0
	3.56	2	10.0	10.0	35.0
	3.63	3	15.0	15.0	50.0
	3.81	2	10.0	10.0	60.0
	4.31	2	10.0	10.0	70.0
	4.38	1	5.0	5.0	75.0
	4.44	1	5.0	5.0	80.0
	4.56	1	5.0	5.0	85.0
	4.81	1	5.0	5.0	90.0
	4.88	1	5.0	5.0	95.0
	5.00	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

XZ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	7	35.0	35.0	35.0
	3.10	3	15.0	15.0	50.0
	3.13	1	5.0	5.0	55.0
	3.33	2	10.0	10.0	65.0
	3.53	1	5.0	5.0	70.0
	3.80	2	10.0	10.0	80.0
	4.07	1	5.0	5.0	85.0
	4.33	2	10.0	10.0	95.0
	4.40	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

(9)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
الجامعة الإسلامية العالمية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
الملك

9/10

Correlations

		Z	Y	X
Z	Pearson Correlation	1	.392	.314
	Sig. (2-tailed)		.087	.177
	N	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.392	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.087		.001
	N	20	20	20
X	Pearson Correlation	.314	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.177	.001	
	N	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary<sup>b,c</sup>

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Statistic	
	Z = 1.00 (Selected)	Z = -.00 (Unselected)				Z = 1.00 (Selected)	Z = -.00 (Unselected)
1	.381 <sup>a</sup>	.971	.145	.067	.57073	1.001	

a. Predictors: (Constant), X

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which Z = 1.00.

c. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b,c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.608	1	.608	1.867	.191
	Residual	3.583	11	.326		
	Total	4.191	12			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

c. Selecting only cases for which Z = 1.00

Coefficients<sup>a,b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.445	1.191		2.053	.065	1.000	
	X	.443	.324	.381	1.366	.199		

a. Dependent Variable: Y

b. Selecting only cases for which Z = 1.00

Model Summary<sup>b,c</sup>

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Statistic	
	Z = .00 (Selected)	Z = -.00 (Unselected)				Z = .00 (Selected)	Z = -.00 (Unselected)
1	.971 <sup>a</sup>	.381	.944	.932	.24105	.902	

a. Predictors: (Constant), X

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which Z = .00.

c. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b,c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.869	1	4.869	83.797	.000
	Residual	.291	5	.058		
	Total	5.160	6			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

c. Selecting only cases for which Z = .00

Coefficients<sup>a,b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.204	.624		-3.533	.017	1.000	1.000
	X	1.710	.187	.971	9.154	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

b. Selecting only cases for which Z = .00

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Before we run the regression, we first check the correlation among the variables in order to make sure that no multicollinearity problem exist. The multicollinearity problem exist if there is strong correlation among the independent variables (between X and Z).

Below is the correlation table:

Correlations

		Z	Y	X
Z	Pearson Correlation	1	.392	.314
	Sig. (2-tailed)		.087	.177
	N	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.392	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.087		.001
	N	20	20	20
X	Pearson Correlation	.314	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.177	.001	
	N	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

From the above table, we can see that there is no correlation between X and Z.<sup>1</sup> Therefore, multicollinearity problem doesn't exist. Then we can proceed to the regression model.

First, we run the regression for  $z = 1$  (high resistance)

$$y = b_0 + b_1x$$

Where:

y = Organization changes

x = Organizational culture

<sup>1</sup> If Sig.(2-tailed) less than 0.05, then we can say that there is correlation. Since its value is 0.177, which is greater than 0.05, then we say that there is no correlation between X and Z.

Model Summary<sup>b,c</sup>

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Statistic	
	Z = 1.00 (Selected)	Z = -1.00 (Unselected)				Z = 1.00 (Selected)	Z = -1.00 (Unselected)
1	.381 <sup>a</sup>	.971	.145	.067	.57073	1.001	.999

a. Predictors: (Constant), X

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which Z = 1.00.

c. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b,c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.608	1	.608	1.867	.199 <sup>a</sup>
	Residual	3.583	11	.326		
	Total	4.191	12			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

c. Selecting only cases for which Z = 1.00

Since the F statistic is not significant (Sig. = 0.199 and hence greater than 0.05) therefore the first model is not significant. In other word, for the high level of resistance, the organizational culture cannot give a significant impact towards the organizational change.

Coefficients<sup>a,b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.445	1.191		.065		
	X	.443	.324	.381	.199	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

b. Selecting only cases for which Z = 1.00

Although not significant, the following is the equation for high level of resistance:

$$y = 2.445 + 0.443x$$

Second, we run the regression for  $z = 0$  (low resistance) for the same model:

$$y = b_0 + b_1x$$

Where:

$y$  = Organization changes

$x$  = Organizational culture

Model Summary<sup>b,c</sup>

Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson Statistic	
	Z = .00 (Selected)	Z =-.00 (Unselected)				Z = .00 (Selected)	Z =-.00 (Unselected)
1	.971 <sup>a</sup>	.381	.944	.932	.24105	.902	1.080

a. Predictors: (Constant), X

b. Unless noted otherwise, statistics are based only on cases for which Z = .00.

c. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>b,c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.869	1	4.869	83.797	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.291	5	.058		
	Total	5.160	6			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

c. Selecting only cases for which Z = .00

The F statistic is significant (Sig. = 0.000 and hence smaller than 0.05) therefore the second model is significant. In other word, for the low level of resistance, the organizational culture gives a significant impact towards the organizational change.

Coefficients<sup>a,b</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.204	.624		-3.533	.017	1.000	1.000
	X	1.710	.187	.971	9.154	.000	1.000	1.000

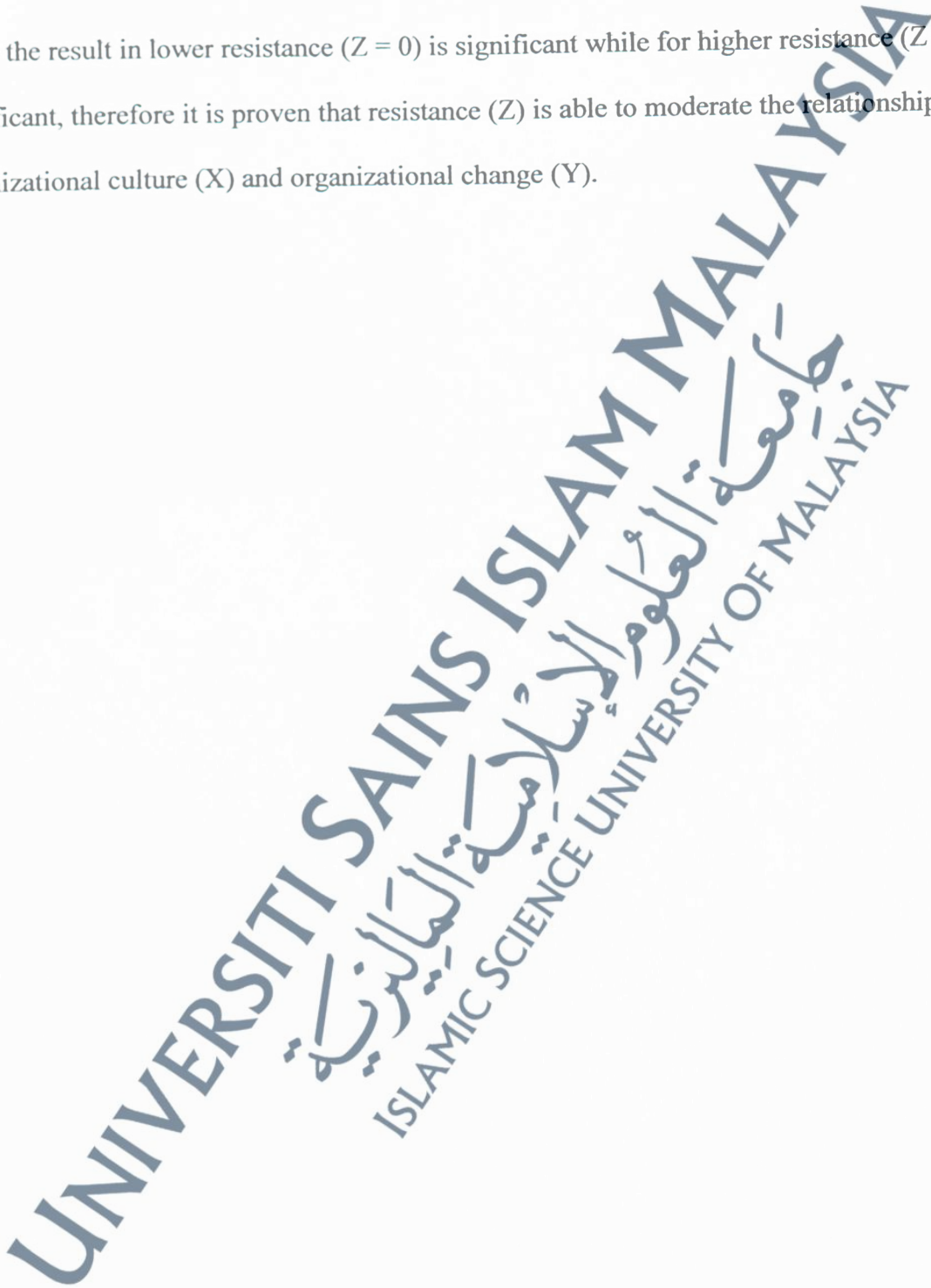
a. Dependent Variable: Y

b. Selecting only cases for which Z = .00

The following is the equation for high level of resistance:

$$y = -2.204 + 1.710x$$

Since the result in lower resistance ( $Z = 0$ ) is significant while for higher resistance ( $Z = 1$ ) is not significant, therefore it is proven that resistance ( $Z$ ) is able to moderate the relationship between organizational culture ( $X$ ) and organizational change ( $Y$ ).



(10)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
الملايكة

Statistics

		ITEM1	ITME2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.8500	4.2000	3.8500	4.1500	3.8500	4.2500	3.9000

Statistics

		ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.6000	3.7000	3.7500	3.6000	4.1000	3.8000	3.4000

Statistics

		ITEM15	ITEM16
N	Valid	20	20
	Missing	0	0
	Mean	3.7000	3.8000

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Statistics

		ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.6500	3.7500	3.9000	3.8500	3.8500	3.9000	3.2500
	Std. Deviation	1.08942	1.20852	.85224	.81273	.74516	.91191	1.11803

Statistics

		ITEM24	ITEM27	ITEM29	ITEM32	ITEM33	ITEM34
N	Valid	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.6000	3.8000	3.8000	3.7000	3.5500	2.9000
	Std. Deviation	1.31389	1.10501	.95145	.80131	1.05006	1.20961

Statistics

		ITEM41	ITEM42
N	Valid	20	20
	Missing	0	0
	Mean	2.6000	3.5500
	Std. Deviation	1.60263	1.14593

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Statistics

		ITEM25	ITEM26	ITEM28	ITEM30	ITEM31	ITEM35	ITEM36
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.0000	3.3500	3.7500	3.9500	3.8000	2.9000	3.1000
	Std. Deviation	1.16980	1.22582	.91047	.75915	1.10501	1.33377	1.29371

Statistics

		ITEM37	ITEM38	ITEM39	ITEM40	ITEM43	ITEM44
N	Valid	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	3.2000	2.8500	3.8000	2.6000	3.4500	3.6500
	Std. Deviation	1.19649	1.34849	.95145	1.31389	.99868	1.08942

Statistics

		ITEM45	ITEM46
N	Valid	20	20
	Missing	0	0
	Mean	4.0000	3.7000
	Std. Deviation	.85840	1.03110

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

Statistics

		ITEM47	ITEM48	ITEM49	ITEM50	ITEM51	ITEM52	ITEM53
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	2.8000	2.8000	2.8500	3.8000	3.2000	3.4000	3.4500
	Std. Deviation	1.23969	1.23969	.98809	1.23969	1.10501	1.09545	1.19097

Statistics

		ITEM54	ITEM55
N	Valid	20	20
	Missing	0	0
	Mean	2.9500	3.2500
	Std. Deviation	1.14593	1.16416

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

GET

FILE='F:\comblet22.sav'.

CORRELATIONS

/VARIABLES=factor2 factor3

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

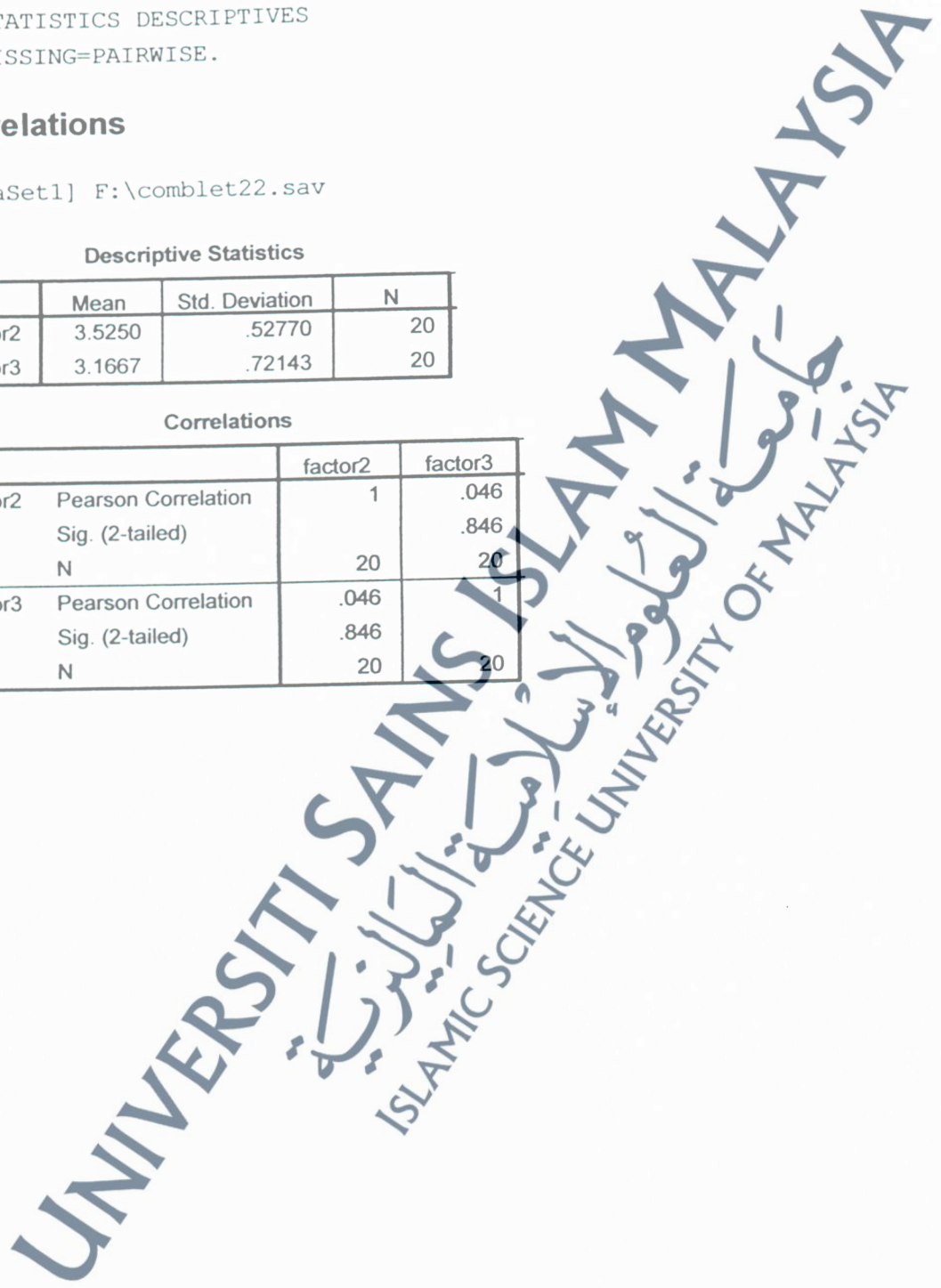
[DataSet1] F:\comblet22.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
factor2	3.5250	.52770	20
factor3	3.1667	.72143	20

Correlations

		factor2	factor3
factor2	Pearson Correlation	1	.046
	Sig. (2-tailed)		.846
	N	20	20
factor3	Pearson Correlation	.046	1
	Sig. (2-tailed)	.846	
	N	20	20



(11)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA  
الماليزيا

ITEM1

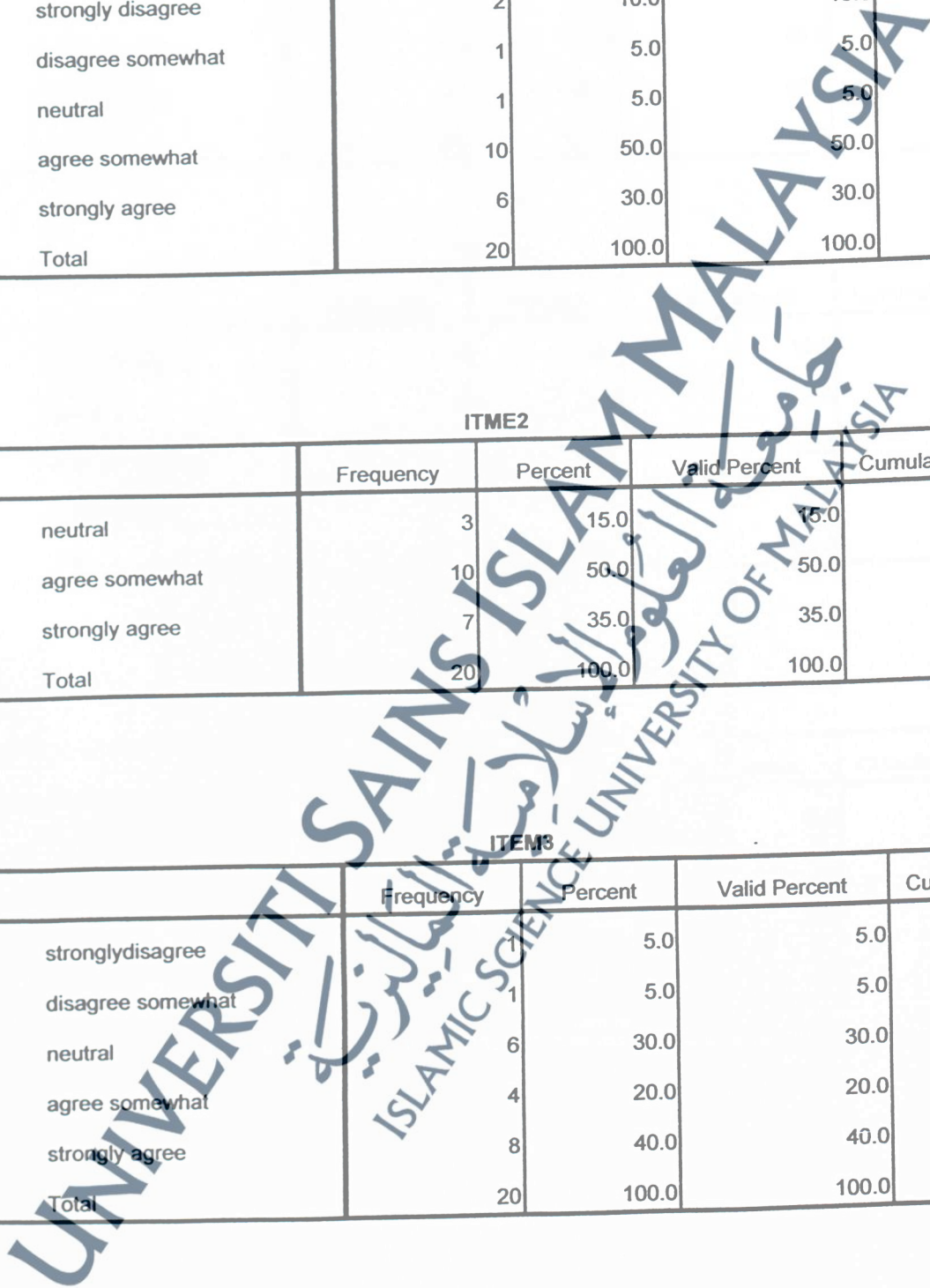
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	strongly disagree	2	10.0	10.0	10.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	15.0
	neutral	1	5.0	5.0	20.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITME2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	neutral	3	15.0	15.0	15.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	65.0
	strongly agree	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	10.0
	neutral	6	30.0	30.0	40.0
	agree somewhat	4	20.0	20.0	60.0
	strongly agree	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	



## ITEM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
neutral	2	10.0	10.0	15.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	60.0
strongly agree	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
neutral	5	25.0	25.0	35.0
agree somewhat	5	25.0	25.0	60.0
strongly agree	8	40.0	40.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
neutral	1	5.0	5.0	10.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	55.0
strongly agree	9	45.0	45.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	6	30.0	30.0	35.0
	agree somewhat	7	35.0	35.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	neutral	11	55.0	55.0	55.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## ITEM9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	8	40.0	40.0	45.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	80.0
strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
neutral	7	35.0	35.0	40.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	75.0
strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
neutral	6	30.0	30.0	40.0
agree somewhat	8	40.0	40.0	80.0
strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	2	10.0	10.0	15.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	65.0
	strongly agree	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	6	30.0	30.0	35.0
	agree somewhat	9	45.0	45.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	3	15.0	15.0	15.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	25.0
	neutral	4	20.0	20.0	45.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	15.0
	neutral	4	20.0	20.0	35.0
	agree somewhat	7	35.0	35.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	10.0
	neutral	4	20.0	20.0	30.0
	agree somewhat	9	45.0	45.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
	neutral	4	20.0	20.0	30.0
	agree somewhat	11	55.0	55.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
neutral	5	25.0	25.0	35.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	70.0
strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	5	25.0	25.0	30.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	75.0
strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	5	25.0	25.0	30.0
agree somewhat	10	50.0	50.0	80.0
strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid neutral	7	35.0	35.0	35.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	80.0
strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	6	30.0	30.0	35.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	70.0
strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
disagree somewhat	2	10.0	10.0	20.0
neutral	7	35.0	35.0	55.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	90.0
strongly agree	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	20.0
	neutral	4	20.0	20.0	40.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	10.0
	neutral	4	20.0	20.0	30.0
	agree somewhat	5	25.0	25.0	55.0
	strongly agree	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	5	25.0	25.0	30.0
	neutral	4	20.0	20.0	50.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	15.0
	neutral	2	10.0	10.0	25.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	8	40.0	40.0	45.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	5	25.0	25.0	30.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## ITEM24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	20.0
	neutral	4	20.0	20.0	40.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	10.0
	neutral	4	20.0	20.0	30.0
	agree somewhat	5	25.0	25.0	55.0
	strongly agree	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	5	25.0	25.0	30.0
	neutral	4	20.0	20.0	50.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	20.0
	neutral	4	20.0	20.0	40.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	1	5.0	5.0	10.0
	neutral	4	20.0	20.0	30.0
	agree somewhat	5	25.0	25.0	55.0
	strongly agree	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	5	25.0	25.0	30.0
	neutral	4	20.0	20.0	50.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	15.0
	neutral	2	10.0	10.0	25.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	8	40.0	40.0	45.0
	agree somewhat	6	30.0	30.0	75.0
	strongly agree	5	25.0	25.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	5	25.0	25.0	30.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	3	15.0	15.0	20.0
agree somewhat	12	60.0	60.0	80.0
strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	4	20.0	20.0	20.0
neutral	2	10.0	10.0	30.0
agree somewhat	8	40.0	40.0	70.0
strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
neutral	7	35.0	35.0	40.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	85.0
strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	3	15.0	15.0	20.0
	agree somewhat	12	60.0	60.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	4	20.0	20.0	20.0
	neutral	2	10.0	10.0	30.0
	agree somewhat	8	40.0	40.0	70.0
	strongly agree	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	disagree somewhat	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	7	35.0	35.0	40.0
	agree somewhat	9	45.0	45.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
disagree somewhat	2	10.0	10.0	15.0
neutral	5	25.0	25.0	40.0
agree somewhat	9	45.0	45.0	85.0
strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

ITEM34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	3	15.0	15.0	15.0
disagree somewhat	5	25.0	25.0	40.0
neutral	4	20.0	20.0	60.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	95.0
strongly agree	1	5.0	5.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

ITEM35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	4	20.0	20.0	20.0
disagree somewhat	3	15.0	15.0	35.0
neutral	7	35.0	35.0	70.0
agree somewhat	3	15.0	15.0	85.0
strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	3	15.0	15.0
	disagree somewhat	3	15.0	30.0
	neutral	6	30.0	60.0
	agree somewhat	5	25.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0

## ITEM37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0
	disagree somewhat	3	15.0	25.0
	neutral	7	35.0	60.0
	agree somewhat	5	25.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0

## ITEM38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	5	25.0	25.0
	disagree somewhat	2	10.0	35.0
	neutral	6	30.0	65.0
	agree somewhat	5	25.0	90.0
	strongly agree	2	10.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0

## ITEM39

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
	neutral	5	25.0	25.0	30.0
	agree somewhat	10	50.0	50.0	80.0
	strongly agree	4	20.0	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM40

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	6	30.0	30.0	30.0
	disagree somewhat	3	15.0	15.0	45.0
	neutral	5	25.0	25.0	70.0
	agree somewhat	5	25.0	25.0	95.0
	strongly agree	1	5.0	5.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM41

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	9	45.0	45.0	45.0
	neutral	4	20.0	20.0	65.0
	agree somewhat	4	20.0	20.0	85.0
	strongly agree	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

ITEM42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
strongly disagree	1	5.0	5.0	
disagree somewhat	3	15.0	15.0	
neutral	4	20.0	20.0	
agree somewhat	8	40.0	40.0	
strongly agree	4	20.0	20.0	
Total	20	100.0	100.0	

ITEM43

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
disagree somewhat	3	15.0	15.0	
neutral	9	45.0	45.0	
agree somewhat	4	20.0	20.0	
strongly agree	4	20.0	20.0	
Total	20	100.0	100.0	

ITEM44

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
strongly disagree	1	5.0	5.0	
disagree somewhat	1	5.0	5.0	
neutral	7	35.0	35.0	
agree somewhat	6	30.0	30.0	
strongly agree	5	25.0	25.0	
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM48

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	3	15.0	15.0	15.0
disagree somewhat	6	30.0	30.0	45.0
neutral	5	25.0	25.0	70.0
agree somewhat	4	20.0	20.0	90.0
strongly agree	2	10.0	10.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM49

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
disagree somewhat	8	40.0	40.0	45.0
neutral	4	20.0	20.0	65.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM50

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	1	5.0	5.0	5.0
disagree somewhat	3	15.0	15.0	20.0
neutral	2	10.0	10.0	30.0
agree somewhat	7	35.0	35.0	65.0
strongly agree	7	35.0	35.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10
disagree somewhat	2	10.0	10.0	20
neutral	8	40.0	40.0	60
agree somewhat	6	30.0	30.0	90
strongly agree	2	10.0	10.0	100
Total	20	100.0	100.0	

ITEM52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	1	5.0	5.0	5
disagree somewhat	3	15.0	15.0	20
neutral	6	30.0	30.0	50
agree somewhat	7	35.0	35.0	85
strongly agree	3	15.0	15.0	100
Total	20	100.0	100.0	

ITEM53

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid stronglydisagree	2	10.0	10.0	10
disagree somewhat	1	5.0	5.0	15
neutral	7	35.0	35.0	50
agree somewhat	6	30.0	30.0	80
strongly agree	4	20.0	20.0	100
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	2	10.0	10.0	10
disagree somewhat	2	10.0	10.0	20
neutral	8	40.0	40.0	60
agree somewhat	6	30.0	30.0	90
strongly agree	2	10.0	10.0	100
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	1	5.0	5.0	5
disagree somewhat	3	15.0	15.0	20
neutral	6	30.0	30.0	50
agree somewhat	7	35.0	35.0	85
strongly agree	3	15.0	15.0	100
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM53

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
stronglydisagree	2	10.0	10.0	10
disagree somewhat	1	5.0	5.0	15
neutral	7	35.0	35.0	50
agree somewhat	6	30.0	30.0	80
strongly agree	4	20.0	20.0	100
Total	20	100.0	100.0	

## ITEM54

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	3	15.0	15.0	15
	disagree somewhat	3	15.0	15.0	30
	neutral	7	35.0	35.0	65
	agree somewhat	6	30.0	30.0	95
	strongly agree	1	5.0	5.0	100
	Total	20	100.0	100.0	

## ITEM55

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	stronglydisagree	2	10.0	10.0	10
	disagree somewhat	2	10.0	10.0	20
	neutral	8	40.0	40.0	60
	agree somewhat	5	25.0	25.0	85
	strongly agree	3	15.0	15.0	100
	Total	20	100.0	100.0	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
 جامعة العلوم الإسلامية  
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ملحق خاص بالميكال التنظيمي

للمنظمة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA





Tenaga (Bursa Malaysia) RM 5.79

[Residential Customers](#) [Business Customers](#) [Investors](#) [Suppliers](#) [About TNB](#)

[Home](#) > [About TNB](#) > [Board of Directors](#)  
[Board of Directors](#)




[Print this page](#)

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA





No.  
Organisation Chart  
Last modified at 1/31/2011 12:06 PM by Nuraini bt. Basri

Gambar	Nama	Jawatan / Jabatan Asal	Tempoh Berkhidmat di Jabatan Asal	Jawatan / Jabatan Baru
	Fanza Zuliana Zulkhifli	Jurutera (Perancangan 11kV) / Pengurus Kawasan (Seremban)	2 Tahun 10 Bulan	Pengurus Cawangan (Tampin)
	Farah Faziya Rashid	Pengurus Cawangan (Tampin)	2 Tahun 2 Bulan	Pengurus Cawangan (Port Dickson)
	Jasni Rose	Jurutera Kanan (Keselamatan)/ Pengurus Besar Negeri (Negeri Sembilan)	6 Tahun 6 Bulan	Jurutera Kanan (Pembinaan 11kV)/ Pengurus Kawasan (Seremban)
	Moham'mad Basaran	Pengurus (Perkhidmatan Pengguna & Pemasaran) / Pengurus Besar Negeri (Negeri Sembilan)	4 Tahun 1 Bulan	Jurutera Kanan (Keselamatan)/ Pengurus Besar Negeri (Negeri Sembilan)
	Hisham Abd Rahman	Pengurus Cawangan (Port Dickson)	2 Tahun 9 Bulan	Jurutera (Perancangan 11kV) / Pengurus Kawasan (Seremban)
	Amiruddin Musa	Jurutera Kanan (Pembinaan 11kV) / Pengurus Kawasan (Seremban)	5 Tahun 3 Bulan	Pengurus Kawasan (Kuala Pilah)
	Syahiruddin Annuar	Pengurus Kawasan (Kuala Pilah)	4 Tahun	Pengurus (Perkhidmatan Pengguna & Pemasaran) / Pengurus Besar Negeri (Negeri Sembilan)

Sumber PBN Negeri Sembilan

Image/Links

Category staff/society

HotPicks No

Content Date 28/10/2011

Link to Klik-klik Foto

Created at 28/10/2011 15:20 by Nur Izzati bt. Azman  
Last modified at 28/10/2011 16:25 by Nur Izzati bt. Azman

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	آية قرآنية
ب	إقرار
ج-د-هـ	الملخص
و	الإهداء
ز-ح	شكر وتقدير
1	المقدمة
12	الباب الأول : الأطار العام للدراسة
13	أهمية الدراسة
16	إشكالية الدراسة
25	أهداف الدراسة
27	فروض الدراسة
27	حدود الدراسة
29	التعريفات الأجرائية لمصطلحات الدراسة
30	متغيرات ونموذج الدراسة
32	منهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة

33	اسلوب الدراسة .
34	أداة الدراسة .
36-35	مجتمع وعينة الدراسة .
36	خطة الدراسة .
39	الدراسات السابقة .
40	أولاً: الدراسات العربية .
72	ثانياً: الدراسات الأجنبية .
86	الباب الثاني: الجانب النظري .
87	الفصل الأول: مفاهيم وأسس التغيير التنظيمي .
87	المبحث الأول: مفاهيم التغيير التنظيمي .
88	-المفاهيم اللغوية .
88	-المفاهيم العلمية .
88	-المفاهيم الإدارية .
94	المبحث الثاني: عوامل ذات علاقة بحاجة المنظمة للتغيير التنظيمي .
94	-خصائص المنظمة .
100	-العوامل الخارجية .
101	-العوامل الداخلية .

103	المبحث الثالث: أهمية التغيير التنظيمي وإدارته ومجالاته .
103	-أهمية التغيير التنظيمي .
104	-إدارة التغيير التنظيمي.
114	مجالات التغيير التنظيمي.
116	المبحث الرابع :مراحل التغيير التنظيمي وأركانه.
116	-مراحل التغيير التنظيمي.
120	-أركان التغيير التنظيمي.
122	المبحث الخامس : التغيير التنظيمي الناجح وعلاقته بالأهداف .
122	-التغيير التنظيمي وأهداف المنظمة .
124	-التغيير التنظيمي الناجح .
127	المبحث السادس : مداخل التغيير التنظيمي .
130	المبحث السابع : مقاومة التغيير التنظيمي.
130	-مفهوم مقاومة التغيير التنظيمي.
132	-أسباب مقاومة التغيير التنظيمي.
136	-أشكال مقاومة التغيير التنظيمي.
138	-إدارة المقاومة .
141	-المقاومة والتغيير التنظيمي.

143	الفصل الثاني : مفاهيم ووظائف الثقافة التنظيمية ومكوناتها:
144	المبحث الأول : مفاهيم الثقافة التنظيمية .
144	-المفهوم اللغوي.
144	-المفهوم العلمي.
147	المبحث الثاني : خصائص الثقافة التنظيمية .
149	المبحث الثالث : وظائف الثقافة وأنواعها.
149	-وظائف الثقافة التنظيمية .
150	-أنواع الثقافة التنظيمية .
151	المطلب الرابع : مكونات الثقافة التنظيمية .
152	-المكون المعنوي للثقافة التنظيمية .
154	-المكون المادي للثقافة التنظيمية .
163	الفصل الثالث : التغيير التنظيمي وثقافة المنظمة في الإسلام .
164	المبحث الأول : التغيير التنظيمي في الإسلام .
166	-علاقة الإسلام بالتغيير التنظيمي .
169	المبحث الثاني : بعض القواعد الإسلامية في التغيير .
170	المبحث الثالث : بعض التطبيقات لمداخل التغيير التنظيمي في الإسلام .
174	المبحث الرابع : المعتقد الديني وثقافة المنظمة .

177	الباب الثالث: الجانب الميداني للدراسة:
178	مقدمة.
179	الفصل الأول : إجراءات الدراسة الميدانية :
179	تمهيد .
179	المبحث الأول : منهج الدراسة .
180	المبحث الثاني : متغيرات الدراسة .
181	المبحث الثالث : مجتمع الدراسة والتعريف بالمنظمة محل الدراسة .
181	-التعريف بالمنظمة.
186	-مجتمع الدراسة .
187	المبحث الرابع : عينة الدراسة .
191	المبحث الخامس : خطوات بناء أداة للدراسة .
194	المبحث السادس : اختبار صدق وثبات أداة الدراسة .
209	المبحث السابع : إجراءات التطبيق النهائي لأداة الدراسة .
212	الفصل الثاني : التحليلات والمعالجات الأحصائية :
213	تمهيد .
213	المبحث الأول : إجراءات تفرغ البيانات .
215	المبحث الثاني : التحليلات الأونية .

230	المبحث الثالث: التحليلات الأساسية
243	المبحث الرابع : مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة .
252	المبحث الخامس : مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة .
264	الفصل الثالث : النتائج والتوصيات والخاتمة العامة.
265	تمهيد.
266	المبحث الأول : النتائج .
269	المبحث الثاني : التوصيات .
272	المبحث الثالث : الخاتمة
279	المراجع.
293	الملاحق.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## قائمة الأشكال

الصفحة	المحتوى	رقم الشكل
5	الثقافة التنظيمية كنظام .	1
20	النواحي والنظم والأنشطة التي تساهم في إنجاح التغيير التنظيمي .	2
32	نموذج الدراسة .	3
97	علاقة عمر المنظمة بالتغيير التنظيمي .	4
110	نموذج لإدارة نظام التغيير التنظيمي .	5
115	تداخل مجالات التغيير التنظيمي .	6
118	منحنى خطوات التغيير التنظيمي .	7
119	نموذج مراحل التغيير التنظيمي موزعة على وظائف الإدارة الأساسية .	8
121	أركان التغيير التنظيمي .	9
123	العلاقة الإمتدادية والتكاملية بين الأهداف والتغيير التنظيمي .	10

## قائمة الجدول

رقم الجدول	المحتوى	الصفحة
1	المكونات المادية والمعنوية للثقافة التنظيمية .	22
2	المتغيرات الأساسية للدراسة التي تعالجها الأداة المستخدمة في جمع البيانات .	181
3	توزيع مجتمع الدراسة وفقا للإدارات التابعة للمركز الرئيسي لولاية سمبيلان - شركة (TNB).	187
4	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	188
5	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	188
6	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	189
7	توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي .	189
8	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .	190
9	توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية التي تلقونها .	190
10	وصف فئة المحكمين.	195
11	توزيع فقرات الاستبانة وفقا لمتغيرات الدراسة .	197
12	معدلات الألتواء والتفطح للعينة الأستطلاحية .	199
13	اختبار الثبات للعينة الأستطلاحية .	204
14	توزيع أفراد العينة النهائية وفقا للإدارات التي يتبعونها بمركز الرئيسي لولاية سمبيلان - شركة (TNB).	210

214	درجات المقياس المستخدم في أداة الدراسة .	15
215	معدلات الألتواء والتفلطح للعينة النهائية للدراسة .	16
220	درجات الثبات لفقرات الاستبانة للعينة النهائية .	17
224	قيم الثبات لفقرات الخاصة بالمحور الأول ( التغيير التنظيمي )	18
226	قيم الثبات لفقرات الخاصة بالمحور الثاني ( المكون المادي للثقافة التنظيمية ) .	19
228	قيم الثبات لفقرات الخاصة بالمحور الثالث (مقاومة التغيير التنظيمي بالمنظمة ) .	20
232	المتوسطات الحسابية للمتغيرات الأساسية للدراسة .	21
233	معاملات الارتباط للمتغيرات الأساسية .	22
234	نتائج تحليل القوة التفسيرية والارتباط والخطأ المعياري التقديري .	23
235	تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج في اختبار فرضيات الدراسة .	24
236	نتائج تحليل الإنحدار لعناصر المتغير المستقل (المكون المادي للثقافة التنظيمية) .	25
238	نتائج تحليل القوة التفسيرية والارتباط والخطأ المعياري التقديري لإختبار صحة النموذج في حالة عزل المتغير الملائم (المقاومة ) عندما $1=Z$	26
239	تحليل التباين المشترك ( $ANOVA^{bc}$ ) بين المتغير التابع (نجاح التغيير التنظيمي) والمتغير المستقل (المكون المادي للثقافة التنظيمية) بعد عزل المتغير الملائم (المقاومة ) عندما $1=Z$	27
239	نتائج تحليل الإنحدار لعناصر المتغير المستقل (المكون المادي	28

	للثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (نجاح التغيير التنظيمي) في حالة عزل المتغير الملائم (المقاومة) عندما $1=Z$ .	
241	نتائج تحليل القوة التفسيرية والإرتباط والخطأ المعياري التقديري لإختبار صحة النموذج في حالة عزل المتغير الملائم (المقاومة) عندما $0=Z$	29
242	تحليل التباين المشترك ( $ANOVA^{bc}$ ) بين المتغير التابع (نجاح التغيير التنظيمي) والمتغير المستقل (المكون المادي للثقافة التنظيمية) بعد عزل المتغير الملائم (المقاومة) عندما $0=Z$	30
242	نتائج تحليل الإنحدار لعناصر المتغير المستقل (المكون المادي للثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (نجاح التغيير التنظيمي) في حالة عزل المتغير الملائم (المقاومة) عندما $0=Z$ .	31
244	قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس مستوى اهتمام المركز الرئيسي لولاية سمبيلان -شركة (TNB) ببرامج التغيير التنظيمي .	32
246	قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس مستوى اهتمام المركز الرئيسي لولاية سمبيلان -شركة (TNB) بعناصر المكون المادي للثقافة التنظيمية .	33
248	قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية للفقرات التي تقيس نوع واتجاه العلاقة بين نجاح التغيير التنظيمي والمكون المادي للثقافة التنظيمية .	34
251	معاملات الإرتباط بين عناصر المكون المادي للثقافة التنظيمية وأسباب المقاومة .	35
252	المتوسطات الحسابية للمكون المادي للثقافة التنظيمية ، وأسباب المقاومة .	36
253	النسب التكرارية لإجابات أفراد العينة حول أهمية التغيير التنظيمي.	37

255	النسب التكرارية لإجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بمدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال ما تقوم به من تغييرات تنظيمية .	38
257	النسب التكرارية لإجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بأهمية المكون المادي للثقافة التنظيمية بالمركز الرئيسي لولاية سمبيلان -شركة (TNB).	39
259	النسب التكرارية لإجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بقياس العلاقة بين نجاح التغيير التنظيمي و المكون المادي للثقافة التنظيمية .	40
261	النسب التكرارية لإجابات أفراد العينة حول الفقرات الخاصة بأسباب المقاومة بالمركز الرئيسي لولاية سمبيلان -شركة (TNB)	41

## قائمة الملاحق

اسم الملحق	رقم الملحق
اختبار التكرارات النسبية الأصلي لبرنامج (spss) لوصف عينة الدراسة.	1
استمارة الاستبانة الميدئية للدراسة.	2
قائمة أسماء المحكمين.	3
استمارة الاستبانة النهائية باللغة العربية والانجليزية	4 (أ،ب)
اختبار الالتواء والتفلطح والصدق والثبات الأصلي لبرنامج (spss) للعينة الأستطلاعية .	5 (أ،ب)
الرسالة الموجهة من الجامعة (قسم الدراسات العليا) إلى شركة تناجا لتقدم المساعدة للباحثة، والرسالة الموجهة من الشركة إلى الجامعة بالاقرار بأن الباحثة قامت بإجراء دراسة ميدنية لديهم.	6 (أ،ب)
اختبار الالتواء والتفلطح والصدق والثبات الأصلي لبرنامج (spss) للعينة النهائية .	7 (أ،ب)
راعتبار الصدق والثبات والتكرارات النسبية الأصلي لبرنامج (spss) لكل محور على حدى للعينة النهائية .	8 (أ،ب،ج)
الأختبارات الأساسية (الارتباط والاختدار الخطي) الأصلي لبرنامج (spss) للعينة النهائية .	9
اختبار المتوسطات الأصلي لبرنامج (spss) للعينة النهائية .	10

جداول التكرارات لقياس الفرضيات الأصلي لبرنامج (spss) للعينه النهائية .	11
ملحق توضيحي للهيكل التنظيمي والتسلسل الإداري لشركة تناجا ، والمركز الرئيسي لولاية نجرى سميلان.	12

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA