

مقياس السلوك التنظيمي للسنة الأولى ماستر تخصص إدارة موارد بشرية المدة: ساعة ونصف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة تيسمسيلت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
--	--

الإربعاء 08 جانفي 2024

الإسم والمقب:..... الفوج:..... رقم التسجيل:.....

الاجابة النموذجية امتحان السداسي الأول

➤ الاجابة على السؤال الأول: أجب ب صح أو خطأ للعبارات التالية مع التعليل في حالة الإجابة خطأ(15 نقطة)

1. الشخصية تُعرف بأنها مجموعة من الأنماط الفكرية، العاطفية، والسلوكية التي تُميز الفرد عن الآخرين. (صح ...)
 2. نظرية السمات تركز على وصف الفروق الفردية بين الأشخاص بناءً على مجموعة من السمات المستقرة. (.صح..)
 3. لا يمكن للشخصية أن تتغير مع مرور الزمن أو تحت تأثير التجارب. (خطأ.)
- الشخصية يمكن أن تتغير مع مرور الزمن وتحت تأثير التجارب الحياتية المختلفة سواء كانت إيجابية أم سلبية ويمكن أن تؤثر على كيفية تفاعل الأفراد مع العالم من حولهم وتغيير جوانب مختلفة من شخصيتهم.
4. الشخصية تؤثر بشكل مباشر على كيفية استجابة الأفراد للمواقف المختلفة في العمل. (...صح...)
 5. نوع الشخصية الانطوائية لا يمكن أن يكون قائداً فعالاً في بيئة العمل. (...خطأ...)
- يمكن أن تكون قائدا بسبب قدرتها على الإصغاء وخاصة في بيئة تحتاج إلى التفكير الاستراتيجي
6. الإدراك هو العملية التي يتم من خلالها تفسير المعلومات الحسية وتنظيمها وفهمها. (صح.....)
 7. التحيز الإدراكي هو الميل إلى الانحراف في معالجة المعلومات بناءً على توقعات مسبقة. (...صح...)
 8. الاعتماد على مصادر معلومات متنوعة لا يقلل من درجة التحيز (...خطأ...)
- الاعتماد على مصادر معلومات متنوعة يقلل من درجة التحيز
9. التصورات المسبقة يمكن أن تؤثر على كيفية تقييم أداء الموظفين. (...صح..)
 10. يمكن للخبرات السابقة أن تؤثر على كيفية إدراك الفرد لموقف معين في الحاضر. (...صح...)

11. التعلم هو عملية تغيير دائم في السلوك نتيجة للتجربة أو التدريب. (...صح..)
12. نظرية التعلم الاجتماعي تؤكد أن الناس يتعلمون من خلال مراقبة سلوك الآخرين وتقليده. (...صح..)
13. لا يلعب التعزيز أي دور في عملية التعلم. (...خطأ...)
- يلعب التعزيز دورا كبيرا في عملية التعلم مثل الشكر والتقدير عند إتقان عمل ما
14. منح المكافآت يمكن أن يعزز من السلوكيات المرغوبة في بيئة العمل. (...صح..)
15. لا يمكن تطبيق مفاهيم التعلم على تحسين أداء العاملين. (...خطأ...)
- مفاهيم التعلم تعتبر من الأدوات الهامة لتحسين أداء العاملين. من خلال تدريب الموظفين وتطويرهم المهني
- الاجابة على السؤال الثاني: ما هي أهداف دراسة السلوك التنظيمي في المنظمات؟ (05 نقاط)

1. فهم وتفسير السلوك التنظيمي

2. التنبؤ بالسلوك التنظيمي

3. إدارة وتوجيه السلوك التنظيمي

مع تمنيات استاذ المادة لكم بالتوفيق والسداد

مقياس السلوك التنظيمي للسنة الأولى ماستر تخصص إدارة موارد بشرية المدة: ساعة ونصف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة تيسمسيلت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
--	--

الإربعاء 08 جانفي 2024

الإسم والمقب:..... الفوج:..... رقم التسجيل:.....

الاجابة النموذجية امتحان السداسي الأول

➤ الاجابة على السؤال الأول: أجب ب صح أو خطأ للعبارات التالية مع التعليل في حالة الإجابة خطأ(15 نقطة)

1. الشخصية تُعرف بأنها مجموعة من الأنماط الفكرية، العاطفية، والسلوكية التي تُميز الفرد عن الآخرين. (صح ...)
 2. نظرية السمات تركز على وصف الفروق الفردية بين الأشخاص بناءً على مجموعة من السمات المستقرة. (.صح..)
 3. لا يمكن للشخصية أن تتغير مع مرور الزمن أو تحت تأثير التجارب. (خطأ.)
- الشخصية يمكن أن تتغير مع مرور الزمن وتحت تأثير التجارب الحياتية المختلفة سواء كانت إيجابية أم سلبية ويمكن أن تؤثر على كيفية تفاعل الأفراد مع العالم من حولهم وتغيير جوانب مختلفة من شخصيتهم.
4. الشخصية تؤثر بشكل مباشر على كيفية استجابة الأفراد للمواقف المختلفة في العمل. (...صح...)
 5. نوع الشخصية الانطوائية لا يمكن أن يكون قائداً فعالاً في بيئة العمل. (...خطأ...)
- يمكن أن تكون قائدا بسبب قدرتها على الإصغاء وخاصة في بيئة تحتاج إلى التفكير الاستراتيجي
6. الإدراك هو العملية التي يتم من خلالها تفسير المعلومات الحسية وتنظيمها وفهمها. (صح.....)
 7. التحيز الإدراكي هو الميل إلى الانحراف في معالجة المعلومات بناءً على توقعات مسبقة. (...صح...)
 8. الاعتماد على مصادر معلومات متنوعة لا يقلل من درجة التحيز (...خطأ...)
- الاعتماد على مصادر معلومات متنوعة يقلل من درجة التحيز
9. التصورات المسبقة يمكن أن تؤثر على كيفية تقييم أداء الموظفين. (...صح..)
 10. يمكن للخبرات السابقة أن تؤثر على كيفية إدراك الفرد لموقف معين في الحاضر. (...صح...)

11. التعلم هو عملية تغيير دائم في السلوك نتيجة للتجربة أو التدريب. (...صح..)
12. نظرية التعلم الاجتماعي تؤكد أن الناس يتعلمون من خلال مراقبة سلوك الآخرين وتقليده. (...صح..)
13. لا يلعب التعزيز أي دور في عملية التعلم. (...خطأ...)
- يلعب التعزيز دورا كبيرا في عملية التعلم مثل الشكر والتقدير عند إتقان عمل ما
14. منح المكافآت يمكن أن يعزز من السلوكيات المرغوبة في بيئة العمل. (...صح..)
15. لا يمكن تطبيق مفاهيم التعلم على تحسين أداء العاملين. (...خطأ...)
- مفاهيم التعلم تعتبر من الأدوات الهامة لتحسين أداء العاملين. من خلال تدريب الموظفين وتطويرهم المهني
- الاجابة على السؤال الثاني: ما هي أهداف دراسة السلوك التنظيمي في المنظمات؟ (05 نقاط)

1. فهم وتفسير السلوك التنظيمي

2. التنبؤ بالسلوك التنظيمي

3. إدارة وتوجيه السلوك التنظيمي

مع تمنيات استاذ المادة لكم بالتوفيق والسداد



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الإجابة النموذجية لامتحان مقياس الهندسة الوظيفية



الإجابة عن السؤال الأول:

1- بين آدم سميث أن قوة الدولة (إقتصاديا) تركز على المورد البشري حيث أن قوة الدولة إقتصاديا تتم من خلال زيادة الإنتاج والذي لا يتم إلا من خلال زيادة العمل (المورد البشري) حيث أن قيمة كل منتج تحدد حسي ساعات العمل المبذولة لإنتاجه كما نادى بضرورة تحرير كلا من التصدير والإستيراد من خلال زيادة العمل والتخصص. (2ن)

2- تبيين أوجه الاختلاف:

1. النشاط أوسع من الوظيفة فكل وظيفة نشاط والعكس غير صحيح. (1ن)
2. البيئة التنافسية هي نفسها بيئة القطاع. (1ن)
3. الإغناء الوظيفي هو زيادة المسؤوليات بينما التوسع الوظيفي هو زيادة المهام. (1ن)
4. الراتب هو من التكاليف الثابتة (عمال الإدارة) الأجر هو من التكاليف المتغيرة (عمال الإنتاج). (1ن)
5. التكاليف الثابتة لا تتغير بتغير الإنتاج بينما التكاليف المتغيرة فتغيرها يتغير الإنتاج. (1ن)

الإجابة عن السؤال الثاني:

1. المقصود بأرغونوميا الخطأ هو يعلم يدرس النسق بين الإنسان والآلة وأن الإنسان هو سبب حدوث الخلل في النسق. (1ن)
2. الأداة الأنسب لجمع البيانات بغية تحليل وظيفة التركيب (الإنتاج) هي الإستبيان لأن عدد العمال في هذه الوظيفة كبير (500 عاملا) (1ن)، الأداة الأنسب لجمع البيانات بغية تحليل وظيفة التسويق هي المقابلة لأن عدد العمال في هذه الوظيفة قليل (12 عاملا) (1ن)
3. بطاقة توصيف لرئيس مصلحة بقسم التسويق: (3ن)

شركة FIAT بالجزائر	
تقديم المنصب	
المسمى الوظيفي	رئيس مصلحة بقسم التسويق
القسم	التسويق
المسؤول المباشر	رئيس قسم التسويق
المهام والمسؤوليات الأساسية	وضع استراتيجيات تسويقية، تحليل السوق، تحديد الفئات المستهدفة.....4 ps
عدد المرؤوسين04
المؤهلات والملاح	ماستر تسويق، خبرة 05 سنوات عمل، اتقان اللغة الإنجليزية
الصفات الشخصية	القدرة على الإبداع، القدرة على القيادة....
المهارات	القدرة على التحليل، القدرة على التواصل، استعمال الحاسوب،...
ملاحظات عامةالمرونة في العمل، القيادة....
أعدت هذه البطاقة من طرف	إسم الطالب
التاريخ والتوقيع

4. العوامل الواجب مراعاتها عند تصميم الوظائف هي:

العوامل التنظيمية، العوامل الداخلية، العوامل البيئية، العوامل السلوكية (مع شرح مختصر). (2ن)

5. شرح طريقة النقط: (3ن)

- تعتبر هذه الطريقة الأوسع انتشارا في العالم بسبب ما تتميز به من دقة وموضوعية بحيث تركز على اختيار عوامل التقييم المختلفة التي تحدد درجة أهمية وصعوبة المهام في كل وظيفة ثم إعطاء عدد من النقط لكل عامل من عوامل التقييم، وبعد جمع هذه النقط تتحدد درجة أهمية المنصب، ويحدد بالتالي على ضوء ذلك مقدار الأجر الواجب تخصيصه لكل منصب. تتم العملية وفق المراحل التالية:
 - اختيار عوامل التقييم: هي العوامل التي يتطلبها إجراء الوظائف ولكن بدرجات متفاوتة: المعرفة العلمية، الجهد الفكري أو العضلي ... الخ، ويتم تقسيم كل عامل إلى عوامل فرعية
 - تحديد الأهمية النسبية لكل عامل من العوامل: تحدد درجات العوامل على أساس الأهمية النسبية لكل عامل، بحيث تحدد درجات قياس العوامل الفرعية داخل كل عامل، ذلك ما يسمح بتحديد قيمة العامل بحساب حصيلة المجموع الكلي للنقط الفرعية.
 - ترتيب المناصب على أساس النقط المحصل عليها وذلك من الأكثر نقاطا الى الأقل، حيث يتم الاعتماد على تلك النقاط لحساب الأجر لكل منصب عن طريق ضرب عدد النقط في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.
- تتوافق هذه الطريقة مع الأهداف الإستراتيجية لفيات أو مجموعة فيات (FIAT أو FIAT Group) حيث أنها تسعى إلى الحصول على اليد العاملة بأقل تكلفة، وباستعمال طريقة النقط تتميز به من دقة وموضوعية بحيث تركز على اختيار عوامل التقييم المختلفة التي تحدد درجة أهمية وصعوبة المهام في كل وظيفة وعدم تقييم الوظيفة بأكثر مما تستحق. (2ن)

أستاذ المقياس: د. بوديسة أ
بالتوفيق...

جامعة سمسكت
كلية العلوم و تقانة المعلوماتية
سنة أولى ماستر تخصص: تفسير المراد البشري

مادة: جاية النموذج كقياس كمدقة احصائية
(السلاسل الأولى 2024 / 2025)

الميزة الثرى: ك77 نقه

- 1- العبارة رقم 01: اجابة خاصة ك77
العبارة المصدرة: تستخدم معامل الارتباط (r) كقياس لقوة العلاقة ك77
كارتباطية بين متغيرين في العينة -
- 2- العبارة رقم 02: - اجابة مصدرة ك77
- 3- العبارة رقم 03: - اجابة خاصة ك77
العبارة المصدرة: $r = 0.3$ هذا يعني انه العلاقة بين المتغيرين ك77
غير موجودة
- 4- العبارة رقم 04: - اجابة خاصة ك77
العبارة المصدرة: معامل التبدد (R²) يقيس القوة التفسيرية ك77
بين المتغير المستقل والمتغير التابع
- 5- العبارة رقم 05: - اجابة خاصة ك77
العبارة المصدرة: معامل الارتباط (r): يقيس نسبة العلاقة بين ك77
المتغير المستقل والمتغير التابع

الميزة التصيقي: (12,16 نقه)

1- تفسير معامل النموذج: (ك77) $Y_i = \alpha + \beta X_i + \epsilon_i$

هذا خلال الجدول نتحصل على المعطيات التالية:

صفحة (1)

$$\begin{aligned} \sum x_i &= 288 \\ \sum y_i &= 720 \\ n &= 12 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \bar{x} &= 24 \\ \bar{y} &= 60 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \sum x_i^2 &= 9664 \\ \sum y_i^2 &= 47804 \\ \sum x_i y_i &= 20776 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} x_i &= x_i - \bar{x} \\ y_i &= y_i - \bar{y} \end{aligned} \quad \text{تفع}$$

$$\begin{aligned} \text{O1} \sum x_i^2 &= V(x) = \sum (x_i - \bar{x})^2 = \sum x_i^2 - n\bar{x}^2 = 2752 \\ \text{O1} \sum y_i^2 &= V(y) = \sum (y_i - \bar{y})^2 = \sum y_i^2 - n\bar{y}^2 = 4604 \\ \text{O1} \sum x_i y_i &= \text{cov}(x, y) = \sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y}) = \sum x_i y_i - n\bar{x}\bar{y} = 3496 \end{aligned}$$

$$\hat{y} = \hat{\alpha} + \hat{\beta} x_i \quad \text{تفسير النموذج}$$

$$\text{O1} \hat{\beta} = \frac{\text{cov}(x, y)}{V(x)} = \frac{3496}{2752} = 1,270$$

$$\text{O1} \hat{\alpha} = \bar{y} - \hat{\beta}\bar{x} = 60 - (1,27)(24) = 29,52$$

و الناتج لصح النموذج:

$$\hat{y} = 29,52 + 1,270 x_i$$

2 - حساب معامل الارتباط بطريقة حسابية (3 طرق)

$$\text{O1} R^2 = \hat{\beta}^2 \frac{\sum x_i^2}{\sum y_i^2} \quad \text{معامل الارتباط}$$

$$= \hat{\beta} \frac{V(x)}{V(y)} = (1,27)^2 \frac{2752}{4604} = (1,613)(0,597)$$

$$R^2 = 0,963$$

$\hat{\beta}$ حوصية

معامل الارتباط

$$\text{O1} r = \pm \sqrt{R^2} = + \sqrt{0,963} = 0,981 \quad \text{طريقة O1}$$

$$\text{O1} r = \frac{\text{cov}(x, y)}{\sigma_x \sigma_y} = \frac{3496}{\sqrt{2752} \sqrt{4604}} = 0,981 \quad \text{طريقة O2}$$

طريقة (2)

$SCT = SCE + SCR$ ← معادلة تحليل التباين
 $1 = R^2 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$ $\sum (y_i - \bar{y})^2 = SCT$: التباين الكلي
 $R^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_i^2}$ $\sum (y_i - \hat{y})^2 = SCE$: التباين المشرح
 $0,965 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{4604}$ $\sum (y_i - \bar{y})^2 = SCR$: التباين الباقى
 $SCE = \sum e_i^2$

$\Rightarrow \sum e_i^2 = (1 - 0,965)(4604)$
 $\sum e_i^2 = 184,16$ (0,1) (0,1)
 $R^2 = \frac{SCE}{\sum y_i^2} \Rightarrow 0,965 = \frac{SCE}{4604} \Rightarrow SCE = (4604)(0,965)$
 $= 4442,84$
 $SCT = 4604$

(0,1) $4604 = 4442,84 + 184,16$
 -4 أو صيغة برنولي σ^2 (0,7) σ^2

$\hat{\sigma}^2 = \frac{\sum e_i^2}{n-2} = \frac{184,16}{40} = 4,604$ (0,1)

$V(\hat{\beta}) = \frac{\hat{\sigma}^2}{\sum x_i^2} = \frac{4,604}{2752} = 0,001673$

$V(\hat{\alpha}) = \hat{\sigma}^2 \left(\frac{1}{n} + \frac{\bar{x}^2}{\sum x_i^2} \right) = 4,604 \left(\frac{1}{12} + \frac{(24)^2}{2752} \right)$
 $= 4,604 (0,0833 + 0,2093)$

(0,7) $\sigma^2 = 5,3885$
 -5 نقد برنولي σ^2

$\sigma^2 \in \left[\frac{(n-2)\hat{\sigma}^2}{\chi^2_{(1-\alpha/2, n-2)}}, \frac{(n-2)\hat{\sigma}^2}{\chi^2_{(\alpha/2, n-2)}} \right]$
 (0,25) σ^2

(3) نقد

$$s^2 \in \left[\frac{10(18,416)}{20,483}, \frac{10(18,416)}{3,247} \right]$$

$$s^2 \in [8,99 - 56,71]$$

$$\beta \in \left[\hat{\beta} \pm t_{(1-\alpha/2, n-2)} \sqrt{V(\hat{\beta})} \right]$$

2-5 تقدير β كالتالي

(0,25)

$$\beta \in [1,27 \pm 2,228 (0,0817)]$$

$$\beta \in [1,27 \pm 0,182]$$

$$\beta \in [1,088, 1,452]$$

$$\alpha \in \left[\hat{\alpha} \pm t_{(1-\alpha/2, n-2)} \sqrt{V(\hat{\alpha})} \right]$$

3-5 تقدير α كالتالي

(0,25)

$$\alpha \in [29,52 \pm 2,228 \sqrt{13885}]$$

$$\alpha \in [29,52 \pm 2,228 (2,3213)]$$

$$\alpha \in [29,52 \pm 5,172]$$

$$\alpha \in [24,338, 34,692]$$

(4) مجموع

صفت (ك)

6- اختبار عشوائي تمام المتوزع (A)

اختبار عشوائي B (0.1)

$$\begin{cases} H_0: \beta = 0 \\ H_1: \beta \neq 0 \end{cases}$$

$$t^{cal} = \frac{\hat{\beta}}{\sqrt{V(\hat{\beta})}} = \frac{1,27}{\sqrt{0,00669}} = \frac{1,27}{0,08717} = 14,56$$

نقطة

$$t^{cal} > t^{tab} \quad (0,975, 10)$$

$$14,56 > 2,22$$

نرفض H_0 ونقبل H_1

الوزن مقبول

β عشوائي يتوزع العكس

$$\begin{cases} H_0: \alpha = 0 \\ H_1: \alpha \neq 0 \end{cases}$$

اختبار عشوائي G (0.1)

$$t^{cal} = \frac{\hat{\alpha}}{\sqrt{V(\hat{\alpha})}} = \frac{29,52}{\sqrt{5,3885}} = \frac{29,52}{2,3213} = 12,717 > 4,998$$

$$t^{cal} > t^{tab} \quad (0,975, 10)$$

نقبل H_1
نرفض H_0

$X_i = 04 \text{ كغ} = 4(12) = 48$ - عشوائي

$$\hat{Y}_h = \hat{\alpha} + \hat{\beta} X_i$$

$$= 29,52 + 1,27(48) = 90,48 \quad (0.1)$$

7- ايجاد فترة عشوائية لمتوسط (\hat{Y}_h) (A)

$$(0.1) E(\hat{Y}_h) \in \left[\hat{Y}_h \pm t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-2} \sqrt{s^2 \left(1 + \frac{1}{n} + \frac{(X_i - \bar{X})^2}{\sum x_i^2} \right)} \right]$$

$$E(\hat{Y}_h) \in \left[90,48 \pm 2,228 \sqrt{18,416 \left(1 + \frac{1}{12} + \frac{(48-24)^2}{2752} \right)} \right] \in [8,48, 700,48]$$

جامعة احمد بن يحيى الونشريسي

المستوى: سنة أولى ماستر

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

القسم: علوم التسيير

زمن الامتحان: ساعة ونصف

السنة الجامعية: 2025/2024

امتحان السداسي الأول في مقياس ثقافة المنظمة

السؤال الأول: إملأ الفراغات (8ن)

1/ **الثقافة القوية:** تمثل رابطة متينة تربط عناصر البيئة التنظيمية مع بعضها البعض، وتساعد على توجيه طاقاتها إلى تصرفات منتجة، والاستجابة السريعة لاحتياجات العملاء ومطالب الأطراف ذوي العلاقة، كما تساعد على إزالة الغموض وحالات عدم التأكد بفاعلية بشكل يمكنها من تحقيق أهدافها.

2/ **الأبطال:** هم أفراد يتمسكون بقيم المنظمة وثقافتها، ويقدمون دورا أساسيا في الأداء والإنجاز لباقي الأفراد في المنظمة.

3/ **الابتكار:** قدرة المنظمة على إحداث وقبول التجديد والتغيير، ما يدعم قدرتها على البقاء، والنمو والتميز.

4/ **الثقافة:** مجموعة من القيم والأفكار، الخبرات، القدرات والمهارات التي تبلور لدى الأفراد ويكتسبونها من بيئتهم خلال حياتهم.

5/ **الشعائر:** مجموعة فعاليات وأحداث تفصيلية مخططة تدمج مظاهر ثقافية متنوعة في حدث معين يتم القيام به من خلال التفاعل الاجتماعي وتهدف إلى نقل وسائل معينة أو إنجاز أغراض محددة.

6/ **التغيير الثقافي:** هو عملية داخلية مخططة تسعى إلى توفير مناخ صحي للعمل وهو ينصب على قيم ومعتقدات وتصورات الأفراد بغية تغييرها حتى تستطيع التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية ومشكلات البيئة الداخلية.

7/ **نموذج دينسون:** يركز هذا النموذج على أربعة أبعاد رئيسية أولها بعد الاحتواء والترباط أيضا بعد الاتساق، ثم بعد التكيف، وبعد الهمة.

8/ **الثقافة البيروقراطية:** تتحدد فيها السلطات والمسؤوليات، حيث يتصف أفرادها بالمغامرة والمخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات.

السؤال الثاني: ماهي خصائص ثقافة المنظمة. (بدون شرح) (5ن)

خصائص ثقافة المنظمة هي كالتالي:

1. نظام مركب

2. نظام متكامل

3. نظام تراكمي

4. نظام مكتسب

5. نظام تكيف

السؤال الثالث: تؤثر ثقافة المنظمة في درجة التزام العاملين فهي تؤدي إلى جعل الأفراد مستعدين للالتزام بأهداف المنظمة. معتمدا على معارفك اشرح كيف تساعد ثقافة المنظمة في زيادة الالتزام التنظيمي؟ (7ن)

إن الثقافة القوية يمكنها دعم الأفراد لإعطاء قدر كبير من الالتزام من خلال العديد من العوامل التي يمكن أن تزيد التزام وولاء العاملين للمنظمة وان يكون لديهم حافزا قويا لتبني ثقافة المنظمة. ويمكن أن تساعد ثقافة المنظمة في زيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال:

✓ إرساء رسالة المؤسسة وتدعيم القيم التي يمكن ملاحظتها والعمل بها عند تحقيق هذه الرسالة.

✓ توضيح قيمة المنظمة بالنسبة للعاملين.

✓ أن تكون الثقافة بما يمكنها من أن تمثل مصدرا تنافسيا للمزايا التنافسية للمنظمة.

✓ أن تكون الثقافة ذات قيمة وتؤدي إلى مخرجات جيدة تزيد من القيمة المالية للمنظمة، كان تعمل الثقافة على زيادة الإنتاجية، تخفيض التكاليف.

✓ يجب أن تكون السمات الثقافية للمنظمة قاصرة على المنظمة وحدها والا تكون شائعة ومنتشرة بين المنظمات الأخرى المنافسة داخل نفس المجال.

✓ من الضروري أن يصعب تقليد أو محاكاة ثقافة المنظمة من طرف المنظمات الأخرى المحيطة بها والعاملة في نفس المجال.

