

أثر السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي

دراسة حالة جامعة امدرمان الإسلامية مركز الطالبات

منى النيل مصطفى مرسال وفاتن فاروق الأمين عمر

قسم ادارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم والتقانة، Monaelneel11@gmail.com

كلية المجتمع - جامعة نجران - المملكة العربية السعودية fatin_omer@yahoo.com

المستخلص

تمثلت المشكلة في أن التنظيمات الحديثة تتميز بكون حجمها وضخامة عدد العاملين فيها وبالتالي تواجهها العديد من المشكلات المالية والتنظيمية والفنية والتي ينتج عنها بدورها مشكلات انسانية تحتم وجود تنسيق وتفهم للحاجات الإنسانية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي:- (ما مدى العلاقة بين السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي؟) وتتفرع عنه التساؤلات ما مدى العلاقة بين الاتجاهات والالتزام الوظيفي؟، ما مدى العلاقة بين الدافعية والالتزام الوظيفي؟ ما مدى العلاقة بين التحفيز والالتزام الوظيفي؟، ما مدى العلاقة بين الضغوط العمل والالتزام الوظيفي؟، ما مدى العلاقة بين القيادة الإدارية والالتزام الوظيفي؟، ما مدى العلاقة بين الصراع التنظيمي والالتزام الوظيفي؟، ما مدى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي؟، واختبرت الدراسة الفرضية الرئيسية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن أفراد عينة البحث موافقين على السلوك التنظيمي، إن أفراد عينة البحث مدركون لأهمية الاتجاهات، إن أفراد العينة موافقون على ضغوط العمل، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها علي الإدارة تنوع أساليب الإدارة التي تتبعها، زيادة الاهتمام بأراء العاملين، التعامل مع الصراع التنظيمي بالحكمة المطلوبة، محاولة فرض رقابة على سلوكيات العاملين.

الكلمات المفتاحية السلوك التنظيمي / الالتزام الوظيفي / جامعة أم درمان الإسلامية.

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أن دواعي الإهتمام بدراسة السلوك التنظيمي هو أن الإنسان أهم عناصر التنظيم لذلك يهتم السلوك التنظيمي بالأفراد والمجموعات ونشاطاتهم في التنظيم حيث تسعى الإدارة لتحقيق أعلى درجة من الكفاءة في تحقيق أهدافها لكن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها دون الجهد الإنساني تفكيراً وعملاً ومن هنا كان السلوك التنظيمي عنصراً مهماً في الإدارة لأن موضوعات السلوك التنظيمي تسعى إلي تزويد المديرين بالمعلومات الضرورية لفهم الأفراد والمجموعات وكيفية سلوكهم لذلك فهي تضيف جانباً مهماً من المهارات الأساسية اللازمة لمتخذي القرارات في التنظيم الإداري فالمدير حينما يقوم بوظائفه الإدارية فإنه يكون في أمس الحاجة لمعرفة أثر ووقع قراراته علي الأشخاص العاملين، كما أنه قد ينتج عن اتجاهات الفرد نحو التنظيم الذي يعمل فيه ما يسمى "بالالتزام التنظيمي" ويتعلق هذا المفهوم بدرجة اندماج الفرد بالمنظمة واهتمامه بالاستمرار فيها ويختلف هذا المفهوم عن مصطلح "الرضا الوظيفي" حيث الفرد قد يكون راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى.

مشكلة الدراسة

أن التنظيمات الحديثة تتميز بكون حجمها وضخامة عدد العاملين فيها وبالتالي تواجهها العديد من المشكلات المالية والتنظيمية والفنية والتي ينتج عنها بدورها مشكلات انسانية تحتم وجود تنسيق وتفهم للحاجات الإنسانية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي:- (ما مدى العلاقة بين السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي؟) وتتفرع عنه التساؤلات التالية:-

- 1/ ما مدى العلاقة بين الاتجاهات والالتزام الوظيفي؟
- 2/ ما مدى العلاقة بين الدافعية والالتزام الوظيفي؟
- 3/ ما مدى العلاقة بين التحفيز والالتزام الوظيفي؟
- 4/ ما مدى العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي؟
- 5/ ما مدى العلاقة بين القيادة الإدارية والالتزام الوظيفي؟
- 6/ ما مدى العلاقة بين الصراع التنظيمي والالتزام الوظيفي؟
- 7/ ما مدى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي؟

أهمية الدراسة

يمكن تناول أهمية الدراسة من الآتي:-

7/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.

هيكل الدراسة

تم تقسيم الدراسة إلى أربعة محاور، المحور الأول الإطار العام للدراسة، المحور الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة، المحور الثالث الدراسة الميدانية، والمحور الرابع مناقشة النتائج والتوصيات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

1/ السلوك التنظيمي

يشير السلوك التنظيمي إلى مجال الدراسة الذي يبحث عن المعارف والمعلومات المتعلقة بالسلوك داخل التنظيمات من خلال الدراسة العلمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية لتحسين فعالية المنظمة. (محمد الفاتح محمود المغربي، 2016م:11)

يهدف السلوك التنظيمي إلى ما يلي:- (محمد يوسف القاضي، 2015م:16-17)

أ/ تفسير السلوك التنظيمي: حيث عندما نسعي للإجابة علي السؤال (لماذا) تصرف فرد ما أو جماعة من الأفراد بطريقة معينة فنحن ندخل في مجال هدف التفسير للسلوك الإنساني وقد يكون هذا الهدف هو أقل الأهداف الثلاثة أهمية من وجهة نظر الإدارة لأنه يتم بعد حدوث الأمر أو الحدث ولكن بالرغم من هذا فإن فهم أي ظاهرة يبدأ بمحاولة التفسير ثم استخدام هذا الفهم لتحديد سبب التصرف.

ب/ التنبؤ بالسلوك: يهدف التنبؤ إلى التركيز علي الاحداث في المستقبل فهو يسعى لتحديد النواتج المترتبة علي تصرف معين واعتماداً علي المعلومات والمعرفة المتوافرة من السلوك التنظيمي يمكن للمدير أن يتنبأ باستخدامات سلوكية تجاه التغيير ويمكن للمدير من خلال التنبؤ بإستجابات الأفراد أن يتعرف علي المداخل التي يكون فيها أقل درجة من مقاومة الأفراد للتغيير ومن ثم يستطيع أن يتخذ المدير قراراته بطريقة صحيحة.

ج/ السيطرة والتحكم في السلوك: يعد هدف السيطرة والتحكم في السلوك التنظيمي من أهم وأصعب الأهداف فعندما يفكر المدير كيف يمكنه أن يجعل فرد من الأفراد يبذل جهداً أكبر في العمل فإن هذا المدير يهتم بالسيطرة والتحكم في السلوك ومن وجهة نظر المديرين فإن اعظم إسهام للسلوك التنظيمي يتمثل في تحقيق هدف السيطرة والتحكم في السلوك والذي يؤدي إلي تحقيق هدف الكفاءة والفعالية في أداء المهام.

وتتمثل ابعاد السلوك التنظيمي فيما يلي:-

الاتجاهات: هي ميل مستقر إلي حد كبير للاستجابة بطريقة متسقة لبعض الأشياء والمواقف والأفراد أو مجموعة معينة من الأفراد تتضمن مجموعة من المشاعر والعواطف موجّهة لأهداف معينة فعندما نسأل فرد عن اتجاهه

الأهمية العلمية للدراسة: تمثل إضافة إلي الفكر الإداري من خلال تناول دور السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي في منظمات الأعمال السودانية، كما يمكن أن تصبح نواة لإجراء دراسات مستقبلية في العلوم السلوكية واثراء المكتبة العلمية بدراسات الهدف منها ربط الجانب النظري بالجانب العملي. الأهمية العملية للدراسة: يعتبر السلوك التنظيمي هو السلوك العام للأفراد داخل المنظمات أو الاستجابات الصادرة عن الفرد نتيجة لاحتكاكه بالبيئة الخارجية مما ينعكس بدوره علي المنظمة فكلما كان السلوك ايجابياً كلما ارتفع أداء المنظمة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلي دراسة وتحليل أثر السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي من خلال ابعاد السلوك التنظيمي (الاتجاهات، ضغوط العمل، الدافعية والتحفيز، القيادة الإدارية، الصراع التنظيمي، الثقافة التنظيمية) وذلك من خلال الآتي:-

- 1/ توضيح مفهوم السلوك التنظيمي.
- 2/ التعرف على مفهوم الالتزام الوظيفي.
- 3/ تحديد دور السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.

منهجية الدراسة

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي في تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة والمنهج الاستنباطي في التعرف على مشكلة الدراسة وصياغة فرضياتها والمنهج التاريخي لعرض الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة وأن الدراسة تغطي الفترة من 2012-2016.

فرضيات الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة والإجابة على التساؤلات الواردة في مشكلة الدراسة قام الباحثان بصياغة الفرضيات التالية:-

الفرضية الرئيسية:- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات، وتتفرع منها الفرضيات الآتية:-

- 1/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.
- 2/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.
- 3/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.
- 4/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.
- 5/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.
- 6/ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصراع التنظيمي والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.

ناحية رئيسه في العمل فأول ما يفكر فيه هو مدي تفضيله أو حبه لرئيسه. (محمد يوسف القاضي، 2015م:79)

ضغوط العمل: مما لا شك فيه إننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بغض النظر عن أسبابها سواء مادية أو سيكولوجية وأثرت هذه المثيرات على الفرد، ولم يقتصر هذا التأثير في البيت أو المدرسة وإنما تجاوز إلى بيئة العمل ومن هنا برزت الضغوط الإنسانية نتيجة التأثير بالمثيرات والمنبهات البيئية المختلفة وهذه الضغوط جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال مما أثر على مهامه وواجباته الوظيفية، وعلى علاقته مع العاملين في المنظمة، وكذلك على صحته النفسية والجسدية، ونظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر الإداري والتنظيمي. (محمود سليمان العميان، 2010م:159)

القيادة: تعد القيادة ظاهرة عامة لأن الإنسان مدني بطبعه لا يستطيع العيش بمفرده ولا بد من العيش داخل جماعة وبالتالي من النادر أن نجد جماعة بدون قيادة تقوم بتنسيق جهودها والعمل علي تماسكها واستمراريتها ومساعدتها في تحديد أهدافها والعمل علي تحقيقها وتتأثر القيادة بثقافة المجتمع ونمط الحياة السائدة فهناك مجتمعات تعطي كبير السن فرصة كبيرة للقيادة لما لديه من خبرات ومهارات تؤهله إلى ذلك. (مصطفى كامل، 2001م:73)

الدافعية والتحفيز: الدافع هو شئ ينبع من نفس الفرد ويثير فيه الرغبة في العمل أي هو قوة داخلية تعتمل في نفس الفرد وتدفعه للبحث عن شئ محدد وبالتالي توجه سلوكه وتصرفاته في إتجاه ذلك الشئ أو الهدف وأهم تلك الدوافع هي الحاجات الإنسانية باختلاف أنواعها التي تنبع من شعور الإنسان بالحاجة إلى شئ معين فتخلق تلك الحاجة رغبة محددة في الحصول علي ذلك الشئ فيسعي إلي البحث عما يشبع تلك الحاجة حتي تصل إلي مستوى الإشباع المطلوب. (بكري الطيب موسى محمد، 2012م:179)

إن عمل أي إداري هو التأثير في العاملين لديه ودفعهم، أو تحفيزهم للقيام بما تحتاج المنظمة أن يفعلوا، هذه الكلمات (دفع ، تحفيز ، تأثير)، هي ليست مصطلحات عفوية بل تشير إلى التعامل مع ظاهرة إنسانية بالغة الأهمية والتعقيد حيث يصف علماء النفس هذه الظاهرة تحت عنوان "الدافعية"، أما لدى علماء الإدارة فتستخدم كعملية تحفيز وتأثير فإذا أخذنا في القياس النظرة الإدارية إلى التحفيز فإن موضع الإهتمام والتساؤل هنا يصبح لماذا يعمل بعض الأفراد بجد وإخلاص والبعض الآخر عكس ذلك ؟ ولماذا لا يؤخر بعض الأفراد عمل اليوم إلى الغد ؟ ولماذا لا يتحرك بعض الأفراد من مكاتهم إلا في نهاية الدوام الفعلي ؟ لماذا تتميز علاقة بعض الأفراد مع رؤسائهم بأنها متميزة ومنتهجة والبعض الآخر تتميز بالكسل واللامبالاة وكثرة الغيابات والتباطؤ في العمل ؟ بعبارة أخرى ما الذي يحفز الأفراد على إتخاذ سلوك دون آخر ؟ يعرف " برلسون وستايز" التحفيز بأنه شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لإتخاذ نشاط أو سلوك معين الهدف منه هو الوصول إلى تحقيق أهداف معينة). (مدني عبد القادر علاقي، 1985م:550)

الصراع التنظيمي: يعتبر الصراع على مستوى المنظمات أمراً حتمياً سواء كانت تلك المنظمات سياسية أو إقتصادية بل إن الصراع داخل الفرد نفسه أمر حتي وذلك لتعدد المؤثرات النفسية والاجتماعية الداخلية والخارجية عليه من ناحية، ولكون الإنسان يؤدي عدة أدوار في آن واحد من ناحية أخرى، فالأستاذ مثلاً يقوم بدور الزوج والأب، والمرشد والمرؤوس والرئيس في أوقات مختلفة من يومه أو حياته ولابد من أن يحصل تعارض بين هذه الأدوار وهذا النوع من أنواع الصراع ولذلك يعتبر الصراع داخل منظمات الأعمال من المظاهر الأساسية طالما أنها تتعامل مع البشر فهو أحد المواضيع المهمة في نتائج الأداء بالمنظمات، حيث تناوله رواد المدخل الكلاسيكي من زاوية أنه ظاهرة سيئة غالباً ما تصيب المنظمات أو جماعات العمل لذا يجب التخلص منه. (خليل محمد حسن الشماع وخضير كاظم حمود، 1980م:304)

الثقافة التنظيمية: توفر الثقافة التنظيمية القوة للعاملين طريقة واضحة لفهم طريقة القيام بالأشياء كما أنها توفر الثبات للمنظمة، والمنظمات مثلها مثل الأمم لها ثقافتها المميزة وتوفر الثقافة التنظيمية الفروض الأساسية والمعايير التي ترشد وتوجه السلوك داخل المنظمة ومن الصعب فصل الثقافة التنظيمية عن الثقافة القومية التي تعمل في إطارها المنظمة، وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمة والتي قد تكون غير مكتوبة يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد في المنظمة. (محمود عبد الفتاح رضوان، 2013م:79)

2/ الالتزام الوظيفي

يعرف الالتزام الوظيفي بأنه الايمان بأهداف المنظمة وقيمتها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق هذه الأهداف وتجسيد تلك القيم، وأمام تعدد الأبعاد والتصنيفات المختلفة للالتزام الوظيفي فإنه يمكن أن يمثل بالفعل مؤشرات كافية للاستدلال عن درجة الالتزام التنظيمي ومستواه إذ تقتصر علي ثلاثة أبعاد هي الولاء للمنظمة والمسؤولية تجاه المنظمة والعمل والبقاء بالمنظمة. (فاروق عبده ومحمد عبد المجيد، 2014م:286)

يفرق الخبراء بين ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي هي:- (جيرالد جرينبرج وروبرت بارون، 2004م:216)

أ/ الالتزام الاستمراري: ويشير هذا المفهوم إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل: (خطط المعاشات، والصدقة الحميمة لبعض الأفراد)، وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بمثل هذه الأمور، ويقال على هؤلاء الأفراد أن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

ب/ الالتزام العاطفي: ويعبر هذا المفهوم عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمتها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف، وأحياناً تلجأ بعض المنظمات إلى إحداث تغيير

وجهة نظر أعضاء الأندية والاتحادات الرياضية وكالاتي (التجنب، المواجهة، التهدة، المساومة، الإيجاب).

توصل الباحث من خلال استعراض تلك الدراسات إلى النتائج التالية

أ/ تعد هذه الدراسة من بين الدراسات القلائل التي تناولت السلوك التنظيمي بابعاده (الاتجاهات، ضغوط العمل، القيادة الإدارية، الدافعية والتحفيز، الصراع التنظيمي، الثقافة التنظيمية) وتحليل دورها في الالتزام الوظيفي.

ب/ انفردت الدراسة باستهدافها لقطاع التعليم الجامعي، حيث أن عينة الدراسة تكونت من العاملين بجامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات.

ج/ بالرغم من الاهتمام الواسع بالسلوك التنظيمي على مستوى الباحثين العرب وعلى المستوى الدولي والجهات المهنية إلا أنه توجد ندرة في الدراسات السودانية التي تركز على جانب السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي.

خلفية عن جامعة أمدرمان الإسلامية - مركز الطالبات
جامعة أم درمان الإسلامية هي جامعة سودانية حكومية إسلامية تأسست عام 1332 هـ الموافق 1912م باسم "المعهد العلمي بأم درمان"، وهي إحدى الجامعات القائمة على نظام الوقف الإسلامي، أسست من قبل أحد القضاة السودانيين هو الشيخ أبو القاسم أحمد هاشم، مساحة الحرم الجامعي تبلغ 500 فدان أو ما يوازي 2 كم² جميعها تقع في مدينة أم درمان وتتكون من قسمين: قسم الطلاب في منطقة الفتيحاب وقسم الطالبات في منطقة الثورة، بدأت الجامعة بكمي أصول الدين والشريعة والاقتصاد، حيث كانت تدرس فيها اللغة العربية والعلوم الإسلامية وعلوم الشرع، وتطورت الجامعة فيما بعد وأصبحت تضم الكليات النظرية (الاقتصاد - التربية - الإدارة - الآداب)، ومع مطلع التسعينات تطورت الجامعة وأخذت في التوسع فكانت الكليات العملية.

الرؤية: التميز في الانتاج المعرفي و الخريج الرسالي المعاصر لتحقيق الريادة للعالم الاسلامي

الرسالة: جامعة ذات قدرات تنافسية عالية علي أفضل المستويات العالمية أصالة ومعاصرة وتميزا علميا وذات إرتباط وثيق مع مؤسسات المجتمع والدولة والمؤسسات الاقليمية و العالمية.

السلوك التنظيمي والالتزام الوظيفي في جامعة أمدرمان الإسلامية- مركز الطالبات

تركز الجامعة على إدارة السلوك التنظيمي للعاملين من خلال الاهتمام بالعاملين ومراقبتهم سلوكياً وادائياً باعتبار أن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يتوقف على توافر عدد من المتغيرات التنظيمية بشكل سليم من أهمها المناخ التنظيمي، إذ يعكس المناخ التنظيمي شخصية الجامعة كما يتصورها العاملون فيها ويعتبر أيضاً من محددات السلوك التنظيمي فهو يؤثر

جوهر في أهدافها وقيمها وهنا يسأل الفرد نفسه عما إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فإذا كانت الإجابة بنعم فإنه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل بالمنظمة.

ج/ الالتزام المعياري: ويشير هذا المفهوم إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأفراد ذوي الالتزام المعياري القوي يأخذونه في حسابهم إلى حد كبير، ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو تركوا العمل بالمنظمة إذن فهؤلاء لا يريدون أن يتركوا انطباعاً سيئاً لدى الزملاء بسبب تركهم للعمل، وبالتالي فهذا التزام أدبي حتى ولو كان ذلك على حساب أنفسهم.

الدراسات السابقة

يعرض الباحث عدد من الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وفقاً للمنهج التاريخي من الأحدث إلى الأقدم، وذلك كما يلي:-

- دراسة (عبد الحق علي إبراهيم، 2015م)

هدفت الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال وتحديد دور السلوك التنظيمي في أداء هذه المنظمات، توصلت إلى أن هناك أثراً إيجابياً للثقافة التنظيمية على مستوى كفاءة أداء المصارف، إن هناك أثراً سلبياً لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء بالمصارف، كما أشارت النتائج بأن فعالية الأداء بالمصارف المبحوثة تتأثر بالثقافة التنظيمية وضغوط العمل والصراع التنظيمي وبيئة المنظمة الداخلية.

- دراسة (أماني جمال، 2012م)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة أنماط الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الدنيا الحكومية بمحافظات غزة واقتراح سبل لتطوير هذه العلاقة، توصلت إلى أن معلمو المدارس الأساسية الدنيا الحكومية يتمتعون بمستوى عال من الالتزام الوظيفي، هناك علاقة دالة احصائياً عند مستوى 0.01 بين متوسط تقديرات المعلمين لمستوى الالتزام الوظيفي لديهم وبين نمط الثقافة السائدة في مدارسهم.

- دراسة (خالد محمود عزيز وثابت احسان، 2012م)

هدفت إلى التعرف على الثقافة التنظيمية لأعضاء بعض المنظمات الرياضية (الأندية الرياضية، الاتحادات الرياضية) في محافظة نينوى، ومدى فاعلية معالجة الصراع التنظيمي من قبل أعضاء هذه المنظمات، وترتيب الأساليب الشائعة في معالجة الصراع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هذه المنظمات، وكذلك علاقة الثقافة التنظيمية في أساليب معالجة الصراع التنظيمي (التجنب، الإيجاب، التهدة، المساومة، المواجهة) لأعضاء بعض المنظمات الرياضية في محافظة نينوى، توصلت إلى أن ظهور مستوى عالياً للثقافة التنظيمية لأعضاء الأندية والاتحادات الرياضية يعكس أهمية عناصرها، وجود فاعلية لأعضاء الأندية والاتحادات الرياضية في أساليب معالجة الصراع التنظيمي، وجود تباين في أساليب معالجة الصراع التنظيمي من

جدول (2) متغيرات الدراسة

الرقم	المتغيرات
1	السلوك التنظيمي
2	الاتجاهات
3	ضغوط العمل
4	الدافعية والتحفيز
5	القيادة الإدارية
6	الصراع التنظيمي
7	الثقافة التنظيمية
8	الالتزام التنظيمي

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م

الأساليب الإحصائية

تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS) ، فقد تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري في التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة والوسط الحسابي الموزون، واختبار (كاي تربيع) لدلالة الفروق لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5%، وتم استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لمعرفة أثر المتغيرات المستقلة في التابعة.

الصدق والثبات لأداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة وصلاحيته عباراته من حيث الصياغة والوضوح قام الباحثان بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين بمجال الدراسة والبالغ عددهم (5) محكمين وتم إجراء التعديلات التي اقترحت عليهما.

في رضا العاملين وفي مستوى أدائهم، كما أن الجامعة تنظر إلى الالتزام التنظيمي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه وأنه ليس من الواجب فقط اختيار من تتوافر فيه إمارة الالتزام، ولكن أيضاً استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر أنه غير ملائم، بمعنى الحصول على الالتزام التنظيمي بطريقة صحيحة فتعمل الجامعة على البحث عن الأشخاص ذوي الالتزام التنظيمي لأنهم أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب. (بكري الطيب موسي، أ. مشارك، جامعة أمدرمان الإسلامية، مارس 2019م)

الدراسة الميدانية

مجتمع وعينة الدراسة.

تم اختيار مفردات عينة البحث عن طريق العينات من مجتمع الدراسة (جامعة أمدرمان الإسلامية مركز الطالبات) حيث تم توزيع عدد (50) استمارة وتم استرجاع عدد (50) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (100) %، ببيانها كالاتي:

جدول (1) الاستبيانات الموزعة والمعادة

البيان	العدد	النسبة
الاستبيانات الموزعة	50	100%
الاستبيانات التي تم إرجاعها	50	100%
الاستبيانات التي لم يتم إرجاعها	0	0
الاستبيانات غير صالحة للتحليل	0	0
الاستبيانات الصالحة للتحليل	50	100%

المصدر: إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية، 2019م

قياس متغيرات الدراسة

تم استخدام الاستبانة لقياس المتغيرات والتي اشتملت ثمانية محاور لقياس متغيرات الدراسة، وفيما يلي المتغيرات المستخدمة:-

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1/ تحليل الاجابات المتعلقة بالسلوك التنظيمي:

جدول (3) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العينة حول السلوك التنظيمي

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	29	58.0	18	36.0	1	2.0	1	2.0	4.46	0.81	
2	23	46.0	18	36.0	3	6.0	4	8.0	4.46	0.91	
3	31	62.0	15	30.0	2	4.0	2	4.0	4.12	1.10	
معدل النسبة المئوية		55.33		34.0		4.0		4.67	2.0		
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											
									4.35	0.94	

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م

وأن (6.67) % من أفراد العينة غير موافقين علي الإطلاق. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.35) وانحراف معياري عام قدره (0.94)

من الجدول (3) أن اجابات (89.33) % من أفراد عينة البحث موافقين علي السلوك التنظيمي، وأن (4.0) % من افراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم،

2/ تحليل الاجابات المتعلقة بالاتجاهات

جدول (4) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول الاتجاهات.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
0.99	3.32	2.0	1	18.0	9	40.0	20	26.0	13	14.0	7	1
1.07	3.96	2.0	1	12.0	6	10.0	5	40.0	20	36.0	18	2
0.98	3.96	-	-	12.0	6	14.0	7	40.0	20	34.0	17	3
		1.33		14.0		21.33		35.34		28.0		معدل النسبة المئوية
1.01	3.75	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م

أكدت اجابات (63.34) % من أفراد عينة البحث بأنهم مدركون لأهمية الاتجاهات، وأن (21.33) % من أفراد العينة محايدين في اجاباتهم، وأن (15.33) % من أفراد العينة غير موافقين، وهذا ما يوضحه الجدول (4).

وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.75) وانحراف معياري عام قدره (1.01).

3/ تحليل الاجابات المتعلقة بضغط العمل :

جدول (5) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العينة حول ضغوط العمل.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.16	3.54	4.0	2	22.0	11	12.0	6	40.0	20	22.0	11	1
1.08	3.20	4.0	2	34.0	17	14.0	7	34.0	17	14.0	7	2
1.30	2.86	22.0	11	24.0	12	10.0	5	34.0	17	10.0	5	3
		10.0		26.67		12.0		36.0		15.33		معدل النسبة المئوية
1.18	3.2	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

يتبين من الجدول (5) أن اجابات (51.33) % من أفراد العينة يوافقون علي ضغوط العمل، وأن (12.0) % من أفراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم، وأن (36.67) % من أفراد العينة غير موافقين. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.2) وانحراف معياري عام قدره (1.18).

4/ تحليل الاجابات المتعلقة بالدافعية

جدول (6) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العينة حول الدافعية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		رقم المؤشر بالاستبيان
		نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	
1.25	3.00	16.0	8	18.0	9	26.0	13	30.0	15	10.0	5	1
1.25	2.98	18.0	9	18.0	9	18.0	9	40.0	20	6.0	3	2
1.33	3.68	8.0	4	6.0	3	18.0	9	46.0	23	22.0	11	3
		14.0		14.0		20.66		38.67		12.67		معدل النسبة المئوية
1.28	3.22	الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام										

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

وأن (28.0) % من أفراد العينة غير موافقين علي ذلك. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.22) وانحراف معياري عام قدره (1.28).

اتضح من الجدول (6) أن اجابات (51.34) % من أفراد العينة يوافقون علي الدافعية، وأن (20.66) % من أفراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم.

5/ تحليل الاجابات المتعلقة بالتحفيز

جدول (6) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول التحفيز .

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	10	20.0	23	46.0	0	0.00	9	18.0	8	16.0	1.25
2	3	6.0	20	40.0	9	18.0	9	18.0	9	18.0	1.25
3	11	22.0	23	46.0	9	18.0	3	6.0	4	8.0	1.33
معدل النسبة المئوية		12.67		38.67		20.66		14.0		14.0	
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											
									3.47		1.34

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

حيث اتضح من الجدول (7) أن اجابات (42.33) % من افراد عينة البحث موافقين علي القيادة الإدارية ، وأن (24.67) % من افراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم ، وأن (32.0) % من افراد العينة غير موافقين علي الاطلاق. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.14) وانحراف معياري عام قدره (1.18).

اتضح من الجدول (6) أن اجابات (66.00) % من أفراد العينة يوافقون علي التحفيز، وأن (0.00) % من أفراد العينة غير متاكدين في اجاباتهم، وأن (34.0) % من أفراد العينة غير موافقين علي ذلك. وكان ذلك بوسط حسابي مقداره (3.47) وانحراف معياري عام قدره (1.34).

6/ تحليل الاجابات المتعلقة بالقيادة الإدارية

جدول (7) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول القيادة الادارية

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	7	14.0	23	46.0	8	16.0	7	14.0	5	10.0	1.16
2	4	8.0	12	24.0	20	40.0	9	18.0	5	10.0	1.08
3	7	14.0	12	24.0	9	18.0	15	30.0	7	14.0	1.30
معدل النسبة المئوية		12.0		31.33		24.67		20.67		11.33	
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											
									3.14		1.18

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

متاكدين في اجاباتهم، وأن (24.0) % من أفراد العينة غير موافقين علي ذلك. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.48) وانحراف معياري عام قدره (1.18).

7/ تحليل الاجابات المتعلقة بالصراع التنظيمي

اتضح من الجدول (8) أن اجابات (61.33) % من أفراد عينة البحث موافقين علي الصراع التنظيمي، وأن (14.67) % من افراد العينة غير

جدول (8) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات عينة البحث حول الصراع التنظيمي.

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	11	22.0	15	30.0	6	12.0	15	30.0	3	6.0	1.29
2	9	18.0	26	52.0	9	18.0	3	6.0	3	6.0	1.04
3	7	14.0	24	48.0	7	14.0	7	14.0	5	10.0	1.20

معدل النسبة المئوية	18.0	43.33	14.67	16.67	7.33		
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام							1.18
							3.48

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م

8/ تحليل الاجابات المتعلقة بالثقافة التنظيمية

اجاباتهم، وأن (23.33) % من أفراد العينة غير موافقين علي الاطلاق. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (3.59) وانحراف معياري عام قدره (1.21).

يتبين من الجدول (9) أن اجابات (66.0) % من افراد عينة البحث موافقين علي الثقافة التنظيمية، وأن (10.67) % من أفراد العينة غير متاكدين في

جدول (9) التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العينة البحث الثقافة التنظيمية

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		أوافق		الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	11	22.0	20	40.0	7	14.0	7	14.0	3.50	10.0	1.27
2	12	24.0	22	44.0	6	12.0	6	12.0	3.66	6.0	1.20
3	14	28.0	20	40.0	3	6.0	3	6.0	3.60	16.0	1.17
معدل النسبة المئوية		24.67		41.33		10.67		12.66		10.67	
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											1.21
											3.59

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

9/ تحليل الاجابات المتعلقة بالالتزام الوظيفي

في اجاباتهم، وأن (5.33) % من أفراد العينة غير موافقين. وكان ذلك بوسط حسابي عام مقداره (4.16) وانحراف معياري عام قدره (0.96).

اتضح من الجدول (10) أن اجابات (88.67) % من أفراد عينة البحث موافقين علي الالتزام الوظيفي، وأن (6.0) % من افراد العينة غير متاكدين

جدول (10) : التوزيع التكراري والنسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاجابات العينة حول الالتزام الوظيفي.

رقم المؤشر بالاستبيان	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		الوسط الحسابي		الانحراف المعياري
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
1	21	42.0	25	50.0	3	6.0	1	2.0	4.24	-	0.89
2	19	38.0	26	52.0	4	8.0	1	2.0	4.16	-	0.93
3	19	38.0	23	46.0	2	4.0	1	2.0	4.08	10.0	1.07
معدل النسبة المئوية		39.33		49.34		6.0		2.0		3.33	
الوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام											0.96
											4.16

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م.

اختبار المحاور

1/ المحور الاول (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والسلوك التنظيمي):

من خلال اختبار معامل ارتباط الرتب لسيرمان لاختبار الارتباط والعلاقة بين هذين المتغيرين، تبين أن قيمة (rs=0.99)، وبلغت قيمة (T) المحسوبة (85.37) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.023) وهذا يشير إلى وجود

اختبار المحور الرئيسي للبحث

لفرض اختبار دور السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي، سيتم أولاً اختبار المحاور الفرعية المنبثقة عن هذا المحور باستخدام معامل ارتباط الرتب لسيرمان وكما هو موضح ادناه:

جدول (11) معامل ارتباط الرتب لسبيرمان بين دور السلوك التنظيمي في الالتزام الوظيفي

المتغيرات	قيمة (rs)	قيمة (T) المحسوبة	نوع العلاقة
السلوك التنظيمي	0.99	85.37	معنوية
الاتجاهات	0.29	3.69	معنوية
ضغوط العمل	-0.046	-0.56	غير معنوية
الدافعية والتحفيز	0.15	1.85	معنوية
القيادة الإدارية	0.10	1.22	معنوية
الصراع التنظيمي	0.18	2.23	معنوية
الثقافة التنظيمية	0.13	1.61	معنوية

المصدر: إعداد الباحثان من نتائج الدراسة الميدانية، 2019م مستوى معنوية ($p < 0.05$) ، ودرجة حرية (148).

مناقشة النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

- 1/ اثبتت الدراسة أن هنالك علاقة ايجابية بين متغير (السلوك التنظيمي) ومتغير (الالتزام التنظيمي) من خلال موافقة أفراد عينة البحث على السلوك التنظيمي.
- 2/ أكدت الدراسة أن هنالك علاقة ايجابية بين متغير (الاتجاهات) ومتغير (الالتزام التنظيمي) وذلك من خلال إدراك المبحوثين لأهمية الاتجاهات.
- 3/ أن أفراد العينة يوافقون على الدافعية ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (الدافعية) ومتغير (الالتزام التنظيمي).
- 4/ أفراد العينة يوافقون على التحفيز ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (التحفيز) ومتغير (الالتزام التنظيمي).
- 5/ ابانت الدراسة أن أفراد العينة موافقون على ضغوط العمل ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (ضغوط العمل) ومتغير (الالتزام التنظيمي).
- 6/ اوضحت الدراسة أن أفراد عينة البحث موافقين على القيادة الإدارية ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (القيادة الإدارية) ومتغير (الالتزام التنظيمي).
- 7/ اثبتت الدراسة أن أفراد عينة البحث موافقين على الصراع التنظيمي ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (الصراع التنظيمي) ومتغير (الالتزام التنظيمي).
- 8/ توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة البحث موافقين على الثقافة التنظيمية ويدل ذلك على وجود علاقة ايجابية بين متغير (الثقافة التنظيمية) ومتغير (الالتزام التنظيمي).

توصيات الدراسة

- 1/ على الإدارة تنوع الأساليب الإدارية التي تتبعها.
- 2/ زيادة الاهتمام بأراء العاملين.
- 3/ الاهتمام بوضع سياسة حوافز جماعية عادلة للعاملين.
- 4/ التعامل مع الصراع التنظيمي بالحكمة المطلوبة.

علاقة ارتباط معنوية بين الالتزام الوظيفي والسلوك التنظيمي عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) ودرجة حرية (148)، كما هو موضح في الجدول (11).

2/ المحور الثاني (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والاتجاهات):

من خلال النتائج تبين أن قيمة ($rs = 0.29$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (3.69) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.00) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرين.

3/ المحور الثالث (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي وضغوط العمل):

لفرض التاكيد من وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الوظيفي وضغوط العمل تم اجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة ($rs = -0.046$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (-0.56) هي قيمة اصغر من القيمة الجدولية (0.578) مما يؤكد عدم اثبات هذا المحور.

4/ المحور الرابع (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والدافعية):

من خلال النتائج تبين أن قيمة ($rs = 0.15$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (1.85) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.069) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرين.

5/ المحور الخامس (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والتحفيز):

من خلال النتائج تبين أن قيمة ($rs = 0.18$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (1.92) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.069) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرين.

6/ المحور السادس (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والقيادة الإدارية):

لفرض التاكيد من وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الوظيفي والقيادة الإدارية تم اجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة ($rs = 0.10$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (1.22) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.22) مما يؤكد اثبات هذا المحور.

7/ المحور السابع (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والصراع التنظيمي):

لفرض التاكيد من وجود علاقة ارتباط بين الالتزام الوظيفي والصراع التنظيمي تم اجراء الاختبار بواسطة استخدام معامل ارتباط الرتب لسبيرمان حيث بلغت قيمة ($rs = 0.18$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (2.23) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.026) مما يؤكد اثبات هذا المحور.

8/ المحور الثامن (اختبار العلاقة بين الالتزام الوظيفي والثقافة التنظيمية):

من خلال النتائج تبين أن قيمة ($rs = 1.3$) ، وبلغت قيمة T المحسوبة (1.61) هي قيمة أكبر من القيمة الجدولية (0.112) وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين المتغيرين.

5/ محاولة فرض رقابة على سلوكيات العاملين.

المراجع

أولاً:- المراجع باللغة العربية

الكتب العربية

1/ المغربي، محمد الفاتح محمود. (2016م). السلوك التنظيمي. القاهرة: دار الجنان.

2/ القاضي، محمد يوسف. (2015م). السلوك التنظيمي. عمان: الأكاديميون للنشر والتوزيع.

3/ العميان، محمود سليمان. (2010م). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر.

4/ كامل، مصطفى. (2001م). مقدمة في السلوك التنظيمي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

5/ محمد، بكرى الطيب موسى. (2012م). إدارة الموارد البشرية. الخرطوم: جي تاون.

6/ مدني عبد القادر علاقي. (1985م). الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية. جدة: دار تهامة للنشر.

7/ الشماع وحمود، خليل محمد حسن وخضير كاظم. (1980م). نظرية المنظمة. بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة.

8/ رضوان، محمود عبد الفتاح. (2013م). مهارات اعداد الهياكل التنظيمية. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

9/ عبده وعبد المجيد، فاروق ومحمد. (2014م). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر.

10/ جرينبرج وبارون، جيرالد وروبرت. (2004م). إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة: رفاعي محمد واسماعيل بسيوني. الرياض: دار المريخ للنشر.

ثانياً:- الدراسات الجامعية

1/ جمال، أماني. (2012م). "علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمات المدارس الأساسية الحكومية بمحافظة غزة وسبل تطويرها"، بحث غير منشور مقدم لنيل ماجستير الإدارة التربوية. (غزة: الجامعة الإسلامية).

2/ إبراهيم، عبد الحق علي. (2015م). "دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال"، رسالة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال مقدمة إلى كلية الدراسات العليا. (الخرطوم: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).

ثالثاً:- المجالات العلمية

1/ عزيز واحسان، خالد محمود وثابت. (2012م). "الثقافة التنظيمية وعلاقتها مع أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والفني لبعض المنظمات الرياضية محافظة نينوى". (بغداد: مجلة علوم التربية الرياضية). مج5، العدد3. ص ص48-71.

رابعاً:- المقابلات

1/ بكرى الطيب موسى، أ. مشارك، جامعة أمدرمان الإسلامية، بتاريخ: 11/ مارس 2019م، الساعة: 10:00 صباحاً.