

نمط المناخ التنظيمي وعلاقته بالولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة

- دراسة ميدانية على مستوى مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة - الجزائر

د. جوير خالد : جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 djoubarkhaled@gmail.com

د. جوير مروان : جامعة مصطفى بن بولعيد باتنة 2 merwandjoubar@yahoo.fr

د. ساغي عبد القادر: جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 abd.k.saghi@hotmail.fr

المخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بالولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة الدراسة في استمارتين استبيانيتين الأولى لقياس نمط المناخ التنظيمي والثانية لقياس الولاء التنظيمي تضم كل واحدة منهما على ثلاث محاور. وأظهرت النتائج أن نمط المناخ التنظيمي السائد هو المناخ الإنجازي وأن مستوى الولاء التنظيمي مرتفع، في حين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط المناخ التنظيمي السائد ومستوى الولاء التنظيمي، وكذلك توصلنا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة الإطارات لنمط المناخ التنظيمي السائد ومستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة.

الكلمات المفتاحية: نمط المناخ التنظيمي، الولاء التنظيمي، إطارات الشباب والرياضة.

Abstract:

The aim of this study is to identify the type of the common organizational atmosphere and its relationship with the organizational fidelity within the executives of Youth and Sports of the state of M'sila. In so doing, the researchers have implemented the descriptive - associative approach. The research method consists in two questionnaire handouts. The first of these handouts is used to measure the type of the organizational atmosphere whereas the second measures the organization fidelity. Each of these handouts comprises three sections. The results have revealed that the prevalent organizational atmosphere lies in the achievement atmosphere and that the level of the organizational fidelity is high. Meanwhile, there is no statistically significant relationship between the type of the common organizational atmosphere and the level of organizational fidelity. Besides, we have found that there are statistically significant differences underlying the way the executives view the type of the common organizational atmosphere and the level of organizational fidelity, due to the variable of educational qualification and experience.

Keywords: the common organizational atmosphere. the organizational fidelity. the executives of Youth and Sports

1- مقدمة:

تعد المؤسسات الإدارية أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية، ويعد الإنسان العنصر المحرك والفعال فيها، وذلك انطلاقاً من أن المورد البشري هو من أهم الموارد في تحقيق كفاءة وفعالية المؤسسات وتحرص المؤسسات على تحقيق أهدافها بالتركيز على إنتاجية الموظف ودراسة البيئة المحيطة به بهدف زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء ورضا الموظف، فكل مؤسسة تسعى إلى بث روح العمل في الموظف، ووجود الأفراد ضمن هاته المؤسسات يفرز أنماطاً من التفاعلات الإنسانية التي تؤثر على فعاليتها وفي نوع المشكلات والمعوقات الإدارية والاجتماعية، فالمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز كل مؤسسة عن الأخرى حيث يدركها الأفراد العاملون داخلها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيراً في تشكيل اتجاهاتهم وأنماط السلوك الوظيفي لديهم. ويرى العديد من العلماء "أن المناخ التنظيمي يعد جزءاً من المناخ الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه بما فيه من أفراد ومنظمات، وما يسوده من أفكار ومبادئ وقيم، والعمل على نشر وتقوية قيم ذلك المجتمع ومبادئه وأفكاره". (النجار، 1995، ص:5)

ولقد تم تحديد ثلاث أنماط من المناخ التنظيمي هي السلطوي، والانتمائي، والانجازي، إذ لزم توفر نمط مناسب ليتمكن العامل أداء عمله بكل كفاءة وفعالية، ويظهر دواعي الاهتمام بنمط المناخ التنظيمي السائد من خلال العلاقة القائمة بينه وبين الولاء التنظيمي والذي تزايد مجال الاهتمام بها إلى حد جعله من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس لما في ذلك من انعكاس على فعالية الفرد والتكيف مع بيئة العمل. ومنه تم تحديد مشكلة هذا البحث بطرح مجموعة من التساؤلات جاءت كالآتي:

- ما نمط المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر إطارات الشباب والرياضة؟
- ما مستوى الولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين نمط المناخ التنظيمي السائد والولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة إطارات الشباب والرياضة لنمط المناخ التنظيمي السائد وتعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة إطارات الشباب والرياضة لمستوى الولاء التنظيمي وتعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، الخبرة)؟

2- إجراءات البحث:

بما أننا نتناول في بحثنا هذا علاقة بين متغيرين فانه كان لزاماً علينا إتباع المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهتم "بالكشف عن العلاقات بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها كمياً من خلال معاملات الارتباط بين المتغيرات أو بين مستويات المتغير الواحد" (عباس وآخرون، 2007، ص77)

1-2 عينة البحث: تكونت عينة من إطارات الشباب والرياضة العاملة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة (الجزائر) تم إختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، وقد بلغ عددهم (60) فرد.

2-2 أداة البحث: وتم الاعتماد على استمارتين استبيانيتين الأولى لقياس نمط المناخ التنظيمي والثانية لقياس الولاء التنظيمي تضم كل منهما ثلاث محاور.

3- عرض ومناقشة النتائج:

1-3 عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى: " نمط المناخ التنظيمي السائد من وجهة نظر إطارات الشباب والرياضة هو المناخ الانجازي."

الجدول رقم (01): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل محور من محاور أداة قياس أنماط المناخ التنظيمي من وجهة نظر إطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

الرقم	متغيرات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	المناخ السلطوي	1,0867	0,12949	36.22%	منخفض	03
2.	المناخ الانتمائي أو الأبوي	2,4400	0,33049	81.33%	مرتفع	02
3.	المناخ الانجازي أو الديمقراطي	2,6217	0,17281	87.39%	مرتفع	01
	نمط المناخ التنظيمي	1,8389	0,09023	61.29%	متعدد	

من خلال ملاحظة القيم الواردة في الجدول أعلاه نجد أن المحور الثالث في المرتبة الأولى بدرجة **موافق** وهي مرتفعة من وجهة نظر الإطارات بمتوسط حسابي قدره (2.62) وبانحراف معياري قدره (0.17) ووزن نسبي (87.39%)، تلاه المحور الثاني بدرجة **موافق** وبمتوسط حسابي قدره (2.44) وبانحراف معياري قدره (0.33) ووزن نسبي (81.33%) بينما جاء المحور الثالث في المرتبة الثالثة بدرجة **منخفض** وبمتوسط حسابي قدره (1.08) وبانحراف معياري قدره (0.12) ووزن نسبي قدره (36.22%). ولقد كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد العينة على المقياس بصورته الكلية (1.83) وانحراف معياري قدره (0.09)، ومن خلال كل هذا يتجلى لنا بأن المناخ الانجازي (الديمقراطي) هو المناخ السائد على مستوى مديرية الشباب والرياضة، وهذا ما تدعمه دراسة الشريف (2003) في أنه يوجد توافق في الأنماط القيادية حيث يمارس القادة فيها النمط الديمقراطي بدرجة عالية، في حين جاءت منافية لما توصلت له دراسة شواطة (2006) في أنه يسيطر على المعاهد الإعدادية الأزهرية بمحافظة الغربية المناخ التنظيمي المغلق (السلطوي).

2-3 عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: " مستوى الولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة مرتفع "

الجدول رقم (02): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب لكل محور من محاور أداة قياس الولاء التنظيمي من وجهة نظر إطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة.

الرقم	متغيرات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	الموافقة على سياسة المؤسسة	2,2383	0,35563	74,61	متعدد	03
2.	الاهتمام بمصير المؤسسة	2,4283	0,36596	80,94	مرتفع	02
3.	العضوية في المؤسسة والانتماء لها	2,5083	0,22193	83,61	مرتفع	01
	الولاء التنظيمي	2,3917	0,26917	79,72	مرتفع	

من خلال ملاحظة القيم الواردة في الجدول أعلاه نجد أن المحور الثالث في المرتبة الأولى بدرجة **موافق** وهي مرتفعة من وجهة نظر الإطارات بمتوسط حسابي قدره (2.50) وبانحراف معياري قدره (0.22) ووزن نسبي (83.61%)، تلاه المحور الثاني بدرجة **موافق** بمتوسط حسابي قدره (2.42) وبانحراف معياري قدره (0.36) ووزن نسبي (80.94%) بينما جاء المحور الأول في المرتبة الثالثة

بدرجة متردد أي بمستوى منخفض بمتوسط حسابي قدره (2.23) وانحراف معياري قدره (0.35) ووزن نسبي قدره (74.61%).

ولقد كانت قيمة المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد العينة على المقياس بصورته الكلية (2.39) وانحراف معياري قدره (0.26)، ومن خلال كل هذا يتجلى لنا بأن مستوى الولاء التنظيمي في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة مرتفع وهذا حسب ما يراه إطارات الشباب والرياضة العاملة بها.

3-3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة: " توجد علاقة بين نمط المناخ التنظيمي السائد والولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة "

الجدول رقم (03): يبين مصفوفة الارتباط بين نمط المناخ التنظيمي السائد والولاء التنظيمي.

الولاء التنظيمي	أنماط المناخ التنظيمي		
0,226		معامل الارتباط بيرسون	أنماط المناخ التنظيمي
0,082		Sig. (2-tailed)	
60	60	N	
	0,226	معامل الارتباط بيرسون	الولاء التنظيمي
	0,082	Sig. (2-tailed)	
60	60	N	

قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين متغير نمط المناخ التنظيمي ومتغير الولاء التنظيمي بلغ (0,226) وهو اقل من معامل الارتباط المجدولة (0.3274) عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (59) وبالتالي لا توجد علاقة بين متغير أنماط المناخ التنظيمي ومتغير الولاء التنظيمي. ومن خلال ما لاحظناه في نتائج الجدول رقم (01) من جهة والتي أظهرت أن نمط المناخ الانجازي هو السائد ومن جهة أخرى ما لاحظناه خلال الجدول رقم (03) بأنه لا توجد علاقة بين نمط المناخ التنظيمي السائد والولاء التنظيمي، أي أن نمط المناخ الانجازي السائد لا يؤثر على مستوى الولاء التنظيمي وهذا اعتبارا إلى مختلف المتغيرات الشخصية للإطارات.

3-4 عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة إطارات الشباب والرياضة لنمط المناخ التنظيمي السائد تعزى لمتغيرات الدراسة "

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: جدول رقم (04): يبين تحليل التباين الأحادي لإطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة حول نمط المناخ التنظيمي السائد على محاور المقياس كل على حده وعلى المقياس بصورته الكلية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG	النتيجة
المناخ السلطوي	بين المجموعات	0,020	3	0,007	0,377	0,770	غير دالة
	داخل المجموعات	0,970	56	0,017			
	المجموع	0,989	59				
المناخ الانتمائي أو الأبوي	بين المجموعات	0,394	3	0,131	4,799	0,005	دالة
	داخل المجموعات	1,532	56	0,027			
	المجموع	1,926	59				
المناخ الانجازي أو الديمقراطي	بين المجموعات	0,067	3	0,022	0,734	0,536	غير دالة
	داخل المجموعات	1,695	56	0,030			
	المجموع	1,762	59				
نمط المناخ التنظيمي	بين المجموعات	0,066	3	0,022	2,968	0,040	دالة
	داخل المجموعات	0,414	56	0,007			
	المجموع	0,480	59				
عدد المجموعات (الفئات) = 1-4 = 3 ، عدد الأفراد - عدد المجموعات (الفئات) = 60- 4 = 56							

من خلال تتبعنا لنتائج الجدول رقم (04) يتبين أنه لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) في المحور الأول بين استجابات الإطارات العاملة بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، والتي حددت في هذه الدراسة بالمستويات التالية: (مفتش، مستشار، تقني سامي في الرياضة، مربّي رياضي) إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة لهذا المحور (0.37)، وهي خاصة بمحور المناخ السلطوي، وهذه القيمة أقل من قيم (ف) الجدولية، المقدرة بـ (2.77) وعليه فهي غير دالة إحصائياً، في حين كانت قيمة (ف) المحسوبة للمحور الثاني (4.79) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية وعليه فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ولم تسجل أية فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحور الثالث حيث جاءت قيمة (ف) المحسوبة (0.73) وهي كذلك أقل من قيمة (ف) الجدولية.

أما قيمة (ف) المحسوبة للمقياس بصورته الكلية فبلغت (2.96) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية، وعليه فإن هذه القيمة دالة إحصائياً وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة الإطارات لنمط المناخ التنظيمي السائد تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ومن خلال الدراسات السابقة المتناولة نجد اتفاق بين ما توصلت إليه من نتيجة فيما يخص أنه توجد فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وهذا مع دراسة الفهيد (2009) التي هناك علاقة بين الأنماط القيادية وبعض مجالات المناخ التنظيمي، وهذا يعود لسبب الاختلاف في المؤهلات، كما أن دراسة السبحاني (2004) خلصت إلى وجود فروق بين استجابات أفراد العينة نحو نمط الإشراف المباشر وغير المباشر تعزى إلى المستويات التعليمية.

بالنسبة لمتغير الخبرة في العمل:

جدول رقم (05): يبين تحليل التباين الأحادي لإطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة حول نمط المناخ التنظيمي السائد على محاور المقياس كل على حده وعلى المقياس بصورته الكلية تبعا لمتغير الخبرة في العمل.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG	النتيجة
المناخ السلطوي	بين المجموعات	0,036	3	0,012	0,704	0,553	غير دالة
	داخل المجموعات	0,953	56	0,017			
	المجموع	0,989	59				
المناخ الانتمائي أو الأبوي	بين المجموعات	0,291	3	0,097	3,322	0,026	دال
	داخل المجموعات	1,635	56	0,029			
	المجموع	1,926	59				
المناخ الانجازي أو الديمقراطي	بين المجموعات	,372	3	0,124	4,995	0,004	دال
	داخل المجموعات	1,390	56	0,025			
	المجموع	1,762	59				
نمط المناخ التنظيمي	بين المجموعات	0,113	3	0,038	5,758	0,002	دال
	داخل المجموعات	0,367	56	0,007			
	المجموع	0,480	59				
عدد المجموعات (الفئات) - 1 = 4 - 1 = 3 ، عدد الأفراد - عدد المجموعات (الفئات) = 60 - 4 = 56							

من خلال النتائج الجدول رقم (05) تبين أنه لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين أن استجابات الإطارات حول المحور الأول الخاص بالمناخ السلطوي تعزى لعامل الخبرة، والتي حددت في هذه الدراسة بأربع مستويات هي (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، وأكثر من 15 سنة) إذ بلغت قيم (ف) المحسوبة (0.70) وهي قيمة أصغر من قيمة (ف) الجدولية المقدر بـ (2.77) وبذلك فهي غير دالة إحصائياً. في حين كانت النتائج دالة إحصائياً بالنسبة للمحورين الثاني، حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة فيهما على التوالي فيه (3.32) (4.99) وكلاهما قيمتان أكبر من قيمة (ف) الجدولية.

أما قيمة (ف) المحسوبة للمقياس بصورته الكلية فبلغت (5.75) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية، وعليه فإن هذه القيمة دالة إحصائياً وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإطارات حول نظرتهم لنمط المناخ التنظيمي السائد والتي تعزى لمتغير الخبرة، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة فورد (1998) التي خلصت إلى وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة.

3-5 عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي لإطارات الشباب والرياضة تعزى لمتغيرات الدراسة"

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم(06): يبين تحليل التباين الأحادي لإطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة حول مستوى الولاء التنظيمي على محاور المقياس كل على حده وعلى المقياس بصورته الكلية تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG	النتيجة
الموافقة على سياسة المؤسسة	بين المجموعات	1,914	3	0,638	6,441	0,001	دالة
	داخل المجموعات	5,548	56	0,099			
	المجموع	7,462	59				
الاهتمام بمصير المؤسسة	بين المجموعات	1,003	3	0,334	2,713	0,053	غير دالة
	داخل المجموعات	6,899	56	0,123			
	المجموع	7,902	59				
العضوية في المؤسسة والانتماء لها	بين المجموعات	,315	3	0,105	2,267	0,091	غير دالة
	داخل المجموعات	2,591	56	0,046			
	المجموع	2,906	59				
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	,824	3	0,275	4,457	0,007	دالة
	داخل المجموعات	3,451	56	0,062			
	المجموع	4,275	59				
عدد المجموعات (الفئات) - 1 = 4 - 1 = 3 ، عدد الأفراد - عدد المجموعات (الفئات) = 60 - 4 = 56							

من خلال تتبعنا لنتائج الجدول رقم (06) يتبين أنه توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في المحور الأول بين استجابات أفراد العينة، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة لهذا المحور (6.44)، وهذه القيمة أكبر من قيم (ف) الجدولية، المقدرة بـ (2.77) وعليه فهي دالة إحصائية، في حين كانت قيمة (ف) المحسوبة للمحور الثاني (2.71) وهي أقل من قيمة (ف) الجدولية وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، ولم تسجل أية فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمحور الثالث حيث جاءت قيمة (ف) المحسوبة (2.26) وهي كذلك أقل من قيمة (ف) الجدولية. أما قيمة (ف) المحسوبة للمقياس بصورته الكلية فبلغت (4.45) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية، وعليه فإن هذه القيمة دالة إحصائية وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة إطارات الشباب والرياضة لمستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بالنسبة لمتغير الخبرة في العمل:

الجدول رقم(07): يبين تحليل التباين الأحادي لإطارات الشباب والرياضة لولاية المسيلة حول مستوى الولاء التنظيمي على محاور المقياس كل على حده وعلى المقياس بصورته الكلية تبعا لمتغير الخبرة في العمل.

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	SIG	النتيجة
الموافقة على سياسة المؤسسة	بين المجموعات	5,264	3	1,755	44,703	0,000	دال
	داخل المجموعات	2,198	56	0,039			
	المجموع	7,462	59				
الاهتمام بمصير المؤسسة	بين المجموعات	4,017	3	1,339	19,299	0,000	دال
	داخل المجموعات	3,885	56	0,069			
	المجموع	7,902	59				
العضوية في المؤسسة والانتماء لها	بين المجموعات	486	3	0,162	3,749	0,016	دال
	داخل المجموعات	2,420	56	0,043			
	المجموع	2,906	59				
الولاء التنظيمي	بين المجموعات	2,555	3	0,852	27,721	0,000	دال
	داخل المجموعات	1,720	56	0,031			
	المجموع	4,275	59				
عدد المجموعات (الفئات) = 1-4 = 3 ، عدد الأفراد - عدد المجموعات (الفئات) = 60-4 = 56							

من خلال تتبعنا لنتائج الجدول رقم (07) تبين أنه توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) على كل المحاور، والتي حددت في هذه الدراسة بأربع مستويات هي (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، من 11 إلى 15 سنة، وأكثر من 15 سنة) إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة لهاته المحاور (44.70) (19.29) (3.74)، وكلها أكبر من قيمة (ف) الجدولية. أما قيمة (ف) المحسوبة للمقياس بصورته الكلية فبلغت (27.72) وهي أكبر من قيمة (ف) الجدولية، وعليه فإن هذه القيمة دالة إحصائياً وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة إطارات الشباب والرياضة لمستوى الولاء التنظيمي تعزى الخبرة في العمل.

المصادر والمراجع:

- كامل محمد المغربي: السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعات في التنظيم، ط2، دار الفكر والتوزيع، عمان، 1995.
- العديلي ناصر محمد: السلوك الإنساني و التنظيمي في الإدارة، معهد الإدارة العامة للبحوث العربية، الرياض، 1995.
- حمادات، محمد حسن، السلوك التنظيمي، دار الحامد، عمان، 2008.
- محمد خليل عباس وآخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الاردن، 2007
- إبراهيم محمود عبد المقصود والشافعي حسن احمد: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2003.
- باهي مصطفى حسين: سيكولوجية الإدارة الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2001
- عكاشة محمود فتحي: علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، الإسكندرية، 1999.
- خلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 2000.
- الأحمدى طلال بن عايد: الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 24 ، العدد 1، 2004.