

## دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لـ ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيبروك بولاية وهران.

أ.بودهري عبد الرحمن

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة وهران 2

[sofiyneabd@gmail.com](mailto:sofiyneabd@gmail.com)

د.فراحي فيصل

كلية العلوم الاجتماعية

جامعة وهران 2

[ferahifaycal@gmail.com](mailto:ferahifaycal@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2016/11/11 تاريخ القبول: 2017/04/13

### الملخص:

هدفنا إلى دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس القيم التنظيمية الذي أعده كل من ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري بولاية وهران وكانت النتائج أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق والثبات والاتساق الداخلي للأبعاد الأساسية والأبعاد الجزئية.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، ديف فرانسيس ومايك وودكوك، الخصائص السيكومترية.

### Abstract:

We aim to study the psychometric characteristics of organizational values scale of Dave Francis and Mike Woodcock (1990) on a sample of employees in Oran HYPROC Shipping Company, the results show that the scale has a high degree of Validity, Reliability and internal consistency of basic and micro dimensions.

**Key words:** organizational values, Dave Francis and Mike Woodcock values scale, psychometric characteristics.

## مقدمة:

تعتبر البحوث الميدانية نوعا من البحوث بصفة عامة، غير أن ما يميزها عن البحوث النظرية التصورية هو الوصول إلى نتائج من الميدان التي تم البحث فيه من خلال التطرق إلى الظاهرة المراد دراستها، وكل هذا يندرج تحت إطار البحث العلمي، ما يعني جملة من الخطوات المنهجية المضبوطة علميا لدراسة الظاهرة. إن القيام بالبحوث الميدانية يستوجب على الباحث الاستعانة بأدوات تسمح له بجمع المعلومات عن الظاهرة المدروسة من خلال مجتمع البحث أو العينة المأخوذة منه، فمن بين الأدوات المعروفة نجد: الملاحظة، المقابلة والمقياس، فكل أداة لها شروط وضوابط من أجل الحصول على المعلومات اللازمة لمعالجة الظاهرة، والباحث يقوم باختيار الأداة المناسبة التي تخدم بحثه بما يتناسب مع جهد وتكلفة أقل (جمعة صالح النجار، 2010، ص.22).

المقياس بشكل عام هو مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الباحث على المبحوثين، وهو بذلك يتوقع امتلاك هؤلاء المبحوثين للمعلومات التي تخدم موضوعه، وفي نفس الوقت يسعى الباحث إلى الموضوعية في النتائج التي يتوصل إليها، وهذا يكمن في تمتع المقياس بالصدق و الثبات، فالصدق يعني قدرة الأداة على قياس ما وضعت لقياسه (علام، 2000، ص.231)، أما الثبات يعني اتساق النتائج، أي إذا تكرر القياس، سُجل استقرار في النتائج، وهذا يدل على اتساق الفقرات مع بعضها البعض، والفقرات مع المقياس ككل (عقيل، دت، ص.305)، وبالتالي يعتبر الصدق والثبات شرطان أساسيان في أدوات القياس، وهذا بطبيعة الحال يرفع من قيمة النتائج المتوصل إليها والعكس صحيح، وعليه جاءت هذه الدراسة لمعرفة مدى توفر المقياس الذي بين أيدينا على هذين الشريطين.

## 1- الإشكالية:

يشير العديد من الخبراء أن القيم التنظيمية بصفة عامة لها دور كبير في سلوك الفرد، فمن خلالها يمكنه تحديد الصحيح من الخطأ في التصرفات، و تفسير النزاعات داخل المنظمة، وهي أساس لفهم الاتجاهات و الدوافع الكامنة وراء سلوكات العمال داخل المنظمة (المغربي، 2003)، في نفس الوقت تبقى القيم التنظيمية صعبة القياس، وتتمتع بالنسبية لأنها من حيث الانطباع تختلف من شخص آخر حسب رغباته وحاجاته وظروفه، ولقد سجلت عدة محاولات لقياس القيم التنظيمية من خلال الملاحظة المنظمة والمقابلة الشخصية وتحليل المضمون وإعداد مقاييس تتضمن جملة من العبارات التقريرية. ومن جملة المحاولات التي سعى إليها الباحثون في مجال دراسة القيم التنظيمية، تلك المحاولة التي قام بها كل من ديف فرانسيس ومايك وودكوك سنة 1990 بحيث احتوت على أربع قضايا أساسية و المتمثلة في إدارة الإدارة و إدارة المهمة وإدارة العلاقات و إدارة البيئة بالإضافة إلى اثنتي عشر قضية فرعية، لكن تبقى هذا المقياس غير واسعة الاستخدام في البيئة العربية عامة والجزائرية خاصة حسب علم الباحث طبعا، كما لا تتوفر معلومات كافية عن خصائصه السيكومترية وهذا تؤكد بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بهذا المقياس، ومن هنا تبرز إشكالية هذه الدراسة في مدى تمتع هذا المقياس بالصدق و الثبات اللازمين إذا طبق على عين الدراسة المتواجدة في البيئة الجزائرية، ولتناول هذه الإشكالية تم طرح التساؤلين المواليين:

- هل يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة عالية من الصدق؟
- هل يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة عالية من الثبات؟

## 2- فرضيات الدراسة:

أشار عياد (2011) في رسالته إلى أن القيم بصفة عامة تتميز بالموضوعية والثبات، أي أن العمال لا يختلفون عليها باختلاف المكان والزمان (عياد، 2011، ص.43)، ومن خلال المبرر الموضوعي والثبات، افترض الباحث ما يلي:  
الفرضية الأولى: يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة مقبولة جدا من الصدق.  
الفرضية الثانية: يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة مقبولة جدا من الثبات.

## 3- هدف الدراسة:

التأكد من سلامة المعالم السيكومترية لمقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك سنة (1990) وفقا للبيئة الجزائرية (حالة مؤسسة هيبروك بولاية وهران).

## 4- منهج الدراسة:

قام الباحث بإتباع المنهج الوصفي الذي يتناسب مع الغرض من هذه الدراسة.

## 5- عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة أربعة وسبعون (74) فردا من مختلف مصالح و أقسام مؤسسة هيبروك للنقل البحري (HYPROC SHIPPING COMPAGNY ) بولاية وهران<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> مؤسسة هيبروك للنقل البحري (HYPROC SHIPPING COMPAGNY)، هي مؤسسة عمومية إقتصادية، ذات أسهم مقرها الاجتماعي: إيسطو صندوق بريد 7200 الصديقية - وهران رقم 31025، الرأسمال الاجتماعي: 12 مليار دينار جزائري.

## 6- التعريف بمقياس القيم التنظيمية ل ديف فرانسيس ومايك وودكوك

سنة(1990):

أولاً: المفاهيم النظرية للمقياس حسب فرانسيس وودكوك. 1995:

- إدارة الإدارة: والتي يجب أن تتضمن ما يلي:

- القوة (النفوذ): لأن الإدارة الناجحة هي التي تدرك النفوذ الذي تمتلكه من خلال مركزها الوظيفي، الذي يسمح لها بتقرير رسالة المنظمة واتخاذ القرارات، والإدارة تكتسب القوة من أربع مصادر: الملكية (أي ملكية مشروع المنظمة)، المعلومات، الجاذبية (من خلال النظرة المستقبلية المبنية على قيم سليمة) المكافأة والعقاب.

- الصفوة (النخبة دائما في القمة): أي أن المناصب القيادية كمدير مثلا يجب أن يشغلها أفراد ذوو كفاءة تتناسب وحجم مسؤولياتهم، فإذا كان العكس فستكبد المنظمة أضرار تعود بالسلب على السير السليم للإدارة، وبالتالي اختيار هؤلاء الأفراد ينبي على معايير موضوعية بعيدة كل البعد عن الذاتية، وزيادة على ذلك إدراك أهمية التطوير المستمر لتلك الكفاءات. (فرانسيس وودكوك. 1995، ص.65)

- المكافأة (الأداء ملك): الأداء الجيد لأفراد المنظمة لابد أن يكافأ إما بصيغة مادية أو معنوية من أجل الإبقاء على المستوى المطلوب من الأداء (فرانسيس وودكوك. 1995، ص.77). لذلك لابد من وضع نظام للمكافآت واضح المعالم لا يترك أي التباس، مع عدم إغفال الجوانب المعنوية كاحترام الذات والاعتراف الاجتماعي. (دويدار، 2006)

- إدارة المهمة: لكي تقوم المنظمة بمهمتها كما يجب، لا بد من التركيز على أهداف واضحة، والعمل بكفاءة، وبذلك تتضمن إدارة المهمة ما يلي: (فرانسيس و وودكوك، 1995، ص.41)

- الفعالية: هي تعني عمل الأشياء الصحيحة في زمن المناسب وبالطريقة الملائمة (شريف، 1997، ص.37)، أي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة. (كشك، 1999، ص.275)

- الكفاية: أي البحث عن الطرق الصحيحة لاستخدام العناصر التي تم اختيارها من أجل الوصول إلى النتائج المرغوبة. (فرانسيس و وودكوك، 1995، ص.103)

- الاقتصاد: وهو يعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة مما يستوجب انخفاض مدخلات مستلزمات الإنتاج وزيادة معتبرة في مخرجات العملية الإنتاجية من سلع وخدمات. (سحنون، 2002)

- إدارة العلاقات: يسمح التنظيم الإداري بإنشاء علاقات بين أفراد المنظمة، وتكون رأسية في التنظيمات الهرمية كالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس، أو أفقية بين المديرين في مستوى واحد (زويلف وزملاؤه، 1996، ص.171)، وهذا يتطلب:

- العدل: ويعني درجة المساواة في التعامل مع الأفراد المنظمة الذين يعملون في نفس الظروف بغض النظر عن الاختلافات في الخصائص الفردية وهذا يكون وفق القواعد والإجراءات المحددة مسبقا. (جاب الله عمارة، 2011، ص.352)

- العمل الجماعي: فهو يوفر فرصة الاستفادة من كافة المهارات والخبرات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، ليس بشكل فردي ولكن بصورة جماعية تسهم في التنسيق بين هذه المهارات والقدرات بما يعزز قدرة المنظمة على مواجهة التحديات أثناء العمل. (مشهور، 2010، ص.161)

- القانون والنظام: فالنظام المناسب من قواعد وإجراءات مكونة بذلك قانوناً ينظم تصرفات العمال ويحدد السلوكات المقبولة مما يسمح للمدراء إعطاء توجهات لأفراد المنظمة في إطار قانوني منظم. (فرانسيس وودكوك، 1995، ص.161)
  - إدارة البيئة: المنظمات بصفة عامة تعيش في بيئة مضطربة معروفة بالتنافس، وكل منظمة تسعى للبقاء والتموقع، وإلا سيكون مصيرها الزوال، لذلك ينبغي على المنظمة أن تقوم بما يلي:
  - الدفاع: فالمنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية، لتضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية تسمح لها بالاستمرارية. (فرانسيس وودكوك، 1995، ص.43)
  - التنافس: يتم من خلال السعي للحصول على أكبر قدر من الموارد النادرة للوصول إلى أفضل النتائج كالقدرة على زيادة الإنتاج للحصول على عوائد أو مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في التنافسية. (عطية، دت، ص.113)
  - استغلال الفرص: فالفرص إذا أتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بأن هذا يحمل نوعاً من المخاطرة أو المغامرة، وإلا فستقوم المنظمات المنافسة باستغلال هذه الأخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لابد لها من تبني هذه القيمة "من يجرأ يكسب". (فرانسيس وودكوك، 1995، ص.44)
- ثانياً: بنية المقياس: المقياس وضعه كل من ديف فرانسيس ومايك وودكوك، وترجمه إلى العربية الدكتور عبد الرحمان أحمد هيجان (1995). وُضع المقياس لقياس مستوى القيم التنظيمية السائدة في التنظيم من خلال أربعة أبعاد رئيسية وكل بعد أساسي يتكون من ثلاث أبعاد جزئية، وكل بعد جزئي يمثل قيمة بمعدل خمس (05) فقرات

دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية ل ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيبروك بولاية وهران  
د.فراحي فيصل أ.بودهري عبد الرحمن

لكل بعد جزئي، أما المجموع الكلي للفقرات هو ستون (60) فقرة صيغت في الاتجاه الايجابي والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (01) يوضح الأبعاد الأساسية والجزئية والقيم الممثلة لها مع الفقرات لمقياس القيم

التنظيمية حسب ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990)

رقم العبارة	البعد الجزئي	البعد الأساسي	الرقم
49-37-25-13-1	القوة	إدارة الإدارة	1
50-38-26-14-2	الصفوة		
51-39-27-15-3	المكافأة		
52-40-28-16-4	الفعالية	إدارة المهمة	2
53-41-29-17-5	الكفاية		
54-42-30-18-6	الاقتصاد		
55-43-31-19-7	العدل	إدارة العلاقات	3
56-44-32-20-8	فرق العمل		
57-45-33-21-9	القانون و النظام		
58-46-34-22-10	الدفاع	إدارة البيئة	4
59-47-35-23-11	التنافس		
60-48-36-24-12	إستغلال الفرص		

ثالثا: مفتاح المقياس: فهو يتمثل في تصحيح القيم التنظيمية بتقدير العبارات، وذلك بإعطاء الدرجات من 1 إلى 5 لأوزانها التي صيغت وفق طريقة ليكرت.

عرض ومناقشة النتائج:

الفرضية الأولى: يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك(1990) بدرجة مقبولة جدا من الصدق.

سيتم اختبار صحة هذه الفرضية على ثلاثة مستويات:

المستوى الأول: صدق الاتساق الداخلي للأبعاد الأساسية للمقياس.



قام الباحث باستخراج صدق الاتساق الداخلي أو البنائي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الأساسية للمقياس وعلاقتها بأبعاد المقياس ككل وكانت النتائج في الجدول الموالي كما يلي:

الجدول رقم (07) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الأساسية و أبعاد المقياس ككل

الأبعاد الأساسية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إدارة الإدارة	0,962	0,01
إدارة المهمة	0,969	
إدارة العلاقات	0,969	
إدارة البيئة	0,969	

يتبين من خلال الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت من (0,962) إلى (0,969) عند مستوى الدلالة (0,01) وهذا يدل على أن كل بعد أساسي للمقياس له علاقة قوية مع أبعاد المقياس ككل.

المستوى الثاني: صدق الاتساق الداخلي للأبعاد الجزئية للمقياس.

الجدول رقم (08) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الجزئية وأبعاد المقياس ككل

الأبعاد الجزئية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القوة	0,886	0,01
النخبة	0,898	
المكافأة	0,897	
الفعالية	0,904	
الكفاية	0,877	
الاقتصاد	0,910	
العدل	0,888	
فرق العمل	0,888	
القانون والنظام	0,910	
الدفاع	0,888	
التنافس	0,887	
استغلال الفرص	0,908	

يتبين من خلال الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت من (0,877) إلى (0,910) عند مستوى الدلالة (0,01) وهذا يدل على أن كل بعد جزئي للمقياس له علاقة معتبرة مع أبعاد المقياس ككل.

دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لـ ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيروك بولاية وهران  
د.فراحي فيصل أ.بودهري عبد الرحمن

المستوى الثالث: صدق الاتساق الداخلي للأبعاد الجزئية وعلاقتها بالأبعاد الأساسية للمقياس.

الجدول رقم (09) يبين معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد الجزئية وأبعادها الأساسية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأبعاد الجزئية	إدارة الإدارة	الأبعاد الأساسية
0,01	0,920	القوة		
	0,922	النخبة		
	0,944	المكافأة		
0,01	0,931	الفعالية	إدارة المهمة	
	0,906	الكفاية		
	0,938	الاقتصاد		
0,01	0,935	العدل	إدارة العلاقات	
	0,885	فرق العمل		
	0,935	القانون و النظام		
0,01	0,935	الدفاع	إدارة البيئة	
	0,896	التنافس		
	0,939	استغلال الفرص		

يتبين من خلال الجدول أن معاملات الارتباط تراوحت من (0,885) إلى (0,944) عند مستوى الدلالة (0,01) وهذا يدل على أن كل بعد جزئي للمقياس له علاقة معتبرة مع بعده الأساسي.

إذن النتائج أثبتت قبول الفرضية الأولى القائلة بتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة مقبولة جدا من الصدق. الفرضية الثانية: يتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة مقبولة جدا من الثبات.

سيتم اختبار صحة الفرضية الثانية من خلال طريقتين:

- الطريقة الأولى: طريقة ألفا كرومباخ.

قام الباحث بحساب معامل ثبات فقرات المقياس بطريقة ألفا كرومباخ، وكانت النتيجة هي (0.977)، وهذا يعني أن فقرات المقياس لها ثبات عال.

- الطريقة الثانية: طريقة التجزئة النصفية.

تم إيجاد معامل ارتباط سبيرمان براون بين معدل الفقرات مقسمة إلى نصفين النصف الأول من الفقرة 1 إلى الفقرة 30، والنصف الثاني من الفقرة 31 إلى الفقرة 60، وكانت نتيجة الثبات هي (0.955) وهو ثبات عال أيضا.

من خلال نتائج الطريقتين تأكدت الفرضية الثانية القائلة بتمتع مقياس القيم التنظيمية الذي أعده ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) بدرجة مقبولة جدا من الثبات.

#### الاستنتاج العام:

- الفرضية الأولى: بينت المستويات الثلاثة أن كل الارتباطات كانت دالة عند مستوى الدلالة (0,01) وهذا مفاده أن العلاقة بين الأبعاد الأساسية والمقياس ككل هي علاقة قوية، وعلاقة الأبعاد الجزئية مع المقياس ككل هي أيضا علاقة قوية، وعلاقة الأبعاد الجزئية بأبعادها الأساسية هي قوية أيضا، وبالنظر إلى نتائج المستويات الثلاثة تبين أن قيم معاملات الارتباط تراوحت من 0.88 إلى 0.96 أي أن مقياس الدراسة يتميز بدرجة عالية من الصدق، حيث أشار علام (2000) أن معاملات الارتباط إذا فاقت 0.75 فهي تعتبر صادقة (علام، 2000، ص.225)، كما أن هذه النتائج ثمنت ما جاء في الصدق الظاهري من خلال قبول كل الفقرات و انتمائها لأبعادها الجزئية و أبعادها الأساسية، وبالتالي فمقياس الدراسة يقيس السمة التي وضع لقياسها.

-الفرضية الثانية: إن كلى الطريقتين اقتربت نتيجتهما من الواحد، وهذا يدل على وجوب الوثوق بالدرجات المحصل عليها إزاء تطبيق المقياس على عينة الدراسة، وهذه النتيجة جاءت موافقة لما جاء في دراسة العوفي (2005) للقيم التنظيمية على هيئة

دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية ل ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيروك بولاية وهران  
د.فراحي فيصل أ.بودهري عبد الرحمن

الرقابة في الرياض بالسعودية، بحيث بلغ معامل ألفا كرومباخ دراسته (0.967)، كما جاءت موافقة أيضا لما جاء في دراسة مسعود (2010) على عينة من أساتذة في جامعة بسكرة بحيث اعتمدت طريقة التجزئة النصفية بحيث بلغت نتيجة معامل ارتباطها المصحح (0.830)، و كل هذا يؤكد تمتع مقياس الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

### أهم المراجع:

- جمعة صالح النجار، نبيل (2010). الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية مع تطبيقات برمجية SPSS. (ط.1). الأردن: دار حامد.
- صلاح الدين محمود علام (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسى أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. (ط.2). القاهرة: درا الفكر العربي.
- عقيل حسين عقيل (دت). خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة. دار بن كثير.
- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2003). أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية التجارة والتمويل، 2(2)، 02-35. من [www.elmaghrby.ne](http://www.elmaghrby.ne) تم استرجاعها بتاريخ 29 ديسمبر، 2013.
- عياد، وائل محمود. (2011). الميول المهنية والقيم وعلاقتها بتصورات المستقبل لدى طلبة كلية مجتمع غزة بوكالة الغوث الدولية. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، فلسطين. من [www.alazhar.edu.ps](http://www.alazhar.edu.ps) تم استرجاعها بتاريخ 03 مارس، 2014.
- حرب، بيان هاني. (2000). مدخل إلى إدارة الأعمال. (ط.1). عمان: الدار العلمية الدولية.
- ديف فرانسيس ومايك وودكوك. (1995). القيم التنظيمية (عبد الرحمن أحمد هيجان، مترجم). المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
- دويدار، عبد الفتاح محمد. (2006). أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي وتطبيقاته. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- شريف، علي. (1997). الإدارة المعاصرة. (ط.2). الإسكندرية: الدار الجامعية.
- كشك، إبراهيم. (1999). ومضات إدارية صور من الواقع الإداري وأفكار إدارية: عرضت بأسلوب القصة والخاطرة والحوار عمان: دار وائل.

دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لـ ديف فرانسيس ومايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيبروك بولاية وهران  
د.فراحي فيصل أ. بودهري عبد الرحمن

- سحنون، محمد. (2002، جوان). الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية رؤية بديلة. مجلة العلوم الإنسانية، (17)، 85-97.
- زويلف، مهدي حسن، والعضايلة، علي محمد عمر. (1996). ادارة المنظمة: نظريات وسلوك. (ط.1). الأردن: دار مجدلاوي.
- جاب الله عمارة، محمد. (2011). إدارة المؤسسات: رؤية «المراقبون والمتدخلون والقادمون» الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- مشهور، ثروت. (2010). استراتيجيات التطوير الإداري. (ط.1). الأردن: دار أسامة.
- عطية مصطفى كامل أبو العزم. (د.ت). مقدمة في السلوك التنظيمي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- صلاح الدين محمود علام. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. (ط.1). القاهرة: درا الفكر العربي.
- حسن السيد محمد أبو هاشم. (2006). الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS السعودية: المركز.