

المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع العربية:

أ.الكتب العربية:

- 1- ابراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1974م
- 2- احمد حسين الرفاعي، مناهج البحث العلمي - تطبيقات إدارية واقتصادية ، دار وائل للنشر، عمان، 2005 م.
- 3- آدم الزين محمد، الدليل الى منهجية البحث وكتابة الرسالة الجامعية، الطبعة السادسة، الخرطوم، دار جامعة أمدرمان الإسلامية للطباعة والنشر 2005 . م
- 4- الغالى الحاج محمد، المنهجية البحثية فى العلوم التربوية النفسية، الخرطوم، مركز الأبحاث للطباعة، 2004. م
- 5- الكسيس كاريل ترجمة سف النصر فريد ، الإنسان ذلك المجهول، مكتبة المعارف، بيروت، بدون تاريخ نشر.
- 6- أمين ابراهيم آدم، المبادئ الأساسية في الطرق التطبيقية اللامعملية، الناشر : المؤلف، مكة المكرمة، 2005م .
- 7- انتونى روبنز، أيقظ المارد الذى بداخلك، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2007. م
- 8- بدران بن عبدالرحمن العمر، التحليل الاحصائي للبيانات في البحث العلمي باستخدام SPSS، مكتبة الملك فهد، الرياض، 2004م،
- 9- بريسفال بيلى، ترجمة محمد هلال، سيجموند فرويد القلق نقد نظرية التحليل النفسى، دار المعارف، القاهرة، 1999 م
- 10- بكرى الطيب موسى، أساليب البحث العلمى، الطبعة السابعة، الخرطوم، مطبعة جى تاون، 2010 م
- 11- توماس ل. كويك، بناء فريق عمل ناجح، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2005 م
- 12- توني وباري بوزان، خريطة العقل، ترجمة وطباعة مكتبة جرير، الرياض، 2004 م
- 13- جلال الصياد وعبد الحميد محمد ربيع مبادئ الطرق الإحصائية، جدة، تهامة للنشر والتوزيع. 1983 م
- 14- جوزيف ت. ستروب، المدير الجديد الناجح، ترجمة ونشر مكتبة جرير، 2005 م
- 15- جوستاين غاردر، ترجمة حياة الحويك عطية، عالم صوفى رواية حول تاريخ الفلسفة، دار المنى، 1991 م

- 16- جولى بالانت، ترجمة خالد العميرى، التحليل الإحصائى بإستخدام برنامج SPSS ، دار الفاروق للنشر، الجيزة، 2009م
- 17- جولى بالانت، ترجمة خالد العميرى، التحليل الإحصائى بإستخدام برنامج SPSS ، دار الفاروق للنشر ، الجيزة، 2009م
- 18- جين كاربر، المخ المعجزة، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2005 م
- 19- حامد سوادى، دليل الباحثين فى الإدارة والتنظيم، دار المريخ للنشر، الرياض، 1993 م
- 20- حسان احمد بدر، اتجاه شرطي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1982 م
- 21- حسين حمادي، أسرار الإدارة اليابانية القاهرة: الدقي 1988 م
- 22- ريتشارد باسكال، ترجمة حسن محمد ياسين، فن الإدارة اليابانية، معهد الإدارة العامة، الرياض 1986م
- 23- سارا زيف جرب، إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2005 م
- 24- ستيف بافستير، أماند فيكر، البرمجة اللغوية العصبية تعليم ذاتي، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2006 م
- 25- ستيفن ر. كوفى، القيادة المرتكزة على المبادئ، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2005 م
- 26- ستيفن ر. كوفى، العادة الثامنة من الفاعلية الى العظمة، ترجمة ياسر العيسى، دار الفكر، دمشق، 2005 م
- 27- ستيفن كوفى، العادات السبعة للناس الأكثر فاعلية، ترجمة وطباعة مكتبة جرير، الرياض، 1989 م
- 28- سر الختم محجوب، الشبكة الإدارية دراسة في أنماط السلوك الإداري وتطوير المنظمات، مكتبة العالم، جدة، 1983م
- 29- سعود بن محمد النمر، السلوك الإداري، مطبعة جامعة الملك سعود، الرياض، 1990 م
- 30- سمويل أ. كيبيرت، قوة تقدير الذات، ترجمة ونشر مكتبة جرير، الرياض، 2005 م
- 31- سيد قطب إبراهيم، تفسير فى ظلال القرآن، دار الشروق، القاهرة، المجلد الثانى، 2007 م
- 32- عارف توفيق عطارى، الإدارة التربوية مقدمات لمنظور إسلامي، وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، الدوحة، 2008 م
- 33- عبد السلام أبو قحف، التجربة اليابانية في الإدارة والتنظيم الإسكندرية، مطبعة أي بي سي، 1989 م
- 34- عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد، الدار الجامعية، القاهرة، 1989 م
- 35- على السلمي، السلوك الإنسانى فى الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة، 1975 م
- 36- علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، القاهرة، مكتبة غريب، 1975 م
- 37- فؤاد شريف، العلاقات الصناعية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 1976 م
- 38- فرد مارو، ترجمة سامر نصري، دعنا نصنع منك مديراً، مكتبة العبيكان، الرياض، 2005. م

- 39- فريد راغب النجار، التنظيم والعمليات الإدارية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1997 م
- 40- فضل الله علي فضل الله، نظريات التنظيم الإداري، المطبعة العصرية، دبي، 1993 م
- 41- مؤيد سعيد سالم، نظرية المنظمة مداخل وعمليات، مطبعة شفيق، بغداد، 1989 م
- 42- محمد التكريتي، أفاق بلا حدود بحث في هندسة النفس الإنسانية، الطبعة الثانية، دار كندة للنشر والتوزيع ودار ألفا للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001 م
- 43- محمد حربي حسن، علم المنظمة، جامعة الموصل، الموصل، 1989 م
- 44- محمد حسن حافظ، إدارة متقدمة، مطبعة جامعة جوبا، الخرطوم، 2004 م
- 45- محمد خير سليم أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج (SPSS version (10-12)، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ودار جرير للنشر والتوزيع، عمان، 2005 م
- 46- محمد عبد القادر حاتم، الإدارة اليابانية كيف نستفيد منها، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1990 م
- 47- محمد محمد عبد الهادي، أساليب إعداد وتوثيق البحوث العلمية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1995 م
- 48- محي الدين الأزهرى، الإدارة من وجهة المنظمة، دار الفكر العربى، القاهرة، 1999 م
- 49- مهدي حسن زويلف، إدارة الافراد والعلاقات الصناعية، مطبعة الجامعة، بغداد، 1995 م
- 50- مهدي حسن زويلف، وعلي محمد عمر عضائله، إدارة المنظمة نظريات وسلوك، عمان ، دار المجد للنشر والتوزيع، 1996 م
- 51- مهدي حسن زويلف، محمد قاسم القزوينى، مبادئ الإدارة نظريات ووظائف، جمعية عمال المطابع، عمان، 1984 م
- 52- نور الدين بن مختار الخادمي، الاجتهاد المقاصدي حجته ضوابطه مجالاته ،مطبعة وزارة الأوقاف القطرية، الدوحة، 2006 م
- 53- وليم كوكران، ترجمة أنيس كنجو، تقنية المعاينة الإحصائية، الطبعة الثالثة، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض، 1995 م

ب. رسائل جامعية غير منشورة

- 54- زكى إسماعيل، التنظيم الإدارى وأثره على الإنتاجية بمصانع القطاع العام السودانى، دراسة ميدانية على مصانع انتاج السكر، جاعة النيلين، 1999 م
- 55- ابراهيم حسن ابراهيم على، أثر القيادة الإدارية على تخطيط الجودة الشاملة لعمليات منظمات الأعمال، دراسة حالة شركة النيل للبترول (1990-2004) الخرطوم 2005

ج. أوراق علمية ودوريات وتقارير

- 56- جرجس الغضبان، مفاهيم الجودة ومبادئها والمواصفة القياسية 9001/2000 ، الهيئة القومية للكهرباء،
- 57- صالح مصطفى عبد الغنى، دليل الجودة، الهيئة القومية للكهرباء، الخرطوم، 2003،
- 58- الهيئة القومية للكهرباء، أيام الجودة العشرة، الخرطوم، أغسطس 2008
- 59- الهيئة القومية للكهرباء، إدارة الإعلام والعلاقات العامة، خلفية تاريخية، عام 2002
- 60- الهيئة القومية للكهرباء، إدارة التنظيم الإدارى، قسم النظم، خلفية تاريخية، يناير 2006
- 61- الهيئة القومية للكهرباء، إدارة المبيعات، السودان الماضى الحاضر المستقبل، أعداد قسم المتابعة والعلوم، سنة 2009 ،
- 62- الهيئة القومية للكهرباء، إدارة الموارد البشرية، تجارب الإدارة الناجحة لتطور الإدارة، 2005،
- 63- الهيئة القومية للكهرباء، إدارة النظم الإدارية، قسم طرق العمل، الخلفية التاريخية، 2007،
- 64- الهيئة القومية للكهرباء، الإدارة الإعلام والعلاقات العامة، مجلة الكهرباء ،العدد الخامس السنة الأولى مايو 2008
- 65- الهيئة القومية للكهرباء، الإدارة العامة للتخطيط والمشروعات، إدارة التخطيط الشمولى، قسم الإحصاء، التقرير السنوى لعام 2004،
- 66- الهيئة القومية للكهرباء، الإدارة العامة للمبيعات، إنجازات 2006،
- 67- الهيئة القومية للكهرباء، تجربة الهيئة فى الجودة، أعداد فريق الأيزو، يوليو 2005،
- 68- الهيئة القومية للكهرباء، دورية الهيئة فى الجودة، يوليو 1996،
- وزارة الطاقة والتعدين، الهيئة القومية للكهرباء، التقرير السنوى لعام 2006

ثالثاً: المراجع باللغة الانجليزية:

أ.الكتب باللغة الانجليزية:

- 69- A.Adler, Social Interest: Challenge to Mankind, Capricorn Bookes, New York,1992,
- 70- Dalton, Men Who Manage, Wiley, New York, 1959
- 71- Harrington, The Immortalist, Celestial Arts, California,1977
- 72- A.C.Filly, Interpersonal Conflict Resolution, Scott, foresman, Illinois,1975,
- 73- A.J.Marraw, The Failure of Success, AMACOM, New York,1992,
- 74- A.J.Marrow, Making Management Human, McGraw-Hill, New York,1991
- 75- A.J.Marrow, Making Waves in A Foggy Bottom,, N TL Indtitude, Washington D.C ,1974.
- 76- A.Lazarus, and A.Fay, I Can If I Want To, William Morrow & Co., New York, 1975.
- 77- A.wheelis, The Quest of Identity, W.W.Norton, New York,1988
- 78- A.Zaleznik et al, The Motivation, Productivity, and Satisfaction of Workers: Prediction Study, Harvard University, Boston,1988.
- 79- B.M.Bass, Leadership and Interpersonal Behavior, Holt, Rinehard and Winston, New York,1991,
- 80- C.Argyris, Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness, Dosery, Illinois,1962,
- 81- C.Argyris, Personality and Organization, Harper, New York,1957,
- 82- C.B.Randall, The Folklore of Management, Mentor, New York,1991
- 83- C.C.Vanes, Boss Psychology: Help Your Boss Make You Success, McGraw-hill, New York,1975.
- 84- C.M.Arensberg, Research in Industrial Human Relations, Harper, New York, 1991
- 85- C.S.Hall, and G.Lindzey, Theories of Personality, Willy & son, New York,1991,
- 86- C.Sforza, The Living Thoughts of Machiavelli, Fawcett, New York, 1958
- 87- C.w.Mills, Images of Man: The Classic Tradition in sociological Thinking, George Braziller,Inc.New York,1960

- 88- C.W.Mills, The sociological Imagination, Oxford University, New York,1989,
- 89- C.Walker et al, The Foreman on The Assembly Line, Harvard University Press,Cambridge1956
- 90- Chris Argyris, Integrating the Individual and the Organization, (New York, John Wily and son, INC,1964
- 91- Chris Argyris, Integrating the Individual and the Organization, (New York, John Wily and son, INC,1964),
- 92- D.C.Leighton et al, The Character of Danger, Basic Book, New York,1963
- 93- D.C.McClelland et al, The Achievement Motive, Appleton-Century-Crofts, New York,1953
- 94- D.Cartwright, Studies of Social Power, Institute for school Research, Michigan, 1989,
- 95- D.Cartwright, and A.Zander, Group Dynamics: Research and Theory, Illinois, Rew, Peter-son,1989,
- 96- D.Katz, et al, Productivity, Supervision, and Morale in Office Situation, University of Michigan,AnnArbor,1950
- 97- D.Krech, and E.L.Ballachey, Individual In Society, McGraw-Hill, New York,1992,
- 98- D.Moment, and A.Zaleznik, Role Development and Interpersonal Competence, Harvard University Press, Boston,1987
- 99- D.Riesman, The lonely Crowd, Yale University, New Haven,1991
- 100-Douglas McGroger, The Human side of Enterprise, McGraw-Hill,New York,1981
- 101-E.A,Flieshman, Studies in Personal and Industrial Psychology, Dorsey, Illinois,1991,
- 102-E.Berne, Games People Play: The psychology of Human Relationships, Grove Press, New York, 1964. Quoted in R.R.Blake and J.S.Mouton, The New Managerial Grid, op.cit
- 103-E.E.Jenning, The Executive: Autocrat, Bureaucrat, Democrat, Harper & Row, New York,1962
- 104-E.E.Lawler, Motivation in Work Organizations, Brooks Cole, California, 1993

- 105-E.E.Maccoby et al, eds., Reading in Social Psychology, Holt, New York, 1958
- 106-E.Fromm, The Sane Society, Fawcett Publications, Conn.,1995
- 107-F.A.Heller, Managerial Decision-Making, Tavistock Publications Limited,1995
- 108-F.A.Tannenbaum, Philosophy of Labor, Knopf, New York, 1951
- 109-F.Alexander, Psychosomatic Medicine: Its Principles and Applications, W.W.Norton, New York,
- 110-F.Herzberg et al, The Motivation to Work, John Wiley, New York, 1989,
- 111-F.Herzberg, The Managerial Choise, Dow Jones-Irwin, Illnois,1993,
- 112-G.F.Derner, Aspects of the Psychology of Tuberculosis, Heber, New York, 1953.
- 113-G.Kisker, Disorganized Personality, McGraw-hill, New York,1992
- 114-Gareth Morgan, Images of organization, Sage Publication Inc.,California,2007
- 115-Gray Dessler, Organization theory: Integrating Structure and Behavior, Prentice-Hall, Englewood Clifts, 1969
- 116-H.C.Koontz, and C.O'Donnel, Principles of Management, McGraw-Hill, New York, 1959¹ F.J.Roethlisberger, Management and Morale, Harvard University, Cambridge,1992
- 117-H.Fensterheim, and J.Baer, Don't Say Yes When you Want To Say No, William Morrow, New York, 1975
- 118-H.Guetzkow, Groups, Leadership and Men: Research in Human Relations, Carnegie Press, Pittsburgh,1989
- 119-H.Levineson, The Exceptional Executives, The New American Library, Inc., New York1986,
- 120-H.Levnson, Emotional Health: In the Word of The Work, Harper & Row, New York,1992,
- 121-Herbert A. Simon, Administrative Behavior (New York, Free press, 1996),
- 122-I.L.Heckmann et al, Human Relations in Management, South Western, Cincinati,1991
- 123-J.D.Mooney, and A.C.Reily, Onward Industry, Harper, New York, 1931

- 124-J.Dollard et al, Frustration and Aggression, Yale University, New Haven, 1939
- 125-J.L.Todes et al, Management and Motivation: An Introduction to Supervision,Harper&Row,1997
- 126-J.M.Pfiffner, and F.P.Sherwood, Administrative Organization, Prentice-Hall, N.J.,1990,
- 127-J.S.Nirenberg, Getting through to People, Prentice-Hall,N.J., 1963,
- 128-J.W.Thibaut, and H.H.Kelley, The Social Psychology of The groups, Wiley, New York,1959,
- 129-J.Wolpe, The Practice of Behavior Theory, Pergamon Press, New York, 1973
- 130-K.A.Lewin, Dynamic Theory of Personality, McGraw Hill, New York, 1953
- 131-K.Davis, W.Scott, Reading in Human Relations, McGraw-Hill, New York, 1959
- 132-K.Horney, Neurosis and Human Growth, W.W.Norton & Co., New York, 1990
- 133-K.Lewin, Field Theory in Social Science, Harper & Bros, New York,1953
- 134-L.A.Allen, Management and Organization, McGraw-hill,NewYork,1992,
- 135-L.B.Barnes, Organizational Systems and Engineering Groups, Harvard University,Boston1990
- 136-L.Broom, and P.Selznick, Sociology, Harper & Row, New York,1963,
- 137-L.P.Bradford, Group Development, National Training Development, NEA, Washington , DC,1991 ,
- 138-L.Urwich, Dynamic Administration: The Collected Paper of Mary Parker Follett, Harper, New York 1940
- 139-M.Haire, Modern Organization Theory, Wiley, New York, 1989
- 140-M.James, The Ok Boss, Addison Wesley, Reading, 1992,
- 141-M.Maccoby, The Gamesman, Simon and Schuster, New York,1993,
- 142-M.P.Stein, Identity and Anxiety, Free Press,Glencoe,1990,
- 143-M.R.S.Covey, Speed of Trust, Free Press, New York,2008,
- 144-M.Rosenbaum, and M.Berger, Group Psychotherapy and group Function , BaicBooks, New York, 1963

- 145-M.Sherif, Intergroup Relations and Leadership, Wiley, New York,1989,
- 146-M.Weber , The theory of Social and Economic Organization, Oxford University Press, New york,1947
- 147-Mihaly Csikszentmihalyi, Finding Flow: the Psychology of engagement with Everyday Life, BasicBooks,New York,1999
- 148-N.P.Mouzels, Organization and Bureaucracy:Analysis of Modern Theories, Aldine press, Chicago, 1968
- 149-N.R.F.Mair, Frustration: The Study of Behavior without Goal, University of Michigan. Ann Arbor1949
- 150-N.RF.Maier, Discussions and Conferences: Leadership Methods and Skills, McGraw-Hill, New York,1963,
- 151-O.J.Harris, Managing People at Work, John Wiley and Son Inc, New York, 1974,
- 152-P.F.Drucker, Management Challenges for the 21st Century, Harper Business, New York, 2001
- 153-P.Hersey, and K.H.Blanchard, Management of Organization Behavior: Utilizing Human Resources, Prentice-Hall,N.J.,1972,
- 154-P.M.Blau, The Dynamics of Bureaucracy, University of Chicago,Chicago,1990
- 155-P.Slater, The Pursuit of Lone line, Beacon Press, Boston, 1970
- 156-R.Blake, and J.S.Mouton, The Managerial Grid III ,Gulf Publishing Co., Houston, 1981,
- 157-R.C.Davis, The Fundamentals of Top Management, Harper, New York, 1991
- 158-R.Dreikurs, and L.Gray, Logical Consequences: A New Approach to Discipline, Meredith Press, New York, 1992,
- 159-R.Likert, New Patterns of Management, McGraw-Hill, New York,1989,
- 160-R.M.Restak, The New Brain: How The Modern Age is Rewiring Your Mind, Rodale Publishing Company,Emmauspa,2004
- 161-R.McGee, Social Disorganization in America, Chandler, San Francisco,1992
- 162-R.R.Blake and J.S.Mouton, Consultation: a handbook for individual and organization development, Addison-Wesley Pub. Co,Reading,1983
- 163-R.R.Blake and J.S.Mouton, Dairy of an OD Man, Gulf Publishing Co., Houston, 1974,

- 164-R.R.Blake and J.S.Mouton, Making Experience Work: The Grid Approach to Critique, [McGraw-Hill](#), New York ,1978,
- 165-R.R.Blake and J.S.Mouton, Managing intergroup Conflict in Industry, Gulf Publishing Co, Houston, 1964,
- 166-R.R.Blake and J.S.Mouton, Solving Costly Organization al Conflicts, Jossey-Bass, San Francisco1984,
- 167-R.R.Blake and J.S.Mouton, The Managerial Grid III The Key to Leadership Excellence, Gulf Publishing Co., Houston, 1985,
- 168-R.R.Blake and J.S.Mouton, The Managerial Grid III The Key to Leadership Excellence, Gulf Publishing Co., Houston, 1985,
- 169-R.R.Blake et al, Managing Intergroup Conflict in Industry, Gulf Publishing Co., Houston,1964,
- 170-R.R.Blake, and J.S.Mouton , The Grid for Supervisory Effectiveness, Scientific Methods,Inc.,1975,
- 171-R.R.Blake, and J.S.Mouton, Change by Design, Addison-wesly Pupblishing Company,New york,1989,
- 172-R.R.Blake, and J.S.Mouton, Grid Approach to Managing Stress, Thomas, Springfield, 1980,
- 173-R.R.Blake, and J.S.Mouton, Productivity The human Side, AMACOM, New York,1981
- 174-R.R.Blake, and J.S.Mouton, Synergogy: New Strategy for Education Training Development, Gulf Publishing Company,Houston,1981
- 175-R.R.Blake, and J.S.Mouton, The Managerial Grid: A Self Examination of Managerial Style, Scientific Methods, Austin, 1978
- 176-R.R.Blake, and J.S.Mouton, The Versatile Manager: A Grid Profile, Dow Jones-Irwin, Illinois,1980
- 177-R.R.Blake, Herbert A.Shepard, and J.S.Mouton, The Managing Intergroup Conflict in Industry, Gulf Publishing Co,Houston,1964,
- 178-R.R.Blake,, and J.S.Mouton, Executive Achievement: Making it At the top , McGraw-Hill, New York,1986
- 179-R.R.Blake,and J.S.Mouton, Grid Approaches For Managerial Leadership in Nursing, C.V.Mosby, Missouri, 1981

- 180-R.T.Bellows et al, Executive Skills: Their dynamics and Development, Printice-hill,N.J.,1989
- 181-R.T.Golembiewski, and A. Blumberg, Sensitivity Training and the Laboratory Approach, F.E.Peacock Publishers, Itasca, 1977
- 182-S.Frued, Group Psychology and The Analysis of Ego, Live right, New York, 1949.
- 183-S.Levinson, and N.A.Scotch, Social Stress, Aldine, Chicago,1990
- 184-S.Robbins, Managing Organizational Conflict: A Nontraditional Approach, Prentice-Hill, N.J.1974
- 185-S.W.Gellerman, Motivation and Productivity, AMACOM., New York,1989
- 186-T.Haimann, and R.L.Hilgert, Supervision: Concepts and Practices of Management, South-Western Publishing Co., Cincinnati, 1993
- 187-T.L.Whisler, and S.F.Harper, Performance Appraisal, Holt,Rinehart, and Winston,1967
- 188-T.M.Newcomb, and E.L.Hartly, Field Theory in Social Science, Harper, New York,1951
- 189-T.Parson, and R.F.Bales, Working Paper in The Theory Action, Illinois, Free Press,1953
- 190-T.Parsons et al, Theories of Society, Free Press, Glencoe,1991
- 191-T.W.Andro et al, Authoritarian Personality, Harper, New York, 1950
- 192-V.Frankl, Man's search for meaning: An Introduction to Logotherapy.Washington Square Press, New York,1987
- 193-V.H.Vroom, Some Personality Determinates of the Effects of Participation, Prentice Hall, N.J.,1986,
- 194-W. Bennis,. Beyond bureaucracy,(New York Graw Hill, 1993)
- 195-W.Bennis, K.Benne, and R.Chin, The Planning of Change, Holt, Rinehart, Winston, New York, 1991,
- 196-W.F.Whyte, Money and Motivation,Harper, NewYork,1955
- 197-W.H.Missidline, and L.Galton, Your Inner Conflicts- How to Solve Them, Simon & Schuster, New York, 1994,
- 198-W.H.Missildine, Your Inner Child of the Past, Simon & Schuster, New York,1987,

- 199- W.H.Whyte, Organization Man, Simon & Schuster, New York, 1956
- 200- William G. Scott et al, Organization Theory: a structural and behavioral analysis, Irwin-Dosry Limited, Georgetown, 1981
- 201- William Scott Organization Theory (New York, John Wiley and Son, 1969)

ب. مصادر أخرى باللغة الانجليزية

- 202- <http://ar.wikipedia.org/wiki/>
- 203- http://www.12manage.com/methods_blake_mouton_managerial_grid.html
- 204- <http://www.arabicstat.com/board/showthread.php?t=14>
- 205- <http://www.change.freeuk.com/learning/business/managegrid.html>
- 206- <http://www.efqm.org/en/Home/aboutEFQM/>
- 207- <http://www.statsoft.com/textbook/reliability-and-item-analysis/>
- 208- http://www.uvm.edu/~dhowell/StatPages/More_Stuff/icc/icc.html
- 209- <http://www.youtube.com/watch?v=Hq1Ogxa4mC8>
- 210- <http://www.youtube.com/watch?v=mbpGCxYya3M&NR=1>
- 211- <https://www.exampleessays.com/paymentprocess.html>

الملاحق

الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم
استمارة استبيان رقم ()

عنوان البحث: الأثر النمط السلوكي الإداري على الإنتاج بمحطات توليد الكهرباء

دراسة تقويمية لواقع محطات توليد الكهرباء بولاية الخرطوم

الجزء الأول البيانات الشخصية

1- النوع [ضع علامة (√) أمام الإجابة الصحيحة]:

(1) ذكر ☐ (2) أنثى ☐

2- العمر [ضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً]:

(1) أقل من 30 سنة ☐ (2) من 30 إلى أقل من 40 سنة ☐
(3) من 40 إلى أقل من 50 سنة ☐ (4) من 50 فأكثر ☐

3- الحالة الاجتماعية [ضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً]:

(!) متزوج ☐ (2) أعزب ☐
(3) مطلق ☐ (4) أرمل ☐

4- المستوى التعليمي [ضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً]:

(1) شهادة ثانوية ☐ (2) دبلوم وسيط ☐ (3) بكالوريوس ☐

(4) دبلوم عالي ☐ (5) ماجستير ☐ (6) دكتوراه ☐

5- الدرجة الوظيفية [ضع علامة (√) أمام ما تراه مناسباً]:

(1) الثامنة ☐ (2) السابعة ☐ (3) السادسة ☐ (4) الخامسة ☐
(5) الرابعة ☐ (6) الثالثة ☐ (7) الثانية ☐ (8) الأولى ☐

6- ما هو التخصص الأكاديمي عند الالتحاق بمحطة توليد الكهرباء:

(1) هندسي ☐ (2) فني ☐ (3) إداري ☐ (4) أخرى ☐

7- ما هو عدد سنوات الخبرة في قطاع التوليد الكهربائي؟ [ضع علامة (✓) أمام ما تراه مناسباً]:

(1) أقل من 5 سنة ☐ (2) من 5 إلى أقل من 10 سنة ☐

(3) من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ (4) من 16 إلى أقل من 20 سنة ☐

(4) من 20 سنة فأكثر ☐

8- مكان الميلاد [ضع علامة (✓) أمام ما تراه مناسباً]:

(1) ولاية الخرطوم ☐ (2) ولايات السودان الأخرى ☐

(3) خارج السودان ☐

في الجزء التالي من الاستبانة أرجو أن تعكس وجهة نظرك الشخصية في الجوانب المختلفة المتعلقة بالمحطة التوليد الذي تعمل بها.

8- الفرضية الأولى (السلوك السليم يؤثر إيجابياً في زيادة الإنتاج): [ضع علامة (√) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

العبارة	درجة الموافقة				لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير محدد	أوافق	أوافق بشدة
(1) يمكنني تغيير أسلوبى للأفضل عند التعامل في مكان العمل									
(2) يستحوز العمل على خواطرى فهو غاية إهتمامى									
(3) فهم سلوك الناس في مكان العمل يزيد الإنتاج									
(4) سلوك الناس هو العنصر الرئيس في فاعلية التعلم وتبادل الخبرات									
(5) أبادر لتجويد أدائى في العمل									
(6) أعرف الوصف الوظيفى لمهنتى.									
(7) أمتلك سجل شخصى لكى يساعدنى في تحسين أدائى في العمل									
(8) الإنفتاح تزيد الإنتاج.									
(9) الشفافية تزيد الإنتاج.									
(10) الصداقات الحميمة بين العاملين تساعد على زيادة الإنتاج.									

عفواً
الهامش
لاستخدام
الباحث
لأغراض
التحليل

9 - الفرضية الثانية (إختلاف فهم الناس لتفاصيل أداء العمل متغير رئيس فى زيادة الإنتاج): [ضع علامة (√) داخل العمود الذى يُعبر عن رأيك] :

العبارة	درجة الموافقة				لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير مُحدد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
(1) فهم طريقة تفكير الناس فى كيفية أداء العمل المشترك بينهم أساس النجاح									
(2) تختلف ردود أفعال الناس باختلافهم فى فهم تفاصيل العمل المشترك بينهم.									
(3) لا أرى عيب فى أستعانة بزملائى فى كل غموض يواجهنى فى تفاصيل العمل									
(4) مشاركة كل العاملين فى صياغة الرسالة الوظيفية يزيد التفاهم والأنسجام بينهم.									
(5) التكنولوجيا والأجهزة الحديثة (وحدها) لا تكفى لنجاح المؤسسة. .									
(6) الإحترام والتقدير بين الناس فى مكان العمل يزيد الدافعية للعمل.									
(7) تقف انطباعات الناس عن بعضهم البعض خلف الكثير من مشاكل العمل									
(8) فهمى لتفاصيل العمل ركيزة للنجاحى فى زيادة انتاجى									

10/- الفرضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج) :القرارات [ضع علامة (√) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك] :

درجة الموافقة					العبارة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير مُحدد	أوافق	أوافق بشدة	
					(1) اتقبل قرارات الآخرين دون الاكترث كثيرا لذلك
					(2) اساند القرارات التى تعزز العلاقات الحسنة
					(3) أبحث عن القرارات القابلة للتطبيق وحتى وإن لم تبلغ حد الكمال
					(4) اتوقع أن تعامل القرارات التى أتخذها كقرارات نهائية غير قابلة للنقاش
					(5) أضع قيمة عالية للقرارات التى ينتج عنها التفاهم والإتفاق

10/ب-الفرضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج): القناعات [ضع علامة (√) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

العبارة	درجة الموافقة				
	أوافق بشدة	أوافق	غير محدد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
(1) اتفادى الإنحياز الى جانب معين وذلك بعدم الإفصاح عن وجهة نظري					
(2) اتقبل أراء ومواقف وافكار الآخرين التي تخالفني حتي ولو كنت معترضاً عليها					
(3) عندما يتخذ الآخرون أفكاراً وأراء واتجاهات تختلف معي أحاول الوصول معهم لحلول وسطية					
(4) أناصر أفكارى وأرائى ومواقفى حتى أن أدى ذلك أحياناً الى إيذاء شعور الآخرين					
(5) أغير رأيى استجابةً للآراء الأكثر نضجاً بغض النظر عن المصدر					

رضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج): النزاع [ضع علامة (✓) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير محدد	أوافق	أوافق بشدة	درجة الموافقة
					العبارة
					(1) عندما ينشأ نزاع في العمل أحاول أن أكون محايداً
					(2) أتقاضي توليد أي نوع من الخلافات في وجهات النظر
					(3) عندما ينشأ صراع في العمل أحاول إيجاد حلول عادلة تتسع لأراء الآخرين
					(4) لا بد من كسب الصراع في العمل فهو من التفوق (سؤال سلبي)
					(5) عندما ينشأ صراع أحاول معرفة أسبابه وإيجاد الحلول للعوامل الأساسية له

10/د-الفرضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج): الإنفعال (المزاج) [ضع علامة (✓) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

العبارة	درجة الموافقة				
	أوافق بشدة	أوافق	غير محدد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
(1) نادراً ما أستمثار لبقائى بعيداً عن مواطن النزاع					
(2) بسبب قناعتى بأن إختلاف وجهات النظر تؤدي لتأزم المواقف، أتصرف بطريقة ودودة ولطيفة					
(3) أشعر بالحيرة والقلق عند تأزم الأمور وأتخذ موقفاً وسطاً					
(4) أدافع عن أرائى بشدة وأقاوم وأعود بالحجج المضادة					
(5) عندما أستمثار اتمالك نفسى وإن كان الإنزعاج بادياً على					

10/ هـ - الفرضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج): الدعابة [ضع علامة (✓) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

درجة الموافقة					العبارة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير محدد	أوافق	أوافق بشدة	
					(1) دعابتي لا علاقة لها بالتحفيز لأداء العمل
					(2) تؤدي دعابتي الى تهدئة الخواطر عند نشوب النزاع
					(3) لا أستعمل الدعابة أثناء أدائي لعملي
					(4) في أغلب الأحيان دعابتي قاسية محرجة
					(5) دعابتي تحفز العاملين وتزيد إنتاجهم

10/ و - الفرضية الثالثة: (معرفة الأنماط السلوكية أثناء العمل تساعد في زيادة الإنتاج): المجهود [ضع علامة (✓) داخل العمود الذي يُعبر عن رأيك]:

درجة الموافقة					العبارة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	غير محدد	أوافق	أوافق بشدة	
					1) بذل ما يبدو كافياً من مجهود ولا أبادر بأكثر من ذلك
					2) أفضل مساندة الآخرين بدلاً من المبادرة بإتخاذ خطوات عملية
					3) أسعى للإلتزام والتقييد بروتين العمل دون تصرف
					4) أستعمل كافة سلطاتي المخولة في الضغط علي الآخرين لإنجاز العمل
					5) أنا قدوة في التفاني في العمل

(لك شكري وتقديري علي تعاونكم - الباحث

ملحق رقم (2)

قائمة المحكمين

1	أ.د. أحمد حمزة خليفة	جامعة الخرطوم مدرسة العلوم الإدارية
2	أ.د. خالد سر الختم	وزارة العمل والإصلاح الإداري
3	أ.د. بكرى الطيب موسى	جامعة التقنية- قسم إدارة الأعمال
4	أ.د. مرغنى عبد العال حمور	جامعة الخرطوم
5	د. صديق إدريس	جامعة السودان- الدراسات العليا
6	د. أيمن محمد الأمين	بنك أمدمان الوطنى
7	م. محمد زين المجذوب	الهيئة القومية للكهرباء/ مدير إدارة الدعم الفنى والخدمات

ملحق رقم (3)

• محور " السوك السليم فى العمل"

Test Statistics ^c										
	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – يمكننى تغيير أسلوبى لأفضل عند التعامل فى مكان العمل	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – يستحوز العمل على خواطرى فهو غاية إهتمامى	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – فهم سلوك الناس فى مكان العمل يزيد الإنتاج	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – سلوك الناس هو العنصر الرئيس فى فاعلية التعلم وتبادل الخبرات	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – أبادر لتجويد أدائى فى العمل	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – أعرف الوصف الوظيفى لمهنتى	المتوسط المعيارى لمحور السلوك – أمتلك سجل شخصى لكى يساعدنى فى تحسين أدائى فى العمل			المتوسط المعيارى لمحور السلوك – الصدقات الحميمة بين العاملين تساعد على زيادة الإنتاج
Z	-8.275 ^a .000	-1.815 ^b .069	-11.172 ^a .000	-10.136 ^a .000	-10.913 ^a .000	-7.468 ^a .000	-14.688 ^b .000	-.095 ^b .924	-9.379 ^a .000	-5.872 ^a .000

- a. Based on positive ranks.
b. Based on negative ranks.
c. Wilcoxon Signed Ranks Test

نتائج إختبار
Wilcoxon
للمحاور
السبعة

• محور إالاختلاف فى تفاصيل العمل

Test Statistics ^c								
	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - فهم طريقة تفكير الناس فى كيفية أداء العمل المشترك بينهم أساس النجاح	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - تختلف ردود أفعال الناس بااختلافهم فى فهم تفاصيل العمل المشترك بينهم	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - لا أرى عيب فى أستعانة بزملائى فى كل غموض يواجهنى فى تفاصيل العمل	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - مشاركة كل العاملين فى صياغة الرسالة الوظيفية يزيد التفاهم والأنسجام بينهم.	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - التكنولوجيا والأجهزة الحديثة (وحدها) لا تكفى لنجاح المؤسسة	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - الإحترام والتقدير بين الناس فى مكان العمل يزيد الدافعية للعمل	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - تقف انطباعات الناس عن بعضهم البعض خلف الكثير من مشاكل العمل	المتوسط المعيارى لمحور إالاختلاف فى تفاصيل العمل - فهمى لتفاصيل العمل ركيزة للنجاحى فى زيادة انتاجى
Z	-1.169 ^a .242	-5.838 ^b .000	-.312 ^b .755	-2.742 ^a .006	-4.336 ^a .000	-9.483 ^a .000	-5.756 ^b .000	-6.487 ^a .000

- a. Based on positive ranks.
b. Based on negative ranks.
c. Wilcoxon Signed Ranks Test

• محور " النمط السلوكي (1,1)"

Test Statistics ^b						
المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	
للمنمط السلوكي (1,1)	للمنمط السلوكي (1,1)	للمنمط السلوكي (1,1)	للمنمط السلوكي (1,1)	للمنمط السلوكي (1,1)	للمنمط السلوكي (1,1)	
- أبذل ما يبدو كافياً	- دعاتي لا علاقة لها	- نادراً ما أستشار	- عندما ينشأ نزاع في	- انتقادي الإنحياز الى	- انتقيل قرارات	
من مجهود ولا أبادر	بالتحفيز لأداء العمل	لبقائي بعيداً عن	العمل أحاول أن أكون	جانب معين وذلك	الأخرين دون	
بأكثر من ذلك		مواطن النزاع	محايذاً	بعدم الإفصاح عن	الاكثرث كثيراً لذلك	
-11.202 ^a	-4.020 ^a	-12.852 ^a	-4.946 ^a	-9.825 ^a	-10.341 ^a	Z
.000	.000	.000	.000	.000	.000	Asymp. Sig. (2-tailed)

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

• محور " النمط السلوكي (9,1)"

Test Statistics ^b						
المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	المتوسط المعياري	
للمنمط السلوكي (9,1)	للمنمط السلوكي (9,1)	للمنمط السلوكي (9,1)	للمنمط السلوكي (9,1)	للمنمط السلوكي (9,1)	للمنمط السلوكي (9,1)	
- أفضل مساندة	- تؤدي دعاتي الى	- بسبب قناعتي بأن	- انتقادي توليد أي نوع	- انتقيل آراء ومواقف	المتوسط المعياري	
الأخرين بدلاً من	تهدئة الخواطر عند	إختلاف وجهات النظر	من الخلافات في	واقار الآخرين التي	للمنمط السلوكي (9,1)	
المبادرة بإتخاذ	نشوب النزاع	تؤدي لتأزم المواقف،	وجهات النظر	تخالفني حتي ولو كنت	- اساند القرارات التي	
خطوات عملية		أتصرف بطريقة		معتزلاً عليها	تعزز العلاقات الحسنة	
-14.573 ^a	-12.486 ^a	-12.716 ^a	-11.464 ^a	-12.839 ^a	-5.898 ^a	Z
.000	.000	.000	.000	.000	.000	Asymp. Sig. (2-tailed)

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

• محور "النمط السلوكي (5,5)"

Test Statistics ^c						
	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - أبحث عن القرارات القابلة للتطبيق وحتى وإن لم تبلغ حد الكمال	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - عندما يتخذ الآخرون أفكاراً وآراء واتجاهات تختلف معي أحاول الوصول معهم لحلول وسطية	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - عندما ينشأ صراع في العمل أحاول إيجاد حلول عادلة تتسع لأراء الآخرين	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - أشعر بالحيرة والقلق عند تازم الأمور وأتخذ موقفاً وسطاً	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - لا أستعمل الدعابة أثناء أدائي لعملي	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (5,5) - أسعى للإلتزام والتقييد بروتين العمل دون تصرف
Z	-9.188 ^a	-10.929 ^a	-2.389 ^a	-13.239 ^b	-11.973 ^b	-14.260 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000	.000	.017	.000	.000	.000

- a. Based on positive ranks.
b. Based on negative ranks.
c. Wilcoxon Signed Ranks Test

• محور "النمط السلوكي (1,9)"

Test Statistics ^c					
	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (1,9) - أتناصر أفكارى وأرائى ومواقفى حتى أن أدى ذلك أحياناً الى إيذاء شعور الآخرين	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (1,9) - لا بد من كسب الصراع فى العمل فهو من التفوق	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (1,9) - أدافع عن أرائى بشدة وأقاوم وأعود بالحجج المضادة	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (1,9) - للنمط السلوكي (1,9) - فى أغلب الأحيان دعابتي قاسية محرجة	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (1,9) - أستعمل كافة سلطاتى المخولة فى الضغط على الآخرين لإنجاز العمل
	-12.508 ^a	-11.539 ^a	-3.550 ^b	-11.477 ^a	-4.083 ^a
	.000	.000	.000	.000	.000

- a. Based on negative ranks.
b. Based on positive ranks.
c. Wilcoxon Signed Ranks Test

• محور النمط السلوكي (9,9)

Test Statistics ^b						
المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - أضع قيمة عالية للقرارات التي ينتج عنها التفاهم والإتفاق	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - أغير رأيي استجابةً للأراء الأكثر نضجاً بغض النظر عن المصدر	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - عندما ينشأ صراع أحاول معرفة أسبابه وإيجاد الحلول للعوامل الأساسية له	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - عندما أستثار اتمالك نفسي وإن كان الإنزعاج بادياً على	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - عندما أستثار اتمالك نفسي وإن كان الإنزعاج بادياً على	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - دعاتي تحفز العاملين وتزيد انتاجهم	المتوسط المعياري للنمط السلوكي (9,9) - أنا قدوة في التفاني في العمل
-9.948 ^a .000	-11.850 ^a .000	-8.741 ^a .000	-10.992 ^a .000	-14.729 ^a .000	-13.639 ^a .000	Z Asymp. Sig. (2-tailed)

a. Based on negative ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

مُلحق رقم (4)

Reliability

Method 1 (**space saver**) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE

(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of cases = 3.0

N of Items = 40

Alpha = .6723