

قائمة المصادر المراجع

المراجع العربية

الكتب :

1. القرآن الكريم.
2. احمد عبدالرحمن ادريس، ادارة الاعمال الدولية، جامعة الملك فهد 2012م
3. احمد بحالوادارة الموارد البشرية الدار الجامعية سنة 2005م.
4. المجذوب ناصر مفتاح منصور، دور المشاركة المعرفية وتمكين العامل في اداء أوظيفير رسالة م اجستير في ادارة اعمال، جامعة السودان 2006.
5. او ماسي كارن، طرق البحث في الادارة تعريبيدار المريخللنشر الرياض
6. اندرو دسيسز لاقنوا آخرون، السلوك والتنظيميوا الأداء (معهد الإدارة العامة، 1992 م).
7. انتصار محمد طه سلامة، مستويا لانتماء المهنيو الرضا الوظيفيو العلاقة بينهما الداء اال هيئة التدريس في فلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين 2003م
8. سهيلهم محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخلا إستراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر، 2003).
9. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخلا إستراتيجي، (عمان: دار وائل للنشر، 2003م).
10. صلاح الدين عبد الباقي، مبادئ السلوك والتنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر ا لعربية 2005م.
11. صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك والفعال في المنظمات، (القاهرة: الدار الجامعية، 2004).
12. مقالة منشورة، يوسف القبلان، (مؤسسة اليمامة الصحفية: إدارة الإعلام لإلكتروني، الرياض، 1998-2010).
13. محمد ماهر عليش، مبادئ ادارة الموارد البشرية وكالة المطبوعات، شار عفهد، الكويت.
14. محمد حسن حامدات، قيما العملوا الالتزام للتنظيمي لدا بالمديرينو المعلمين في المدارس، دار الحامدا لنشر، عمان 2006م.
15. محمد علي عبد الله، اثرا البيئاة الداخلية للمنظمة علما المشاركة المعرفية للعاملين 2013م.
16. منصور فهمي، إدارة لأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، القاهرة.

17. هاني عريم محاضر اتقيا لادارة الاستراتيجيه نسخة موجودة على شبكة الانترنت 2008م.

أوراق علمية:

1. المدني حجاج القيم التنظيمية وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي دراسة ميدانية جامعة عمار تلجي، (جامعة محمد خضير بيسكارا)، مذكرة لنيل درجة الماجستير في علم النفس.
2. انتصار محمد طه سلامه، مستوياً لانتماء المهنيو الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما الداء أعضاء الهيئة التدريسية في فلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، فلسطين 2003. عبد المحسن عساني،
"أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي علماً لانتماء التنظيمية التطبيقية علماً المستشف
باتالجامعية بالقاهرة الكبرى"،
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية
2001م.
3. علي محمد العضايلة، الولاء التنظيمي وعلاقتها بالعوامل الشخصية والتنظيمية:
دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص لأردنيين، مؤتمراً للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد
السادس، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية 1995،
4. باسمه ترفيق:
"المناخ التنظيمي في إطار الاقتناء التكنولوجي:
دراسة تطبيقية علماً المنشآت الصناعية السعودية في مدينة جدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامع
ة الملك عبد العزيز، جدة، .
5. بحريوسف عبد، مشكلات السلوك التنظيمي -
دراسة مقارنة بين الفكر الإداري والحديث والفكر الإسلامي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، ال
سودان، 2005.
6. عبد المحسن عساني،
"أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي علماً لانتماء التنظيمية التطبيقية علماً المستشف
باتالجامعية بالقاهرة الكبرى"،
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية
2001م.

الدراسات السابقة

1. دراسة المجذوب ناصر مفتاح منصور، دور المشاركة المعرفية وتمكين العاملين في الاداء الوظيفي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات التجارية 2013م.
2. الشيخ محمد الخضر، رسالة دكتورة أثر بيئة العمل الداخلية علي دوران العمل الأختياري بالتطبيق علي الجامعات السودانية (دراسة مقدمة للحصول علي من دكتورة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2014م).
3. دراسة محمد ياسين الفكي. اثر بيئة العمل الداخلية على الاداء. رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال جامعة الزعيم الازهري 2014
4. محمد خضر بيسكارا بيئة العمل الداخلية واثرها على الاداء الوظيفي 2014م
5. عبد العظيم الصغير أثر الثقافة التنظيمية في تفعيل اداء الموارد شبكة الانترنت 2013م.
6. دراسة سالم العياشي رسالة ماجستير في الثقافة التنظيمية ومساهمتها في تحقيق الاداء المتميز جامعة المسلة قسم الرياضة 2013م
7. دراسة عبد الحفيظ علي حسب الله . عيسى علي سالم. محمد علي عبد الله . اثر البيئة الداخلية للمنظمة في المشاركة المعرفية للعاملين بالتطبيق على محلية جبل اولياء.جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. مجلة العلوم الانسانية والاقتصادية ورقة منشورة. 2012
8. دراسة خواص الشامي عبد الرحيم علي .اثر متغيرات البيئ الداخلية على الاداء الاداري . جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2004م.
9. دراسة ميرغني الشامي عبدالرحيم علي، أثر البيئة الداخلية علي الأداء الإداري، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2009م.

الاحنسة :

1. David Schwartz _Interdiction to management, Second Edition H B J media, system Coprp Neyurk 1984 p 49.
2. York dictionary of human resources & personal management second edition York preslibrairie du lib publishers 2000.

Arman Abdul, Mastura Jaaf, Shardy Abdullah and Samsih .3

Factor and job **بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ** 2009, Environment

performance, the Constriction project Perspective ,

University sains, Malaysia, PenangMalaysia,Available

online

المواقع الالكترونية :

http//.www. Quickmal.Com shtml .4

Http //. Www. Business ball.com/ protervsfiveforceofco .5

porter. ntm

Www. People. Hofs Edu, .6

www.faisalbank.com .7

www.albaraka.com.sd .8

www.alnilebank.com .9



إستمارة الأستبان

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

من 41 - 50

2. المؤهل العلمي ثانوي جامعي فوق الجامعي

3. الخبرة: أقل من 5 سنة من 6-10 سنوات

من 11-15 سنة اكثر من 6

4. الدرجة الوظيفية: مدير عام مدير إدارة

رئيس قسم موظف

أسئلة عبارات الدراسة:

العبرة الأولى:- الخاصة بالبيئة الداخلية للمنظمة ويقصد بها الأبعاد داخل المنظمة
منسياسات وأهداف وإجراءات.

يرجى وضع علامة (√) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| أولاً: الهيكل التنظيمي | | | | | |
|------------------------|---|------------|-------|-------|----------|
| م | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق |
| 1 | هناك توافق للوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي بالمؤسسة | | | | |
| 2 | يتميز الهيكل التنظيمي بالمؤسسة بالمرونة | | | | |
| 3 | تتناسب مؤهلات العاملين بالمؤسسة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم | | | | |

يرجى وضع علامة (√) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| ثانياً: الثقافة التنظيمية | | | | | | |
|---------------------------|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
| 1 | تحرص المؤسسة على اعطاء العاملين هوية متميزة | | | | | |
| 2 | تتبنى المؤسسة تحسين قدرة العاملين على التفاعل مع المتطلبات المتغيرة للعملاء | | | | | |
| 3 | يشارك العاملون في وضع أهداف وحدات العمل وصنع القرارات التي تتعلق بها | | | | | |

يرجى وضع علامة (√) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| ثالثاً: الموارد المتاحة | | | | | | |
|-------------------------|--|------------|-------|-------|----------|---------------|
| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
| 1 | تعمل المؤسسة على رفع كفاءة القدرات المهنية للعاملين | | | | | |
| 2 | المؤسسة تواكب التطورات التكنولوجية المناسبة لتحقيق اهدافها | | | | | |
| 3 | تعمل المؤسسة على استغلال كافة الموارد المتاحة لها بصورة امثل | | | | | |

العبارة الثانية:- الاداء الوظيفي للعاملين، تتكون من : الالتزام التنظيمي ، والرضاء الوظيفي الاستقرار الوظيفي للعاملين :

يرجى وضع علامة (√) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| أولاً: الإلتزام التنظيمي | | | | | | |
|--------------------------|--|------------|-------|-------|----------|---------------|
| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
| 1 | اللوائح المنظمة للعمل داخل المؤسسة واضحة | | | | | |
| 2 | أشعر بثقه عالية عندما انال احترام رئيسي بالعمل | | | | | |
| 3 | أعمل بروح الفريق الواحد مع زملائي | | | | | |

يرجى وضع علامة (√) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| ثانياً: الرضاء الوظيفي | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|
|------------------------|--|--|--|--|--|--|

| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|---|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| 1 | هناك عدالة في توزيع الحوافز الممنوحة لكم من منشآتكم | | | | | |
| 2 | فرصة الترقية في المؤسسة تعتمد على أسس واضحة | | | | | |
| 3 | أشعر بالانتماء للمؤسسة | | | | | |
| 4 | أشعر بأن الراتب الذي أحصل عليه عادل نسبة لرواتب الموظفين في مؤسسات أخرى | | | | | |

يرجى وضع علامة (v) امام الاجابة التي توافق اختياركم

| ثالثاً: الأستقرار الوظيفي | | | | | | |
|---------------------------|---|------------|-------|-------|----------|---------------|
| م | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
| 1 | المسئوليات والواجبات التي أقوم بها تقع ضمن مؤهلي العلمي | | | | | |
| 2 | الأمان الوظيفي يشعرني بالطمأنينة للأستمرار في العمل | | | | | |
| 3 | يتعامل رئيسي بالعمل علي نحو منصف مع جميع الموظفين | | | | | |

الجدوال الأحصائية

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ذكر | 31 | 31.0 | 31.0 | 31.0 |
| انثى | 69 | 69.0 | 69.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

العمر

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|---------|-----|-------|-------|-------|
| Valid | <<...30 | 41 | 41.0 | 41.0 | 41.0 |
| | 31-40 | 23 | 23.0 | 23.0 | 64.0 |
| | 41-50 | 11 | 11.0 | 11.0 | 75.0 |
| | 51-60 | 25 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

المؤهل العلمي

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid ثانوى | 36 | 36.0 | 36.0 | 36.0 |
| جامعى | 58 | 58.0 | 58.0 | 94.0 |
| فوقالجامعى | 6 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

الخبرة

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid <<...5 | 24 | 24.0 | 24.0 | 24.0 |
| 6-10 | 26 | 26.0 | 26.0 | 50.0 |
| 11-15 | 30 | 30.0 | 30.0 | 80.0 |
| 16...>> | 20 | 20.0 | 20.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

الدرجة الوظيفية

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid مدير عام | 11 | 11.0 | 11.0 | 11.0 |
| مدير إدارة | 1 | 1.0 | 1.0 | 12.0 |
| رئيس قسم | 49 | 49.0 | 49.0 | 61.0 |
| موظف | 39 | 39.0 | 39.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق بشدة | 4 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| لاوافق | 9 | 9.0 | 9.0 | 13.0 |
| محايد | 10 | 10.0 | 10.0 | 23.0 |
| وافق | 62 | 62.0 | 62.0 | 85.0 |
| وافق بشدة | 15 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق بشدة | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| لاوافق | 15 | 15.0 | 15.0 | 17.0 |

| | | | | |
|-----------|-----|-------|-------|-------|
| محايد | 20 | 20.0 | 20.0 | 37.0 |
| اوافق | 55 | 55.0 | 55.0 | 92.0 |
| اواقبيشدة | 8 | 8.0 | 8.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 17 | 17.0 | 17.0 | 17.0 |
| محايد | 25 | 25.0 | 25.0 | 42.0 |
| اوافق | 44 | 44.0 | 44.0 | 86.0 |
| اواقبيشدة | 14 | 14.0 | 14.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاواقبيشدة | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| لاوافق | 8 | 8.0 | 8.0 | 9.0 |
| محايد | 14 | 14.0 | 14.0 | 23.0 |
| اوافق | 59 | 59.0 | 59.0 | 82.0 |
| اواقبيشدة | 18 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 6 | 6.0 | 6.0 | 6.0 |
| محايد | 18 | 18.0 | 18.0 | 24.0 |
| اوافق | 51 | 51.0 | 51.0 | 75.0 |

| | | | | |
|----------|-----|-------|-------|-------|
| اوافقشدة | 25 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافقشدة | 4 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| لاوافق | 21 | 21.0 | 21.0 | 25.0 |
| محايد | 28 | 28.0 | 28.0 | 53.0 |
| وافق | 39 | 39.0 | 39.0 | 92.0 |
| اوافقشدة | 8 | 8.0 | 8.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافقشدة | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| لاوافق | 6 | 6.0 | 6.0 | 7.0 |
| محايد | 12 | 12.0 | 12.0 | 19.0 |
| وافق | 52 | 52.0 | 52.0 | 71.0 |
| اوافقشدة | 29 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 5 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| محايد | 6 | 6.0 | 6.0 | 11.0 |
| وافق | 52 | 52.0 | 52.0 | 63.0 |
| اوافقشدة | 37 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |

q13

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 5 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| محايد | 6 | 6.0 | 6.0 | 11.0 |
| وافق | 52 | 52.0 | 52.0 | 63.0 |
| واقفبشدة | 37 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q14

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاواقفبشدة | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| لاوافق | 10 | 10.0 | 10.0 | 11.0 |
| محايد | 15 | 15.0 | 15.0 | 26.0 |
| وافق | 51 | 51.0 | 51.0 | 77.0 |
| واقفبشدة | 23 | 23.0 | 23.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q15

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 5 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| محايد | 14 | 14.0 | 14.0 | 19.0 |
| وافق | 52 | 52.0 | 52.0 | 71.0 |
| واقفبشدة | 29 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q16

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاواقبشدة | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| لاوافق | 7 | 7.0 | 7.0 | 9.0 |
| محايد | 12 | 12.0 | 12.0 | 21.0 |
| وافق | 50 | 50.0 | 50.0 | 71.0 |
| واقبشدة | 29 | 29.0 | 29.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q17

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافق | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| محايد | 6 | 6.0 | 6.0 | 8.0 |
| وافق | 54 | 54.0 | 54.0 | 62.0 |
| واقبشدة | 38 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q18

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاواقبشدة | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| لاوافق | 13 | 13.0 | 13.0 | 15.0 |
| محايد | 24 | 24.0 | 24.0 | 39.0 |
| وافق | 44 | 44.0 | 44.0 | 83.0 |
| واقبشدة | 17 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q19

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|-----------|-----|-------|-------|-------|
| Valid | لاوافقشدة | 4 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | لاوافق | 16 | 16.0 | 16.0 | 20.0 |
| | محايد | 26 | 26.0 | 26.0 | 46.0 |
| | وافق | 46 | 46.0 | 46.0 | 92.0 |
| | وافقشدة | 8 | 8.0 | 8.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q20

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | لاوافق | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | محايد | 13 | 13.0 | 13.0 | 14.0 |
| | وافق | 53 | 53.0 | 53.0 | 67.0 |
| | وافقشدة | 33 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q21

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | لاوافقشدة | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | لاوافق | 18 | 18.0 | 18.0 | 20.0 |
| | محايد | 15 | 15.0 | 15.0 | 35.0 |
| | وافق | 39 | 39.0 | 39.0 | 74.0 |
| | وافقشدة | 26 | 26.0 | 26.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q22

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | لاوافقشدة | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |

| | | | | |
|----------|-----|-------|-------|-------|
| لاوافق | 5 | 5.0 | 5.0 | 7.0 |
| محايد | 10 | 10.0 | 10.0 | 17.0 |
| وافق | 56 | 56.0 | 56.0 | 73.0 |
| وافقيشدة | 27 | 27.0 | 27.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q23

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافقيشدة | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| لاوافق | 5 | 5.0 | 5.0 | 6.0 |
| محايد | 18 | 18.0 | 18.0 | 24.0 |
| وافق | 48 | 48.0 | 48.0 | 72.0 |
| وافقيشدة | 28 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

q24

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid لاوافقيشدة | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| لاوافق | 9 | 9.0 | 9.0 | 12.0 |
| محايد | 17 | 17.0 | 17.0 | 29.0 |
| وافق | 48 | 48.0 | 48.0 | 77.0 |
| وافقيشدة | 23 | 23.0 | 23.0 | 100.0 |
| Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | الثقافة التنظيمية | الالتزام التنظيمي |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|
| Spearman's rho | الثقافة التنظيمية | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | | .447** |

| | | | |
|-------------------|-------------------------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| الالتزام التنظيمي | Correlation Coefficient | .447** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

| | | | الثقافة التنظيمية | الرضا الوظيفي |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|---------------|
| Spearman's rho | الثقافة التنظيمية | Correlation Coefficient | 1.000 | .597** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 99 |
| | الرضا الوظيفي | Correlation Coefficient | .597** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الثقافة التنظيمية | الاستقرار الوظيفي |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Spearman's rho | الثقافة التنظيمية | Correlation Coefficient | 1.000 | .509** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | الاستقرار الوظيفي | Correlation Coefficient | .509** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الهيكلة التنظيمية | الالتزام التنظيمي |
|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|
| Spearman's rho | الهيكلة التنظيمية | Correlation Coefficient | 1.000 | .316** |

| | | | |
|-------------------|-------------------------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | . | .001 |
| | N | 100 | 100 |
| الالتزام التنظيمي | Correlation Coefficient | .316** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | . |
| | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الهيكالات تنظيمي | الرضاء الوظيفي |
|----------------|------------------|-------------------------|------------------|----------------|
| Spearman's rho | الهيكالات تنظيمي | Correlation Coefficient | 1.000 | .449** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 99 |
| | الرضاء الوظيفي | Correlation Coefficient | .449** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الهيكالات تنظيمي | الاستقرار الوظيفي |
|----------------|-------------------|-------------------------|------------------|-------------------|
| Spearman's rho | الهيكالات تنظيمي | Correlation Coefficient | 1.000 | .509** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | الاستقرار الوظيفي | Correlation Coefficient | .509** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الموارد المتاحة | الالتزام التنظيمي |
|----------------|-------------------|-------------------------|-----------------|-------------------|
| Spearman's rho | الموارد المتاحة | Correlation Coefficient | 1.000 | .577** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 100 |
| | الالتزام التنظيمي | Correlation Coefficient | .577** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الموارد المتاحة | الرضا الوظيفي |
|----------------|-----------------|-------------------------|-----------------|---------------|
| Spearman's rho | الموارد المتاحة | Correlation Coefficient | 1.000 | .534** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | | N | 100 | 99 |
| | الرضا الوظيفي | Correlation Coefficient | .534** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nonparametric Correlations

Correlations

| | | | الموارد المتاحة | الاستقرار الوظيفي |
|----------------|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------|
| Spearman's rho | الموارد المتاحة | Correlation Coefficient | 1.000 | .531** |

| | | | |
|-------------------|-------------------------|--------|-------|
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | N | 100 | 100 |
| الاستقرار الوظيفي | Correlation Coefficient | .531** | 1.000 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | N | 100 | 100 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).