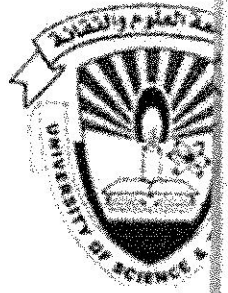




بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة العلوم والتقانة
كلية العلوم الادارية
قسم إدارة الاعمال



بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الاعمال

بعنوان :

أثر إدارة الموارد البشرية علي اداء العاملين
(بالتطبيق علي بنك فيصل الاسلامي السوداني خلال الفترة من 2014 - 2018م)

الطالب /

عمر علي محمد عمر

اشراف الدكتور ه/
إسراء عبد الرحمن

1440 هـ - 2019م

تناول البحث أثر إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين (بالتطبيق علي بنك فيصل الاسلامي السوداني خلال الفترة من (2018-2019 م) تمثلت مشكلة البحث في الاتي تؤثر إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين ، يؤثر التدريب علي أداء العاملين ، تؤثر الحوافز علي أداء العاملين ، تؤثر الترقية علي أداء العاملين ، يهدف البحث الي التعرف علي مدى تأثير الموارد البشرية علي أداء العاملين ، التعرف علي مدى تأثير التدريب علي أداء العاملين ، التعرف علي مدى تأثير الحوافز علي أداء العاملين ، التعرف علي مدى تأثير الترقية علي أداء العاملين ،تمثلت أهمية البحث الي تطبيق علي المنشأة لكي يقدم معلومات تفيد متخذي القرار من جهة موضوع الدراسة ، يوفر مراجع للدارسين بالمكتبة ويمكن أن يفتح آفاق لبحوث مستقبلية ، ويمثل إضافة علمية، أتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي توصل الي النتائج الاتية إدارة الموارد البشرية لها دور كبير في تنمية العنصر البشري،تعمل إدارة البنك علي تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، الاساليب التدريبية في البنك تمتاز بالموضوعية ، ساهم التدريب في البنك علي تطوير أداء العاملين، توصلت الي التوصيات الاتية لابد أن يكون للبنك إدارة موارد بشرية فعالة وناجحة لتعمل إدارة شؤون العاملين ، لابد أن تقوم إدارة البنك بتقييم أداء الموارد البشرية باستمرار، القيادة عمليات التدريب المستمرة لتنمية مهارات واداء العاملين بالبنك

Abstract :

The research tackled the impact of human resource management on the performance of employees (applied to Faisal Islamic Bank of Sudan during the period from 2018-2019). The problem of research was that the human resources management affects the performance of employees. Training affects the performance of employees. The effect of the promotion on the performance of employees, the aim of the research is to identify the impact of human resources on the performance of employees, to identify the impact of training on the performance of employees, to identify the impact of incentives on the performance of employees, to identify the impact of promotion on the performance of employees, Apply to the In order to provide information Shah benefit decision-makers on the one hand the subject of the study, provides references for students and the library could open prospects for future research, and an addition of scientific, research followed the descriptive analysis

The research has reached the following results: Human resources management has a great role in human development. The management of the bank improves the performance of human resources management. The training methods in the bank are objective. The training in the bank contributed to the development of the employees' performance. The study reached the following recommendations. The Bank has an effective and successful human resource management department to manage the personnel affairs. The Bank's management must constantly evaluate the human resources, lead by continuous training to develop the skills and performance of the Bank's employees

يشير مصطلح إدارة الموارد البشرية الي إختيار وتطوير وتقسيم ومكافئة اعضاء إدارة المنظمة عن الافراد والجماعات في العمل بهذا فهو يشتمل علي تصميم وتطبيق أنظمة التخطيط والاختبار وتنمية المهارات البشرية وإدارة المهارات الوظيفية وتقييم الاداء وتعويض العاملين وتسهيل علاقات العمل وتساهم الموارد البشرية مع العناصر المادية الأخرى عن أنتاج وتقديم الخدمات التي تهدف إليها المنظمة وحتى تتحقق الإدارة الفعالة للموارد البشرية فإن الامر يتطلب من المديرين وأخصائيي الموارد البشرية لتحقيق وتحسين وزيادة المساهمة المنتجة الخاصة بالموارد البشرية والتنظيم وتنسيق الجهد البشري علي تطبيقات العمل المعاصرة والادراك لكثير من أصحاب الاعمال أهمية الرقابة في المواعيد والانضباط والجهة والفعالية كجانب قواعد العمل ، وحتى الآن يواجه كثيرين من المديرين المعاصرين نفس المشاكل التي قابلها أصحاب الاعمال.

مشكلة البحث:

1. تؤثر إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين
2. يؤثر التدريب علي أداء العاملين
3. تؤثر الحوافز علي أداء العاملين
4. تؤثر الترقية علي أداء العاملين

أهداف البحث:

1. التعرف علي مدى تأثير الموارد البشرية علي أداء العاملين
2. التعرف علي مدى تأثير التدريب علي أداء العاملين
3. التعرف علي مدى تأثير الحوافز علي أداء العاملين
4. التعرف علي مدى تأثير الترقية علي أداء العاملين
5. تحليل البيانات والتوصيل الي نتائج البحث

أهمية البحث:

الأهمية العلمية:

يوفر مراجع للدارسين بالمكتبة ويمكن أن يفتح آفاق لبحوث مستقبلية ، ويمثل إضافة علمية

الأهمية العملية:

تطبيق علي المنشأة لكي يقدم معلومات تفيد متخذي القرار من جهة موضوع الدراسة

فروض البحث:

الفرضية الأولى : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية واداء العاملين

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب واداء العاملين

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز واداء العاملين

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقية واداء العاملين

منهج البحث:

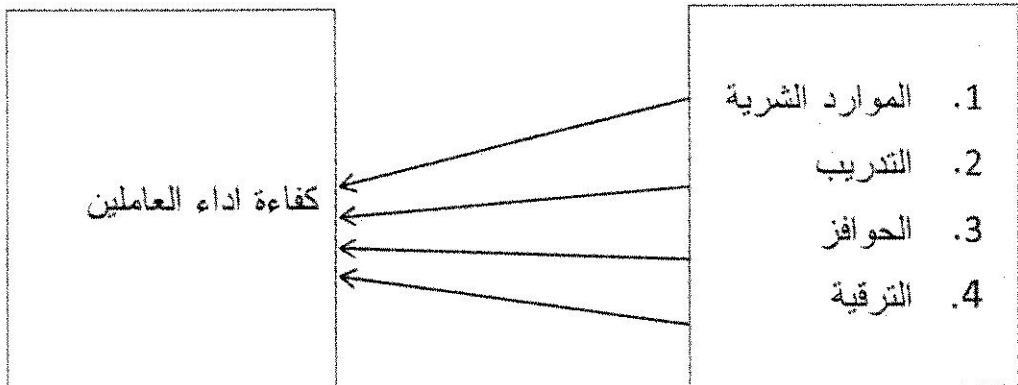
المنهج الوصفي التحليل

نموذج البحث:

المتغيرات المستقلة

المتغير التابع

الموارد البشرية



المصدر: إعداد الباحث، 2019م

الحدود الموضوعية: إثر إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين

الحدود المكانية: نبذة عن بنك فيصل الاسلامي السوداني

الحدود الزمانية: من الفترة من 2010 - 2014م

الحدود البشرية : عينه من العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني

ثانياً: الدراسات السابقة:

1. دراسة سهام أحمد عمر محمد 2007م⁽¹⁾

تمثلت مشكلة الدراسة في أن شركة الخطوط الجوية السودانية عاجزة عن تحقيق أهدافها المرسومة ، ويرجع ذلك لضعف أداء العاملين بالشركة .

هدفت الدراسة إلى المساهمة في توضيح دور الحوافز في تحسين أداء العاملين ، وكذلك إظهار فاعلية الحوافز في تشجيع العناصر المنتجة لبذل المزيد من الجهد لزيادة إنتاجها ، وأيضاً كشف أثر السلوك الوظيفي للفرد تجاه المنظمة التي يعمل بها وتجاه المجتمع.

قامت فروض الدراسة على ، أن هنالك علاقة بين الحوافز المادية ومستوى أداء العاملين بشركة الخطوط الجوية السودانية ، وكذلك هنالك علاقة بين الحوافز المعنوية ومستوى أداء العاملين بالشركة ، وأيضاً هنالك علاقة بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل.

إتبعت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي للتتبع .

توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها ، أن هنالك علاقة ارتباطية فردية موجبة بين الحوافز المادية وأداء العاملين بشركة الخطوط الجوية السودانية ؛ وكذلك

⁽¹⁾السهام أحمد عمر محمد ، أثر الحوافز على أداء العاملين بالخطوط الجوية السودانية (1995 - 2003م) رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، في الإدارة العامة ، جامعة النيلين ، كلية الدراسات العليا، الخرطوم 2000م

هنالك علاقة إرتباطية فردية موجبة بين الحوافز المادية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة الخطوط الجوية السودانية .

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ، الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية والعمل على تنمية الوعي الإداري بأهمية الحوافز بمختلف أنواعها ، وكذلك مراجعة نظم الحوافز المالية المعمول بها وإستخدام نظم حوافز متطورة وربطها بأداء العاملين وأيضاً وضع أسس ومعايير موضوعية تقوم الأداء وتربط الحافز بالجهد المبذل.

2. دراسة (عبدالفتاح، 2006)¹

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر الحوافز في رفع اداء العاملين، وتحديد اكثر انواع الحوافز التي يفضلها العاملين ، توصلت الدراسة الي عدة نتائج اهمها ان تطور العاملين وتطور ادائهم مرتبط بأسلوب ونوعية الحوافز المقدمة ، بالإضافة الي ملائمة العمل وتحسين ظروفه، واوصت الدراسة بضرورة العمل والاهتمام بأسلوب الحوافز وذلك لخلق المزيد من التنافس والابداع بين العاملين ، فضلاً عن ذلك ضرورة مراجعته نظام الحوافز كل فترة زمنية حتي يتناسب مع المتغيرات الداخلية والخارجية).

3. دراسة (بدرالدين ، 2010)²

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي اثر الحوافز علي اداء العاملين بالتطبيق علي مشروع الجزيرة ، وخلصت الدراسة الي عدد من النتائج من اهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الحوافز والاداء ، بالإضافة الي ان ادارة مشروع الجزيرة لا تعطي الاهتمام الكافي فيما يتعلق بالحوافز مما ادي الي تدني الاداء وضعف

¹ (على عبدالفتاح ، اثر الحوافز علي رفع الكفاية الانتاجية ، دراسة تطبيقية على مصنع الحديد والصلب ، ليبيا ، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة النيلين ، الخرطوم : 2006م)

² (بدرالدين عبدالرحيم ، اثر الحوافز علي اداء العاملين بمشروع الجزيرة ، دراسة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم : 2010م)

روح الابداع والابتكار، واوصت الدراسة بضرورة ربط الحافز بالأداء واستناده علي قيم العدالة والاسس العلمية والموضوعية ، فضلاً عن ذلك ضرورة اعطاء اهمية للحوافز بأنواعها المختلفة بما يحقق الرضاء للعاملين ويحفز على الابداع والابتكار).

4. دراسة محمد عبد الرحمن 2010م⁽¹⁾:

تمثلت مشكلة الدراسة في مدى تأثير التحفيز على كفاءة أداء العاملين بمستشفى ألبان جديد التعليمي بالخرطوم بحري وحيث صيقت المشكلة في الاسئلة التالية :ما هي سياسة مستشفى ألبان جديد تجاه تحفيز العاملين ،وكذلك ما مدى فعالية الحوافز بالمستشفى ، وأيضاً هل أثرت الحوافز على أداء العاملين بالمستشفى.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور الحوافز في تطوير العاملين وتحسين الأداء بالمستشفى ، وكذلك معرفة الاساليب المتبعة في تطوير العاملين بمستشفى ألبان جديد وتفهم لتلك الاساليب ، وأيضاً تقديم مجموعة من المقترحات التي تحول دون إنجاح أسلوب التحفيز في الإشباع الوظيفي للعاملين بمستشفى ألبان جديد.

قامت فروض الدراسة على ، أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء العاملين في مستشفى ألبان جديد، وكذلك توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين في مستشفى ألبان جديد.

إتبعت الدراسة المنهج التاريخي والمنهجي الوصفي والمنهج الاحصائي التحليلي توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها ، عدم كفاية الحافز بالنسبة لطبيعة وحجم العمل . وأيضاً عدم كفاية وتناسب علاوة بدل العدوى للعاملين بالمستشفى ، وكذلك عدم إتباع سياسات واضحة للحوافز يؤدي إلى عدم رضا العاملين بالمستشفى ، لذا لا يتحقق الأداء المطلوب بالمستشفى .

⁽¹⁾محمد عبد الرحمن محمد عثمان ، أثر الحوافز على كفاءة أداء العاملين ، (دراسة حالة مستشفى ألبان جديد التعليمي 2004م - 2009م) ، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الاعمال ، جامعة النيلين ، الخرطوم 2010م

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ، زيادة بدل العدوى وجعلها مناسبة للعاملين ، وكذلك توفير الضمانات الوظيفية بمستشفى ألبان جديد مثل: الأمن والسلامة ومخاطر العمل .

5. دراسة محمد إبراهيم 2012م (1)

تمثلت الدراسة في كيفية تطبيق أنظمة وطرق منح الحوافز في القطاع العام وفي مصنع سكر عسلاية خاصة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أفضل الطرق لرفع كفاءة الأداء ، وأيضاً الكشف عن مدى فاعلية الحوافز في تحسين الأداء؛ وكذلك تقييم نتائج تطبيق الحوافز في مصنع سكر عسلاية خلال السبع سنوات الأخيرة.

قامت فروض الدراسة على، انخفاض قيمة الحوافز التشجيعية يقود إلى تدني كفاءة أداء العاملين ، وكذلك تناسب كفاءة الأداء تتناسب طردياً مع مستوى الحوافز.

إتبعت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج الوصفي التحليلي

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها ، توفير الخدمات الصحية والحوافز العينية يرفع مستوى الانتاجية " الأداء " و يزيد معدلات الإنتاج ، وكذلك الإهتمام بتحسين بيئة العمل له مردود إيجابي في تحسين أداء العاملين ، وأيضاً مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات في العمل ينمي فيهم روح الانتماء للمؤسسة وروح المسؤولية ويحفزهم معنوياً للعمل.

خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها ، أن تهتم إدارات المؤسسات بالتحفيز وإشراك العاملين في إتخاذ القرارات كعوامل حفز لبذل الجهد لتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم ، وكذلك أن توفر المؤسسات خدمات الرعاية الصحية التعليمي

(1) محمد إبراهيم المهدي ، أثر الحوافز المشجعة على كفاءة أداء العاملين في مصنع سكر عسلاية (1999 - 2006م) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، الخرطوم ، 2012

وبعض التسهيلات العينية لدي العاملين، وأيضاً أن تحرص المؤسسة على منح الحوافز التشجيعية وتحديث نظم وأساليب منحها للعاملين .

هيكل البحث:

يتكون هيكل البحث من ثلاث فصول وتشمل الاطار المنهجي للبحث والمقدمة والدراسات السابقة ويشتمل علي الاتي:

الفصل الاول: ادارة الموارد البشرية ويشتمل علي المبحث الاول: مفهوم وتعريف وأهداف وأهمية الموارد البشرية، المبحث الثاني : مفهوم وتعريف أهمية وأنواع وطرق التدريب، المبحث الثالث: مفهوم وتعريف أهمية وأنواع الحوافز

الفصل الثاني: اداء العاملين ويشتمل علي ثلاث مباحث المبحث الاول: مفهوم وتعريف أهمية وأهداف أداء العاملين ، المبحث الثاني : طرق تقييم الاداء، المبحث الثالث: مفهوم وأهداف و أسس الترقية

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية تشتمل علي الاتي المبحث الاول: بنك فيصل الاسلامي السوداني ، المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية و تحليل وأختبار الفرضيات،الخاتمة وتشمل علي النتائج والتوصيات وقائمة المراجع المصادر

أولاً: النتائج:

1. إدارة الموارد البشرية لها دور كبير في تنمية العنصر البشري
2. تعمل إدارة البنك علي تحسين اداء إدارة الموارد البشرية
3. الاساليب التدريبية في البنك تمتاز بالموضوعية
4. ساهم التدريب في البنك علي تطوير اداء العاملين
5. ميزانية التدريب بالبنك كافية
6. تساهم الحوافز في رفع الروح المعنوية للعاملين
7. البرامج التحفيزية بالبنك تعزز القدرات الابداعية
8. يعتبر نمط القيادة المتبع أسلوب جيد للترقية

ثانياً: التوصيات:

1. لابد أن يكون للبنك إدارة موارد بشرية فعالة وناجحة لتعمل إدارة شؤون العاملين
2. لابد أن تقوم إدارة البنك بتقييم أدا الموارد البشرية باستمرار
3. القيادة بعمليات التدريب المستمرة لتنمية مهارات واداء العاملين بالبنك
4. تلعب الحوافز دوراً هاماً في تخطيط القوى لعامله بالبنك
5. لابد من منح الترفقيات وفقاً لسياسات و ضوابط البنك
6. ضرورة أن يكون هناك نظام خاص بالترقية بالبنك بصورة عادلة

قائمة المراجع والمصادر:

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

1. ابو شيخة، نادر احمد، ادارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، (عمان: الاردن، الطبعة الاولى، 2000م)
2. احمد ابراهيم ابو سن ، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى ، (القاهر: دار وائل للنشر والتوزيع، 2007م)،
3. أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، (القاهرة : الدار الجامعية ، 1980م)
4. الأكلبي، عائض بن شافي والمبيضين، صفوان محمد، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية.(عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، 2012م)
5. جودة دليل المدير ورجال الأعمال في إدارة الأفراد كلية التجارة جامعة المنصورة القاهرة 1994
6. حسين حريم ، إدارة المنظمات ، (عمان : دار الحامد للنشر ، 2003م)،
7. حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية (الجزائر: مديرية النشر الجامعية، 2004م)
8. الحناوي، صالح واخرون، مقدمة في:الاعمال في عصر التكنولوجيا،(الاسكندرية: الدار الجامعية، الاسكندرية، ، 2004م)
9. د.مدحت محمد أبو النصر ، الادارة بالحوافز(أساليب التحفيز الوظيفي الفعال) ، (الامارات العربية المتحدة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، 2009م) ،
10. درسوم الحارثي، رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية، (تونس : دار الخضراء للتوزيع والنشر، 1999م)

11. راتشمان، دافيد وآخرون، الإدارة المعاصرة، ترجمة رفاعي محمد رفاعي 2001م
12. راوية حسن محمد سلطان ، إدارة الموارد البشرية ، (الاسكندرية: دار النعيم الجامعي، 2004م)
13. راوية حسن محمد سلطان ، إدارة الموارد البشرية ، (الاسكندرية: دار النعيم الجامعي، 2004م)
14. السلطان عبدالرحمن الباطني تقييم أداء العاملين في الدول العربية، (القاهرة : الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، 2009)
15. عبد الرحمن توفيق، الدافعية وحوافز العمل، (القاهرة : الدار الجامعية الجديدة ، 1998م)
16. عبد الله بن سليمان الجهني، تقييم نظم حوافز العمل في المديرية العامة للجوازات(عمان : دار وائل للنشر، 1998م)
17. عبد الله عبد العزيز العنقري، نظم الحوافز ودورها في رفع مستوى أداء العاملين، (عمان : دار المكتبة الجديدة للنشر، 1999م)،
18. عبد المحسن جودة ، إدارة الموارد البشرية ، (القاهرة : دار المحمدية العامة، 2002م)
19. عبد المعطي محمد عساف، السلوك التنظيمي في المنظمات المعاصرة، (عمان : دار زهران ، ، 1999م)،
20. علي السلمي ، الموسوعة العلمية للبنوك الإسلامية ، إدارة الموارد البشرية ، الجزء 13 (القاهرة : الدار الجامعية، 1981)
21. علي محمد عبد الوهاب ، تقييم أداء العاملين المجلة العربية للأداء (القاهرة : دار وائل للنشر ، 1998)
22. العمري عوض سعيد العمري ، أثر الحوافز على الابداع الاداري في المنظمات الحكومية (الاسكندرية : مؤسسة شباب الجامعة ، 2003م)
23. عوض سعيد العمري، أثر الحوافز على الابداع الاداري في المنظمات الحكومية، (لبنان : دار المريخ للنشر، 2003م)

24. فاروق المجذوب، الإدارة العامة، العملية الإدارية والوظيفة العامة والإصلاح الإداري (لبنان، المكتبة الجامعية للنشر، 2002م)
25. كمال بربراء، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، (لبنان : المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2000م)
26. محفوظ أحمد جودي ، اداء الموارد البشرية (عمان : دار وائل للنشر ، 2010م)
27. محمد فتحي السيد قاسم، نظريات التحفيز بين الفكر الإداري والفكر الإسلامي (القاهرة : الدار الجامعية للنشر، 1990م)
28. محمد هاني ، إدارة الموارد البشرية ، (عمان: دار المعترف للطباعة والنشر ، 2014م)،
29. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، (عمان : مؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2011)
30. مصطفى مصطفى كامل ، إدارة الموارد البشرية ، (القاهرة : دار الشركة العربية للنشر، 1994م)،
31. مصطفى نجيب شاويش ، إدارة الموارد البشرية ، (عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1996م)
32. المغربي، عبد الحميد، نظم معلومات الموارد الإدارية، (المنصورة: المكتبة العصرية، 2002م)
33. موسى سلامة اللوزي، اتجاهات الأفراد العاملين نحو أنظمة الحوافز، (الأردن : مكتبة زهران للنشر والتوزيع ، 1995م)،
34. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية ، (إطار نظري وحالات وأجتماعية)، (عمان: دار مناه للنشر ، الطبعة الثانية ، 2013م)،

ثالثاً: الرسائل العلمية:

- 1) بدرالدين عبدالرحيم ، أثر الحوافز علي أداء العاملين بمشروع الجزيرة ، دراسة لنيل درجة الدكتوراه ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم (2010م)
- 2) السباح، محمد يوسف أحمد، 2008م- مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد وأثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، غزة، فلسطين،
- 3) سهام أحمد محمد ، أثر الحوافز على أداء العاملين بالخطوط الجوية السودانية (1995 - 2003م) رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، في الإدارة العامة ، جامعة النيلين ، الخرطوم، 2000م
- 4) على عبدالفتاح ، أثر الحوافز علي رفع الكفاية الانتاجية ، دراسة تطبيقية على مصنع الحديد والصلب ، ليبيا ، دراسة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة النيلين ، الخرطوم : 2006م)
- 5) محمد إبراهيم المهدي ، أثر الحوافز المشجعة على كفاءة أداء العاملين في مصنع سكر عسلاية (1999 - 2006م) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النيلين ، الخرطوم ، 2012
- 6) محمد عبد الرحمن محمد عثمان ، أثر الحوافز على كفاءة أداء العاملين ، (دراسة حالة مستشفى ألبان جديد التعليمي 2004م - 2009م) ، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الاعمال ، جامعة النيلين ، الخرطوم 2010م
- 7) المدهون، أماني طلب محمد، 2005م- واقع سياسة تطوير المسار الوظيفي في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) من وجهة نظر موظفي الإدارات المحلية في الرئاسة والمكتب الإقليمي بغزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين