

THE ROLE OF THE GREEN ECONOMY IN SUSTAINABLE TOURISM DEVELOPMENT BY APPLICATION TO SELECTED ARAB COUNTRIES FOR THE PERIOD (2000-2019)

Fatma Hamed Mohammed ALNAIMI ¹

Dr., College of Commerce, University of Al Buraimi, Sultanate of Oman

Khalid Mohammed ALJABRI ²

Dr, Ministry of Education, Sultanate of Oman

Abstract

The study aimed to identify the relationship of occupational stability with career path planning, an opinion poll on the employees of government units. The study was applied to a random sample of 50 individuals, and the researchers used a questionnaire consisting of 3 sections: the first section: the metadata of the respondents and the second section, the field of job stability and it consists of 3 sections: wages, promotion, human relations, and the third section the path To obtain the results, the researchers used the SPSS statistical package for the social sciences program and the following statistical methods: percentages, frequencies, Cronbach's alpha test, Pearson's correlation coefficient, T-test, and one-way analysis of variance. In light of the results of the study, the researcher recommended the following: Wage is the first determinant of workers' sense of occupational stability, and the main factor on which depends the possibility of planning the career path for employees of government units, and the lack of job transfer opportunities, as most workers have not been subjected to transfer before, leading to their experiences The job holder is in the same job without knowing the experiences extended to other jobs.

Key words: Government Units, Occupational Stability, The Sultanate of Oman .

 <http://dx.doi.org/10.47832/2757-5403.15.15>

¹  Fatma.alnaaimi@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8719-7285>

²  k.aljabri@moe.om, <https://orcid.org/0000-0002-2352-0047>

علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي استطلاع رأي على موظفي الوحدات الحكومية بسلطنة عمان

فاطمة حمد محمد النعيمي

د، كلية التجارة جامعة البريمي، سلطنة عمان

خالد محمد الجابري

د، وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف إلى علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي استطلاع رأي على موظفي الوحدات الحكومية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة الإدارية موظفي الوحدات الحكومية. وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها (٥٠)، وقام الباحثان باستخدام استبانة تتكون من ٣ أقسام: القسم الأول: البيانات الوصفية للمبحوثين والقسم الثاني، مجال الاستقرار الوظيفي ويتكون من ٣ أقسام وهي: الأجر، والترقية، والعلاقات الإنسانية، والقسم الثالث المسار المهني، وللحصول على النتائج استخدم الباحثان برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS والأساليب الإحصائية التالية: النسب المئوية، والتكرارات، واختبار ألفا كرونباخ، معامل ارتباط بيرسون، اختبار (T-Test)، واختبار تحليل التباين الأحادي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بما يلي: الأجر هو المحدد الأول لشعور العمال بالاستقرار المهني، والعامل الأساسي الذي يتوقف عليه إمكانية التخطيط للمسار الوظيفي لموظفي الوحدات الحكومية، وقلة فرص النقل الوظيفي إذ لم يتعرض أغلب العمال إلى النقل من قبل، ما يؤدي إلى انحصار خبراتهم الوظيفية في الوظيفة ذاتها دونما الاطلاع على الخبرات الممتدة للوظائف الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التخطيط، المسار المهني، الاستقرار المهني.

المقدمة:

سنتناول هذه الدراسة ظاهرة ترتبط بعلاقة الاستقرار المهني بالمسار الوظيفي للموظفين الإداريين لموظفي الوحدات الحكومية، فالمسار الوظيفي هو مصطلح جديد في عالم الموارد البشرية الذي جعل له من الأهمية محل اهتمام الباحثين والعلماء. كما وجاءت أبرز التصورات النظرية حول هذا الموضوع من خلال نظرية المسار والهدف التي وضعها روبرت هاوس، فيما ذهب ويليام هوشي إلى أبعد من ذلك من خلال النظرية اليابانية وذلك بضمان مسار وظيفي متكامل من بداية التوظيف إلى غاية التقاعد، والاستقرار المهني من أهم المرتكزات التي تساعد الموظفين على الإنتاج والإبداع والأداء المتميز، بل يذهب الرأي العام إلى أن عدم الاستقرار في الوظائف يدفع بعض الموظفين للابتعاد عن العمل لإحساسهم بفقدانه في أية لحظة، فإذا كان الإنسان يحتاج إلى استقرار نفسي في حياته العادية ليعيش متوازن فهو ذات الوقت يحتاج إلى الاستقرار مهني فيها ذاته مهنيًا، لذلك كان اختيار الاستقرار المهني تابع من أهميته، من خلال الدراسة الميدانية التي يتم إجرائها لموظفي الوحدات الحكومية.

مشكلة الدراسة:

يعتبر القطاع التعليمي العالي من أهم القطاعات المرتبطة بمخرجات الموارد البشرية المسؤولة عن أداء الأعمال جميعها في السلطنة والمتمثل برفد القطاعين الخاص والعام بالموارد البشرية لذا كان الاهتمام بهذا العنصر البشري إحدى أولويات الإدارات الواعية المتطلعة إلى تحقيق المزيد من النجاح والإنجاز لما له من أثر بالغ على الموظفين في إنجاز الأعمال الموكلة إليهم. وجاءت نتائج تحليل أسباب انخفاض الأداء الوظيفي في مختلف القطاعات وفق المؤتمر الخليجي التاسع لتطوير إنتاجية الكوادر البشرية (٢٠٢٢) والمنعقد في سلطنة عمان تحت مظلة وزارة العمل والعمال، وتعزيز الإنتاجية أوصت التقارير بإيجاد (بيئة العمل المحفزة – الاهتمام بالموظفين – التواصل الفعال). كما أن ارتفاع إعداد الموظفين في طلب الاستقلالات المبكرة، والاستقلالات التقاعدية وفق مؤشرات تقارير قسم الإحصائيات والمؤشرات في التعليم العالي يحتاج للوقوف على بيئة العمل تحليل مدى تمكن الموظفين من استقرارهم الوظيفي.

أسئلة البحث:

- ما علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي من خلال تحليل الدراسات السابقة؟

أهداف البحث:

- تحليل علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي من خلال تحليل الدراسات السابقة.

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: تبني مداخل إدارية حديثة، توفير طرحة علميا لدراسة العلاقة بين المتغيرات.
- الأهمية العملية: توفير المعلومات والبيانات والتوصيات والمقترحات التي ستساعد
- متخذي القرار في رفع كفاءة مؤسساتهم من خلال تقديم تقييمها ووصفا دقيقا علمياً لمتغيرات الدراسة.

منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي.
مصادر البيانات: تتمثل في: المصادر الأولية: الاستبانة، المصادر الثانوية: الكتب-المراجع-التقارير-المجلات.

الحدود الموضوعية للبحث:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تخطيط المسار الوظيفي بالاستقرار المهني لموظفي الوحدات الحكومية.
الحدود الزمانية: ٢٠٢٢/٢٠٢١ م.
الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من موظفي الوحدات الحكومية.

المصطلحات الإجرائية للبحث:

التخطيط: عملية وضع الأهداف الخاصة بالمنظمة وإقرار البرنامج الشامل للقيام بالأعمال التي تحقق هذه الأهداف. (حنفي، ٢٠٠٧، ١٠٧).
المسار الوظيفي: ما يزاوله الفرد من وظيفة أو مهنة أو حرفة، فهو نمط العمل والنشاطات المرتبطة به وهو يشمل الوظائف التي يتولاها الشخص إلى حين التقاعد. (حسن، ٢٠٠٢، ٣٠٥).

الإطار النظري:

مفهوم تخطيط المسار الوظيفي:

تمثل حركة تطور ونجاح الموظفين عبر حياتهم الوظيفية عبر تخطيط مسارات المستقبل الوظيفي للموظفين في خطوط مرنة، إذ يعرف تخطيط المسار أو المستقبل الوظيفي: على انه عملية يتم من خلالها تحديد الوظائف المحتمل أن يندرج عبرها الموظف أو التي ينتقل إليها خلال حياته العملية في المؤسسة وذلك منذ بداية عمله فيها وحتى إحالته على التقاعد أو ترك العمل فيها.

فمسار الموظف يمثل عمليات ترقية ونقل إلى وظيفة محتملة يمر بها من الأدنى للأعلى، أو أفقياً عبر هيكل المنظمة.
ويختلف عدد وظائف المسار من شخص لآخر حسب: مستوى أدائه، ومؤهلاته العلمية، وإمكانياته المتنوعة التي يمتلكها ويكتسبها عبر حياته الوظيفية في المؤسسة.

أهداف تخطيط المسار الوظيفي:

- هناك عدة أهداف يهدف إليها تخطيط المسار الوظيفي ويمكن إيجازها في النقاط التالية:
- السماح بالتوافق بين الاحتياجات التنظيمية والفردية، بالطريقة التي تساهم في تحقيق رضا العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وذلك لإن الأفراد يتغيرون بمرور الزمن ومن الطبيعي أن تتغير احتياجاتهم واهتماماتهم وفقا لذلك بالمثل.
 - يساهم تخطيط المسار الوظيفي في تقويم قدرات الأفراد ومهارتهم، وذلك من خلال تقارير الأداء التي تعطي بعض المعلومات المفيدة في هذا المجال.
 - تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في مؤسسة، ذلك أن تصميم برنامج متكامل لتنمية المسارات الوظيفية يحتاج إلى إدخال بعض التعديلات على السياسات الحالية للموارد البشرية أو وضع سياسات جديدة خاصة في مجالات النقل، الترقية، التحفيز، التدريب والتقييم لضمان نجاح البرنامج.
 - تحقيق التنسيق والتكامل في نظام الموارد البشرية بالمؤسسة حيث يضمن التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية للأفراد التعامل مع كافة وظائف إدارة الموارد البشرية.
 - يهدف تخطيط المسار إلى تحقيق التوازن الصحيح في حياة الموظف بين الوظيفة والمؤسسة والعائلة والأصدقاء والاستمتاع بالحياة وأيضا تحقيق الوضع الاجتماعي المرموق الذي يحصل عليها من خلال أعمال تخرج عن نطاق وظيفته.
 - تساهم سياسة تخطيط المسار الوظيفي على حرص أفرادها لتحقيق التميز وبالتالي تكوين دافع قوي لتحديث وتطوير قدراتهم ومهارتهم واكتساب كل ما هو جديد في مجال الوظيفة وتقديم أفكار غير تقليدية لخدمة المنظمة.

أهمية تخطيط المسار الوظيفي:

- 1-الأمن الوظيفي للعاملين: فلم تعد بيئة العمل والأعمال اليوم كما كانت بالأمس، فقد أدى تزايد حدة المنافسة والتغيير التكنولوجي المتسارع، والخصخصة وعمليات إعادة هيكلة الشركات وخفض عدد العاملين إلى جعل العاملين غير أمنين تماما على وظائفهم أو على استقرار مسارهم الوظيفي.
- وقد طورت إدارة الموارد البشرية في بعض المنظمات برامج لمساعدة مثل هؤلاء العاملين على التكيف مع هذه المشكلات ومواجهتها فضلا عن ما يكون من تخطيط العاملين أنفسهم لمواجهة ذلك.
- 2-تحسين استفادة الإدارة من مواردها البشرية: يعود اهتمام الإدارة في المنظمات المعاصرة بتخطيط وتنمية المسار الوظيفي إلى أن ذلك يؤدي لتحسين الاستفادة مما تديره من موارد بشرية في الأجل الطويل.
- وأصبحت الإدارة الحديثة تهتم بمساعدة العاملين بإعداد الموظفين وإكسابهم المعارف والمهارات والمعلومات اللازمة لإعداد خطط فاعلة لمساراتهم الوظيفية والتقدم فيها.
- 3-تساعد برامج تخطيط المسار الوظيفي المؤسسة على اكتشاف الموارد البشرية المؤهلة لتولي المناصب القيادية والإدارية الرفيعة، والعمل على توجيههم إلى برامج التنمية والتدريب التي يتمكنهم من الوصول إلى هذه المناصب.
- 4-تحسين سمعة المؤسسة إذا أدرك الموارد البشرية أن مؤسساتهم تعتني بمستقبلهم الوظيفي فإنهم سيكونون أداة جيدة للترويج عن المؤسسة في الأماكن التي يتواجدون فيها، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين صورة المؤسسة والتعبير عنها كمجال جذاب للعمل.

أنواع المسارات الوظيفية:

١-المسار التقليدي:

يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف العمودية من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية على أن تكون الوظيفة التي يترقى أو ينتقل إليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها بمعنى أن الوظيفة السابقة هي بمثابة إعداد تهيئة للموظف كي يرقى للوظيفة الجديدة.

وعليه يمكن القول بأن المسار التقليدي يمثل عدد ونوعية الوظائف التي يمكن أن يرقى أو ينتقل إليها الموظف من بداية تعيينه حتى إحالته للتقاعد، ويفهم من ذلك أن الوظائف الواقعة على المسار التقليدي تكون من نوعية واحدة وتخصص واحد وذلك من أجل تحقيق الترابط بين الوظائف الواقعة عليه من هنا نجد أن الموظف ينتقل خطوة خطوة عبر المسار التقليدي، حيث لا يمكنه الانتقال للوظيفة الجديدة إلا بعد تمضيته فترة زمنية في الوظيفة السابقة كتهيئة وإعداد له.

٢- المسار الشبكي:

يمثل هذا المسار احتمال حركة انتقال الموظف العمودية والأفقية بأن واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية، بمعنى أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لوظيفة في المستوى الإداري الأعلى، بل يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد على مدى فترة من الزمن.

وهذا يعني أن بقاءه في المستوى الإداري الأعلى لا يقتصر على وظيفة واحدة وهي التي ترقى إليها بل ينتقل بين عدد من الوظائف في نفس المستوى الإداري، وهذا لغاية اكتسابه مهارات وخبرات متعددة في نفس المستوى الإداري الواحد، مما يتيح له الترقى بعد فترة زمنية محددة إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى.

٣- المسار المزدوج (المتعدد):

يعتمد المسار المزدوج على وضع خيارات عديدة أمام الفرد ليسلك واحد من البدائل التي تتلاءم مع قدراته واستعداداته.

وتخلق هذه الخيارات واقعية وحماس الفرد وترفع درجة رضاه مما يزيد من إنتاجيته فتساعد المنظمة على بلوغ خططها وبرامجها المرسومة.

ووضع مسارات متعددة تترك المجال أمام الكفاءات والقدرات الكامنة لدى بعض الأفراد للنمو بالشكل الذي يتناسب مع هذه الإمكانيات.

ووضع مسارات متعددة للموظفين يجعلهم يتصرفوا حسب قدراتهم وحدود مؤهلاتهم فيصبح لكل فرد خيار وظيفي يستطيع أن يسلكه. وتلجأ المؤسسة إلى هذا النوع من المسارات من أجل الاحتفاظ بمكانة هؤلاء المتخصصين والاستفادة من مهاراتهم الفنية والعملية.

٤- مسار الإنجاز:

وهو الذي يعتمد على مبدأ الجدارة في العمل، بمعنى توافر القدرة والصلاحية على ممارسة مهام المنصب السابق واللاحق التي يتم ترقية المورد البشري إليه، من خلال مرتكزات ومعايير موضوعية تضمن تحقيق الكفاءة في الأداء، حيث لا يشترط بقاء المورد البشري لفترة محددة حتى يتم ترقيته إلى منصب أعلى، ولكن تتم الترقية لمنصب أو وظائف أعلى بناءً على النجاحات والإنجازات التي يحققها الفرد في عمله بغض النظر عن المدة التي قضاها في وظيفته، ونجد بأن احتمال بلوغ نهاية المسارات في سن مبكر نسبياً من قبل أصحاب الإنجازات والنجاحات.

الدراسات السابقة:

دراسة دافوين ورافاسي نقلا عن كعواش، ٢٠١٥، ١٣٣-١٣٦، والتي هدفت الدراسة والتي بعنوان الاستقرار النسبي لأنماط المسارات المهنية لدى تيار المدراء الأوروبيين في زمن العولمة: مقارنة فرنسا، ألمانيا، بريطانيا قام الباحثان دافوين ورافاسي العام ١٩٩٩م، واعتمد الباحثان على عينة تتكون من ١١١ مؤسسة كبرى، وتم اخذ عينة ٩١٦ مدير من هذه المؤسسات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كانت تتمحور حول أن عوامل معيار شغل المركز الإداري يعني نصف المدراء الذين يعملون في تلك المؤسسات رغم انفتاحها، كما أن امتلاك درجة دكتوراه لدى الألمان تؤكد عضويتهم في النخبة الأكاديمية ولكنها لا تزود بنفس الشبكات في المدارس الفرنسية أو المعاهد البريطانية.

الدراسة الثانية:

دراسة باروش وبادهوار بالهند وبريطانيا نقلا عن Rolling, stephen، ٢٠١٢، ١٠٥، والتي هدفت لمقارنة ممارسات المسارات المهنية الوظيفية الخاصة بموظفي الإدارة في بريطانيا والهند تم إجراء الدراسة في مجموعة من المنظمات الهندية والبريطانية ولقد تم طرح سؤال الدراسة الرئيسي كالتالي: ماهي خصائص المسارات الوظيفية في الهند وبريطانيا؟ وما هي أوجه التشابه والاختلاف بينها؟

اعتمد الباحثان على المنهج المسحي المقارن، وعمد الباحثان إلى استخدام السجلات والوثائق والاستمارة، حيث وزعت على عينة بحث مكونة من ٣٠٢ مفردة تعمل في ٤٠ شركة بريطانية و ١٠ هندية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج كانت أهمها:

التنظيمات الهندية على الرغم من فاعلية تقييم الأداء كأساس لتخطيط المسار، وتخطيط التابع والاستشارة المقدمة من طرف المدراء، إلا أن هناك ميل أن تكون موجودة فقط في التنظيمات الكبيرة بالمقارنة مع التنظيمات البريطانية فهي أكثر بروزاً من العينة الهندية، كذلك إلى أن هناك العديد من أوجه التشابه بالنسبة للتنظيمات الهندية والبريطانية مثل التعليم الرسمي كجزء من عملية تطوير الموظفين، والتقييم الجيد كأحد الأدوات لتخطيط المسار الوظيفي.

الدراسات العربية:

دراسة محمد علي محمد قام الباحث شركة النسيج التابعة لمؤسسة المصرية للغزال والنسيج على عينة تتكون من ٢٥٠ عامل في ٥ أقسام إنتاجية وذلك عام ١٩٧٢م، واستعان الباحث ب ٣ إجراءات منهجية حول التنقل الوظيفي للعمال وعلاقته بالاستقرار الوظيفي وهي تصور العمال لفرص التقدم الوظيفي، ومدى اقتناع العمال بأن عملهم يشكل مستقبل مهني لهم، والطلب من العمال الانتقال إلى تنظيم آخر بافتراض نفس الأجر الذي يتقاضونه.

وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أن نسبة ٧١,٣٪ من أفراد العينة يرون أن وضعيتهم في التنظيم لا تتاح لهم فرصة الترقية أرجعها الباحث إلى الأسس الغير موضوعية التي تعتمد عليها الإدارة في الترقية، كما وأكد العمال الجدد اعتمادهم على عملهم الحالي باعتباره يشكل لهم مستقبل مهني وذلك يعود لحداثة علاقتهم بالتنظيم، أما العمال القدامى فقد أكدوا ارتباطهم بنسبة ٧٠٪ على ضرورة تغيير منصب عملهم لأن الأجر بلغ أقصاه، ولا يمكن زيادة لهم في المستقبل، أما بالنسبة لإجراء الثالث فقد كانت النتيجة ٨٠٪ من افراد العينة يفضلون البقاء في المؤسسة أما الباقي ٢٠٪ أظهروا رغبتهم في تغيير العمل.

دراسة محمد أبو حوزة بعنوان مدى توفر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من دوران العمل من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية، ولتحقيق أهداف الدراسة واستخدم الباحث أداة الاستبانة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من ٧٤٢ عاملاً واستخدم الباحث الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها: أن تصورات العاملين في القطاع العام لمنطقة جازان للاستقرار المادي ذات مستوى مرتفع وان تصوراتهم لمستوى الدوران الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، كما يوجد أثر لأبعاد الاستقرار النفسي في الدوران الوظيفي وأن أبعاد الاستقرار تفسر ما مقداره ٥٠٪ من التباين في الدوران الوظيفي.

الفصل الثالث: إجراءات البحث

Result النتيجة	Size effect حجم الأثر	Regression Weights قيمة الأعداد	P الدلالة	C.R النسب الحرجة	S.E قيم خطأ القياس	Estimate التقديرات غير المقننة	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
قبول الفرضية الرئيسية الأولى	0.90	0.40	0.001	4.891	0.081	0.397	المسار الوظيفي	مستوى الدخل
قبول الفرضية الرئيسية الثانية		0.60	0.001	7.086	0.080	0.565	المسار الوظيفي	جودة العلاقات الانسانية

النتائج:

- تم إبراز انه توجد علاقة قوية بين الاستقرار المهني وتخطيط المسار المهني للموارد البشرية، من حيث أن الاستقرار المهني يلعب دورا في الحفاظ على الفرد مركزه ومكانته وبالتالي فهو متغير مهم يسمح له بتخطيط المسار الوظيفي بناء على عدة عوامل كما جاء بالدراسة الميدانية.
- الأجر هو المحدد الأول لشعور العمال بالاستقرار المهني، والعامل الذي يتوقف عليه إمكانية التخطيط للمسار الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.
- منح العلاوات الإضافية وتوفير الخدمات الاجتماعية ووجود العلاقات الإنسانية من الدعائم الأساسية لتوفير الاستقرار المهني في هذه المؤسسة.
- ينظر العمال إلى أن الوصول إلى المستقبل الوظيفي الذي يطمحون اليه لن يكون الا عبر الحصول على ترقية وظيفية.

التوصيات:

- تأكيد تفعيل نظام الأجور والترقيات بشكل موضوعي وعادل بين الموظفين وفق معايير الأداء والجهد المبذول.
- تعميق مفهوم تخطيط المسار الوظيفي لدى العمال من خلال إتاحة الفرصة لهم من القيام بعمليات الإشراف والتدريب والتقييم والتأهيل.
- ضرورة تقديم إرشادات وتعليمات للعمال الجدد لمساعدتهم على التأقلم في وظائفهم وتأهيلهم في حال وقعوا في أخطاء مهنية.

المراجع:

- أبو حوزة، محمد.(٢٠١٠). مدى توفر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من دوران العمل. رسالة ماجستير في علم اجتماع. تخصص علم النفس التنظيم العمل. جامعة مؤتة. السعودية
- حنفي، عبد الغفار. (٢٠٠٧). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. (ط١). القاهرة: الدار الجامعية.
- القيوتي، معد قاسم. (٢٠٠٦). مبادئ الإدارة. (ط١). الأردن: دار وائل للنشر.
- العزاوي، نجم عبدالله، وجواد، عباس حسين. (٢٠١٣). الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية (ط١). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- كعواش، رؤوف. (٢٠١٥). ثقافة المؤسسة والمسارات الوظيفية. رسالة دكتوراه (غير منشورة) في علم الاجتماع. تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري. قسنطينة.
- محمد، علي محمد. (١٩٧٢). مجتمع المصنع: دراسة في علم اجتماع التنظيم. (ط٢). مصر: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- Rolling ,stephen,etdecengo ,davide .(2012)management :l'essentieldes concepts et des pratique.(7e ed) .parie :nouveaux horizons.
- watson, heatherjeanne.(2010).a framework for cauer success forspecialist.Aresech project submitted to the gordoninsitute of bussinessscience.university of pretoria