



قال تعالى: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) ..
صدق الله العظيم .. ال عمران (159).

قال تعالى: ((قَالَتِ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ اسْتَجِرُّهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوَى الْأَمِينُ) ..صدق الله العظيم.. القصص الآية (26).

الإهداء

إلى نبي الرحمة وهادي الأمة وقائدها إلى نور العالمين إلى سيدنا محمد
صلوات الله وسلامه عليه.

إلى معنى الحنان والتفاني ومعنى الود والرحمة إلى من بدعائها كان ناجحي
إلى أُمي الحبيبة حفظها الله.

إلى روح أبي الطاهرة، الذي علمني الكد والمثابرة وعلمنا القيادة في أسمى
معانيها فقد كان نعم القائد والذي حُبب إليَّ القيادة (رحمه الله).

إلى من علمني الصمود وزودني بالقوة والأمان إلى من كان عونِي ومعيني
في مسيرتي إلى من علمني معنى الطموح والريادة إلى رفيق دربي (أبو
المصطفى).

إلى نور قلبي أبنائي وقرة عيني الأحباء آفاق والمصطفى.
إلى الذين علموني العطاء بدون إنتظار إلى إخوتي الأعزاء.
وإلى الزملاء والزميلات الأعزاء.

إليهم جميعاً أهدي ثمرة جهدي

ولهم حبي وتحياتي

شكر وتقدير

إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك.. ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك. (ألا بذكر الله تطمئن القلوب).

الحمد والشكر الكثير لله عز وجل صاحب النعمة والفضل الذي وفقني وأعانني على اتمام هذا العمل المتواضع (ومن لا يشكر الله لا يَشْكُرِ الناس).
ويحق عليّ أن اتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من ساعدني أو قدم لي عوناً من أجل اتمام هذا العمل.

وأخص منهم البروفسيور/ أحمد الطيب أحمد - مدير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا لتكرمه مشكوراً بإجراء المقابلة رغم مسؤولياته ومشغوليته وعلى ما أفادني به من النصح والتوجيه القيم.

ولجهوده الطيبة التي بذلها والتي أسهمت في سبيل الرقي بهذا الصرح والحفاظ على كيانه مما يدفعنا لمنحه وسام التقدير شاكرين له تعاونه وتفاعله، سائلين المولى عز وجل له مزيد من التوفيق والسداد.

والشكر موصول للأساتذة الأجلاء:

- ب. جاد الله محمد الحسن - نائب السيد/ مدير الجامعة.
- د. هاشم علي سالم - وكيل الجامعة.
- د. عبدالرحمن الزبير محمد - أمين الشؤون العلمية.
- الذين تفضلوا مشكورين بالتوجيه والنصح والمناصحة.
- والبروفسيور/ عثمان سعد علي - لما قدمه من تشجيع وتوجيه ونصح مع تمنياتي له بحياة مفعمة بالسعادة لعطاءه اللا محدود.
- والشكر أجزله للبروفسيور/ عبدالعزيز مالك، والبروفسيور/ محمد حسن حافظ ، والبروفسيور/ أحمد إبراهيم أبوسن - لتوجيههم ومساعدتهم.

كل الشكر والتقدير والامتنان للأستاذ **علي الشيخ السماني** - نائب مدير الإدارة العامة للقبول - لمساعدته الكبيرة فبارك الله له في جهوده وسدد بالخير والعطاء خطاه.

كما لايفوتني اللائي كن عوناً لي في بحثي ونوراً أضاء لي الظلمة التي كانت تعتم طريقي:

- **إبنة أخي د. أنجم أحمد عثمان فضل** - التي ساعدتني كثيراً بكل ماديها من امكانيات وفقها الله ومزیداً من النجاح والتقدم.

- إلى من أفنت وأخلصت في هذا العمل، ومعها آمناً أن لا مستحيل في سبيل الإبداع والرقى، ووجب علينا تكريمها لجهودها المضيئة، الأخت الفاضلة **منجدة سعيد السنوسي** التي إجتهدت وقدمت كل المساعدات ، جزاها الله كل خير مع تمنياتي لها بالتوفيق.

- كل الود والتقدير للزميلة **فتحية الله جابو**.

- إلى من أعطت.. وأجزلت بعطائها.. إلى من ضحت بوقتها وجهدها

إلى الأستاذة **الجليلة د. عرفة جبريل**

نتقدم لها بخالص الشكر ووافر الإمتنان على ما بذلت من جهد ومساعدة كبيرة حتى خرجت هذه الدراسة بهذا الشكل، حيث كانت معي في كل خطوة موجهة ومرشدة ولم تبخل بوقتها، أسأل الله لها الأجر والإثابة وفقها الله وسدد خطاها.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الاشكال
ط	فهرس جداول التحليل
م	فهرس اشكال التحليل
ع	مستخلص الدراسة باللغة العربية
ق	مستخلص الدراسة باللغة الانجليزية
	الإطار المنهجي للدراسة
2	- تمهيد
3	- مشكلة البحث
3	- أهمية البحث
4	- أهداف البحث
4	- فروض البحث
4	- منهجية البحث
5	- مجتمع البحث
6	- حدود البحث
7	- الدراسات السابقة
	الفصل الثاني
	القيادة وأهميتها وتأثيرها على سلوك العاملين
15	المبحث الأول: مفاهيم عامة عن الإدارة

27	المبحث الثاني: القيادة الإدارية
46	المبحث الثالث: القيادة الإدارية في الاسلام ونظريات القيادة المعاصرة
61	المبحث الرابع: القيادة الإدارية وأثرها في تطوير سلوك العاملين
	الفصل الثالث دراسة الحالة
67	المبحث الأول: نشأة وتطور التعليم العالي في السودان في الفترة 2000-2010م
80	المبحث الثاني: نشأة وتطور جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
135	المبحث الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية
177	المبحث الرابع: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
204	المبحث الخامس: النتائج والتوصيات
211	المصادر والمراجع
214	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	البيان	رقم الجدول
29	مبادئ القيادة البصيرة	1
30	الاختلاف الوظيفي بين القيادة والإدارة	2
31	مجموعة منظمات امريكية ذات مدير قائد	3
31	خصائص المدير القائد	4
68	إحصائية الطلاب المرشحين للقبول بالجامعات السودانية 2007/2000م	5
75	سياسات القبول للولايات الأقل نموءاً	6
76	المتقدمون للقبول حسب الشهادة المدرسية	7
76	الأعداد المخططة للقبول 91/90 - 2000/99م	8
110	إحصائية الخريجين 2002 - 2007م (الدراسات العليا)	9
123	إحصائية الطلاب المسجلين بكلية التكنولوجيا 2000 - 2007م	10
127	إحصائية طلاب القبول على النفقة الخاصة 2000 - 2007م	11

فهرس الأشكال

الصفحة	البيان	رقم الشكل
21	مستويات الإدارة	1
35	تباين المهارات الإدارية طبقاً للمستويات التنظيمية	2
51	نموذج فيدلر الشرطي	3
54	الخط المستمر في القيادة	4
55	العلاقات الشرطية بنظرية المسمار والهدف	5
58	نظرية الشبكة الإدارية	6

فهرس جداول التحليل

م	رقم الجدول	البيان	الصفحة
1.	(1/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر	136
2.	(2/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	138
3.	(3/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية	139
4.	(4/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	140
5.	(5/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدورات التدريبية	141
6.	(6/2/3)	قائمة بأسماء وعناوين محكمي أداة الدراسة	143
7.	(7/2/3)	الثبات والصدق الاحصائي لإجابات أفراد العينة الإستطلاعية على الاستبيان	145
8.	(8/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	147
9.	(9/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	148
10.	(10/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	149
11.	(11/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	150
12.	(12/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	151

153	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(13/2/3)	13.
154	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	(14/2/3)	14.
156	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	(15/2/3)	15.
157	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(16/2/3)	16.
158	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(17/2/3)	17.
159	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(18/2/3)	18.
160	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(19/2/3)	19.
162	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	(20/2/3)	20.
163	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	(21/2/3)	21.
164	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(22/2/3)	22.
165	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(23/2/3)	23.
166	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(24/2/3)	24.
167	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(25/2/3)	25.

169	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	(26/2/3)	26.
170	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	(27/2/3)	27.
172	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(28/2/3)	28.
173	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(29/2/3)	29.
174	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(30/2/3)	30.
175	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(31/2/3)	31.
178	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الأولى	(1/3/3)	32.
179	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابة على عبارات الفرضية الأولى	(2/3/3)	33.
182	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى	(3/3/3)	34.
184	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثانية	(4/3/3)	35.
186	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الثانية	(5/3/3)	36.
188	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية	(6/3/3)	37.
190	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثالثة	(7/3/3)	38.

192	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الثالثة	(8/3/3)	39.
194	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة	(9/3/3)	40.
196	الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الرابعة	(10/3/3)	41.
198	نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات على عبارات الفرضية الرابعة	(11/3/3)	42.
200	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الرابعة	(12/3/3)	43.
202	ملخص نتائج مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع فرضيات الدراسة	(13/3/3)	44.

فهرس أشكال التحليل

م	رقم الشكل	البيان	الصفحة
1.	(1/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر	137
2.	(2/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	138
3.	(3/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدرجة الوظيفية	139
4.	(4/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة	140
5.	(5/2/3)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الدورات التدريبية	142
6.	(6/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	147
7.	(7/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	148
8.	(8/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	149
9.	(9/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	150
10.	(10/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	152
11.	(11/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	153
12.	(12/2/3)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على	155

	العبارة الأولى		
156	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	(13/2/3)	13.
157	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(14/2/3)	14.
159	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(15/2/3)	15.
160	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(16/2/3)	16.
161	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(17/2/3)	17.
162	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	(18/2/3)	18.
163	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية	(19/2/3)	19.
164	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(20/2/3)	20.
166	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(21/2/3)	21.
167	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(22/2/3)	22.
168	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(23/2/3)	23.
169	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى	(24/2/3)	24.
171	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على	(25/2/3)	25.

	العبارة الثانية		
172	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة	(26/2/3)	26.
173	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة	(27/2/3)	27.
174	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة	(28/2/3)	28.
176	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة	(29/2/3)	29.
183	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الأولى	(1/3/3)	30.
189	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثانية	(2/3/3)	31.
195	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة	(3/3/3)	32.
201	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الرابعة	(4/3/3)	33.
202	ملخص نتائج مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع فرضيات الدراسة	(5/3/3)	34.

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على ملامح القيادة الاداريه الفعاله ودورها في تطوير أداء العاملين.

وتأتي أهمية هذه الدراسة من أن القيادة الإدارية لها دور كبير في نجاح أو فشل المؤسسة فكم من مؤسسات فاشلة إزدهرت بعد استقطاب قادة إداريين من ذوي الكفاءة والجدارة والخبرة، وكم من مؤسسة ناجحة إنهارت بعد ذهاب قادتها عنها.

فالقيادة هي القدره على التأثير على الأفراد وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة , فهي إذن مسؤوليه تجاه المجموعه المقوده للوصول إلى الاهداف المرسومه, أي إنها توجه الافراد للتحرك في الإتجاه السليم.

والقائد هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محدده.

أما القيادة هي البوتقه التي تتصهر داخلها كافة المفاهيم والإستراتيجيات والسياسات وهي التي تدعم القوى الايجابيه في المؤسسه وتقلص الجوانب السلبيه قدر الإمكان , وهي التي تسيطر على مشكلات العمل وتعمل على حلها وتحسم الخلافات.

القياده الناجحه هي التي تعمل على تنمية وتدريب العاملين بإعتبارهم أهم مورد للمؤسسه , كما أن العاملين يتخذون من القائد قدوه لهم, القياده الناجحه تعمل على مواكبة المتغيرات وتوظيفها لخدمة المؤسسه.

تركز القيادة على ثلاث عمليات رئيسيه وهي:

1- تحديد الاتجاه والرؤيه.

2- حشد القوى تحت هذه الرؤيه.

3- التحفيز وشحن الهمم بخلق الحماسه لدى العاملين.

القائد الناجح هو الذي يستطيع أن يحقق أهداف المؤسسه , ويشعر العاملين معه بالرضا الوظيفي وتقل الصراعات والخلافات في العمل.

وقد تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- 1- تلعب القيادة الادارية دوراً رئيسياً في تطوير اداء العاملين بالجامعة.
 - 2- هناك علاقة ترابطية ذات دلالة احصائية بين النمط القيادي المطبق ورضا العاملين.
 - 3- أن نظرية القيادة الاتقراطية لا تتناسب واداء العمل بالكليات المعنية.
 - 4- تقوم الكليات المعنية بتدريب القادة الاداريين في المجالات الادارية.
- وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج:.

1- لاتعتمد ادره الجامعة في تنفيذ قراراتها على السلطات والصلاحيات لاجبار المرؤوسين على التنفيذ، وإنما يتم ذلك عن طريق الاقناع واللوائح المنظمة والمؤسسة.

2- تختار الادارة الكوادر البشرية وفق معايير الكفاءة والجدارة ولا تعمل بالمحاباة والمحسوبية والولاءات التحزبية.

3- تعمل ادارة الجامعة بسياسة الباب المفتوح اسوة بالرسول (ص) واصحابه الابرار وذلك لمقابلة العاملين والاستماع لمشاكلهم واستلام استرحاماتهم والتوجيه بعمل اللازم، إلا أن بعض العاملين يتخوفون من رفع شكاوهم إلى الادارة.

4- نظام الحوافز المعمول به في الجامعة لا يتناسب مع مجهودات وحاجات وطموحات العاملين.

وتوصلت الدراسة إلى أهم التوصيات وهي:.

1- ضرورة اهتمام وايمان الادارة العليا بالجامعة بعقد دورات تدريبية للعاملين في المجالات المختلفة مما يؤدي ذلك إلى تنمية مهارات وقدرات العاملين وتجويد ادائهم وتقليل الاخطاء وتحقيق اهداف العمل والعاملين بالجامعة.

2- ضرورة انشاء ادارة منفصلة ومتخصصة تعني بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بالجامعة حسب خطة الجامعة ورؤيتها للتدريب الداخلي والخارجي وضرورة تفهم الادارة العليا بالجامعة لأهمية تدريب وتأهيل وتنمية مهارات الموظف بالجامعة حتى تتمكن الجامعة من تقديم خدماتها بصورة

متسارعة ومواكبة الموظف لكل المستجدات والتطورات على الصعيدين العالمي والمحلي.

3- ضرورة الاهتمام بالتحفيز خاصة التحفيز المعنوي باعتبار أن الحافز المادي وحده لا يلعب دوراً في تجويد وتحسين العمل بل أن الاهتمام بالحافز المعنوي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين ورضائهم عن الإدارة والعمل مما ينسحب عليه ترقية أداؤهم وتحقيق الأهداف المرجوة.

4- ضرورة انشاء وتخصيص استراحة للعاملات اللاتي يقمن بعمل مكثف يتطلب تواجدهن لفترات طويلة حتى يتمكن من أخذ جزء بسيط من الراحة ليعاودن عملهن وهن اكثر نشاطاً وحيوية وايجابية.

Abstract

This study aims to define the effective leadership and explain its role in the developing employee's performance.

Leadership is the ability to enhance employee's behavior and direct them achieve their aims and objectives. So it is to drive them to their goals and lead them to the right direction.

A leader is one who makes use of his power and influence to help subjects to achieve powers. So it is the vessel that holds policies and finds plans and enhances right stands and prevents negative ones and aim to solve problem and stop conflicts among personnel.

It has a vital role in the growth and collision of works as a asset of human resource.

Workers, so I their leader as an example to follow in effort

To modernize the organization and so change and new know how in administration good leadership focus on important aspects

- To fix the mission an vision.
- To use full manpower.
- To help make them creative to change and feel satisfied.

THIS STUDY TRIES TO FIND SOLUTIONS FOR THE FOLLOWING PROBLEMS:-

1/ leadership plays a crucial roll in developing employees' performance.

2/ there is appositve relationship with statistical relevance between leader ship and workers which makes job satisfaction.

3/ the autocratic style of leadership is not the suitable style of leadership educational institutions and respective colleges.

4/ the administration do not adopt the stick and carrot between leadership and workers it encourages the participation leadership which enhances cooperation and invites positive attitudes of employs.

THE STUDY REACHED THE FOLLOWING RESULTS:-

1. The university administration adopts the convincing way to get the cooperation of employees rather than enforcing laws and rules over them .
2. The university selects its staff on basis of merits and according to qualification experience.
3. The university adopts the open door policy in solving employees' problems and complains 'a policy that our prophet Mohamed

(p.p.u.h) practiced before but some employees hesitate to communicate their problems to top administration.

4. The incentives policy practiced by the administration is incompatible with the efforts rendered and aspiration of its employees.

THE STUDY OFFERS THE FOLLOWING RECOMMENDATION:-

- A. The administration is advised to hold training programs for staff with aim of developing and improving their capacities.
- B. A separate administration for defining needs of its staff' employees' and administration training courses is hereby recommended.
- C. Appositive incentive policy should be followed to include material and spiritual incentives 'to raise the morals of employees.
- D. To provide arrest house for female staff ' to gain their energy for more work.

