

الفصل الرابع عرض ومناقشة النتائج

الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

فى هذا الفصل سوف يتم الاجابة على اسئلة البحث وفيما يلى نستعرضها:

4-1 عرض السؤال الأول: ما استراتيجيات التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية بوزارة لشباب والرياضة ويتفرع منه. السؤال الفرعى الاول ما واقع استراتيجية تحليل وتصميم العمل.

جدول رقم (14) (أ) يوضح استجابة عينة البحث للمحور الأول تحليل وتصميم العمل بدلالة الانحراف المعياري والخطا المعياري قيمة مربع كاي (ن=150)

العبارة	الانحراف المعياري (Std. Deviation)	الخطا المعياري (Std. Error Mean)	قيمة مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي (sig)
1 يوجد تنسيق وتكامل بين الادارات فى الوزارة حول عمليات تنسيق وتحليل العمل	85.	.15	31.323	0.000
2 يوجد وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل العمل	.79	14..	28.323	0.000
3 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط للموارد البشرية فى الوزارة	76.	13.	40.516	0.000
4 يوجد لدى العاملين بوحدات تنمية الموارد البشرية بالوزارة تصور واضح لعملية تصميم وتخطيط العمل	99.	17.	57.871	0.000
5 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بواجبات التخطيط للموارد البشرية فى الوزارة	.83	15.	46.806	0.000

0.000	51.968	17.	99.	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بتحليل الاحتياج التدريبي للموارد البشرية في الوزارة	6
0.000	57.645	15.	.83	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام التنسيق للموارد البشرية في الوزارة	7
0.000	31.323	17.	99.	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام الاشراف والتوجيه للموارد البشرية في الوزارة	8
0.000	29.516	17.	99.	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة	9
0.000	38.032	15.	.83	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط لتنظيم للموارد البشرية في الوزارة	10
0.000	34.419	17.	99.	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بطرق الرقابة على تدريب للموارد البشرية في الوزارة	11

تراوح المتوسط (1.2258-1.7097) والانحراف المعياري (0.76200-1.90076) والنسبة المئوية (24.52-34.19) ومربع كاي (29.516-57.871) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات مما يعنى امكانية معالجة بيانات العينة على اساس لا يوجد تشتت في اراء عينة البحث ما يستدعى بناء مناقشة بيانات هذا المحور على ن=150

جدول رقم (15) (ب) المتوسط والانحراف والنسبة يوضح استجابة عينة البحث للمحور الأول تحليل وتصميم العمل (ن=150)

العبارة	المتوسط	الانحراف	نسبة لمتوسطات
1 يوجد تنسيق وتكامل بين الادارات فى الوزارة حول عمليات تنسيق وتحليل العمل	3.50	0.83	70%
2 يوجد وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل العمل	2.68	1.07	53.6%
3 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط للموارد البشرية فى الوزارة	3.17	0.98	63.4
4 يوجد لدى العاملين بوحدات تنمية الموارد البشرية بالوزارة تصور واضح لعملية تصميم وتخطيط العمل	3.76	0.96	75.2
5 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بواجبات التخطيط للموارد البشرية فى الوزارة	2.51	1.02	50.2
6 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بتحليل الاحتياج التدريبي للموارد البشرية فى الوزارة	3.50	0.83	70%
7 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام التنسيق للموارد البشرية فى الوزارة	2.68	1.07	93.6%
8 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام الاشراف والتوجيه للموارد البشرية فى الوزارة	3.50	0.83	70%
9 القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية فى	3.76	0.96	75.2

			الوزارة	
75.2	0.96	3.76	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط لتنظيم للموارد البشرية في الوزارة	10
50.2	1.02	2.51	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بطرق الرقابة على تدريب للموارد البشرية في الوزارة	11

* جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (7) والتي تنص القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بمهام التنسيق للموارد البشرية في الوزارة ؛ انحرافها المعياري (1.90076)- الخطأ المعياري (2.68)- المتوسط (1.7097) النسبة المئوية (93.6%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.

* جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (4) والتي تنص يوجد لدى العاملين بوحدات تنمية الموارد البشرية بالوزارة تصور واضح لعملية تصميم وتخطيط العمل والقرة (؛ 9) التي تنص على القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة وافقرة (10) التي تنص على انحرافها المعياري (0.96)- الخطأ المعياري (2.68)- المتوسط (3.76) النسبة المئوية (75.2%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.

* جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (1) والتي تنص يوجد تنسيق وتكامل بين الادارات في الوزارة حول عمليات تنسيق وتحليل العمل والفقرة (؛ 6) التي تنص القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بتحليل الاحتياج التدريبي للموارد البشرية في الوزارة والفقرة (8) التي تنص على انحرافها المعياري (0.83)- الخطأ المعياري (2.68)- المتوسط (3.50) النسبة المئوية (70%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.

*جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(3) القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط للموارد البشرية فى الوزارة انحرافها المعياري (0.0 .0.98)-الخطأ المعياري (2.68)- المتوسط (3.17) النسبة المئوية (63.4%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.برجة متوسطة

*جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(2) يوجد وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل العمل فى الوزارة انحرافها المعياري (1.07)-الخطأ المعياري (2.68)- المتوسط (3.17) النسبة المئوية (53.6%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.برجة ضعيفة

* جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(5) القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بواجبات التخطيط للموارد البشرية فى الوزارة والفقرة (11) التى تنص على القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بطرق الرقابة على تدريب للموارد البشرية فى انحرافها المعياري (1.07)-الخطأ المعياري (1.02)- المتوسط (2.51) النسبة المئوية (50%) -مربع كاي (34.419) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.بدرجة ضعيفة

ويدعم هذه النتائج الشكل (13)التالى (ن=150):

واقع تخطيط الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة



• يتضح من الشكل السابق الذى يوضح استجابة عينة البحث للمحور الأول تحليل وتصميم العمل

*ان عينة البحث على دراية بدرجة كبيرة :

1/ بوحداث تنمية الموارد البشرية بالوزارةتصور واضح لعملية تصميم وتخطيط العمل

2/ واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية.

- ان عينة البحث على دراية بدرجة متوسطة
 - بالتنسيق و والتكامل بين الادارات فى الوزارة حول عمليات تنسيق وتحليل العمل والقررة
 - بتحليل الاحتياج التدريبي للموارد البشرية فى الوزارة
 - بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بالتخطيط للموارد البشرية فى الوزارة
 - وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل العمل فى الوزارة
 - ان عينة البحث على دراية بدرجة متوسطة
 - بواجبات التخطيط للموارد البشرية و بطرق الرقابة على تدريب للموارد البشرية
- وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من موفق محمد الضمور (2009م) ودراسة أبو زيد م(2003م)

الاجابة على السؤال الثانى :

جدول رقم (15)(ا) يوضح آراء عينة البحث للمحور الثانى الذى يجيب على السؤال الثانى ما واقع تخطيط الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة ويبين الانحراف المعيارى والخطأ وقيمة مربع كاي الاحصائية والاحتمالية . (ن =150)

القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة مربع كاي	الخطا المعيارى	الانحراف المعيارى		
0.033	10.4	.26	1.17	تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية	1
0.003	16.2	.25	.14	تلتزم ادارة الموارد البشرية فى الوزارة لالتخطيط للموارد البشرية	2
0.003	16.2	.28	1, 05	اهداف خطط الموارد البشرية واضحة للعاملين فى الوزارة	3
0.000	23.6	.24	1.35	مدير ادارة المارد البشرية لدية تصورا واضحا لرسالة الوزارة	4
0.000	33.6	.26	1.17	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط	5

				الموارد البشرية	
0.000	34.0	.25	1.14	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	6
0.0	24.9	.28	1, 1	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة	7
0.0	29.4	.26	1.17	يتم تطبيق الخطة المنبثقة والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة بالوزارة	8
0.000	20.7	.25	.14	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية فى الوزارة	9
0.0	29.4	.26	1.17	تختار ادارة الموارد البشرية استراتيجية تحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التى تواجهها حاضرا ومستقبلا	10
0.3	10.4	.26	1.17	يشارك الموظفين فى وضع خطط الموارد البشرية	11

الاجابة على السؤال الثانى :

- جدول رقم (15) (ب) يوضح آراء عينة البحث للمحور الثانى الذى يجيب على السؤال الثانى ما واقع تخطيط الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة.

النسبة	الانحراف	المتوسط		
%93.6	0.83	4.50	تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية	1
%67.2	0.96	3.36	تلتزم ادارة الموارد البشرية فى الوزارة لالتخطيط للموارد البشرية	2
%75.2	0.96	3.76	اهداف خطط الموارد البشرية واضحة للعاملين فى الوزارة	3
%93	1.07	2.68	مدير ادارة المارد البشرية لدية تصورا واضحا لرسالة الوزارة	4
%70	0.83	3.50	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	5
%67.2	0.96	3.36	تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	6
%77.2	0.96	3.86	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة	7
%70.2	1.02	2.51	يتم تطبيق الخطة المنبثقة والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة بلوزارة	8
%93.6	1.07	2.68	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية فى الوزارة	9
%70	0.83	3.50	تختار ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التى نواجهها حاضرا ومستقبلا	10
%73.2	0.96	3.66	يشارك الموظفين فى وضع خطط الموارد البشرية	11

المصدر: إعداد الباحثة, من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS, 2016م

بالنظر بجدول (15 [أ] و [ب]) - يلاحظ ما يلي:

- تراوح المتوسط (3.6129-4.2258) والانحراف المعياري (1.21372-1.55335) والنسبة المئوية (72.26-84.52) ومربع كاي (10.452-34.968) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات

- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (1) تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية والفقرة (4) التى تنص على مدير ادارة المارد البشرية لدية تصورا واضحا لرسالة الوزارة والفقرة (9) التى تنص على القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية فى الوزارة الفانحرافها المعياري (1.7)-الخطأ المعياري (0.22099)-المتوسط (4.68) النسبة المئوية (93.6%) -مربع كاي (34.968) مما يعنى ارتفاع درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.

- بينما جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (7) التى تنص على تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة انحرافها المعياري (0.96)-الخطأ المعياري (0.23)-المتوسط (3.86) النسبة المئوية (77.2%) -مربع كاي (34.968) مما يعنى موافقة عينة البحث علي الفقرة.

- وجاءت استجابة عينة البحث الفقرة (3) التى تنص على اهداف خطط الموارد البشرية واضحة للعاملين فى الوزارة انحرافها المعياري (0.96)-الخطأ المعياري (0.23)-المتوسط (3.76) النسبة المئوية (75.2%) -مربع كاي (34.968) مما يعنى موافقة عينة البحث علي الفقرة.

• وجاءت استجابة عينة البحث الفقرة(11) التي تنص بإشراك الموظفين في وضع خطط الموارد البشرية على انحرافها المعياري (0.96)-الخطأ المعياري (0.23)- المتوسط (3.66) النسبة المئوية (73.2%) -مربع كاي (34.968) مما يعني موافقة عينة البحث علي الفقرة.

• وجاءت استجابة عينة البحث الفقرة(5) التي تنص تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية والفقرة (8) التي تنص على يتم تطبيق الخطة المنبثقة والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة بالوزارة والفقرة (10) التي تنص على(على تختار ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التي نواجهها حاضرا ومستقبلا وانحرافها المعياري (3.5)-الخطأ المعياري (0.23)- المتوسط (3.66) النسبة المئوية (70%) -مربع كاي (34.968) مما يعني موافقة عينة البحث علي الفقرة.

يدعم هذه النتائج الشكل (14)التالى :

واقع تخطيط الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة



بالنظر للشكل السابق تتلخص النتائج فيما يلي :

- تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات في البيئة الخارجية والفقرة
- مدير ادارة المارد البشرية لديه تصورا واضحا لرسالة الوزارة والفقرة (9) التي تنص على القائمون بعملية
- تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة .
- تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة.
- خطط الموارد البشرية واضحة للعاملين في الوزارة
- التي تنص يشارك الموظفين في وضع خطط الموارد البشرية

- التي تنص تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية
- على تختار ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم
- والظروف التي نواجهها حاضرا ومستقبلا
- ويدعم هذه النتائج الدراسات السابقة دراسة منال خلف الله جبارة الله (2015م) ودراسة نويران زيدون (2001)
- الاجابة على السؤال الثالث :
- جدول رقم (16) (ب) يوضح آراء عينة البحث للمحور الثالث الذي يجيب على السؤال الثالث ما واقع استقطاب واختيار الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة.

	العبارات	1.17	.26	10.4	.033
1	تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل	.14	.25	16.2	0003
2	القائمون بعملية الاستقطاب في الوزارة من ذوى الخبرة والكفاءة	1, 05	.28	16.2	0003
3	تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف	1.35	.24	23.6	0.00
4	يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في كافة وسائل الاعلام	1.17	.26	33.6	0.00
5	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد الخبرة والكفاءة البشرية	1.14	.25	34.0	0.00
6	يتم اختيار الموارد البشرية وفقا لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة	1, 1	.28	24.9	0.00
7	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة	1.17	.26	29.4	0.0

0.0	20.7	.25	.14	8	يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على اساس موضوعية
0.0	29.4	.26	1.17	9	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة
0.0	29.4	.26	1.17	10	تختار ادارة الموارد البشرية كوادر التوظيف وفقا لمعايير ومواصفات شغل الوظائف
0.0	29.4	.25	.14	11	تقوم الوزارة باختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم في الوظائف الادارية الوسطى والعليا

جدول رقم (16) (أ) يوضح آراء عينة البحث للمحور الثالث الذى يجيب على السؤال الثانى ما واقع ما واقع استقطاب واختيار الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة.

نسبة	انحراف	متوسط		
%91.6	0.83	4.55	1	تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التى تمتلك القدرة والمؤهل
%75.2	0.96	3.76	2	القائمون بعملية الاستقطاب فى الوزارة من ذوى الخبرة والكفاءة
%75.2	0.96	3.76	3	تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف
%93	1.07	4.68	4	يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة فى كافة وسائل الاعلام
%70	0.83	3.50	5	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد الخبرة والكفاءة البشرية
%75.2	0.96	3.76	6	يتم اختيار الموارد البشرية وفقا لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة
%75.2	0.96	3.76	7	تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا

			مع التطورات المحتملة	
8	1.02	2.51	يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على اساس موضوعية	70.2%
9	1.07	4.68	القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة	93.6%
10	0.83	3.50	تختار ادارة الموارد البشرية وفقا لمعايير ومواصفات شغل الوظائف	70%
11	0.96	3.76	تقوم الوزارة باختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم في الوظائف الادارية الوسطى والعليا	75.2%

المصدر: إعداد الباحثة, من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS, 2016م

بالنظر بجدول (16 [أ] و [ب]) - يلاحظ ما يلي:

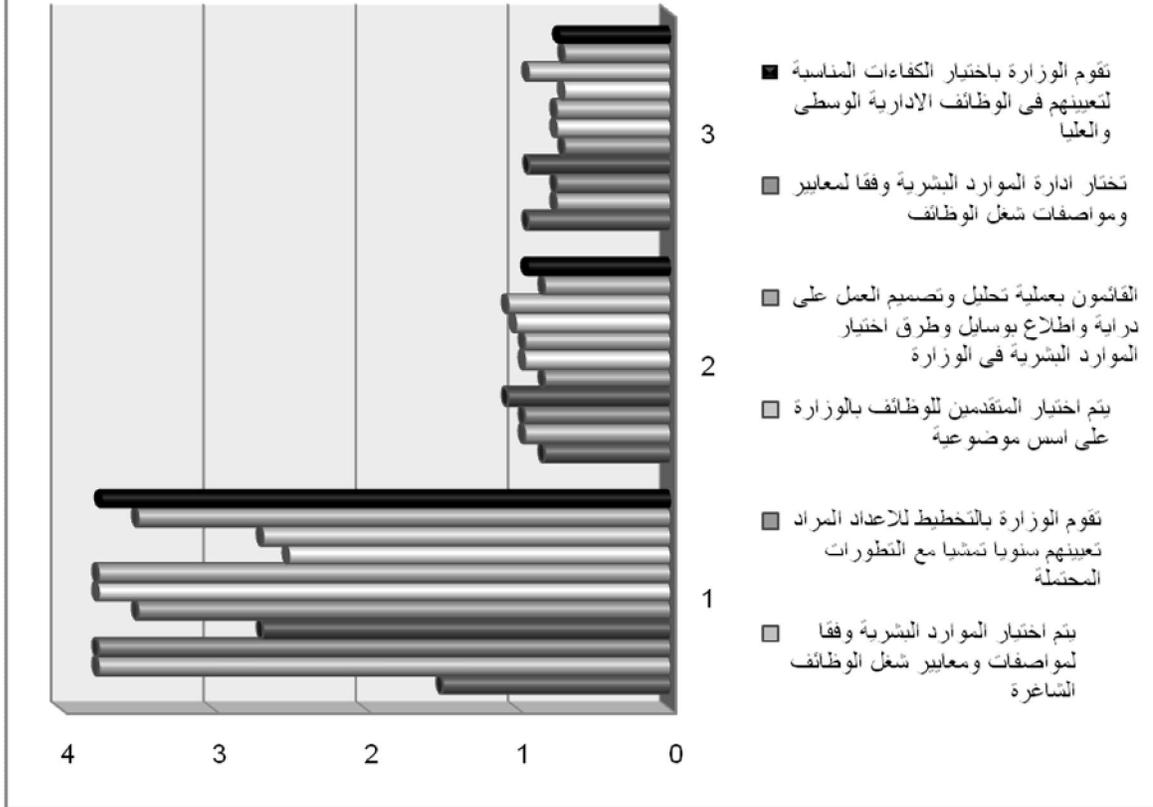
- تراوح المتوسط (3.6129-4.2258) والانحراف المعياري (1.21372-1.55335) والنسبة المئوية (72.26-84.52) ومربع كاي (10.452-34.968) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (4) والتي تنص علي يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في كافة وسائل الاعلام والفقرة (4) التي تنص على مدير ادارة المارد البشرية لدية تصورا واضحا لرسالة الوزارة والفقرة (9) التي تنص القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية في الوزارة انحرافها المعياري (1.7)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (4.68) النسبة المئوية (93.6%) -مربع كاي (34.968) مما يعني ارتفاع درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.
- كما جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (1) تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل انحرافها المعياري (0.83)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (4.55)

النسبة المئوية (91.6%) -مربع كاي (34.968) مما يعني ارتفاع درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.

- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(2) والتي تنص القائمون بعملية الاستقطاب في الوزارة من ذوي الخبرة والكفاءة والفقرة (3) التي تنص تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف والفقرة (6) التي تنص يتم اختيار الموارد البشرية وفقا لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة والفقرة (7) التي تنص تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة والفقرة (11) التي تنص على تقوم الوزارة باختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم في الوظائف الادارية الوسطى والعليا وانحرافها المعياري (0.96)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (3.76) النسبة المئوية (75.2%) -مربع كاي (34.968) مما يعني ارتفاع درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(5) والتي تنص على يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد والفقرة (8) التي تنص على يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على اساس موضوعية والفقرة (10) التي تنص على تختار ادارة الموارد البشرية وفقا لمعايير ومواصفات شغل الوظائف
- وانحرافها المعياري (0.83)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (3.50) النسبة المئوية (7%) -مربع كاي (34.968) مما يعني درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.

هذه النتائج الشكل (15)التالى

شكل رقم (10) يوضح رأي الخبراء في المحور الثالث استقطاب واختيار الموارد البشرية



- تراوح المتوسط (3.6129-4.2258) والانحراف المعياري (1.21372-1.55335) والنسبة المئوية (72.26-84.52) ومربع كاي (10.452-34.968) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات
- جاءت استجابة عينة البحث للفقرات التالية بالموافقة المرتفعة :
- يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في كافة وسائل الاعلام
- مدير ادارة المارد البشرية لدية تصورا واضحا لرسالة الوزارة
- القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على دراية واطلاع بوسائل وطرق اختيار الموارد البشرية
- تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل

- جاءت استجابة عينة البحث اىدرجة متوسطة للفقرات التالية
 - القائمون بعملية الاستقطاب فى الوزارة من ذوى الخبرة والكفاءة
 - تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف يتم اختيار الموارد البشرية وفقا لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة
 - تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنويا تمشيا مع التطورات المحتملة
 - تقوم الوزارة باختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم فى الوظائف الادارية الوسطى والعليا.
 - يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد والفقرة
 - يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على اسس موضوعية
 - تختار ادارة الموارد البشرية وفقا لمعايير ومواصفات شغل الوظائف
- وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلا من موفق محمد الضمور (2009م) ودراسة ابوزيد (2003) ودراسة العفيف أمجد (2005م)

• الاجابة على السؤال الرابع :

جدول رقم (17) (أ) يوضح آراء عينة البحث للمحور الرابع الذى يجيب على السؤال الثانى ما واقع ما واقع
تدريب وتحفيز الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة
جدول رقم (17) (ب) يوضح آراء عينة البحث للمحور الرابع الذى يجيب على السؤال الرابع ما واقع ما
واقع تدريب وتحفيز الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة

العبارات	متوسط	انحراف	نسبة
		ف	
1 يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية	4.70	0.83	%94.6
2 توضع خطة الموارد البشرية استنادا الى تحليل الاحتياج التدريبي	3.76	0.96	%75.2
3 اهداف الوزارة من خطة تدريب الموارد البشرية هي زيادة الكفاءة الادائية للوظيفة	4.70	0.83	%94.6
4 يرتبط التدريب باستعداد الموظفين وبناء على طلبهم	2.55	0.83	%51
5 تتوفر بالوزارة بيئة محفزة لتدريب الموارد البشرية	3.50	0.83	%70
6 تساعد البيئة على تطبيق ما تعلمه الموظف فى الدورات التدريبية	3.76	0.96	%75.2
7 توضع خطط تدريب الموظفين بناء على خطط سابقة	4.68	1.07	%93

العبارة	الانحراف المعياري	الخطا المعياري	قيمة مربع كاي
1 يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية	.89	19.613	0.000
2 توضع خطة الموارد البشرية استنادا الى تحليل الاحتياج التدريبي	.23	6.903	0.141
3 اهداف الوزارة من خطة تدريب الموارد البشرية هي زيادة الكفاءة الادائية للوظيفة	.18	27.161	0.000
4 يرتبط التدريب باستعداد الموظفين	.21	10.903	0.004
5 تتوفر بالوزارة بيئة محفزة لتدريب الموارد البشرية	.23	2.387	0.665
6 تساعد البيئة على تطبيق ما تعلمه الموظف في الدورات التدريبية	.11	12.452	0.002
7 توضع خطط تدريب الموظفين بناء على خطط سابقة	.89	19.613	0.000

المصدر: إعداد الباحثة، من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، 2016م

بالنظر بجدول (17 [أ] و [ب]) (-) يلاحظ ما يلي:

- تراوح المتوسط (3.6129-4.2258) والانحراف المعياري (1.21372-1.55335) والنسبة المئوية (72.26-84.52) ومربع كاي (10.452-34.968) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (1) والتي تنص بوجود بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية والفقرة (3) التي تنص على بانحراف المعياري (0.83)-الخطأ المعياري (0.22099)-المتوسط (4.70) النسبة المئوية (94.6%) -مربع كاي (34.968) مما يعني ارتفاع درجة عدم موافقة عينة البحث علي الفقرة.

- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(7)والتي تنص على توضع خطط تدريب الموظفين بناء على خطط سابقة بانحراف المعياري (1.07)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (4.68) النسبة المئوية (93%) -مربع كاي (34.968)
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(2)والتي تنص على توضع خطة الموارد البشرية استنادا الى تحليل الاحتياج التدريبي الفقرة (6) التي تنص على بانحراف المعياري (0.96)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (3.76) النسبة المئوية (75.2%)مربع كاي (34.968) .
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(5)والتي تنص على تتوفر بالوزارة بيئة محفزة لتدريب الموارد البشرية بانحراف المعياري (0.83)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (3.50) النسبة المئوية (70%) -مربع كاي (34.968)
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(4) يرتبط التدريب باستعداد الموظفين وبناء على طلبهم بانحراف المعياري (0.83)-الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (2.55) النسبة المئوية (51%) -مربع كاي (34.968)

ويدعم النتائج الشكل (16)التالى

شكل يوضح آراء عينة البحث المحور الرابع تدريب وتحفيز الموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة



- بالملاحظة للشكل السابق: جاءت استجابة عينة البحث بترتيب الفقرات تنازليا فيما يلي :
 - يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية
 - توضع خطط تدريب الموظفين بناء على خطط سابقة
 - على توضع خطة الموارد البشرية استنادا الى تحليل الاحتياج التدريبي
 - تتوفر بالوزارة بيئة محفزة لتدريب الموارد البشرية
 - يرتبط التدريب باستعداد الموظفين وبناء على طلبهم
- حيث تتفق هذه النتائج مع دراسة كلا من الخطيب (2003) ودراسة منال خلف الله جبارة (2015م)

● الاجابة على السؤال الخامس:

• جدول رقم (18أ) يوضح آراء عينة البحث للمحور الخامس الذي يجيب على السؤال الخامس هل

توجد معايير لتقييم الاداء الادارى للموارد البشرية بوزارة الشاب يتض من الجدول (ن=150)

قيمة مربع كأي	الخطا المعياري	الانحراف المعياري	العبارات	
0.004	10.903	.21	تقوم الوزارة بتقييم اداء العاملين حسب الوصف الوظيفي	1
0.665	2.387	.23	يتم مراجعة معايير تقييم الاداء العاملين من اجل التطوير	2
0.002	12.452	.11.	يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين بعدالة	3
0.000	19.613	.89	يتم تقييم الموارد البشرية على اساس موضوعية	4
0.004	10.903	.21	يتسم نظام تقويم الاداء بالوزارة بالمرونة	5
0.665	2.387	.23	يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوي	6
0.002	12.452	.11.	هناك معايير محددة لقياس لاداء	7
0.000	19.613	.89	يتم مقارنة نتائج الاداء الفعلى بالاداء المطلوب	8
0.665	2.387	.23	يتم تقويم نتائج الاداء وتبنى عليها قرارات التدريب	9

• ج
د
و
ل

رقم (18أ) يوضح آراء عينة البحث للمحور الخامس الذي يجيب على السؤال الخامس هل

توجد معايير لتقييم الاداء الادارى للموارد البشرية بوزارة الشاب يتض من الجدول (ن=150)

مصدر: إعداد الباحثة, من الدراسة الميدانية، برنامج SPSS, 2016م

النسبة	الانحراف	المتوسط	العبارات	
93%	1.07	4.68	تقوم الوزارة بتقييم أداء العاملين حسب الوصف الوظيفي	1
70.2%	1.02	3.51	يتم مراجعة معايير تقييم الاداء العاملين من اجل التطوير	2
75.2%	0.96	3.76	يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين بعدالة	3
75.2%	0.96	3.76	يتم تقييم الموارد البشرية على اسس موضوعية	4
93%	1.07	2.68	يتسم نظام تقويم الاداء بالوزارة بالمرونة	5
75.2%	0.96	3.76	يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوى	6
75.2%	0.96	3.76	هناك معايير محددة لقياس لاداء	7
70.2%	1.02	3.51	يتم مقارنة نتائج الاداء الفعلى بالاداء المطلوب	8
70.2%	1.02	3.51	يتم تقويم نتائج الاداء وتبنى عليها قرارات التدريب	9

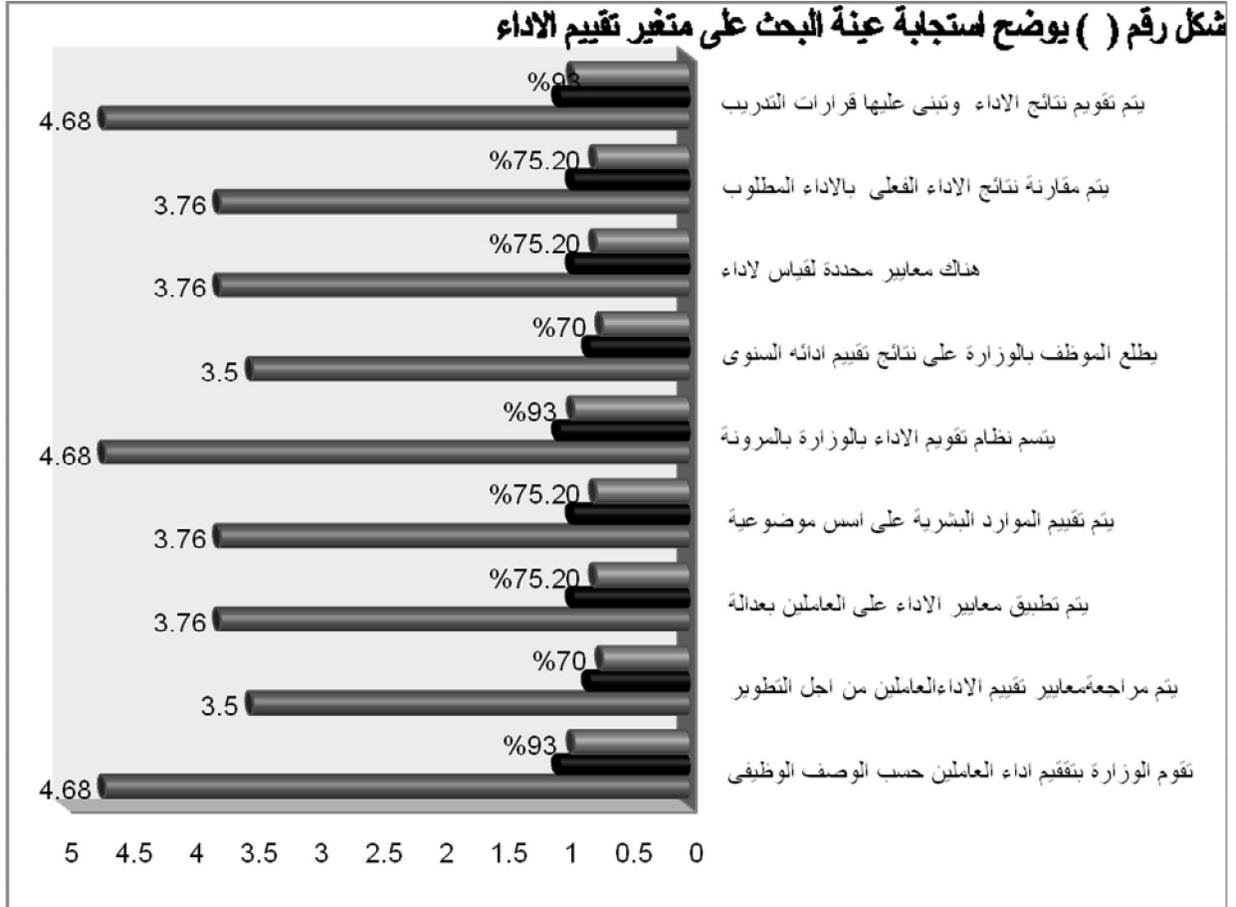
بالنظر بجدول [15] [أ] و [ب] -) يلاحظ ما يلي:

- تراوح المتوسط (3.6129-4.2258) والانحراف المعياري (1.21372-1.55335) والنسبة المئوية (72.26-84.52) ومربع كاي (10.452-34.968) وهذا يعني ان هناك توافق في اراء عينة البحث بالنسبة لجميع الفقرات
- جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (4) والتي تنص على والفقرة (3) التي تنص على انحرافها المعياري (1.7)- الخطأ المعياري (0.22099)- المتوسط (4.68) النسبة المئوية (93.6%) -مربع كاي (34.968) مما يعني ارتفاع درجة موافقة عينة البحث علي الفقرة.
- كما جاءت استجابة عينة البحث الفقرة (1) والتي تنص على تقوم الوزارة بتقييم أداء العاملين حسب الوصف الوظيفي انحرافها المعياري والفقرة (3) التي تنص على يتم تقييم الموارد البشرية على اسس موضوعية والفترة (6) التي تنص على يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوى

والفقرة (7) التي تنص على هناك معايير محددة لقياس لاداء (096)-الخطأ المعياري (0.22099)-
المتوسط (3.76) النسبة المئوية (75%) -مربع كاي (34.968) مما يعني موافقة عينة البحث علي
الفقرة

● كما جاءت استجابة عينة البحث الفقرة(2)والتي تنص على يتم مراجعةمعايير تقييم الاداءالعاملين من
اجل التطوير انحرافها المعياري والفقرة (8) التي تنص يتم مقارنة نتائج الاداء الفعلى بالاداء
المطلوب والفترة (9) التي تنص على يتم تقويم نتائج الاداء وتبنى عليها قرارات التدريب والفقرة
(&) التي تنص على هناك معايير محددة لقياس لاداء (1.02)-الخطأ المعياري (0.22099)-
المتوسط (3.51) النسبة المئوية (70.2%) -مربع كاي (34.968) مما يعني موافقة عينة البحث
علي الفقرة

يدعم هذه النتائج الشكل (17)التالي :



شكل يوضح (ن=150)

- تقوم الوزارة بتقييم أداء العاملين حسب الوصف الوظيفي
- يتم تقييم الموارد البشرية على اسس موضوعية
- يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوى
- يتم مراجعة معايير تقييم الاداء العاملين من اجل التطوير
- يتم مقارنة نتائج الاداء الفعلى بالاداء
- يتم تقويم نتائج الاداء وتبنى عليها قرارات التدريب

• وتتفق هذه النتائج مع الدراسات كل من دراسة نويران - زيدون (2001م) ودراسة الخطيب

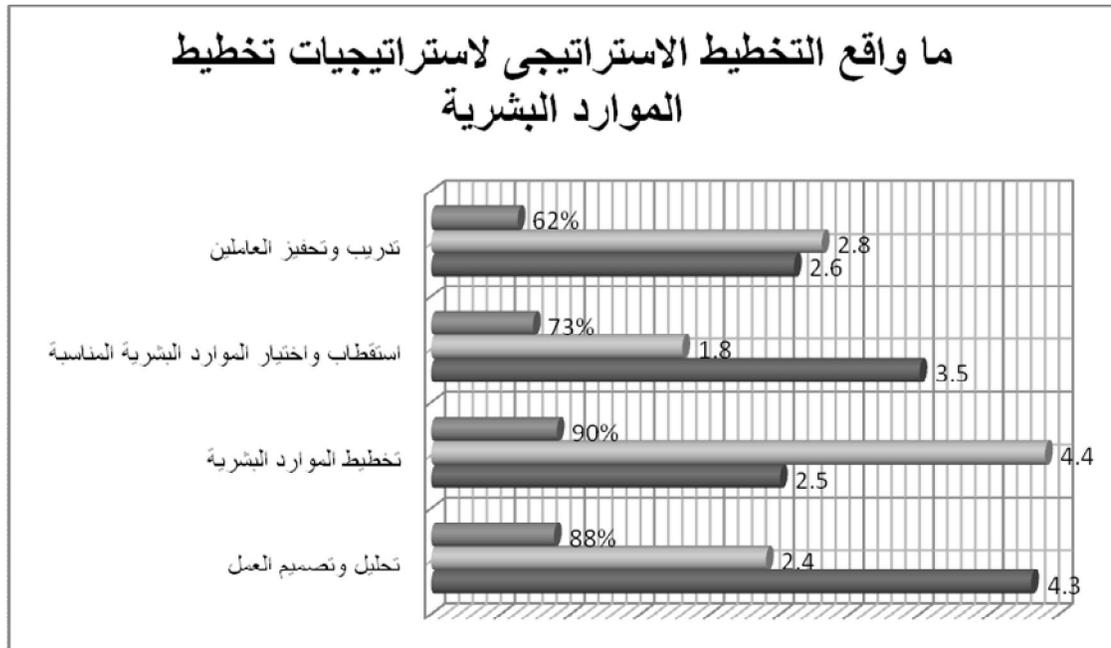
(2003م) ودراسة موفق محمد الضمور

• من النتائج السابقة نخلص الى هناك مشكلات تواجه استراتيجية التخطيط للموارد البشرية ترتبط بتدريب وتحفيز العاملين .. وبوسائل التحفيز وطرق ووسائل تقييم الاداء واختيار الموظفين للدورات التدريبية التي يحتاجونها

• استراتيجيات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية من وجهة نظ عينه البحث

• الاجابة على السؤال الرئيسي ما واقع التخطيط الاستراتيجي لاستراتيجيات تخطيط الموارد البشرية

(ن=150)



الفصل الخامس النتائج والتوصيات

مستخلص البحث

جاء هذا البحث بعنوان واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة ،حيث تضمن خمسة فصول، أشتمل الفصل الأول على خطة البحث والتي تكونت من المقدمة - مشكلة البحث والتي تمثلت في عدم وضوح أهداف التخطيط للموارد البشرية بالوزارة بالإضافة إلى وجود عدم تنسيق بين الإدارات المختلفة مما يشكل عائقاً في وضوح الإستراتيجية العامة للوزارة عم وضوح الهيكل التنظيمي ويتضح ذلك من خلال الازدواجية في المسئوليات والسلطات والصلاحيات بين الإدارات المختلفة في الوزارة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملامته لطبيعة البحث، ومجتمع البحث الذي تكون من العاملين بالوزارة وبعض الإداريين بالاتحادات الرياضية.

جاء الفصل الثاني- والذي أشتمل على أهم الموضوعات والأدبيات ذات الصلة بموضوع البحث والتي أهمها_ الادارة الاستراتيجية تخطيط الموارد البشرية ، تدريب الموارد البشرية إستراتيجيات الموارد البشرية ، الهيكل التنظيمي للوزارة ، الدراسات السابقة.

ثم جاء الفصل الثالث والذي تكون من إجراءات البحث والذي تم من خلالها تحديد وتفصيل كل من منهج البحث والذي استخدمت فيه الباحثة المنهج الوصفي لملامته لطبيعة البحث ، مجتمع البحث تكونت عينة البحث من العاملين بالوزارة وبعض الاتحادات الرياضية. وبلغ عددهم(150) عامل، أدوات استخدمت الإستبانة كأداة رئيسة، خطوات تصميم الأستبانة، تطبيق الدراسة.تكون الفصل الرابع من عرض ومناقشة النتائج مدعمة بأراء العاملين بالادارات بالوزارة .

خلاصة النتائج:

- أن واقع استراتيجية تحليل وتصميم العمل.
- تخطيط تدريب الموارد البشرية في اطار التخصص الدقيق بالشراكة مع الجهات المعنية داخليا وخارجيا ضرورة ملحة .
- هناك استراتيجيات قوية ومرضية لاستقطاب واختيار الموارد البشرية المتخصصة
- هناك تحديات ومشكلات في تدريب وتحفيز الموظفين والمتعاونيين والمتعاقدين مع الوزارة
- أن معايير تقييم الأداء ليست مرضية للعاملين
- من النتائج السابقة نخلص الى هناك مشكلات تواجه استراتيجية التخطيط للموارد البشرية ترتبط بتدريب وتحفيز العاملين ووسائل التحفيز وطرق ووسائل تقييم الاداء واختيار الموظفين للدورات التدريبية التي يحتاجونها.

• التوصيات :

في ضوء النتائج السابقة توصلت الباحثة إلى التوصيات التالية:

- ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الشباب والرياضة
- ضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وتطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل بشكل أفضل
- ضرورة ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب
- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية

المراجع والملاحق

القرآن لكريم والسنة

المراجع:

1. حمد عبد العزيز النعيم، وآخرون 1991م. - إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية - وزارة المعارف السعودية - ط (2) -
2. الدراسات الإستراتيجية السودانية 1992- 2002 م - الإستراتيجية القومية الشاملة - - المجلد الأول - مكتبة جامعة الخرطوم.
3. دورة متخصصة في مجال العلوم الإدارية (1994م) تصدر عن معهد الإدارة العامة مسقط - سلطنة عمان - العدد 57 - يونيو).
4. زكريا بشير إمام - 2003م التخطيط الاستراتيجي والتعليم العالي في الوطن العربي إشارة خاصة للسودان - الخرطوم- شركة مطابع السودان للعملة المحدودة - الطبعة الأولى - 1434هـ.
5. زهير الصباغ، عبد العزيز أبو دليقة - 1996م التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات العامة والحلول - 1418هـ - العدد 64 - مارس.
6. السيد إسماعيل محمد - 1990م الإدارة الإستراتيجية - المكتب العربي الحديث - الإسكندرية - .
7. السيد إسماعيل محمد - 2001م الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وحالات تطبيقية - الإسكندرية - المكتب الجامعي الحديث - .
8. الصيرفي محمد - 2008م الإدارة الإستراتيجية - الإسكندرية - دار الوفاء - .
9. عائدة سيد خطيب - 1979م الإدارة الإستراتيجية في قطاع الأعمال والخدمات - القاهرة - مكتبة عين شمس - العدد (3) - .
10. عائدة سيد خطيب - 1985م الإدارة والتخطيط الاستراتيجي - القاهرة - دار الفكر العربي - 1985م.
11. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي - الإدارة الإستراتيجية - مجموعة النيل العربية - القاهرة 1999م.
12. عبوي، زيد منير - 2006م الإدارة الإستراتيجية - عمان - دار كنوز المعرفة -
13. العواملة، نايل عبد الحافظ - 2001م تطوير المنظمات، المفاهيم، الهياكل والأساليب - عمان - دار الظهران - .
14. الغالبي، طاهر محسن، إدريس، وائل محمد - 2007م الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل - عمان - دار وائل للنشر .

15. الفاضل دراج -2004م الحركة الرياضية في السودان شخصيات وأحداث - دار الأصالة
للصحافة والنشر والإنتاج الإعلامي - الطبعة الأولى - .
16. محمد عبد المنعم عفر - 1992م التنمية والتخطيط والتقويم المشروعات في الاقتصاد الإسلامي
- الطبعة الأولى - .
17. محمد محمد أحمد كرار -1999م حكومات السودان قيامها وسقوطها - دار البلد الخرطوم-
الطبعة الأولى - .
18. مدني عبد القادر علاقي - 1993م إدارة الموارد البشرية المنهج الحديث في إدارة الأفراد - مكتبة
ظهران - .
19. نادية العارف - 2002م التخطيط الاستراتيجي والعولمة - كلية التجارة - جامعة الإسكندرية -
الدار الجامعة للنشر - .
- المجلات العلمية:**

20. علي الدين هلال - **1983م مفهوم التخطيط الاستراتيجي في العلوم الاجتماعية** - مجلة الفكر
الاستراتيجي العربي - العدد الرابع ابريل.
21. هنرى منتزرج - 1995م الإدارة العامة - المجلد الخامس والثلاثون - العدد الأول -
22. بيت الاستشارات المالية - التخطيط الاستراتيجي وقوى التغيير الصناعية - حلقة متصلة أم متأخرة
(مؤتمر التخطيط الاستراتيجي) (الرياض) ص(21).
23. بيت الاستشارات المالية - التخطيط الاستراتيجي وقوى التغيير العالمية - حلقة متصلة أم منفصلة
- مؤتمر التخطيط الاستراتيجي - الرياض - د.ت.
24. توماس، هيلين - 1999م الإدارة الإستراتيجية - ترجمة محمود عبد الحميد موسى وزهير نعيم
الصباغ - بيروت - معهد الإدارة - .
25. جمال الدين الخازن - 1991م تأثير العوامل البيئية على التخطيط الاستراتيجي - مجلة الإدارة
العامة - ديسمبر.
- الرسائل العلمية :**

26. فاطمة عبد الله الطيب يناير 1998م - لنيل درجة الماجستير كلية العلوم الإدارية جامعة أم درمان
الإسلامية - بعنوان: (التخطيط الإستراتيجي وأثرها على الأداء دراسة تطبيقية على منظمة الدعوة
الإسلامية).

27. هدى عبد الرحيم عمارة - 2008 رسالة الماجستير - جامعة السودان - م - بعنوان: (تقويم المؤسسة الرياضية الحكومية بالسودان الفترة من 1989 - 2005م).
28. (أحمد الشافعي - أحمد فكري سليمان - 2001م بحث مقدم إلى مجلة الزقازيق المجلد الخامس سنة 1988م الطبعة الأولى (دور التخطيط للمدرب في النهوض لمستوى ألعاب القوى) الأولى 2001م - مكتبة ومطبعة الإشعاع القيمة (الموسوعة العلمية في الإدارة وفلسفة التربية البدنية والرياضة - الجزء الخامس).
29. / دراسة إبراهيم عبد المقصود - 1980م رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة حلوان - بعنوان (دور التخطيط في تطوير المستوى الرياضي في مصر).
30. / عدلة عيسى مطر - دكتوراه - كلية التربية الرياضية للبنات - القاهرة - عنوانه (بناء الإستراتيجية للتربية الرياضية بدولة الكويت).
- 5/ محمد حسين أبو صالح - 2004م دراسة لنيل درجة الماجستير - أمدردان الإسلامية - (أثر التخطيط الإستراتيجي على الشركات السودانية في ظل العولمة). المراجع
- أمل حمد المجلد فرحات وعبد الكريم سكر - 1995م النهج الإستراتيجي في التخطيط التنموي الأردني رقم 22 (أ) العدد (2) .
- جمال الدين الخازن 1991م دار تأثيرالعوامل البيئية على التخطيط الاستراتيجي - مجلة الإدارة العامة مسقط .
- ابو العينين , عبد الشافي محمد (1994م -) نحو نموذج فعال للإدارة الاستراتيجية , مجلة النهضة الإدارية , طنطا اكااديمية السادات للعلوم الادارية
- د. زهير الصباغ - وعبد العزيز أبو نيفة (1996م) - التخطيط الإستراتيجي في المؤسسات العامة - مجلة المشكلات والحلول -
- مدنى عبد القادر علاقى - 1993م إدارة الموارد البشرية , المنهج الحديث في إدارة الأفراد , مكتبة دار زهران).
- العبودي -محسن 1994م الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية , القاهرة , دار النهضة العربية

محمد عبد المنعم عقر -1992م التنمية والتخطيط وتقويم المشروعات فى الإقتصاد الإسلامى - الطبعة الأولى - 1992م

د. زهير الصباغ - وعبد العزيز أبو نيفة - 1996م التخطيط الإستراتيجى فى المؤسسات العامة - مجلة المشكلات والحلول .

الفاضل دراج ، 2004م الحركة الرياضية فى السودان -شخصيات واحداث، دار الأصالة للصحافة والنشر ،الطبعة الاولى .

الخطيب صلاح فهد (2003)التخطيط الاستراتيجي والاداء الموسي 0 دراسه تحليليله لقطاع صناعة الادوية الاردانية - رسالة ماجستير غيرمنشورة -الجامعه الاردانية عمان 'الاران

درة عبدالباري او الصياغ 'زهير (1986م) ادارة القوى البشرية منحي نظامي عمان 'دارالندوة لنشر والتوزيع

السالم 'مويد 'حرحوش 'عادل (2002) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي المدخل الاستراتيجي فى ادارة الموارد البشرية ' عالم الكتب الحديثة لنشر والتوزيع ' اريد الطبعة الاولى ص 5

السلمي علي (1997) ادارة الموارد البشرية القاهرة دار غريب لنشر والتوزيع الطبعة الثانية

الصيرفي ' محمد (2003) ادارة الافراد والعلاقات الانسانية دار قنديل لنشر والتوزيع ' عمان 'الاردن

العارف ناديا (2002) الادارة الاستراتيجية ادارة الالفية الثالثة ' مصر الدار

عبدالمتعال محمد سعيد (2003م) ادارة الموارد البشرية الرياض ' دار المرجع .

القطامين أحمد (2002) الادارة الاستراتيجية وحالات ونماذج تطبيقية (عمان دارمجدلاوي) لنشر والتوزيع

القطامين , احمد (1996م) التخطيط الاستراتيجي والادارة الاستراتيجية (ط1) ' عمان دار مهدي لنشر والتوزيع .

المرسى 'جمال الدين (2003) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين (الاسكندرية) الدار الجامعية)

المغربي عبدالحميد عبدالفتاح (1999) الادارة الاستراتيجية تحديات القرن الواحد والعشرين - الطبعة الاولى
' مجموعة الثقيل العربية ' القاهرة

نيويران . زيدون (2001) متطلبات الادارة الاستراتيجية والاداء الموسى دراسة تحليلية مواقع الشركات
الصناعية في الاردن ' رسالة مجاستير غيرمنشورة الجامعة الاردنية ' عمان الاردن

الهييتي ' خالدعبدالرحيم (2000) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عمان دار مكتبة حامد ياسين 'سعد
غالب (1998) الادارة الاستراتيجية عمان دار البازوري لنشر والتوزيع 1998م .

هدى عبد الرحيم 2011م ، ص 127) ملامح وأصواء حول الرياضة فى القطاع الحكومى ، المكتبة الوطنية
، الخرطوم 2011م ، ص 27) .

1/ الهييتي ' خالدعبدالرحيم (2000) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عمان دار مكتبة حامد.

2/ أبوشيخة نادر احمد (2000م) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية - عمان - دار الصفاء للنشر
والتوزيع .

3/ تشاندا وكابرا (2002) إستراتيجية الموارد البشرية , ترجمة عبدالحكيم الخزامى - القاهرة - دار
الفجر للنشر والتوزيع .

4/ غطاس ,ناصر وشركاهم (1998) الدليل العلمى لاعداد وتطبيق الخطة الاستراتيجية للمؤسسة -
مستشارون إداريون - نيقوسا - قبرص.

5/ المرسي 'جمال الدين (2003) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة
القرن الحادي والعشرين (الاسكندرية) الدار الجامعية)

6/ العارف نادية (2002م) الادارة الاستراتيجية , ادارة الالفية الثالثة , مصر الدار الجامعية
الدراسات

1/ موفق محمد الضمور (2009م) - دكتوراه ادارة الاعمال كلية العلوم المالية والمصرفية
بعنوان (واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية فى القطاع العام فى الاردن)

- 2/ منال خلف الله جبارة الله حمد- دكتوراة 2015م - جامعة الرباط الوطني- الدراسات الاستراتيجية بعنوان (التخطيط الاستراتيجي واثره على اداء الموارد البشرية لقطاع النفط)
- 3/ دراسة أبوزيد (2003م) ماجستير بعنوان (التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاعين العام والخاص) دراسة ميدانية مقارنة .
- 4/ الخطيب صالح (2003)التخطيط الاستراتيجي والاداء الموسمي 0 دراسه تحليليله لقطاع صناعة الادوية الاردانية - رسالة ماجستير غيرمنشورة -الجامعه الارانية عمان'الاردن 2
- 5/ نيويران ' زيدون (2001) متطلبات الادارة الاستراتيجية والاداء الموسى دراسة تحليلية مواقع الشركات الصناعية في الاردن ' رسالة مجاستير غيرمنشورة الجامعه الاردنية 'عمان الاردن
- 6/ دراسة العفيف أمجد (2005م),رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة اليرموك , الاردن , اريد بعنوان (العوامل المؤثرة على التخطيط الاستراتيجي فى الاجهزة الحكومية)
- 7/ الهيتي ' خالدعبدالرحيم (2000) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي عمان دار م .
- 8/ أبوشيخة نادر احمد (2000) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية - عمان -دار الصفاء للنشر والتوزيع .
- 9/ تشاندا وكابرا (2002)إستراتيجية الموارد البشرية , ترجمة عبدالحكيم الخزامى - القاهرة - دار الفجر للنشر والتوزيع .
- 10/ غطاس ناصر وشركاهم (1998) الدليل العلمى لاعداد وتطبيق الخطة الاستراتيجية للمؤسسة - مستشارون إداريون - نيقوسا - قبرص.
- 11/ المرسي 'جمال الدين (2003) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين (الاسكندرية) الدار الجامعية)
- 12/ العارف نادية (2002م)الادارة الاستراتيجية , ادارة الالفية الثالثة , مصر الدار الجامعية الدراسات
- 13/ موفق محمد الضمور (2009م) دكتوراه ادارة الاعمال كلية العلوم المالية والمصرفية بعنوان (واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية فى القطاع العام فى الاردن)

- 14/ منال خلف الله جبارة الله حمد- دكتورة - جامعة الرباط الوطني- الدراسات الاستراتيجية بعنوان (التخطيط الاستراتيجي واثره على اداء الموارد البشرية لقطاع النفط) 2015م
- 15/ دراسة أبوزيد (2003م) ماجستير بعنوان (التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاعين العام والخاص) دراسة ميدانية مقارنة .
- 16/ الخطيب صالح (2003)التخطيط الاستراتيجي والاداء الموسمي 0 دراسه تحليليه لقطاع صناعة الادوية الاردانية - رسالة ماجستير غيرمنشورة -الجامعه الاردانية عمان 'الاردن 2
- 17/ نيويران ' زيدون (2001) متطلبات الادارة الاستراتيجية والاداء الموسى دراسة تحليلية مواقع الشركات الصناعية في الاردن ' رسالة مجاستير غيرمنشورة الجامعه الاردنية 'عمان الاردن
- 18/ دراسة العفيف أمجد (2005م),رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة اليرموك , الاردن , اريد بعنوان (العوامل المؤثرة على التخطيط الاستراتيجي في الاجهزة الحكومية)
- 19/دراسة (Bridje apeel) فى بريطانيا بعنوان استخدام الحاسوب والتخطيط الاستراتيجي فى قطاع الاعمال الصغيرة والمتوسطة Computer usage and strategic planning in theb SMS sector
Sorce : wheeleh Thomas
- aHuger., David (2000) Strateg i c management and Business Policy,
Prentice Hell, P.G

ملحق رقم (1)

استمارة اسماء المحكمين:

الرقم	الاسم	جهة العمل
1	د/ نجم الدين محمد المرضى	وزارة الشباب والرياضة
2	د/محمود يعقوب محمود	جامعة النيلين - كلية التربية الرياضية
3	د/عبد الرحمن محمد أحمد	جامعة النيلين - كلية التربية الرياضية
4	د/حمد النيل اسماعيل ابراهيم	وزارة الشباب والرياضة الاتحادية
6	د/هدى عبدالرحيم عمارة	وزارة الشباب والرياضة الاتحادية
7	د/ عثمان اسماعيل اندلى	جامعة النيلين - كلية التربية الرياضية
8	د/عبد الناصر محمد عابدين	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية التربية البدنية والرياضة
9	د/ احمد محمود خميس	الكلية الوطنية
10	د/ عبد الحفيظ عبد المكرم	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا-كلية التربية البدنية والرياضة

ملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التربية البدنية والرياضة

الاستاذ / _____ المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع تحكيم استبانة

يسعدنى ان تكونوا من الخبراء لتحكيم الاستبانة التى أعددتها لجمع بيانات البحث الذى بعنوان :- واقع التخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة لنيل درجة الدكتوراة فى التربية البدنية والرياضية . تضمنت الاستبانة المحاور التالية :- 1/ تحليل وتصميم العمل

2/ تخطيط الموارد البشرية 3/ استقطاب واختيارالموارد البشرية

4/ تدريب وتحفيز الموارد البشرية 5/ تقييم الاداء

وتتشرف الباحثة الاخذ برأيكم العلمى فى تحديد مدى صلاحية الاستمارة من حيث وضوح فقراتها وارتباط الفقرات بالمحاور التى وردت فيها ودرجة أهميتها فى تلك المحاور .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ولكم التقدير والاحترام

الباحثة

التومة آدم أوبى