

الإفتاحية

قال تعالى :

{ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا }¹

صدق الله العظيم
سورة الاسراء الايه (70)

¹- سورة الاسراء الايه 70

الإهداء

إلى

روح والدي وشقيقتي العزيزة (جيهان)
والدتي العزيزة اطل الله عمرها
فلولاها لما وصلت الى ما وصلت اليه الان
شقيقتي
زوجتي
ابني محمد
الي اسره جامعه زالنجي

الباحث ، ،

الشكر والعرفان

اللهم لك الحمد والشكر يا الله على نعمك التي لا تعد ولا تحصى
الشكر موصول لإداره جامعه زالنجي علي جزيل صنعيتها ولجامعه السودان للعلوم
والتكنولوجيا التي سمحت لي بالدراسه من خلال معيناتها المتطورة .
والشكر كل الشكر للبروفيسور احمد ابراهيم ابو سن الذي كان خير معين لي
لاكمال هذا الجهد إشرافاً وتوجيهاً ووقتاً وجهداً فله مني خالص الشكر والثناء
وجعل الله ذلك في ميزان حسناته .
شكري وتقديري موصول لإداره شركه اسمنت عطبره التي سمحت لي باكمال
الجانب التطبيقي المتعلق بهذه الدراسه وبالاخص الشاء والتقدير للاخ محمد الحاج
عبد الرحمن الدابي الذي كان متعاوناً معي في كل صغيره وكبيره متعلقه بالبحث.
اخيراً شكري يمتد لكل من شجعني ووقف بجانبني خلال فتره الدراسه
اسرتي ، اصدقائي زملائي .

،، الباحث ،،

المستخلص

تمثلت مشكله البحث في التساؤل التالي هل هناك مفهوم واضح وتقييم حقيقي لسياسات الموارد البشرية اي هل هناك تقييم علمي لمدي مناسبه وصلاحيه سياسات تقييم الوظائف والتدريب والاجور وتقييم الاداء والتحفيز والترقيات والتاديب في مؤسسات القطاع الخاص بالنسبه للكم والنوع المستخدم فيها وهل لها دور مؤثر في حالات وجود فائض او عجز في الموارد البشرية الموجوده او المطلوبه في مؤسسات القطاع الخاص ؟.

وتمثلت اهميه البحث في توضيح مفهوم الموارد البشرية وتخطيطها و تقييم سياسات التخطيط المرتبطه بها والمؤثره فيها .

ولتحقيق اهداف الدراسه تم اختبار صحه الفرضيات الاتيه :

1- عدم وجود مفهوم واضح وممارسه سليمه لتخطيط الموارد البشرية في منظمات العمل الخاص مما يؤثر سلباً علي تحقيق اهداف منظمه العمل .

2- هناك علاقه ذات دلالة احصائيه توضح ان سياسات التوظيف في مؤسسات القطاع الخاص تساهم في تخفيض معدلات بطاله الخريجين من خلال اختيار الافراد المؤهلين للعمل بمؤسسات القطاع الخاص .

3- توجد علاقه ذات دلالة احصائيه توضح عداله تخطيط البرامج التدريبيه من حيث الاختيار للاتحاق بها والتخطيط المسبق لها في مؤسسات القطاع الخاص .

4- يتم تزويد الموارد البشرية بكافه الاسس المتعلقه بالترقيات والتي تستند علي اعتبارات الانجاز والعداله عند التطبيق دون النظر لاي اعتبارات اخري .

5- توجد علاقه ذات طبيعه احصائيه ايجابيه تعبر عن عداله الشركه عند تنفيذها وتطبيقها برامج تخطيط عمليات التحفيز المختلفه .

6- توجد علاقه ذات طبيعه إحصائية توضح ان تخطيط الاجراءات التأديبيه يتم بصوره علميه وفق ضوابط واسس مقنعه لجميع العاملين بالشركه

- 7- توجد علاقه ذات طبيعه احصائيه تعبر عن قناعه العاملين باتباع القياده الاداريه لاسس علميه بالشركه ومن ثم شعورهم بالانتماء للمؤسسه
- 8- توجد علاقه ذات طبيعه احصائيه تعبر عن مدي رضاء العاملين بالشركه عن أسس تقييم الاداء المتبعه في الشركه ومن ثم ضمان استمراريتهم في العمل بها .
- 9- هناك علاقه ذات دلالة احصائيه عند تقييم سياسات تخطيط الاجور كواحد من سياسات تخطيط الموارد البشريه في شركه اسمنت عطبره تؤكد قبول العاملين لمعدلات الاجور السائده من حيث العداله والتساوي مع الشركات المنافسه .
- اثبتت الدراسه صحه الفرضيات وتوصلت الي النتائج الاتيه :
- 1- عدم وجود مفهوم واضح وممارسه سليمة لتخطيط الموارد البشرية في منظمات العمل الخاص مما يؤثر سلباً على تحقيق أهداف منظمة العمل .
 - 2- ساسيات التوظيف في مؤسسات القطاع الخاص تساهم في تخفيض معدلات بطالة الخريجين من خلال اختيار الافراد المؤهلين للعمل بمؤسسات القطاع الخاص.
 - 3- توجد عدالة في تخطيط البرامج التدريبية من حيث الاختيار للالتحاق بها والتخطيط المسبق لها في مؤسسات القطاع الخاص .
 - 4- لا يتم تزويد الموارد البشريه بكافه الاسس المتعلقة بالترقيات مما يعني عدم وجود عداله في نظم تخطيطها .
 - 5- توجد علاقه ذات طبيعه احصائيه ايجابيه تعبر عن عداله الشركه عند تنفيذها وتطبيقها برامج تخطيط عمليات التحفيز المختلفه .
 - 6- رضاء العاملين بالشركه عن أسس تخطيط القيادة الإدارية .
 - 7- رضاء العاملين بالشركه عن أسس تقييم الأداء المتبعه في الشركه
 - 8- تخطيط الاجراءات التأديبيه يتم بصوره علميه وفق ضوابط واسس مقنعه لجميع العاملين بالشركه.

9- عدم قبول العاملين لمعدلات الأجور السائدة من حيث العدالة والتساوي مع الشركات المنافسة .

ويمكن الاشارة الي بعض التوصيات التي احتوت عليها الدراسة :

1- ضرورة وجود رساله ورؤيه اضحه للموارد البشريه بالشركه والشركات المماثله
2- خلق علاقه جيده مع المؤسسات التعليميه لضمان توافر الكوادر المطلوبه من حيث الكم والنوع بالاضافه الي الاهتمام بالجهات الخارجيه والداخليه القادره علي تطوير وتنميه الموارد البشريه بالشركه .

3- تحقيق التوازن في جانبي العرض والطلب بالنسبه للموارد المتوفره والمطلوبه للعمل بالشركه من خلال الاهتمام بسياسات التوظيف والتدريب والتحفيز والاجور وتقييم الاداء.
4- ادخال انظمه معلومات الموارد البشريه من انظمه جاهزه للحوافز والترقيات والاجور وانظمه محاسبه الموارد البشريه وطرق العمل وغيرها والتي تسهل اجراءات العمل وتنمي وتطور الموارد البشريه .

5- ضرورة التقييم المستمر للسياسات الخاصه بتخطيط الموارد البشريه لضمان جودتها وتعديلها من وقت لآخر لضمان الاستخدام الامثل للموارد البشريه والمحافظة عليها وتحقيق الفعاليه في استخدامها .

6- ضرورة تنميه روح الفريق والعمل الجماعي وتفعيل مفهوم المسؤوليه الاجتماعيه لصاحب العمل مع الاهتمام بكل صغيره وكبيره قد تؤثر علي استمراريه العامل في اداء الدور المطلوب منه ، مع الاهتمام الخاص به اوقات العوز والفاقه .

Abstract

The research's problem is represented in the following question: Is there an obvious perception and actual evaluation of human resources policies? That is; is there a scientific evaluation to the fitness and competence extent of jobs evaluation policies, training, wages, job performance, incentives, promotions and punishment at private sectors organizations pertaining to quantity and quality used? And do they have impact role in cases of surplus or shortage in human resources available or required at private sectors?

The importance of the research is represented in clarifying the perception of human resources, planning, designing and evaluation of planning policies correlated and impacting it.

To achieve the study's objectives, the following hypotheses have been tested:

1. There is no obvious perception and perfect practicing of human resources planning at private work's organizations, which negatively effect the achievement of work's organization's objectives.
2. There is significant statistical relation clarifying that employment policies at private sector's organizations participate in decreasing graduates' idleness averages through recruitment of qualified individuals to work at private sector's organizations.
3. There is significant statistical relation clarifying the equitability in planning training programs with regards to recruitment and premature planning at private sector's organizations.
4. Human resources are supplied by all essentials pertaining to promotions based on achievements and justice when implemented, regardless of any other considerations.



5. There is significant statistical positive relation reflecting the company's equitability when executing and implementing different plans of incentive operations.
6. There is significant statistical relation clarifying that; punishment procedures plans are carried out scientifically according to persuasive rules and regulations to all company employees.
7. There is significant statistical relation stating employees' contentment with leading management pursuance of scientific basis at the company, and hence, feel associated with it.
8. There is significant statistical relations stating the extent of employees' contentment of adopted performance evaluation methods, and hence, guarantee their continuation at work.
9. There is significant statistical relation at evaluation of wages planning policies as one of the human resources policies at Atbara Cement Company, confirming the employees' acceptance of dominant wages rates pertaining to equity and equality with competing companies.

The study proved the hypotheses' accurateness, and concluded
The following results:

1. There is no obvious perception and perfect practice of human resources plans at private work's organizations, which negatively effect the achievement of work's organization's objectives.
2. The employment policies at private sector's organizations participate in decreasing graduates idleness rates through the recruitment of competent individuals to work at private sector's organizations.
3. There is equity in training programs' plans regarding recruitment and premature plans at private sector's organizations.
4. Human resources aren't supplied by essentials pertaining to promotion and there isn't equitability in promotion plans systems.



5. There is significant positive statistical relation stating the company's equity when executing and implementing different incentive plans operations.
6. The contentment of the company employees with the leading management's plans basis.
7. The contentment of the company employees with the performance evaluation basis adopted..
8. Punishment plans procedures are carried out according to persuasive rules and principles for all employees.
9. The employees' aren't satisfaction with the prevailing wages' rates as regards equity and equality with competing companies

Some of the study's recommendations could be mentioned as Follows:

1. The necessity to provide an obvious perception and mission of human resources at the company and similar companies.
2. The creation of good relationship with educational organizations to ensure the availability of required cadres as regards quantity, quality and the care for external and internal parties capable of developing human resources at the company.
3. Achievement of equilibrium at both sides of supply and demand pertaining to human resources available and required to work at the company through caring with policies of recruitment, training, incentive, wages and performance evaluation.
4. Introducing human resources information systems, such as ready systems for incentives, promotion, wages and accounting systems for human resources, works methods and others that facilitate work's procedures and develop human resources.
5. The necessity of continuous evaluation for human resources policies to confirm their quality and regular amendments to ensure optimum utilization of human resources, preservation and efficient utilization.



6. The necessity to develop team spirit and group work, activate perception of social responsibility accompanying the work, with considering everything that may effect the employee's work continuation, with special emphasis on his days of lack and poverty.



فهرست الموضوعات Index

الصفحة	عنوان الموضوع
أ	الإفتتاحيه
ب	الاهداء
ج	الشكر والعرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	فهرس الموضوعات
ز	فهرس الجداول
ح	فهرس الاشكال
من	الي
15	1 المقدمه
15	1 الاطار المنهجي والدراسات السابقه
57	16 1- الفصل الاول : مفهوم تقييم سياسات الموارد البشريه
31	17 1-1 المبحث الاول : مفهوم وسياسات تخطيط الموارد البشريه
42	32 2-1 المبحث الثاني : طرق تقدير الاحتياجات من الموارد البشريه
57	43 3-1 المبحث الثالث : تقييم الوظائف
113	58 2- الفصل الثاني : التنميه الوظيفيه
72	59 1-2 المبحث الاول : التوظيف
94	73 2-2 المبحث الثاني : التدريب
113	95 3-2 المبحث الثالث : الترقية والحوافز و التأديب
159	114 3- الفصل الثالث : القيمه والكفايه الوظيفيه
126	115 1-3 المبحث الاول : القياده الاداريه

144	127	2-3 المبحث الثاني : تقييم الاداء
159	145	3-3 المبحث الثالث : الاجور
273	160	4- الفصل الرابع : الدراسه الميدانيه
179	161	1-4 المبحث الاول : ولايه نهر النيل الاهميه ، مصانع الاسمنت ، شركه اسمنت عطبره
166	161	4-1-1 ولايه نهر النيل المميزات العامه
169	167	4-1-2 القطاع الخاص و مصانع الاسمنت بنهر النيل
179	170	4-1-3 شركه اسمنت عطبره المحدوده
207	180	2-4 المبحث الثاني : تقييم سياسات تخطيط الموارد البشريه بشركه اسمنت عطبره
273	208	3-4 المبحث الثالث : تحليل البيانات واختبار الفرضيات
278	274	الخاتمه وتشمل النتائج والتوصيات
289	279	المراجع
326	290	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحه	عنوان الجدول	رقم الجدول
50	تدرج الوظائف في احد اقسام المنشأه	(1/3/1)
52	طريقه مقارنة العوامل في تقييم الوظائف	(2/3/1)
53	تحديد نقاط تقييمه للعوامل	(3/3/1)
54	نقاط تقييمه للعناصر	(4/3/1)
54	تحديد مستويات تقييمه لكل عنصر	(5/3/1)
55	تجميع العوامل وعناصرها	(6/3/1)
56	اعداد دليل التقييم	(7/3/1)
76	بعض نقاط الاختلاف مابين التدريب والتعليم	(1/2/2)
86	قائمه الاحتياجات التدريبيه نموذج (1)	(2/2/2)
86	قائمه الاحتياجات التدريبيه نموذج (2)	(3/2/2)
130	مسؤولية تقييم الأداء	(1/2/3)
138	تقييم الاداء عن طريق الاداره بالاهداف	(2/2/3)
165	سكان ولايه نهر النيل	(1/1/1/4)
173	تطور السعه التصميميه للانتاج بأ فران الاسمنت	(1/3/1/4)
174	مستويات انتاج الاسمنت في بعض السنوات	(2/3/1/4)
179	اعداد العاملين بشركه اسمنت عطبره	(3/3/1/4)
212	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس	(1/3/4)
213	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغيرالعمر	(2/3/4)
215	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغيرالحاله الاجتماعيه	(3/3/4)
216	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	(4/3/4)

217	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الخبرة الوظيفية	(5/3/4)
220	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه الاولى	(6/3/4)
221	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية للفرضيه الاولى.	(7/3/4)
222	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة للفرضيه الاولى	(8/3/4)
223	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة للفرضيه الاولى.	(9/3/4)
224	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة للفرضيه الاولى .	(10/3/4)
225	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الأولى	(11/3/4)
226	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الاولى للفرضيه الثانيه	(12/3/4)
227	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الثانيه	(13/3/4)
228	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه الثانيه	(14/3/4)
229	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة للفرضيه الثانيه	(15/3/4)
230	التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة للفرضيه الثانيه	(16/3/4)
231	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضيه الثانيه	(17/3/4)
232	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الاولى للفرضيه الثالثه	(18/3/4)
233	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الثالثه	(19/3/4)

234	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة للفرضيه الثالثه	(20/3/4)
235	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه الثالثه	(21/3/4)
236	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه الثالثه	(22/3/4)
237	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التالية بالنسبه للفرضيه الثالثه	(23/3/4)
238	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الاولى للفرضيه الرابعه	(24/3/4)
239	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الرابعه	(25/3/4)
240	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه الرابعه	(26/3/4)
241	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه الرابعه	(27/3/4)
242	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه الرابعه	(28/3/4)
243	يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضيه الرابعه	(29/3/4)
244	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه الخامسه	(30/3/4)
245	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الخامسه	(31/3/4)
246	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه الخامسه	(32/3/4)
247	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه الخامسه	(33/3/4)
248	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه الخامسه	(34/3/4)

249	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضيه الخامسه	(35/3/4)
250	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه السادسه	(36/3/4)
251	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه السادسه	(37/3/4)
252	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه السادسه	(38/3/4)
253	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه السادسه	(39/3/4)
254	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه السادسه	(40/3/4)
255	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضيه السادسه	(41/3/4)
256	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه السابعه	(42/3/4)
257	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه السابعه	(43/3/4)
258	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه السابعه	(44/3/4)
258	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه السابعه	(45/3/4)
259	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه السابعه	(46/3/4)
260	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضيه السادسه	(47/3/4)
260	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الاولى للفرضيه الثامنه	(48/3/4)
262	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الثامنه	(49/3/4)

263	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة للفرضيه الثامنه	(50/3/4)
264	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه الثامنه	(51/3/4)
265	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه الثامنه	(52/3/4)
266	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول الفرضية الثامنه	(53/3/4)
267	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه التاسعه	(54/3/4)
268	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه التاسعه	(55/3/4)
269	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه التاسعه	(56/3/4)
270	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه التاسعه	(57/3/4)
271	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه التاسعه	(58/3/4)
272	الوسط الحسابي و الانحراف المعياري بالإضافة إلى درجات الحرية والقيمة الاحتمالية لاختبار مربع كاي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات الفرضيه التاسعه	(59/3/4)

فهرس الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
(1/1/1)	اهميه تخطيط الموارد البشريه	29
(1/2/1)	تقدير الموارد البشريه وفق طريقه اسقاط الاتجاهات	40
(2/2/1)	تحقيق التوازن المطلوب بين الطلب والمعرض من الموارد البشريه	42
(1/1/2)	استماره طلب المعلومات	66
(2/1/2)	نموذج مقابله تستخدمها المنظمه للاختيار لوظيفه مشرف اول	69
(3/1/2)	انموذج استماره تقويم المقابله	70
(1/2/2)	اهداف التدريب	78
(2/2/2)	مفهوم الاحتياجات التدريبيه	82
(3/2/2)	تحديد الاحتياجات التدريبيه علي مستوي التنظيم	83
(1/2/3/2)	السلوك الانساني وطريقه تحفيزه	102
(2/2/3/2)	العلاقه بين الحوافز والسلوك	104
(3/2/3/2)	نظريه سلم الحاجات	106
(1/1/3)	المهارات الاساسيه للقائد الفعال	121
(1/2/3)	اهداف تقييم الاداء	132
(2/2/3)	قائمه التوزيع الاجباري	135
(3/2/3)	اسلوب النقد الذاتي	136
(4/2/3)	نموذج لمقياس معتمد علي السمات في تقييم اداء العاملين	139
(1/3/3)	تخطيط وتنفيذ نظام للرواتب	152
(1/3/1/4)	مستويات انتاج الاسمنت	175
(1/3/4)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس	213
(2/3/4)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغيرالعمر	214
(3/3/4)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغيرالحاله الاجتماعيه	215
(4/3/4)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	216
(5/3/4)	التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير خبره الوظيفيه	217
(6/3/4)	يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه الاولى	220
(7/3/4)	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية للفرضيه الاولى.	221

253	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة للفرضيه السادسه	(34/3/4)
254	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه السادسه	(35/3/4)
256	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه السابعه	(36/3/4)
257	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه السابعه	(37/3/4)
258	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه السابعه	(38/3/4)
259	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه السابعه	(39/3/4)
259	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه السابعه	(40/3/4)
262	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الاولى للفرضيه الثامنه	(41/3/4)
263	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه الثامنه	(42/3/4)
263	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه الثامنه	(43/3/4)
264	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه الثامنه	(44/3/4)
265	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه الثامنه	(45/3/4)
267	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى للفرضيه التاسعه	(46/3/4)
268	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانيه للفرضيه التاسعه	(47/3/4)
269	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثه للفرضيه التاسعه	(48/3/4)
270	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعه للفرضيه التاسعه	(49/3/4)
271	التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسه للفرضيه التاسعه	(50/3/4)