



جامعة إفريقيا العالمية
عمادة الدراسات العليا
كلية العلوم الإدارية



بحث لنيل درجة (الدكتوراة) في (إدارة الأعمال) بعنوان:

دور إدارة رأس المال البشري في تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان

دراسة حالة: (جامعة إفريقيا العالمية - الجامعة الوطنية)

الفترة من: 2007-2017 م

المشرف الرئيس:
د. أسامة عبد الكريم محمد عبد الكريم

إعداد الطالبة:
نون علي الصديق عبد الرحمن

المشرف المساعد:
د. أسامة زين العابدين سيد أحمد محمد الركابي

1439 هـ / 2017م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) إِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
(3) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمِ (5)

سورة العلق

الإهداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول إنتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد ..

والدي

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان و التفاني .. إلى بسمه الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى أغلى الحبايب

أمي (رحمة الله عليها)

إلى رفيق دربي في هذه الحياة، إلى من أرى التفاؤل بعينه... في نهاية مشواري أريد أن أشكرك على مواقفك النبيلة إلى من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل

زوجي محمد

إلى من رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيرة ومعك سرت الدرب خطوة بخطوة وما تزال ترافقني حتى الآن.. إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي

أختي نبراس

إلى أبنائي و نور عيوني

مؤمن و مازن

شكر و تقدير

الشكر لله من قبل و من بعد الحنان المنان الذي منّ علي بإكمال هذا البحث، وعلمني ما لم أعلم واسأله أن يزيدني علماً.

الشكر موصول لجامعة إفريقيا العالمية ممثلاً في عمادة الدراسات العليا وكلية العلوم الإدارية. الشكر والتقدير لأستاذي الجليل دكتور/ أسامة عبدالكريم محمد عبدالكريم الذي أشرف على البحث فقد كانت لتوجيهاته وإرشاداته الأثر الكبير حتى خرج البحث بالشكل الذي هو عليه ، بارك الله فيه وزاده علواً و مكانةً. كما أشكر دكتور/ أسامة زين العابدين سيد أحمد المشرف المساعد على البحث، حيث قدم مجهودات مقدرة أفادتني كثيراً جزاه الله خيراً وبارك الله في علمه.

الشكر كذلك لجامعة إفريقيا العالمية والجامعة الوطنية بالسودان لمدهم لي بالمعلومات التي أفادتني كثيراً في إتمام البحث.

وأخيراً الشكر لكل من وقف معي وساندني على إتمام البحث ممن لم يسع لي المقام لذكرهم، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة مدى دور إدارة رأس المال البشري في تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان.

تكمن مشكلة البحث في: ما هو دور إدارة رأس المال البشري في تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان؟ و يتفرع من هذا السؤال عدة أسئلة فرعية، ما مدى تأثير القدرة على قياس دور إدارة رأس المال البشري على تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي؟ ما مدى تأثير حجم الموارد المالية المخصصة لإدارة رأس المال البشري على تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي؟ إلى أي مدى يمكن أن يؤثر استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في إدارة رأس المال البشري على تفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي؟

قامت فروض البحث على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال البشري وتفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان، وكذلك هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرة على قياس دور إدارة رأس المال البشري وتفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان، وكذلك هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم الموارد المالية المخصصة لإدارة رأس المال البشري وتفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان، وايضاً هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في إدارة رأس المال البشري وتفعيل إنتاجية مؤسسات التعليم العالي في السودان.

إتبع البحث المنهج التاريخي و المنهج الوصف التحليلي وإسلوب دراسة الحالة. توصل البحث إلي عدد من النتائج من أهمها: مؤسسات التعليم العالي حرصت على إستقطاب العناصر البشرية التي تمتلك مهارات وخبرات كافية وذلك بموافقة 76.1% من أفراد العينة الكلية، و ايضاً 68.4% من أفراد العينة وافقوا على أن مؤسسات التعليم العالي تهتم بتدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس، وكذلك 58.9% من أفراد العينة وافقوا على أن مؤسسات التعليم العالي تهتم بإكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة في تخصصاتهم، كما توفر مؤسسات التعليم العالي بيئة عمل تشجع على الإبتكار والتجديد، وذلك بموافقة 66.1% من أفراد العينة. خرج البحث بعدد من التوصيات من أهمها يجب أن يكون من أولويات مؤسسات التعليم العالي الإهتمام بترسيخ الشعور بالإنتماء لدى أعضاء هيئة التدريس، ايضاً على الإدارة العليا بمؤسسات التعليم العالي الإهتمام بترسيخ الشعور بالإنتماء لدى أعضاء هيئة التدريس، كذلك على مؤسسات التعليم العالي إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس المشاركة في تقييم أدائهم.

Abstract

The aim of the Study is to identify the Role of Human Capital Management in the Productivity's enhancement of the higher educational Institutes in Sudan.

The problem of the research lies on: what is the role of human capital management in the productivity's enhancement of the higher educational Institutes in Sudan? And there are several sub-questions appear from this question which are; how effective is the ability to measure the role of human capital management for the productivity of the higher educational institutes? How affective are the financial resources specified to the human capital management for the productivity of the higher educational institutes? To what extent can the use of technology and modern techniques affect the human capital management for the productivity of the higher educational institutes?

The hypotheses of the research based on: there is a statistically significant relationship between human capital management and the productivity of the higher educational institutes in Sudan, also there is a statistically significant relationship between the ability to measure the role of human capital management and the productivity of the higher educational institutes, and there is a statistically significant relationship between the financial resources specified to the human capital management and the productivity of the higher educational institutes, and also there is a statistically significant relationship between the use of technology and modern techniques of human capital management and the productivity of the higher educational institutes.

The research follows the historical, analytical descriptive methodology and the case study methodology.

The research had found some results, the most important results are: the higher educational institutes keen to attract human elements with sufficient skills and experiences by the approval of 76.1% of the respondents, also 68.4% of the respondents agreed that the higher educational institutes are interested in training and qualifying teaching staff, as well as 58.9% of the respondents agreed that the higher educational institutes are interested in providing the teaching staff new skills in their specialties, 66.1% of the respondents also agreed that the higher educational institute provides a work environment that encourages innovation and creativity.

The research also recommended a series of recommendations; the most important are: one of the higher educational institute's priorities should be to establish a sense of belonging at the teaching staff, also the higher educational institutes top management should involve the teaching staff in decision making, and the higher educational institute should allow employees to participate in evaluating their performance.