



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

ادارة الموارد البشرية واثرها في الابداع والابتكار

Human Resources Management and Its Impact

On Creativeness and Innovations

بحث تكميلي للحصول على درجة ماجستير العلوم في ادارة الاعمال

إشراف الدكتور:

الظاهر أحمد محمد علي

إعداد الدارس:

صابون محمد هارون عبدالله

١٤٣٦هـ - ٢٠١٥م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الآية

قال الله تعالى :

وَقُلْ اَعْمَدُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

صدق الله العظيم

سورة التوبة - الآية (١٠٥)

الإهداء

إلى روح والداي

مرحمهما الله

إلى من أفخر بهم وأعتز بوجودهم

أخواني ... وأخواتي

إلى القلوب الصادقة والوجوه المشرقة إلى الذين أتمنى لهم كل الخير والنجاح في

حياتهم ..

أصدقائي الأعزاء ..

إلى تلك الشموع التي ما زالت تحترق لتضيء لي الطريق

أساتذتي الأجلاء ..

إليهم جميعاً أهدي هذا البحث

الشكر والتقدير

الشكر والحمد لله رب العالمين فاطر السماوات والأرض جاعل الملائكة رسلاً، والصلاة والسلام على رسول الله الصادق والأمين وعلى آله وأصحابه أجمعين.

الشكر أجزله إلى جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات العليا قلعة العلم والمعرفة التي أتاحت إلى الفرصة والمناخ المناسب لإتمام هذا البحث.

الشكر والتقدير للدكتور/ الطاهر أحمد محمد علي الذي كان نعم المرشد وخير الدليل في تقديم النصح والإرشاد والتوجيهات، فجزاه الله كل الخير والجزاء وأمده بالصحة والعافية.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لأسرة مكتبة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وأسرة مكتبة جامعة النيلين، ومكتبة الفصيل.

والشكر موصول إلى بنك فيصل الإسلامي السوداني، بنك الخرطوم، بنك الجزيرة، بنك النيلين، بنك المزارع التجاري، البنك السعودي السوداني.

والشكر موصول إلى الدفعة التاسعة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال.

مستخلص البحث

هدفت الدراسة الي قياس اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على الابداع والابتكار مع وجود الجدارات كمتغير وسيط وتوضيح اهمية ممارسات ادارة الموارد البشرية للمصارف السودانية واطهار الدور الذي تلعبه ممارسات ادارة الموارد البشرية في تعزيز الابداع والابتكار للعاملين. ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عدد من المصارف السودانية كمجتمع للدراسة والبالغ عددها (6) مصارف، حيث تم تصميم استبانة ووزعت الي عينة عشوائية مكونة من (150) مبحوث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات بأستخدام برنامج SPSS وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج من اهمها: ان بعض ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية (التعويضات والمنافع، التوظيف، التمكين، تخطيط الموارد البشرية) تؤثر ايجابيا على الابتكار ويضا نجد ان (التعويضات والمنافع، التوظيف، التدريب والتطوير) تؤثر ايجابيا على الابداع، وايضا ان ممارسات ادارة الموارد البشرية تؤثر تأثير ايجابيا على الجدارات. واوصت الدراسة بالاتي: ايلاء المصارف السودانية ممارسات ادارة الموارد البشرية اهمية كبيرة بابعادها وفق مقياس ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تفيد في تحقيق الابتكار والابداع للعاملين داخل المصارف، اجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتعلق بممارسات ادارة الموارد البشرية والابداع والابتكار لما لها من تأثير علي تحقيق الميزة التنافسية.

العبارات الدالة: ممارسات ادارة الموارد البشرية، الابداع والابتكار، الجدارات.

Abstract

The study aimed at measuring the impact of performance of human resources administration on innovation and creativeness together with merit as medium variable. It is also intended to show the importance of human resources performance as exercised by the Sudanese banks and highlight its role in enhancing the innovation and creativeness of staff.

In this regard, six banks have been selected to represent the population of the study. A questionnaire was designed and 11 as randomly distributed to 150 respondents. The analytical descriptive approach was used and the collected data and information were tested and analyzed by SPSS program.

The most significant findings show that some of the human resources performance elements (including compensation, benefits, recruitment, strength and human resources planning) would have positive effect on innovation. On the other hand, compensation, benefits, recruitment, training and development have also positive effect on creativeness. Further, the performances of human resources administration have positive effect on the merit, too.

The study recommends the followings:

The Sudanese banks should give performances of human resources administration as well as the elements of performances and their measurement more consideration. By doing so, the staff of the Sudanese banks would be able to access creativeness and innovations. It is necessary to carry out more future studies on the performances of human resources administration associated with innovation and creativeness because of their impact on realizing the competitive advantage.

Key words: Performances of human resources administration, innovation, creativeness and merit.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	مستخلص البحث
هـ	Abstract
	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٢	مشكلة الدراسة
٣	اهداف الدراسة
٣	اهمية الدراسة
٤	هيكل البحث
٥	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث
١٤	مفهوم إدارة الموارد البشرية
١٥	التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
١٦	الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية
١٦	اهداف ادارة الموارد البشرية
١٨	ممارسات ادارة الموارد البشرية
٢١	مفهوم الإبداع
٢١	تعريف الابداع
٢٢	اهمية الابداع
٢٤	عناصر الابداع
٢٦	مستويات الابداع

٢٨	معوقات الابداع
٢٩	مفهوم الابتكار
٢٩	تعريف الابتكار
٣٠	اهمية الابتكار
٣١	اثار الابتكار
٣٢	انواع الابتكار
٣٣	معوقات الابتكار
٣٤	مفهوم الجدارات
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٦	نظرية التبادل الاجتماعي
٣٩	العلاقات بين متغيرات الدراسة
٤٣	أسلوب الدراسة
٤٣	مصادر جمع المعلومات
٤٤	مجتمع الدراسة
٤٤	عينة الدراسة
٤٤	قياس متغيرات الدراسة
٥١	اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة
٥١	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
	الفصل الرابع: تحليل البيانات واستخلاص النتائج
٥٤	معدل الإستجابة
٥٥	الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة
٥٧	التحليل العاملي
٦٣	الاعتمادية
٦٥	فرضيات الدراسة

٦٨	متوسطات وانحرافات متغيرات الدراسة
٦٩	الإرتباط بين متغيرات الدراسة
٧٣	اختبار الفرضيات
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
٨٥	ملخص النتائج
٨٥	مناقشة النتائج
٨٨	النتائج
٨٩	تأثيرات الدراسة
٩٠	التوصيات
٩١	محددات الدراسة
٩١	مقترحات لدراسات مستقبلية
٩٢	الخاتمة
٩٣	قائمة المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	بيان الجدول	رقم الجدول
٤٠	يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والابداع والابتكار	(١.٣)
41	يوضح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والجدارات	(2.3)
٤٢	يوضح العلاقة بين الجدارات والابتكار والابداع	(3.3)
٤٢	يوضح توسط الجدارات العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية والابداع والابتكار	(4.3)
٤٦	يوضح العبارات التي تم بها قياس المتغير المستقل	(5.3)
٤٩	يوضح العبارت التي تم بها قياس المتغير الوسيط	(6.3)
٥٠	يوضح العبارات التي تم بها قياس المتغير التابع	(٧.٣)
٥٥	يوضح معدل الاستجابة	(١.٤)
٥٦	يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة	(٢.٤)
٥٩	يوضح التحليل العاملي للممارسات ادارة الموارد البشرية	(٣.٤)
٦٢	يوضح التحليل العاملي للمتغير التابع (الابتكار والابداع)	(٤.٤)
٦٣	يوضح الاعتمادية لمتغيرات الدراسة	(٥.٤)
٦٥	يوضح الفرضية الاولى	(٦.٤)
٦٦	يوضح الفرضية الثانية	(٧.٤)
٦٦	يوضح الفرضية الثالثة	(٨.٤)

٦٧	يوضح الفرضية الرابعة	(٩.٤)
٦٩	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة	(١٠.٤)
٧٢	يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة	(١١.٤)
٧٤	يوضح العلاقة بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية والابتكار	(١٢.٤)
٧٦	يوضح العلاقة بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية والابداع	(١٣.٤)
٧٧	يوضح العلاقة بين ابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية والجدارات	(١٤.٤)
٧٨	يوضح العلاقة بين الجدارات والابتكار	(١٥.٤)
٧٩	يوضح العلاقة بين الجدارات الابداع	(١٦.٤)
٨٠	يوضح الانحدار المتعدد لابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الجدارات و الابتكار	(١٧.٤)
٨١	يوضح الانحدار المتعدد لابعاد ممارسات ادارة الموارد البشرية الجدارات و الابداع	(١٨.٤)
٨٢	يوضح اختبار الفرضية الاولى	(١٩.٤)
٨٣	يوضح اختبار الفرضية الثانية	(٢٠.٤)
٨٣	يوضح اختبار الفرضية الثالثة	(٢١.٤)
٨٤	يوضح اختبار الفرضية الرابعة	(٢٢.٤)

قائمة الأشكال

الصفحة	بيان الشكل	رقم الشكل
٣٩	نموذج الدراسة (المقترح)	(١.٣)
٦٤	نموذج الدراسة (المعدل)	(١.٤)