

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإستهلال

يقول تعالى:



(وَأَشْرَقَتِ الْأَرْضُ بِنُورِ رَبِّهَا وَوُضِعَ الْكِتَابُ وَجِيءَ بِالنَّبِيِّينَ وَالشُّهَدَاءِ وَقُضِيَ بَيْنَهُم

بِالْحَقِّ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٦٩﴾ وَوَفَّيْتُ كُلَّ نَفْسٍ مَّا عَمِلَتْ وَهُوَ أَعْلَمُ بِمَا يَفْعَلُونَ ﴿٧٠﴾)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

سورة الزمر الآيات (69-70)

الإهداء

إلى أبي الغالي حفظه الله

إلى أولادي أعزهم الله

إلى إخوتي وأخواتي رحمهم الله

إلى روح أمي الطاهرة وروح زوجي وأخي النقية رحمهم الله

إلى مشاغل النور و المعرفة أساتذتي أدامهم الله

إلى كل من يعرفني

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه
ومن والاه إلى يوم الدين.

في البدء يطيب لي أن أتقدم بأسمى آيات الشكر و التقدير لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا _ كلية
الدراسات التجارية منبع العلم والمعرفة والتكنولوجيا ولأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور أحمد إبراهيم
أبوسن لتفضله مشكوراً بالإشراف على هذه الدراسة و لما قدمه لي من توجيهات و نصح كان لهما
بالغ الأثر في تغيير مفهومي في كثير من المسائل البحثية و إخراج هذه الدراسة بشكلها النهائي و ما
تعلمته منه سواء على مستوى الدراسة أو التدريس فله مني كل محبة و تقدير و إحترام و جزاه الله عنا
خير جزاء.

كما أقدم شكري لكل أساتذة كلية الدراسات التجارية بالجامعة ولكل من قدم لي يد العون و المساعدة و لا
يفوتني أن أشكر جميع العاملين في المصارف التجارية السودانية لهم مني وافر الإحترام و التقدير .

قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع	رقم
أ	بسم الله الرحمن الرحيم	1
ب	الإستهلال	2
ت	الإهداء	3
ث	شكر و عرفان	4
ج	قائمة الموضوعات	5
ز	قائمة الجداول	6
ش	قائمة الأشكال	7
ض	مستخلص البحث (عربي)	8
ط	مستخلص البحث (إنجليزي)	9
الفصل الأول : الإطار العام للبحث		
1	مقدمة الفصل	1.1
2	مشكلة البحث	2.1
7	أسئلة البحث	3.1
7	أهداف البحث	4.1
8	أهمية البحث	5.1
9	مجال البحث	6.1
10	المدى	7.1
10	مصطلحات البحث	8.1
13	تنظيم البحث	9.1
14	الدراسات السابقة	10.1
41	التعقيب على الدراسات السابقة	11.1
الفصل الثاني : الإطار النظري		
المبحث الأول : القيادة التحويلية		
42	تمهيد	1.1.2
43	تعريف القيادة	2.1.2
44	تعريف القيادة الإدارية	3.1.2

44	نشأة القيادة التحويلية	4.1.2
47	مفهوم وتعريف القيادة التحويلية	5.1.2
50	نموذج القيادة التحويلية لدى Bass	6.1.2
51	أهمية القيادة التحويلية	7.1.2
52	أبعاد القيادة التحويلية	8.1.2
53	التأثير المثالي	1.8.1.2
55	القدرة على الإلهام	2.8.1.2
58	الإستثارة الفكرية	3.8.1.2
60	الإعتبرات الفردية	4.8.1.2
63	أهمية القيادة التحويلية في المنظمات	9.1.2
66	مبادئ القيادة التحويلية	10.1.2
68	وظائف القادة التحويليون	11.1.2
71	خصائص القيادة التحويلية	12.1.2
75	سمات القيادة التحويلية	13.1.2
79	وظائف القيادة التحويلية	14.1.2
82	أخلاقيات القيادة التحويلية	15.1.2
83	تحديات القيادة التحويلية	16.1.2
84	أنماط القيادة التحويلية	17.1.2
85	كيف يفكر القائد التحويلي؟	18.1.2
86	علاقة القيادة التحويلية بالأداء	19.1.2
المبحث الثاني : أداء الموارد البشرية		
87	تمهيد	1.2.2
90	أهمية الموارد البشرية	2.2.2
91	أهداف إدارة الموارد البشرية	3.2.2
93	أداء الموارد البشرية	4.2.2
96	مفهوم الأداء	5.2.2
100	مفاهيم مرتبطة بالأداء	6.2.2
102	مكونات الأداء	7.2.2
104	أنواع الأداء في المنظمات	8.2.2

108	العوامل التي تؤثر على الأداء	9.2.2
109	عوامل الأداء المتميز	10.2.2
110	مؤشرات الأداء	11.2.2
110	معايير الأداء	12.2.2
112	محددات الأداء	13.2.2
114	عملية تحسين الأداء	14.2.2
114	أهمية تحسين مستوى الأداء	15.2.2
115	كيفية تحسين مستوى الأداء	16.2.2
116	خطوات تحسين الأداء	17.2.2
118	قياس وتقييم الأداء	18.2.2
118	أهمية وأهداف قياس وتقييم الأداء	19.2.2
120	مجموعة الأدوار المهمة التي يلعبها نظام قياس الأداء	20.2.2
121	أساليب وأدوات تقييم الأداء	21.2.2
123	سمات مقياس الأداء المتوازن	22.2.2
123	ناتج الأداء	23.2.2
125	أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية	24.2.2
129	أهمية تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية	25.2.2
المبحث الثالث: التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات		
132	تمهيد	1.3.2
132	مفهوم التكنولوجيا	2.3.2
134	مفهوم المعلومات	3.3.2
135	تعريف البيانات	4.3.2
136	أنواع المعلومات	5.3.2
137	الأمن المعلوماتي	6.3.2
139	قيمة المعلومات	7.3.2
141	السمات الأساسية للمعلومات	8.3.2
142	تكنولوجيا المعلومات	9.3.2
147	أهمية وميزات تكنولوجيا المعلومات	10.3.2
149	مكونات تكنولوجيا المعلومات	11.3.2

150	أدوات تكنولوجيا المعلومات	12.3.2
150	الأجهزة والمعدات	1.12.3.2
151	البرمجيات	2.12.3.2
153	شبكات الحاسوب	3.12.3.2
155	شبكات الإتصال	4.12.3.2
156	أنواع الشبكات وأوجه الإختلاف بينها	5.12.3.2
159	قواعد البيانات	6.12.3.2
160	الإتصالات	7.12.3.2
160	أنظمة المعلومات	13.3.2
163	دور نظم المعلومات في المنظمات	14.3.2
164	مكونات نظم المعلومات	15.3.2
165	أنواع نظم المعلومات	16.3.2
166	المعلومات وتصميم نظم المعلومات	17.3.2
166	نشاطات وإجراءات نظام المعلومات	18.3.2
167	أهداف نظم المعلومات	19.3.2
168	كفاءة نظم المعلومات	20.3.2
168	أهم تحديات أنظمة المعلومات	21.3.2
170	نظم المعلومات سر نجاح كل منظمة	22.3.2
170	الأطر والنظرة المستعملة لدراسة تبني التكنولوجيا ونظم المعلومات	23.3.2
171	نظرية التصرفات المسببة	1.23.3.2
172	نظرية السلوك المخطط	2.23.3.2
174	النظرية الموحدة لقبول وإستخدام التكنولوجيا	3.23.3.2
177	نظرية قبول التكنولوجيا	4.23.3.2
الفصل الثالث : منهجية الدراسة		
179	مقدمة	1.3
179	نظرية التوقع	2.3
184	نموذج الدراسة الإفتراضي	3.3
184	تطوير فرضيات الدراسة	4.3
184	الفرضية الرئيسية الأولى	1.4.3

185	الفرضية الرئيسية الثانية	2.4.3
186	الفرضية الرئيسية الثالثة	3.4.3
187	منهجية الدراسة	5.3
188	مجتمع الدراسة	6.3
188	مصادر جمع البيانات	7.3
189	قياس المتغيرات	8.3
190	أداة الدراسة	9.3
191	مقياس الدراسة	10.3
192	تقييم أداة الدراسة	11.3
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية		
المبحث الأول: جمع وتحليل البيانات		
198	تمهيد	1.1.4
198	تنظيف البيانات	2.1.4
199	نسبة إستجابة العينة	3.1.4
200	تحليل بيانات الدراسة الأساسية	4.1.4
200	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب الجنس	5.1.4
200	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب العمر	6.1.4
201	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب المؤهل العلمي	7.1.4
202	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب التخصص الدراسي	8.1.4
203	توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب سنوات الخبرة الوظيفية	9.1.4
204	التحليل العاملي الإستكشافي	10.1.4
208	الإعتمادية بعد التحليل العاملي الإستكشافي	11.1.4
209	التحليل العاملي التوكيدي	12.1.4
217	تحليل الإعتمادية والصلاحية للقيادة التحويلية	13.1.4
218	تحليل الإعتمادية والصلاحية للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	14.1.4
218	تحليل الإعتمادية والصلاحية لأداء الموارد البشرية	15.1.4
219	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	16.1.4
222	تحليل الإرتباط	17.1.4

225	نموذج الدراسة المعدل بعد التحليل العاملي	18.1.4
المبحث الثاني: إختبار الفرضيات		
226	نمذجة المعادلة البنائية	1.2.4
227	الفرضية الرئيسية: العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية	2.2.4
229	الفرضية الرئيسية: التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات يعدل العلاقة بين القيادة التحويلية وسرعة أداء الخدمات	3.2.4
231	الفرضية الرئيسية: التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات يعدل العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء المهام	4.2.4
233	الفرضية الرئيسية: التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات يعدل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء السياقي	5.2.4
235	الفرضية الرئيسية: التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات يعدل العلاقة بين القيادة التحويلية وإختصار الإجراءات الإدارية	6.2.4
الفصل الخامس : مناقشة النتائج		
238	مقدمة	1.5
239	ملخص النتائج	2.5
239	مناقشة النتائج	3.5
246	التأثيرات النظرية والتطبيقية	4.5
248	محددات الدراسة	5.5
248	البحوث المستقبلية	6.5
249	الخاتمة	7.5
250	قائمة المراجع والمصادر	
قائمة الملاحق		
268	قائمة المحكمين	ملحق (1)
269	إستبانة الدراسة	ملحق (2)
272	المصارف العاملة بالسودان	ملحق (3)

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	الصفحة
1	الفرضية الرئيسية الثانية	186
2	الفرضية الرئيسية الثالثة	187
3	قياس المتغيرات	190
4	توزيع محاور الدراسة	191
5	مقياس درجة الموافقة	192
6	نتائج إختبار ألفا كرونوباخ	194
7	تنظيف البيانات ونسبة الإستجابة	199
8	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	200
9	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	201
10	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	202
11	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب التخصص الدراسي	202
12	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية	203
13	التحليل العاملي للمتغير المستقل القيادة التحويلية	205
14	التحليل العاملي للمتغير المعدل التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	206
15	التحليل العاملي للمتغير التابع أداء الموارد البشرية	207
16	معامل الإعتمادية ألفا كرونوباخ لعبارات الإستبيان	208
17	مؤشرات جودة المطابق للقيادة التحويلية	213
18	مؤشرات جودة المطابق للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	215
19	مؤشرات جودة المطابق لأداء الموارد البشرية	217
20	تحليل الإعتمادية والصلاحية للقيادة التحويلية	218
21	تحليل الإعتمادية والصلاحية للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	218
22	تحليل الإعتمادية والصلاحية لأداء الموارد البشرية	219
23	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة التحويلية	220
24	الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	221
25	الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأداء الموارد البشرية	221

223	معامل الارتباط بين المتغيرات	26
228	قيم تحليل المسار للعلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية	27
230	قيم تحليل المسار للعلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وسرعة أداء الخدمات	28
232	قيم تحليل المسار للعلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وأداء المهام	29
235	قيم تحليل المسار للعلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية والأداء السياقي	30
236	قيم تحليل المسار للعلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وإختصار الإجراءات الإدارية	31

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الموضوع	شكل رقم
53	نموذج القيادة التحويلية	1
113	الأداء الفعال	2
135	إنتاج المعلومات من البيانات	3
165	نموذج مكونات نظام المعلومات	4
171	نظرية التصرفات المسببة	5
173	نظرية السلوك المخطط	6
175	النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا	7
178	نموذج قبول التكنولوجيا	8
184	نموذج الدراسة الإفتراضي	9
212	التحليل العاملي التوكيدي للقيادة التحويلية	10
214	التحليل العاملي التوكيدي للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات	11
216	التحليل العاملي التوكيدي لأداء الموارد البشرية	12
225	نموذج الدراسة المعدل	13
228	العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية	14
229	العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وسرعة أداء الخدمات	15
231	مخطط العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وسرعة أداء الخدمات	16
232	العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وأداء المهام	17
233	مخطط العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية وأداء المهام	18
234	العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية والأداء السياقي	19
235	مخطط العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية والأداء السياقي	20

236	العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية واختصار الإجراءات الإدارية	21
237	مخطط العلاقة الإيجابية بين التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات والقيادة التحويلية واختصار الإجراءات الإدارية	22

المستخلص

في هذا البحث الدور المعدل للتوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية بالمصارف التجارية السودانية حيث تتمحور المشكلة في السعي نحو التقدم من أجل تطوير الموارد البشرية في السودان وتنظيمها وتنميتها ، وقد كانت المشاكل ومظاهرها متقاربة منذ بداية الإهتمام بالإصلاح الإداري وحتى الآن ومايزال حيث يمكن تلخيص أبعاد مشكلة الموارد البشرية في السودان قديماً وحديثاً من خلال هبوط مستوى الإنتاج وهبوط طرق الكفاية والأداء، ويهدف هذا البحث للتعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية ، والتعرف على أثر التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات كمتغير معدل في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية. أستخدم المنهج الوصفي التحليلي لجمع بيانات الدراسة حيث صممت إستبانة بناءً على مقاييس دراسات سابقة . تمثل مجتمع الدراسة في موظفي إدارة الموارد البشرية بالمصارف التجارية السودانية ، حيث تم توزيع (258) إستبانة إسترجعت منها (222) إستبانة بنسبة (86%) .. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود ممارسة لأبعاد القيادة التحويلية بالمصارف التجارية السودانية بدرجة متوسطة كانت أعلاها في بعد القدرة على الإلهام وأدناها في بعد التأثير المثالي، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية في قطاع المصارف التجارية السودانية، بالإضافة إلى أن التوجه المدرك لتكنولوجيا المعلومات يعدل في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموارد البشرية. قدمت الدراسة عدد من التوصيات منها أهمية يتوجب على مدراء المصارف تبني نمط القيادة التحويلية لرفع مستوى الأداء بالإضافة إلى إعداد البرامج والدورات التدريبية لمختلف المستويات حول الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات وذلك لتحسين مستوى الأداء. وفيما يتعلق بالدراسات المستقبلية فإنه يمكن إعادة تطبيق نفس الدراسة على قطاعات أخرى كشركات القطاع الخاص بالإضافة إلى إجراء مقارنة بين المصارف التجارية السودانية والمصارف التجارية في دول أخرى.

Abstract

In this research, the role of moderator to perceived orientation of information technology in the relationship between transformational leadership and human resource performance in Sudanese commercial banks, Where the problem is concentrated on seeking progress towards the development, organization and development of human resources in Sudan. The problems and their features have been convergent since the beginning of the interest in administrative reform. So far, the dimensions of the problem of human resources in Sudan can be summarized in the past and recently through the decline in the level of production, and methods of efficiency and performance,

This research aimed to identify the relationship between transformational leadership and human resources performance, and to identify the impact of the perceived orientation of information technology as a variable in the relationship between transformational leadership and human resources performance

Use the analytical descriptive method to collect study data, where a questionnaire was designed based on previous study scales, The study community is represented in the staff of the human resources department of the Sudanese commercial banks, a total of 258 questionnaires were distributed, of which 222 were retrieved represented by 86%. The study reached a number of results, the most important being the practice of the dimensions of the transformational leadership in the Sudanese commercial banks to a medium degree, the study reached a number of results, the most important of which is the existence of the practice of the dimensions of transformational leadership in the Sudanese commercial banks to a medium degree, the highest in the dimension of the ability to inspire and lowest after the ideal impact. The results of the study also indicate a positive relationship between the dimensions of transformational leadership and human resources performance in the Sudanese commercial banking sector, As well as a intend approach to information technology that modifies the relationship between transformational leadership and human resource performance.

The study presented a number of recommendations, including the importance of adopting a model of transformational leadership to raise the level of performance, in addition to preparing programs and training courses for different levels on effective methods of dealing with information technology in order to improve performance.

With regard to future studies, the same study could be re-applied to other sectors, such as private sector companies, as well as a comparison between Sudanese commercial banks and commercial banks in other countries