

أثر إدارة التغيير في تنمية الموارد البشرية (بالتطبيق على جامعة أم درمان الأهلية – السودان) (2017 - 2022م)

قسم التسويق – كلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية
المملكة العربية السعودية

د. محمد مامون أحمد أبوبكر

مستخلص:

تناولت هذه الدراسة اثر إدارة التغير في تنمية الموارد البشرية – بالتطبيق علي جامعة امدرمان الاهلية وذلك لان التغير في الحياة امر حتمي وواقعي ولا بد من المنظمات او المؤسسات الناجحة ان تسعى نحو الأفضل والتميز والريادة وهذا ما تسعى اليه الجامعات بصورة عامة سواء كانت حكومية او خاصة باعتبارها احدي المؤسسات المؤثرة في المجتمع والتي تنشذ التغير نحو الأفضل فلذلك اهتمت بمبدأ تنمية الموارد البشرية. وتكمن مشكلة البحث في انه بالرغم من الجهود المبذولة من وزارة التعليم العالي في الارتقاء والتطوير من الجامعات السودانية بشقيها الحكومي والخاص الا انه تلاحظ عدم التوازن بين مستوي الخريجين الجامعيين ومتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي. وتوصل البحث الي عدد من النتائج منها: تضع الجامعة استراتيجيتها بما يلبي طموحاتها المستقبلية. كذلك توصلت الدراسة الي عدد من النتائج منها : ضرورة قيام الجامعة الاهلية بإجراء تغيرات عميقة وبشكل مستمر. وكذلك احتوت الدراسة خاتمة مختصرة للدراسة.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، التغيير، تنمية الموارد البشرية، أم درمان الأهلية.

The impact of change management on human resources development (Applying to Omdurman National University – Sudan) (2017 – 2022 AD)

Dr. Mohammed Mamoun Ahmed Abubaker

Abstract:

This study dealt with the impact of change management on human resources development - by applying it to Omdurman Private University, because change in life is inevitable and realistic, and successful organizations or institutions must strive for better, excellence, and leadership, and this is what universities strive for in general, whether governmental or private. As one of the influential institutions in society that seeks change for the better, it has paid attention to the principle of human resources development. The problem of the research lies in the fact that despite the efforts exerted by the Ministry of Higher Education to upgrade and develop Sudanese universities, both public and private, an imbalance is observed between the level of university graduates and the requirements of the local and global labor market. The research

reached a number of results, including: The university sets its strategy to meet its future ambitions. The study also reached a number of results, including: the need for the National University to make profound and continuous changes. The study also included a brief conclusion of the study.

المقدمة:

التغيير قانون الحياة وهو أمر حتمي لا مفر منه حتى نرتقي لمستوى المنظمات، وقد أدركت الكثير من الجامعات الحكومية والجامعات الأهلية أهمية الموارد البشرية في إدارة التغيير وأهمية إدارة التغيير في تنمية الموارد البشرية في هذا العصر وحاولت بعض الجامعات جاهدة رفع مستوى طموحاتها وذلك من خلال تبني مشاريع تطويرية مختلفة تسعى من خلالها إلى الانتقال من حال إلى حال أفضل تحقق فيه الإصلاح والتطوير والإبداع والابتكار.

حيث يعتبر التعليم العالي أهم مرتكزات التنمية الشاملة وذلك من خلال مساهمته في إعداد الكوادر الفنية والأكاديمية والمهنية لمؤسسات المجتمع المختلفة إضافة إلى دوره في تطوير المعرفة واستخدامها ونشرها من خلال البحث العلمي واعداد المختصين في مجالاته وتطوير اساليب خدمة المجتمع والبيئة، فالجامعات اليوم تواجه تحديات عديدة تهدف انطلاقتها نحو أفق التحرر العلمي والمعرفي وتلك التحديات متداخلة ومتشابكة منها ما يتصل بالأهداف والسياسات ومنها ما يتصل بالتمويل والإمكانات ومنها ما يتصل بالبرامج الدراسية وطرق التدريس وتقنياته.

مشكلة البحث:

على الرغم من الجهود التي بذلت من خلال وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في جمهورية السودان في سبيل الاهتمام بتطوير التعليم العالي والرفع من مستوى أداء الجامعات الحكومية والخاصة أكثر من تركيزها على صور مخرجاتها وكفاءة العملية التعليمية التي تقدمها للمجتمع فينتج عنه عدم توازن بين مستويات الخريجين الجامعيين ومتطلبات السوق المحلي والخارجي.

فروض البحث:

الفرضية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية وتتفرع منه:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية.
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المستخدمة وتنمية الموارد البشرية.
4. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وتنمية الموارد البشرية.

مفهوم إدارة التغيير وأهميتها وأهدافها وخصائصها:

أولاً: مفهوم التغيير:

تتعدد وتختلف مفاهيم التغيير وفقاً لزاوية النظر إليه، سواء من حيث الأسباب، النتائج، المظاهر، الأعراض، الاتجاه، التأثير أو التأثير.

يعتبر التغيير من المفاهيم الإدارية الحديثة، فهو يركز على تحول المؤسسة من الواقع الحالي إلى واقع مستقبلي أفضل، وذلك من خلال اتباع مفهوم سليم وواضح يسترشد به كل من يطمح في مشروع التغيير. فالتغيير يحدث في يومنا هذا باستمرار لدرجة أن معدله يتضاعف قبل أن تكون لدى العاملين فرصة للإستجابة، لا سيما أن التغيير يعد مطلباً أساسياً للبقاء التنظيمي لكي يستطيع المستثمرين تلبية متطلبات السوق⁽¹⁾. وابتداءً ينبغي التمييز بين مصطلح التغيير ومصطلح التغير، فالأول يطلق على العملية التي تتم بتدخل الإنسان وتوجيهه وتخطيطه من أجل التحول نحو الأحسن المنشود، والثاني يطلق على العملية التلقائية والعفوية التي تستجيب من خلالها الكائنات والنظم لعوامل فطرية وذاتية أو لسنن الطبيعة، أو لعوامل أخرى خارجة عن إرادة الإنسان.

كالعلاقة بين التنمية التي يقترب معناها من التغيير، ومصطلح النمو الذي كثيراً ما يقترب معناه من التغير. فممو الإنسان وبقية الكائنات الحية يحدث بيولوجياً وفطرياً بينما تنميتهم تستلزم التدخل ووضع الخطط والبرامج التي توجه نحو حالة يتم استحضارها مسبقاً⁽²⁾.

كما أن من عوامل التغيير في الإسلام هو الإعتداء بالإنسان المسلم، وغرس معاني القيم والمبادئ في ذاته، والعمل على تكوينه عقائدياً وسلوكياً وعلمياً، بما يؤدي إلى تعميق البعد الروحي والاتصال بالله تعالى، والتحول من الضلالة إلى الهداية⁽³⁾. ولذلك ورد ذكر مفهوم التغيير في القرآن الكريم في أربعة مواضع، وذلك في سور (الأنفال، والرعد، والنساء، ومحمد)، وأن المعنى في سورة الأنفال والرعد على أن التغيير يأتي من داخل الإنسان وبرغبته في ممارسة النواحي الإيجابية والسلبية، أي أن التغيير يأتي من داخل النفس لتحقيق ما يريد الإنسان. أما في سورة النساء فيظهر لنا أن الإنسان يستطيع التغيير من خلال ما يقوم به من ممارسات لما يجري حوله إذا أراد ذلك، وأما ما ورد في سورة محمد صلى الله عليه وسلم أن هناك أمور ثابتة لا يمكن تغييرها لأنها من سنن الله سبحانه وتعالى، ونستعرض هذه الآيات حسب ترتيب السور فيها⁽⁴⁾.

1. «ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَى قَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ» (الأنفال [53]).

2. «لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ» (الرعد [11]).

3. «وَأَضَلُّهُمْ وَلَأَمْنِيَهُمْ وَلَأَمْرُهُمْ فَلَيَسْتَكُنَّ أَذَانُ الْأَنْعَامِ وَلَأَمْرُهُمْ فَلَيَغَيِّرَنَّ خَلْقَ اللَّهِ وَمَنْ يَتَّخِذِ الشَّيْطَانَ وَلِيًّا مِنْ دُونِ اللَّهِ فَقَدْ خَسِرَ خُسْرَانًا مُبِينًا» (النساء [119]).

4. «مِثْلَ الْجَنَّةِ الَّتِي وَعَدَ الْمُتَّقُونَ فِيهَا أَنْهَارٌ مِنْ مَاءٍ غَيْرِ آسِنٍ وَأَنْهَارٌ مِنْ لَبَنٍ لَمْ يَتَغَيَّرَ طَعْمُهُ وَأَنْهَارٌ مِنْ خَمْرٍ لَذَّةٍ لِلشَّارِبِينَ وَأَنْهَارٌ مِنْ عَسَلٍ مُصَفًّى وَلَهُمْ فِيهَا مِنْ كُلِّ الثَّمَرَاتِ وَمَغْفِرَةٌ مِنْ رَبِّهِمْ كَمَنْ هُوَ خَالِدٌ فِي النَّارِ وَسُقُوا مَاءً حَمِيمًا فَقَطَّعَ أَمْعَاءَهُمْ» (محمد [15]).

فالتغيير في اللغة العربية أسم من الفعل «غير» وغير الشئ أي بدله بغيره أو جعله على غير ما كان عليه، وغير عليه الأمر: تغير الشئ عن حاله: تحول، وغيره: حوله وبدله، ويقال غيرت بيتي بمعنى بنيتها بناء غير الذي كان⁽⁵⁾.

أما المفهوم العام للتغيير فهو الانتقال من حالة سائدة إلى حالة مغايرة لها قد تكون مجرب في الماضي أو تكون حالة جديدة يراد تطبيقها على الحالات السائدة.

وقد عرف التغيير داف ونوو (Daft & Noe): «بأنه استجابة المؤسسة للتغيرات البيئية التي تواجهها، بحيث تحقق أفضل موازنة وأسرع استجابة لها».

ما هو إلا استجابة لضغوط البيئة المحيطة بالمنظمات بحيث تكون التغيرات سريعة وموازية للتغيرات في البيئة المحيطة.

وعرف سعيد عامر التغيير بأنه: «تحركاً ديناميكياً باتباع طرق وأساليب مستحدثة ناجمة عن الابتكارات المادية والفكرية لجعل بين طياته وعوداً وأحلاماً للبعض، وندماً وآلاماً للبعض الآخر، وفق الاستعداد الفني والانساني. وفي جميع الأحوال نجد أن التغيير ظاهرة يصعب تجنبها، وهو لا يخرج عن كونه استجابة مخططة، أو غير مخططة من قبل المنظمات للضغوط التي يدركها التقدم والتطور الفني الملموس وغير الملموس في اللاديات والأفكار»⁽⁶⁾. وهذا التعريف يعني بأن التغيير هو استجابة للابتكار والإبداع المادي والفكري، والذي قد يكون إيجابياً أو سلبياً بحسب الاستعداد لهذا التغير، وأنه من الصعب تجنب ظاهرة التغير، وقد تكون الاستجابة لهذا التغيير من قبل المنظمات مخططاً أو غير مخطط بسبب التقدم والتطور المستمر في بيئة المنظمات.

فالتغيير الذي ينشأ في مؤسسة ما يعني تغيير في المهام والأدوار وربما يتجاوز ذلك إلى مهمات جديدة لابد للأفراد من اتقان أدائها لإنجاح عمليات التغيير⁽⁷⁾.

كما يعتبر ربحي الحسن التغيير «انحراف عن الماضي وقد يتم هذا الانحراف بشكل تلقائي أو منظم ويتضمن عادة جانباً أساسياً بالنسبة للإدارة ويتمثل في زيادة قدرة الفرد أو التنظيم على التكيف مع البيئة الجديدة والاستجابة لمتطلباتها بشكل مناسب وفعال»⁽⁸⁾.

كما ان التغيير كظاهرة أو ناتج فإنه يثير كثيراً من ردود الفعل الإدارية وغير الإدارية من جانب القوى المنظمة له وكذا من جانب القوى المقاومة له، حيث عرف (عبوي) التغيير بأنه «التحول الحاصل في صيغ الوظائف أو الهياكل أو العمليات والقرارات والسلوكيات أو في الأفراد أو في التفاعل ما بينها نتيجة للتحويلات في الظواهر المحيطة، فالتغيير علاقة ما بين السبب والنتيجة (cause/effect) فيمكن للتغيير ان يكون رد فعل لسلسلة من الأحداث الماضية أو رغبة لتحويل الوضع بناء على احتمالات مستقبلية»⁽⁹⁾. وهذا يعني بأن التغيير هو ناتج عن تحولات تجري داخل المنظمة على مستوى الوظائف والهياكل والعمليات والأفراد استجابة للتغيرات أو التحولات في البيئة الخارجية (السبب والنتيجة). ولذلك فإن مفهوم التغيير يهدف لتنمية الإدارة او تغييرها نحو الأفضل، ولابد من الإشارة إلى أهمية دور المدير في عملية التغيير، فالمدير المبدع قادر على توقع التغيير، وهو الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل الديناميكي بنجاح⁽¹⁰⁾. وما أن لكل جديد من يؤيده ويدعمه، فهناك يوجد في نفس الوقت من يقاومه. ومن هنا فإن التكيف مع الواقع الجديد الذي يصنعه التغيير يصبح عملية معقدة تثير كثيراً من المشكلات⁽¹¹⁾.

ويلخص (Buller) مفهوم التغيير بشكل أكثر وضوحاً، على أنه⁽¹²⁾:

1. فرصة للبناء على أسس متينة.
2. فرصة للاستفادة الكاملة من النجاحات الماضية.
3. تطوير طبيعي للأساسات المتينة التي يركز عليها هذا البرنامج.

4. الخطوة المنطقية التالية في التقدم المستمر.

5. مناسبة للنمو، تتحقق بفضل القوة في البرامج الموضوعية.

6. حمل الخطط التي تم تنفيذها معاً إلى المرحلة التالية.

لذلك فقد أصبحت هناك حقيقة واضحة هي انه إذا لم تتفهم التغيير وتتعامل معه بايجابية على المستوى الشخصي والمؤسسي، فلن تستطيع تحقيق أهداف منظمتك في ظل التغيرات المتسارعة⁽¹³⁾. بأنه «عملية مخطط لها ومنظمة ومقصودة، تتعامل معها المؤسسة بهدف تفعيل دورها والارتقاء بها إلى مستوى أفضل، لتظل المؤسسة محافظة على حيويتها وحداتها، وقادرة على اقتناص الفرص والتكيف والتجارب مع الأزمات والظروف الصعبة».

ثانياً: مفهوم إدارة التغيير:

هو مصطلح إداري يقصد به إجراء تغيير في طريقة العمل أو إدارة المؤسسة، من خلال خطة واضحة المعالم، كما أن الهدف منه مواكبة التغيرات والتطورات الحديثة في محيط العمل لغرض الارتقاء بالإنتاجية، وكفاءة العمل في المؤسسة والمنشأة⁽¹⁴⁾. وهنا لابد من التمييز بين التغيير كظاهرة وبين إدارة التغيير كمنهج تطبيقي له أسس وقواعد وأصول، أن إدارة التغيير ليست سوى تطبيق فعلي لعملية صنع القرار في الفكر الإداري المعاصر⁽¹⁵⁾. والتغيير الإداري حسب (استكلان) هو أحد أنواع التحدي الكامنة التي ينبغي أن يكرس له المدير التنفيذي جزءاً كبيراً من وقته وللغير الخلاق جزء، ويجب ان يستخدم الرؤساء التنفيذيون مدخلاً جديداً لتحسين مستوى الأفكار والأداء والمسمى غزو العقول (Brain Storming) وذلك لزيادة مشاركة الملاحظين في الكشف عن الأفكار الجديدة⁽¹⁶⁾.

كما أن الهدف من مهمة إدارة التغيير في المنظمات إدخال الأساليب الجديدة في العمل وذلك بشكل أكثر فعالية. ويعرف روبنسون (Robinson) إدارة التغيير علي أنها التحرك من الوضع الحالي الذي نعيشه إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية، وبالتالي التغيير هو تلك العملية التي نتعلم فيها ونكتشف الأمور بصورة مستقرة⁽¹⁷⁾. وقد تختلف طبيعة التغيير داخل المؤسسة، فقد تكون تغيير استراتيجيات، تغيير تنظيم، تغيير الأنصاف الاعلامية، تغيير المنتج، تغيير تكنولوجيا. ولذلك عرف (حمادات) إدارة التغيير بأنها إدارة الجهد المخطط والمنظم الهادف إلى تحقيق أهداف التغيير من خلال تطوير العاملين عن طريق التأثير في قيمهم، ومهارتهم، واثام سلوكهم، وتغيير التكنولوجيا المستخدمة، والعمليات والهيكل التنظيمية⁽¹⁸⁾. وهذا يعني ان إدارة التغيير هي عملية إدارية تقوم على مجهود في التخطيط والتنظيم من أجل تحقيق أهداف التغيير المرسومة، وأن ذلك لن يتم إلا بتطوير وتدريب العاملين وإجراء تغييرات في التكنولوجيا والعمليات والهيكل التنظيمية.

مفهوم تنمية الموارد البشرية وأهدافها وعناصرها:

أولاً: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يعد مفهوم تنمية الموارد البشرية من أهم المفاهيم العالمية في القرن العشرين، حيث أطلق على عملية تأسيس نظم اقتصادية وسياسية متماسكة فيما يسمى بـ «عملية التنمية»، والتنمية ضرورية وهامة لكل مجتمع إنساني لتحقيق أهداف المجتمع، وتعتبر تنمية الموارد البشرية أهم أنواع التنمية لأنها تهتم بالإنسان وهو العنصر الأهم في التنمية عموماً.

1. التنمية في اللغة:

جاء في لسان العرب: «نمى: النماء الزيادة، نمى ينمي نمياً ونمأ زاد وكثر، وربما قالوا: نمى ينمو نمواً، ونميت النار تنمية، إذا ألقيت عليها حطباً وذكيته به، ونميت النار رفعتها وأشبعته وقودها، والنماء للربيع، ونمى الإنسان سمن، والنامية من الإبل السمينة»⁽¹⁹⁾.

أما في اللغة الانجليزية (Development) جاءت بمعنى ينمو ويتطور⁽²⁰⁾. وهو عند الأوروبيين يعني: التغيير الجذري للنظام القائم، استبداله بنظام آخر أكثر كفاءة وقدرة على تحقيق الأهداف، وذلك وفق رؤية المخطط الاقتصادي (الخارجي غالباً) وليس وفق رؤية جماهير الشعب وثقافتها ومصالحها الوطنية بالضرورة. وهذا يختلف عن المعنى العربي للنمو أو التنمية حيث يلاحظ أن المفاهيم المحيطة بالمفهوم الإنجليزي، تختلف عن نظيرتها المحيطة بالمفهوم العربي.

لأن مفهوم (Development) يركز على البعد الديني، من خلال قياس النمو في المجتمعات، بمؤشرات اقتصادية مادية في مجملها، حيث تقوم المجتمعات بالإنتاج الكمي بصرف النظر عن أي غاية إنسانية، وتهتم بالنجاح التقني، ولو كان مدمراً للبيئة ولنسيج المجتمع، وتؤكد على التنظيم الاجتماعي، ولو إلى الاضطهاد للآخر أو الغريب⁽²¹⁾.

وهذا يتنافى في بعض جوانبه مع مفهوم الإسلام للتنمية.

2. مفهوم التنمية:

اختلف المفكرون والمختصين فيما بينهم في تحديد مفهوم التنمية فهناك من ينظر لها من جانب اقتصادي حيث تعني التنمية: كل العمليات التي يمكن عن طريقها الوصول بمتوسط دخل الفرد إلى مستوى معين وهو «الارتفاع الحقيقي وأن الكثير من أسباب تخلف المجتمعات موجهة إلى الجهل، والتنمية تفترض عملية تربوية وتدريبية مستمرة»⁽²²⁾.

التنمية هي عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغييرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع، وتحديث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فعالية أفراده في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى⁽²³⁾.

3. مفهوم الموارد البشرية:

الموارد البشرية Human Resuorces «هي مجموع السكان في المجتمع من شبيبة وشباب وأطفاله من ذكور وإناث دون تمييز، أو تفريق بين من يعلمون، أو لا يعلمون، ومن هم قادرون على العمل، أو غير القادرين كالشيوخ المتقاعدين، والمرضى والمعاقين»⁽²⁴⁾. ويمكن النظر إلى الموارد البشرية من جانبين⁽²⁵⁾:

- أ. الجانب المجتمعي الكلي، حيث يتضمن مفهوم الموارد البشرية كافة العاملين في القطاع العام والخاص بالإضافة إلى العاطلين عن العمل والقادرين عليه والراغبين فيه.
- ب. الجانب المنظمي الجزئي، حيث يتضمن المفهوم كافة العاملين فيما يتعلق بمهاراتهم وطاقاتهم ومؤهلاتهم وأدائهم، بالإضافة إلى المتوقع انضمامهم إلى المنظمة من خل استقطاب وجذب المرشحين للعمل.

4. مفهوم تنمية الموارد البشرية في الإسلام:

لم يأت لفظ التنمية في المصطلحات الإسلامية قديماً وإنما ورد مصطلح الأعمار ومصطلح التمكين، ومصطلح الأعمار وقد يكون أشمل من التنمية لأن التنمية تهتم بزيادة الإنتاج في المجالات الاقتصادية، بينما مصطلح الأعمار يشمل شتى مجالات مجالات الحياة الإنسانية.

﴿وَإِلَىٰ مُّوَدَّٰ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُم مِّنْ إِلَٰهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّجِيبٌ﴾ هود [61] ويعلق الإمام القرطبي في كتابة جامع الأحكام عن تفسير هذه الآية بقوله: «أنها تقصد طلب العبادة لاستعمالها السين والتاء في استعماركم للطلب المطلق من الله يكون على سبيل الوجوب⁽²⁶⁾. وهذا يعني أن مفهوم الأعمار هي التنمية الاقتصادية التي تهدف إلى تحقيق الرخاء والرفي للفرد من الجانبين المادي والروحي.

أما المصطلح الثاني الذي احتوى مضمون التنمية الاقتصادية فهو التمكين، ﴿الأعراف [10]، فقد أعطى الخالق جل جلاله هذا الانسان السيطرة والقدرة على التحكم في هذه الأرض، وجعله خليفة فيها، ويمكن له ليعمرها. وحيث عرف المسلمون مصطلح التنمية البشرية مع نزول آيات القرآن الكريم بصورة شاملة وكاملة تضمنت الأمور التالية⁽²⁷⁾:

أ. تكريم الإنسان وأعلاه قيمته كإنسان، كنفس بشرية من صنع الله بغض النظر عن معتقده، وعرقه، ولون ﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْوَبْرِ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ الإسراء [70]

ب. تنمية وتزكية النفس البشرية بشكل شامل ومتوازن في كافة جوانب شخصيته سواء العبادي والروحي، أو الثقافي والفكري، أو الاجتماعي والنفسي، أو الأخلاقي والسلوكي أو الصحي والبدني، أو المهني والاحترافي، أو الإداري والتنظيمي، أو العقلي والإبداعي، بهدف إعداد الشخصية الشاملة المتوازنة، التي تمتلك كافة أسباب الصلاح والنجاح.

جعل الله الإنسان خليفته في الأرض، لعمارته، ليقم فيها الحق والعدل ويعمرها بالخير والسلام. وكانت مهمة الشيطان أن يصرفه ما استطاع عن بلوغ الغاية، ومنذ ذلك العهد البعيد والصراع بين الإنسان والشيطان قائم في الأرض لا يخلو منه مكان ولا زمان، وهي معركة الخير والشر، التي أراد الله أن تظل دائرة حتى تقوم الساعة⁽²⁸⁾.

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ﴾ البقرة [30].

تنمية النفس البشرية وتزكيته تنطلق من أصل اعتقادي يربط الدنيا بالآخرة، حيث يدفع الإنسان إلى التعليم والتدريب والتأهيل المستمر، منذ البلوغ إلى الموت، فمزلته في الآخرة عند درجة التزكية والتنمية التي وصل إليها. ﴿ثُمَّ جَعَلْنَا نَسْلَهُ مِنْ سُلَالَةٍ مِّنْ مَّاءٍ مَّهِينٍ سَوَاءٌ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُّوحِهِ وَجَعَلْنَا لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ﴾ السجدة [9-7]

ومفهوم هذا الإنسان خلق من عنصرين⁽²⁹⁾:

أ. عنصر أرضي، هو عنصر الطين الذي يشترك فيه مع سائر الخلائق التي تدب على الأرض، من حيوان وطيور.

ب. وعنصر سماوي هو هذه النفخة الروحية التي كرمه الله بها، وأودع فيها سر المعرفة التي أمتاز بها الإنسان، وصار قادراً على أن يدرك مالا يدرك غيره من الخلائق التي تشاركه الحياة في الأرض، وهو ما يشير إليه قوله سبحانه وتعالى: ﴿ثُمَّ سَوَّاهُ وَنَفَخَ فِيهِ مِنْ رُوحِهِ وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ﴾ [السجدة 9]

وفي الحديث النبي محمد صلى الله عليه وسلم دليل على أهمية تربية النفس وتدريبها على الأخلاق الحسنة، حيث قال: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق)⁽³⁰⁾. وقال صلى الله عليه وسلم: (خير الناس أنفعهم للناس)⁽³¹⁾.

كما أن في الإنسان من هذه القوى قوتان بارزتان هما «العقل والارادة»، فالعقل هو القوة المدركة التي يستطيع بها الإنسان أن يدرك ويعقل، ويميز الخير من الشر والنافع من الضار. والإرادة هي القوة العاصمة التي يستطيع الإنسان بها أن يضبط حركاته وسكناته، فلا يقدم ولا يحجم، ولا يفعل ولا يترك ولا يتكلم ولا يصمت، إلا على هدى العقل وإرشاده لا على دفع الغريزة وانطلاقها، فالإنسان بهاتين القوتين ليس عبد لغرائزه، بل هو ملك عليها يحكمها ولا تحكمه، ويوجهها ولا توجهه، وهذا فرق ما بينه وبين الحيوان الأعجم، ويمقدار ما يحسن الإنسان هاتين القوتين، يكون الفرق بينه وبين الحيوان.

هذا بالإضافة إلى قوة ثالثة كرم الله بها الإنسان وميزه على غير وهي «الضمير» وهي قوة لها اعتبارها بين قوى الإنسان، لأنها قوى خيرة، توجه دائماً إلى الخير وترده عن الشر، وتهين على الإنسان في كل أحواله، وتراقبه في كل أفعاله، وتنزع به إلى الندم إذا وقع في الإثم، وتمنع في إبلامه وتبكيه إذا تمادى في الغواية. ولما كانت الخلافة ميدانها الأرض، فقد سخر الله للإنسان كل ما فيها وكل ما يحيط بها من السماوات، والشمس والقمر، والكواكب والنجوم، والرياح والسحاب المسخر بين السماء والأرض، ليستخدم مواهبه في اكتشاف أسرارها والعمل في أرجائها، وينشر الخير والسلام في نواحيها، ويقمع العدوان والبغي والظلم، ويؤدي عن الله فيها كل ما يريد لعباده من أمن وطمأنينة وسلام⁽³²⁾.

جامعة أم درمان الأهلية:

ويشتمل هذا المبحث على تطور جامعة أم درمان الأهلية، ثانياً رسالة الجامعة، وثالثاً رؤية الجامعة، رابعاً أهداف الجامعة، خامساً البرامج الدراسية، سادساً الهيكل التنظيمي والإداري، سابعاً مؤشرات ومخرجات العملية التعليمية.

أولاً: تطور جامعة أم درمان الأهلية:

كانت فكرة إنشاء جامعة أم درمان الأهلية على يد البروفيسور محمد عمر بشير والذي هدف منها لإيجاد فرص أكثر للتعليم الجامعي لمقابلة احتياجات البلاد للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وقد تأسست الجامعة الأهلية مؤسسة متكاملة وحديثة في برامجها وإدارتها لتستجيب إلى احتياجات المجتمع وتساهم في بناء أجيال قادرة على الابتكار والمساهمة في التغيير والتحديث، وقد حرصت جامعة أم درمان الأهلية منذ فجرها على تحقيق ذلك.

كانت بداية جامعة أم درمان الأهلية بكلية أم درمان الأهلية والتي تم بالتصديق لها بالعمل من وزارة التعليم العالي والبحث في (أبريل من عام 1986م)، بالقرار رقم (317)، وقد استمرت في مسيرتها حتى

استوفت الشروط اللازمة للترقية إلى جامعة أم درمان الأهلية في (7 مايو 1995م)، وقد عقب ذلك إصدار قانون جامعة أم درمان الأهلية لسنة (1995م)، وقد نصت المادة (4) على أن الجامعة تتكون من مجلس الأمناء ومجلس الجامعة والمجلس العلمي وهيئة التدريس والخريجين والطلاب والعاملين، كما يشير القانون إلى أن مقر الجامعة مدينة أم درمان بولاية الخرطوم⁽³³⁾.

ثانياً: رسالة الجامعة:

تعد جامعة أم درمان الأهلية مؤسسة تعليم عالي أهلية، قصد من إنشائها أن تكون مؤسسة متكاملة وحديثة في برامجها وإدارتها. تسعى جاهدة إلى تقديم نوعية متميزة من التعليم العالي بأعلى مستوى من الجودة وبمعايير عالمية من أجل إعداد وتأهيل الكوادر البشرية في مختلف التخصصات، وإجراء البحوث العلمية التي تسهم في تطوير المعرفة الإنسانية ودعم حركة التنمية في المجتمع. وذلك من خلال توفير بيئة تعليمية مناسبة لعملية التعليم والتعلم مواكبة لنظيراتها في العالم، وفي سعيها الدؤوب لتحقيق رسالتها ستظل جامعة أم درمان الأهلية ملتزمة بالقيم والأعراف الأكاديمية وتحسين البيئة التعليمية واختيار أكفأ العناصر البشرية حتى تتمكن من تحقيق رسالتها وغايتها.

ثالثاً: رؤية الجامعة:

أن تكون جامعة بارزة وطنياً ومؤسسة من الطراز العالمي، ومتميزة بدورها في تمكين الدارسين بها من العلم والمعرفة، والتفوق الأكاديمي، والبحوث، والمسؤولية الاجتماعية.

رابعاً: أهداف الجامعة:

لقد تمثّلت أهداف الجامعة في الآتي⁽³⁴⁾:

1. تقديم البرامج والدراسات للمتفرغين وغير المتفرغين من الطلاب وذوي الخبرة بغرض منح الدرجات العلمية، والشهادات في التخصصات المختلفة.
2. تقديم البرامج الدراسية المتخصصة والاجتماعية والتكميلية للكبار والأفراد والمجموعات.
3. التأهيل التربوي والتدريب الفني والمهني للمتفرغين وغيرهم من الراغبين في ترفيع مستوياتهم أو تجويد أدائهم.
4. تشجيع البحث العلمي وخاصة في التراث والمجتمع السوداني والاهتمام بالتأليف والنشر والترجمة والموضوعات المتعلقة بالدراسات السودانية على وجه الخصوص.
5. تنظيم المؤتمرات والحلقات الدراسية والمذكرات العلمية والدورات التدريبية.
6. إقامة وتقوية العلاقات مع الجامعات والمؤسسات الأكاديمية داخل وخارج السودان.

خامساً: البرامج الدراسية:

تقدم الدراسة في جامعة أم درمان الأهلية باللغتين العربية والانجليزية، وتضم الجامعة عدداً من الكليات تقوم بتدريس عدة برامج، والجدول التالي يوضح الكليات والبرامج الدراسية بجامعة أم درمان الأهلية⁽³⁵⁾.

جدول (3/1)

الكليات بجامعة أم درمان الأهلية وأقسامها

الكلية	التخصصات
كلية الآداب والوحدات التابعة لها	اللغة العربية
	اللغة الانجليزية
	التوثيق والمكتبات
	اللغة الفرنسية
	علوم الاتصال
	التاريخ والحضارة
	وحدة اللغة العربية للأغراض الخاصة
	وحدة اللغة الانجليزية للأغراض الخاصة
	وحدة الدراسات الإسلامية
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية	إدارة الأعمال
	المحاسبة
	البنوك والتأمينات
	الاقتصاد
	السكرتارية التنفيذية وإدارة المكاتب
كلية العلوم الصحية	المختبرات الطبية
كلية العلوم التطبيقية والحاسوب	مركز سعاد الصباح لعلوم الحاسوب
	قسم الرياضيات والفيزياء التطبيقية
كلية الدراسات التطبيقية	التصميم الداخلي
	التصميم الصناعي
	التصميم الايضاحي
كلية العلوم البيئية	تقانة البيئة
	إدارة البيئة
كلية الهندسة	الهندسة الكهربائية
	هندسة الاتصالات
	هندسة الحاسوب
	هندسة العمارة والبيئة العمرانية
٧ كليات	المجموع

المصدر: إعداد الباحث بناء على دليل القبول لجامعة أم درمان الاهلية، للعام 2015م

سادساً: الهيكل التنظيمي والإداري لجامعة أم درمان الأهلية:

يتكون الهيكل التنظيمي والإداري للجامعة من ⁽³⁶⁾:

1. مجلس الأمناء.
2. مجلس الجامعة.
3. المجلس العلمي.
4. لجنة الشؤون المالية والإدارية.

اختبار فرضيات الدراسة:

في هذا المبحث سيقوم الباحث باختبار فرضيات الدراسة حيث قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية على حدة حيث استخدم للفرضية الرئيسية الأولى وما تبعها من فرضيات فرعية تحليل الارتباط والانحدار وذلك لاختبار العلاقة التآثرية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للدراسة، وتكون الفرضية غير مقبولة بمعنى وجود علاقة تأثيرية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05)، وتكون الفرضية غير مقبولة بمعنى عدم وجود علاقة تأثيرية إذا كانت مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أما الفرضية الرئيسية الثانية وما تبعها من فرضيات فرعية استخدم الاختبارات المعملية المتمثلة في تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين حول محاور الدراسة يمكن أن تعزي إلى الخصائص الشخصية للمبحوثين، إذ يعد الفرق دالاً إحصائياً إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05=)، الأمر الذي يؤكد وجود فروق.

وفيما يلي فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير وتنمية الموارد البشرية.

وفيها قام الباحث بإيجاد العلاقة التأثيرية بين إدارة التغيير بأبعاده (الاستراتيجية الموضوعية، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المستخدمة، الهيكل التنظيمي) في تنمية الموارد البشرية من خلال الفرضيات الفرعية التالية:

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الإستراتيجية الموضوعية وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
الاستراتيجية الموضوعية	0.86	0.82	0.66	18.754	351.71	0.000

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول رقم (3/2) وجود علاقة تأثيرية إيجابية وذات دلالة معنوية للتغير المستقل المتمثل بالاستراتيجية الموضوعة بالتغير التابع والمتمثل بتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.86) أي أنه كلما زادت الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية بمقدار (0.86) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.82) هو معامل ارتباط طردي قوي أي أنه كلما زاد كلما زادت الاستراتيجية الموضوعة كأحد أبعاد إدارة التغير تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (0.66) مما يشير إلى أن (66 %) من التغيرات في تنمية الموارد البشرية تعود إلى الإستراتيجية الموضوعة مع بقاء جميع العوامل الأخرى ثابتة، وقد أشار اختبار (F) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وبهذه النتيجة نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على (توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الإستراتيجية الموضوعة وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية)

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية.

ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كما بينها الجدول التالي:

الجدول (3/3)

المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
الثقافة التنظيمية	0.72	0.81	0.65	18.317	351.526	0.000

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود علاقة ذات تأثيرية إيجابية وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالثقافة التنظيمية بالتغير التابع والمتمثل بتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.72) أي أنه كلما زادت الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد إدارة التغير بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية بمقدار (0.72) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.81) هو معامل الارتباط طردي قوي أي أنه كلما زادت الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد إدارة التغير تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (0.65) مما يشير إلى أن (65 %) من التغيرات في تنمية الموارد البشرية تعود إلى الثقافة التنظيمية مع بقاء جميع العوامل الأخرى ثابتة، وقد أشار اختبار (F) إلى أن نموذج

الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وبهذه النتائج نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على (توجد علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية).

ج.الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المستخدمة وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية. ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط وكانت النتائج كما يبينها الجدول التالي:

جدول (3/4)

المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
التكنولوجيا المستخدمة	0.70	0.75	0.57	15.217	231.451	0.000

من النتائج الموضحة في الجدول وجود علاقة تأثيرية إيجابية وذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالتكنولوجيا المستخدمة بالمتغير التابع والمتمثل بتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.70) أي أنه كلما زادت التكنولوجيا المستخدمة كأحد أبعاد إدارة التغيير بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية بمقدار (0.70) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.75) هو معامل ارتباط طردي قوي أي أنه كلما زادت التكنولوجيا المستخدمة كأحد أبعاد إدارة التغيير تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية والعكس صحيح، وهذان المعاملان - معامل الانحدار ومعامل الارتباط - ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (0.57) مما يشير إلى أن (57 %) من التغيرات في تنمية الموارد البشرية يعود إلى التكنولوجيا المستخدمة مع بقاء جميع العوامل الأخرى ثابتة، وقد أشار اختبار (F) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة مستوى دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وبهذه النتائج نتوصل إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التكنولوجيا المستخدمة وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية).

د.الفرضية الرابعة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وتنمية الموارد

البشرية في الجامعة الأهلية.

المتغير المستقل	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	قيمة مستوى الدلالة sig
الهيكل التنظيمي	0.66	0.71	0.51	13.600	184.953	0.000

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل المتمثل بالهيكل التنظيمي بالمتغير التابع والمتمثل بتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار (0.66) أي أنه كلما زادت الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد إدارة التغيير بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي إلى زيادة في تنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية بمقدار (0.66) من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.71) هو معامل ارتباط طردي مرتفع أي كلما زادت الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد إدارة التغيير تؤدي إلى زيادة في قيمة الموارد البشرية والعكس صحيح، وهذان المعاملان- معامل الانحدار ومعامل الارتباط- ذات دلالة معنوية بحسب ما أشار إليه اختبار (T)، أما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار أعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت (0.51) مما يشير إلى أن (51 %) من التغيرات في تنمية الموارد البشرية يعود إلى الهيكل التنظيمي مع بقاء جميع العوامل الأخرى ثابتة، وقد أشار اختبار (F) إلى أن نموذج الانحدار أعلاه ذو دلالة معنوية حيث بلغت قيمة دلالة (F) (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة (0.05) وبهذه النتائج نتوصل إلى قبول الفرضية الرابعة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وتنمية الموارد البشرية في الجامعة الأهلية).

الخاتمة:

النتائج:

1. تضع الجامعة إستراتيجيتها بما يلي طموحاتها المستقبلية.
2. يسعى موظفي الجامعة للإبداع في عملهم ويساهمون بأفكار جديدة.
3. تراعي الجامعة عند افتتاح كليات أو أقسام جديدة احتياجات التنمية وسوق العمل.
4. تهتم الجامعة بجودة البنية التعليمية لعملائها الطلاب.
5. يتم تعديل الأهداف الاستراتيجية للجامعة كلما طرأت ظروف جديدة.
6. تهتم الجامعة بتحسين ممارستها في مجال التعليم الأكاديمي حسب المستجدات العالمية.
7. تضع الجامعة أساساً ومعايير مناسبة لتصميم مخرجاتها وحسب حوجة المجتمع.

التوصيات:

1. ضرورة قيام الجامعة الأهلية بإجراء تغييرات عميقة وبشكل مستمر.
2. ضرورة قيام الجامعة الأهلية بتطوير عناصرها البشرية والاستثمار في القوة البشرية.
3. على الجامعة إعادة هيكلة الجامعة بعد مراجعة الهيكل الموجود.
4. يجب على الإدارة فصل الإدارة عن الملكية.
5. ضرورة فتح قنوات مع منظمات دولية.
6. ضرورة تفعيل دور مجلس الاعتماد الجامعة.
7. ضرورة مساهمة الجامعة في تنمية المجتمع المحلي.

لهوامش:

- (1) Moris, L. Manageing the evolving Corporation, New york; vannostr and Reinhold (1995), p30.
- (2) عامر خضير الكبيسي، إدارة التغيير التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر، (الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2009م)، ص6.
- (3) أحمد فريد أبوهزيم، منهج القرآن الكريم في التدرج وأثره في التغيير، مسقط، قسم العلوم الإسلامية، جامعة السلطان قابوس، ص19.
- (4) محمد بن يوسف النمران العطيّات، إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2006م)، ص91.
- (5) بلال السكارنة، التطوير التنظيمي والإداري، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009م)، ص48.
- (6) (Daft, R, organization Behavior”, Harciurt College, Publishers, Inc. p;352.
- (7) سعيد يس عامر، «الإدارة وتحديات التغيير»، (القاهرة: الإرادة للطباعة، 2001م)، ص255.
- (8) علي وعبيدات محمد العلوانة، «نظرية المنظمة» (عمان: دار رندة للنشر والتوزيع، 1999م)، ص2059.
- (9) زيد منير عبوي، إدارة التغيير والتطوير، (عمان: دار كنوز للنشر والتوزيع، 2007م)، ص53.
- (10) حسن حريم، السلوك التنظيمي، (عمان: دار الحمد للنشر والتوزيع، 2004م)، ص392.
- (11) حسن أحمد الخضري، إدارة التغيير، (القاهرة: الدار الفنية للطباعة والنشر، 1993م)، ص16.
- (12) (Buller, J.L. “Change Leadership in Higher Education: A Practical Guide to Aademic Transformation”, John Wiley & Sons, 2014, p:20.
- (13) خضر مصباح إسماعيل الطيطي، إدارة التغييرات والتحديات والاستراتيجيات للمدراء المعاصرين، (عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2010م).
- (14) سنتيا سكوت ونيس جيف، إدارة التغيير في العمل، (الرياض: دار المعرفة للتنمية البشرية، 2001م)، ص7.
- (15) Certo, S. Manangement. New jersey, Prentice hall, 2000, P:212.
- (16) (Sticklan, j,f, The dynamics of change; insights into organizational transition from the natural Word, rouledge, London, 1998, P;153..
- (17) سيد سالم عرفة، اتجاهات حديثة في إدارة التغيير، (عمان: دار الراية للنشر والتوزيع، 2012م)، ص15.
- (18) محمد حمادات، الإدارة التربوية وظائف وقضايا معاصرة، (عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2007م)، ص105.
- (19) محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، (بيروت: دار صادر، د ت)، ص15.
- (20) العربي وآخرون، قاموس أكسفورد، دار أكسفورد للطباعة والنشر، د ت، ص189.
- (21) عبدالغني علي عبدالله سعيد، أثر تخطيط وتنمية الموارد البشرية على أداء المصارف الإسلامية اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، إدارة الأعمال، جامعة أم درمان الإسلامية، الخرطوم، 2013م، ص18.

- (22) أحمد رشيد، إدارة الأفراد في الحكومات والقطاع العام، (القاهرة: مكتبة التجارة، د ت)، ص13.
- (23) مدحت محمد أبو النصر، تنمية الموارد البشرية: مناهج واتجاهات وممارسات، (القاهرة: الروابط العالمية للنشر والتوزيع، 2009م)، ص13.
- (24) مدني علاقي، المنهج الحديث في إدارة الأفراد، (جدة: دار جدة للنشر والتوزيع، 1999م)، ص22.
- (25) محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2014م)، ص19.
- (26) محمد بن أحمد القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، (الرياض: دار عالم الكتب، 2003م)، 9/56.
- (27) إبراهيم الديب، دليل إدارة الموارد البشرية، (القاهرة: مؤسسة الترجمة للنشر، 2007م)، ص52.
- (28) علي صالح العث، التنمية البشرية في الإسلام والقذوة، (القاهرة: جامعة الأزهر، د ت)، ص114.
- (29) علي صالح العث، المرجع السابق ذكره، ص116.
- (30) أحمد بن الحسين البيهقي، سنن البيهقي، مكة المكرمة، مكتبة دار الباز، 1414هـ، (10/191).
- (31) علاء الدين علي بن حسام الدين المنفي الهندي البرهان فوري، كنز العمال في سنن الأقوال والأفعال، بيروت: مؤسسة الرسالة، 1401هـ، ط5، (15/777)، حديث برقم (43061).
- (32) علي صالح العث، المرجع السابق ذكره، ص119.
- (33) زهير محمد الحسن سيد أحمد، أثر استراتيجيات التدريب في أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأهلية السودانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، (جامعة الزعيم الأزهر، كلية الدراسات العليا، 2016م)، ص107.
- (34) دليل الجامعة للعام 2001م، إعداد أمانة الشؤون العلمية، (الخرطوم: شركة مطابع السودان للعملة، 2001م)، ص35.
- (35) دليل القبول لجامعة أم درمان الأهلية، للعام 2015م.
- (36) أنجم أحمد عثمان، دور النظرية السلوكية في تطوير أداء العاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2010م، ص145.