الفصـــل الثالث

المبحث الاول

مجتمع البحث

جامعة الشيخ عبد الله البدري

النشأة والتطور:-

لقد نبعت فكرة انشاء الكلية عبر متابعة وملاحظة مولانا العارف بالله الشيخ عبد الله البدري لأحوال حفظة القران الكريم وما آل إليه حالهم في السودان عامة. فاتجه تفكير شيخنا الجليل وسمو وتجرد سعياً. بعزم المهن الواثق لتحسين اوضاع هؤلاء الحفظة والحرص على الارتقاء بهم على سلالم المجد والى قامات اجتماعية سامقة.

والمنهج الذي تسعى اليه الكلية لسمو بحفظة القرآن الكريم فوق الفهم القاصر الذي عانوا منه كثيراً حرماناًوالاستجداء في مجتمعات ظلت تعاني من قصر النظر و اعوجاج التفكير واختلال التقييم.

وسهم ايضاً في تقويم النظرة اليهم . فكانت الفكرة انشاء هذه الكلية التقنية وبداية العمل في تنفيذ هذا الصرح في 17 رجب 1421هـ الموافق 2000/10/15م. وفي عام 2005متم تقييمها الى فصول وهي:-

شبكات – هندسة – حاسوب – مدنية – تقنية اجتماعية

لقد تم التوقيع للكلية الى جامعة الشيخ عبد الله البدري في عام 2010م شكلت مجلس الجامعة بقرار جمهوري رقم 1 في عام 2011م.

وقسمت الى كليات هي:- الطب – الاقتصاد – العلوم والتكنولوجيا- الصحية – الهندسة وكذلك الى مراكز هي : المشير- التميز البحثي

وقامت بإنشاء كليتين هما:-

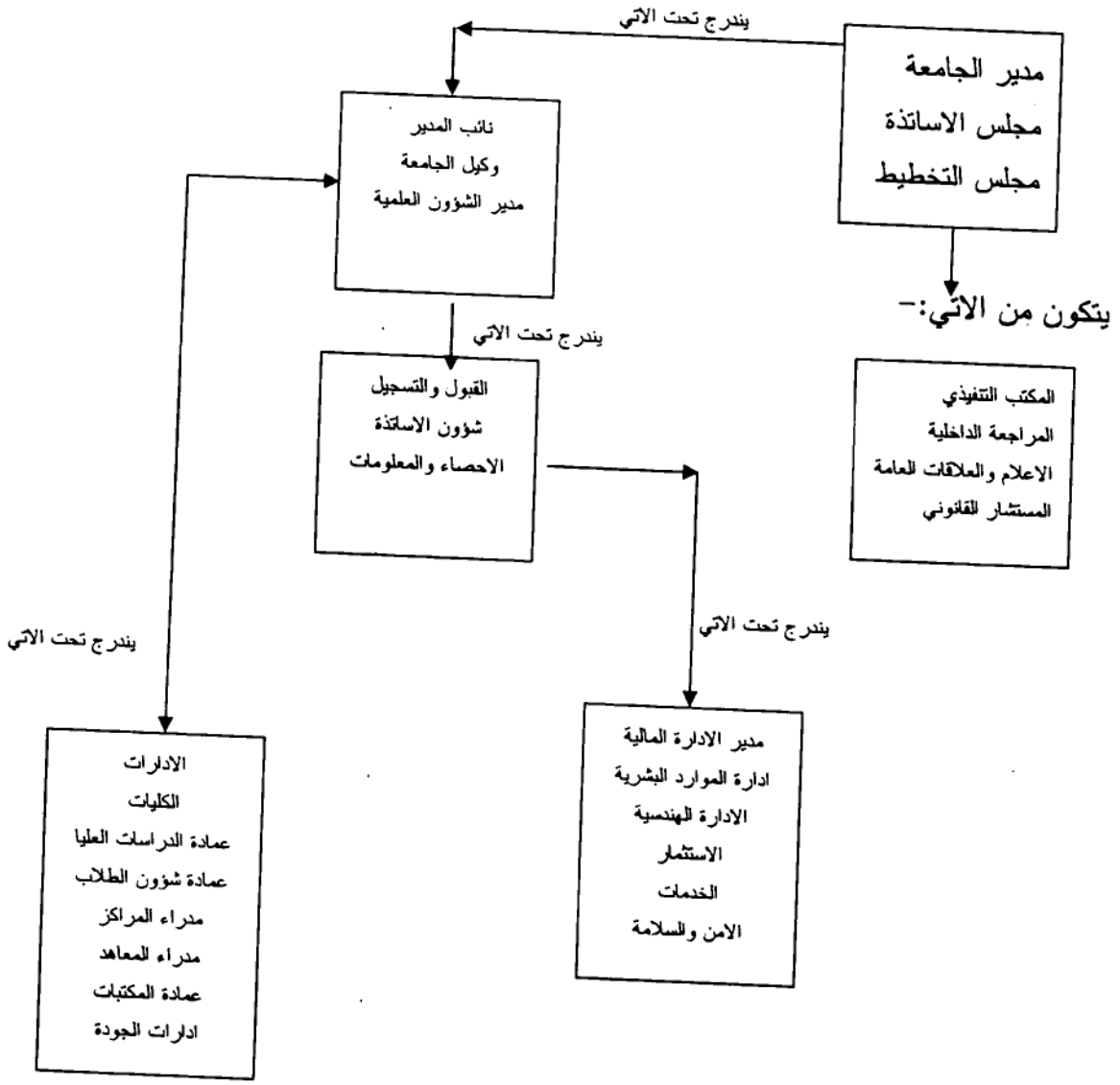
التكنولوجيا في عام 2011م

العلوم الصحية في عام 2012م

الهيكل التنظيمي لجامعة الشيخ عبد الله البدري

المجلس

يتكون من الاتي:-



الرؤية الاستراتيجية للجامعة:-

تسعى جامعة الشيخ عبد الله البدري في مجال التميز الى التعليم الجامعي والبحث العلمي على كافة المستويات المحلية والاقليمية والعالمية في ظل مناخ على الحرية والمساوات ويساهم في خدمة المجتمع والتنمية المستدامة.

تتمثل رسالة الجامعة لتوفير تعليم يلبي احتياجات المجتمع التعليمية وبافضل مقومات البحث العلمي والاسهام في ابتكار المعرفة لتحقيق التنمية البشرية.

الاهداف:-

دمج ثقافة الجودة الشاملة للتحسين المستمر في المجال التعليمي البحثي ونشر ثقافة واخلاقيات البحث العلمي – واثراء التعاون بين الجامعة والجامعات الاخرى وتكوير البرامج التعليمية وامداد الطالب بافضل معرفة بالتكنولوجيا الحديثة لتنمية القدرات والتعلم الذاتي والعمل الجماعي والمنافسة وتفعيل دور المراكز ذات الطابع الخاص لتقديم الخدمات البحثية و الاستشارية للمجتمع.

مركز المشير في عام 2003م يسمى الخلوة المهنية وهي فكرة مولانا الفاضل العارف بالله الشيخ عبد الله البدري والتي تهدف لتعفيف حافظ القران الكريم من محلة السؤال وتمليكه مهنة عن متطلبات المادة وقد تم اعتماده من المجلس الاعلى للتدريب المهني والتنمية الصناعية في عام 2009م.

اهداف المركز:-

ادارة البـــرامج المهنيـــة والحرفيـــة ورعايـــة حفظـــة كتـــاب الله والايتـــام وابنـــاء الشـــهداء والفاقـــد التربـــوي وتمـــنح الشـــهادة بالبرنـــامج المهنـــي للمجلـــس الاعلـــى للتدريب المهني والتدريب الصناعية وشهادة حرفية للبرنامج الحرفي.

المبحث الثاني

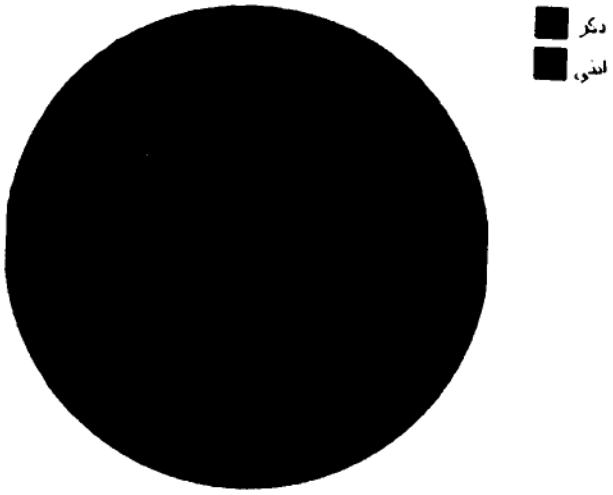
مناقشة وتحليل البيانات

اولا :البيانات الشخصية :

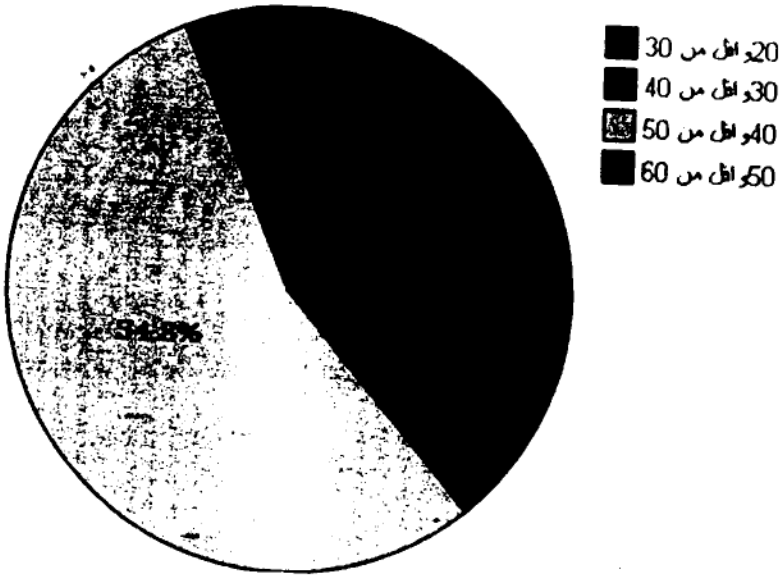
(النوع- العمر -الحالة الاجتماعية – الخبرة – المؤهل العلمي)

المتغير	الوصف	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	18	%58.1
	انثي	13	%41.9
العمر	20 واقل من30 سنة	9	%29
	30واقل من 40 سنة	3	%9.7
	40 واقل من 50 سنة	17	%54.8
	50 واقل من 60 سنة	2	%6.5
الحالة الاجتماعية	متزوج	16	%51.6
	عازب	14	%45.2
	اخري	1	%3.2
الخبرة	5 واقل من 10	15	%48.4
	10 واقل من 15	6	%19.4
	15 واقل من 20	8	%25.8
	20 واقل من 30	2	%6.5
المؤهل العلمي	اساس	4	%12.9
	ثانوي	1	%3.2
	جامعي	18	%58.1
	فوق الجامعي	8	%25.8
	المجموع	**31**	**%100**

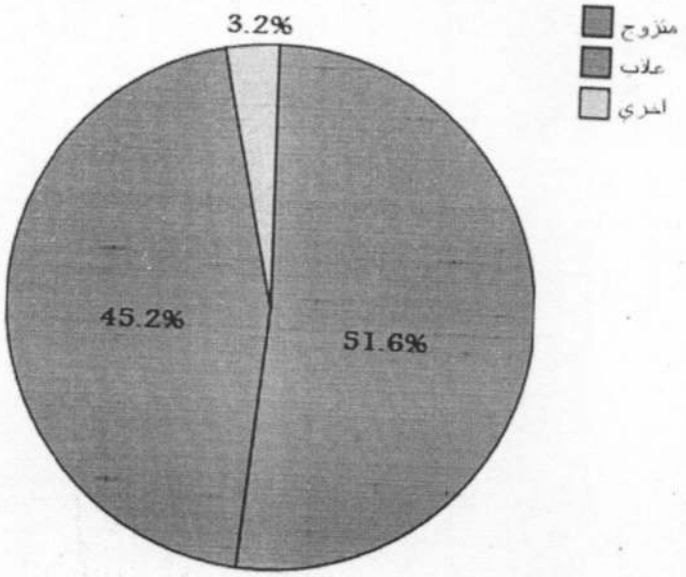
شكل رقم 1
النوع



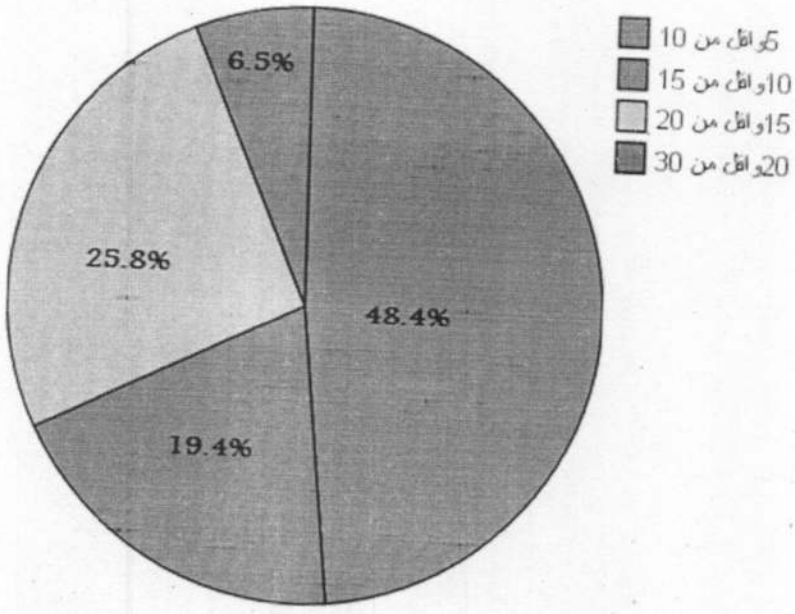
شكل رقم 2
العمر



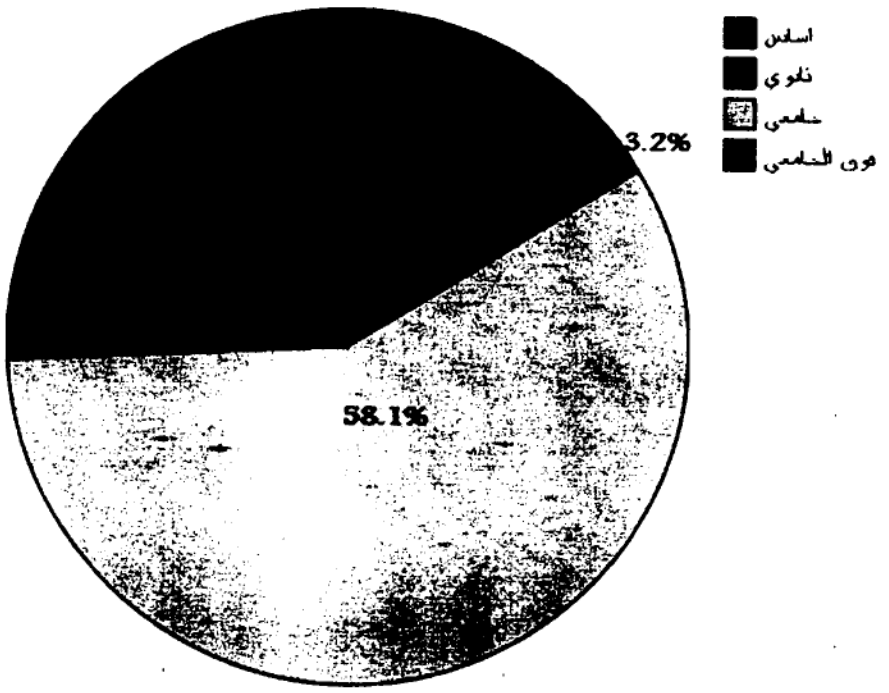
شكل رقم 3
الحالة الاجتماعية



شكل رقم 4
الخبرة



شكل رقم 5
المؤهل العلمي



ثانيا:

* تحليل البيانات الاساسية:

العبارات	الوصف	حجم العينة	النسبة المئوية
يوجد اهتمام بالرؤية الاستراتيجية بالقدر المطلوب بالجامعة	اوافق	26	%83.9
	لا اوافق	3	%9.7
	بدون	2	%6.5
توجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية واداء العاملين	اوافق	17	%54.8
	لا اوافق	11	%35.5
	بدون	3	%9.7
العاملين بالجامعة يعانون من عدم الرؤية الاستراتيجية	اوافق	7	%22.6
	لا اوافق	6	%19.4
	بدون	18	%58.1
تشعر بان رؤيتك الاستراتيجية تؤثر علي اداء العاملين بالمنظمة	اوافق	7	%22.6
	لا اوافق	15	%48.4
	بدون	9	%29
تشعر بتحفز تام عن طريقة التعامل مع الرؤية	اوافق	15	%48.4
	لا اوافق	13	%41.9
	بدون	3	%9.7
6 -تتم الترقيات وفق تشجع الرؤية علي المبادرة	اوافق	10	%32.3
	لا اوافق	18	%58.1
	بدون	3	%9.7
7- فرص التدريب التي توفرها الادارة الي العاملين تحقق الرؤية الاستراتيجية	اوافق	13	%41.9
	لا اوافق	14	%45.2
	بدون	4	%12.9
8 -توجد اهمية باالرؤية طالما هناك دور بتحقيق الرؤية المدعمة	اوافق	14	%45.2
	لا اوافق	17	%54.8
9- تضع الجامعة سياسة ونظرة محددة حول طموحات الرؤية الاستراتيجية	اوافق	18	%58.1
	لا اوافق	11	%35.5

	بدون	2	%6.5
10- نظام التخطيط وصياغة الاستراتيجية له علاقة باالرؤية الاستراتيجية	اوافق	16	%51.6
	لا اوافق	3	%41.9
	بدون	2	%6.5
11- نظام الحوافز والترقيات المطبق يؤدي الي الرؤية الاستراتيجية	اوافق	15	%48.4
	لا اوافق	15	%48.4
	بدون	1	%3.2
12- رؤية مستوي اداء العاملين باالجامعة استراتيجية	اوافق	19	%61.3
	لا اوافق	10	%32.3
	بدون	2	%6.5
	المجموع	**31**	**%100**

1/ اثبت الدراسة انه يوجد اهتمام بالرؤية الاستراتيجية بالقدر المطلوب بالجامعة بنسبة 83.9% .

2/ اثبت الدراسة توجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية واداء العامليناوافق17 بنسبة 54.8% ولا اوافق 11 بنسبة 35.5% و بدون 3 بنسبة 9.7%.

3/ اثبتت الدراسة ان العاملين بالجامعة يعانون من عدم الرؤية الاستراتيجية اوافق 7 بنسبة 22.6% و لا اوافق 6 بنسبة 19.4% و بدون 18 بنسبة 581.1%.

4/ اثبت الدراسة تشعر بان رؤيتك الاستراتيجية تؤثر علي اداء العاملين بالمنظمة اوافق 7 بنسبة 22.6% ولا اوافق 15 بنسبة 48.4% وبدون 9 بنسبة 29%.

5/ اثبتت الدراسة تشعر بتحفز تام عن طريقة التعامل مع الرؤية اوافق 15 بنسبة 48.4% ولا اوافق 13 بنسبة 41.9% و بدون 3 بنسبة 9.7%.

6/ اثبتت الدراسة تتم الترقيات وفق تشجع الرؤية علي المبادرة اوافق 10 بنسبة 32.3% ولا اوافق 18 بنسبة 58.1% وبدون 3 9.7%.

7/ اثبتت الدراسه فرص التدريب التي توفرها الادارة الي العاملين تحقق الرؤية الاستراتيجية اوافق بنسبة 13 بنسبة 41.9%

8/ اثبتت الدراسه توجد اهمية بالرؤية طالما هناك دور بتحقيق الرؤية المدعمة اوافق 14 بنسبة 45.2% ولا اوافق 17 بنسبة 54.8%.

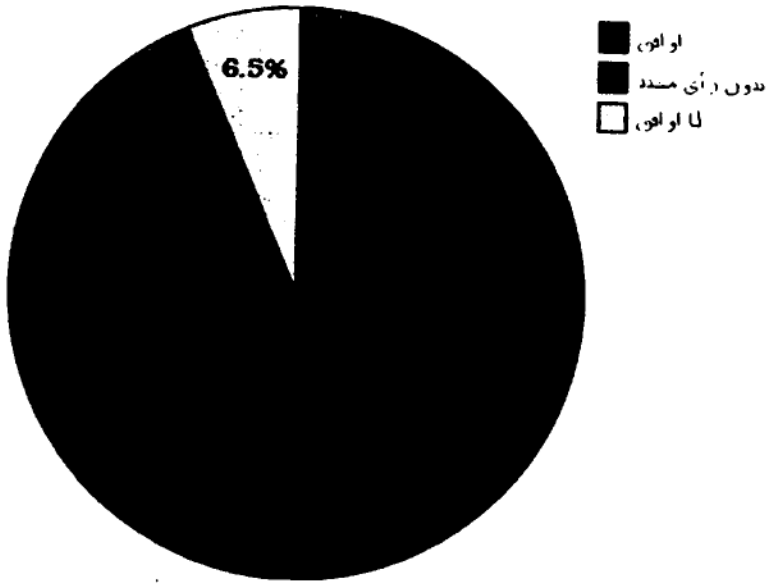
9/ اثبتت الدراسة تضع الجامعة سياسة ونظرة محددة حول طموحات الرؤية الاستراتيجية اوافق 18 بنسبة 58.1% و لا اوافق 11 بنسبة 35.5% و بدون 2 بنسبة 6.5%

10/ اثبتت الدراسة نظام الحوافز والترقيات المطبق يؤدي الي الرؤية الاستراتيجية اوافق 15 بنسبة 48.4% و لاوافق 15 بنسبة 48.4% وبدون 1 بنسبة 3.2%.

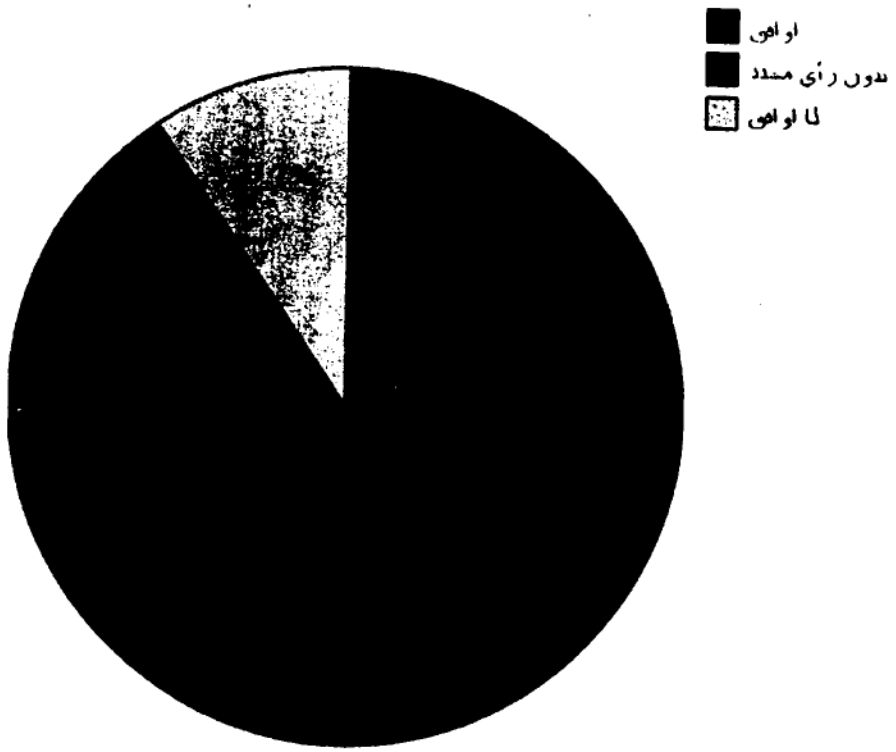
11/ اثبتت الدراسة رؤية مستوي اداء العاملين باالجامعة استراتيجية اوافق 19 بنسبة 61.3% و اوافق 10 بنسبة 32.3% و بدون 2 بنسبة 6.5%

12/ اثبتت الدراسة رؤية مستوي اداء العاملين باالجامعة استراتيجية اوافق 19 بنسبة 61.3% و لا اوافق 10بنسبة 32.3% وبدون 2 بنسبة 6.5%.

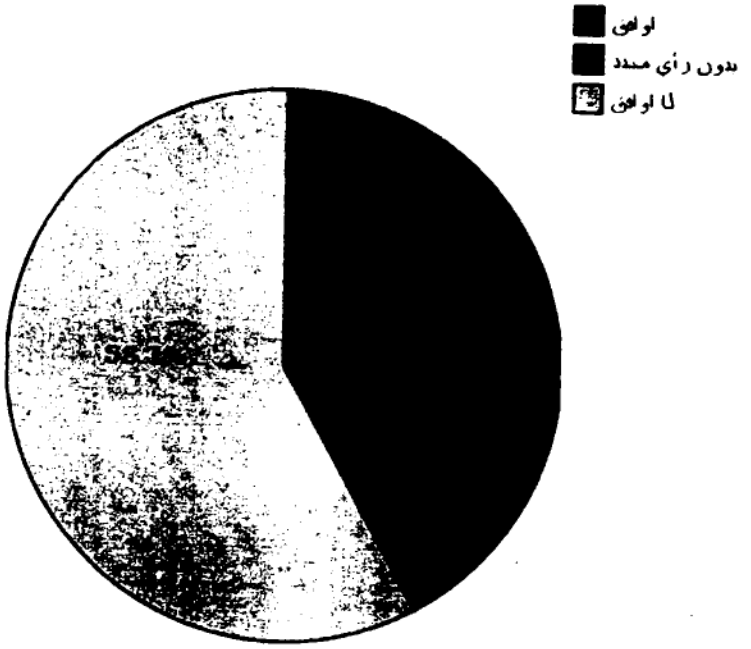
شكل رقم (6-17)
يوجد اهتمام بالرؤية الاستراتيجية بالقدر المطلوب بالجامعة



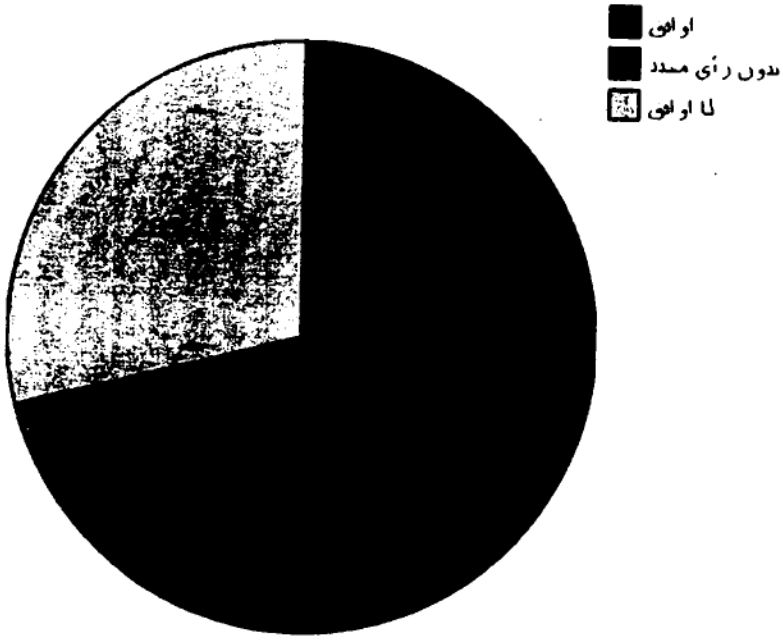
2/ توجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية واداء العاملين



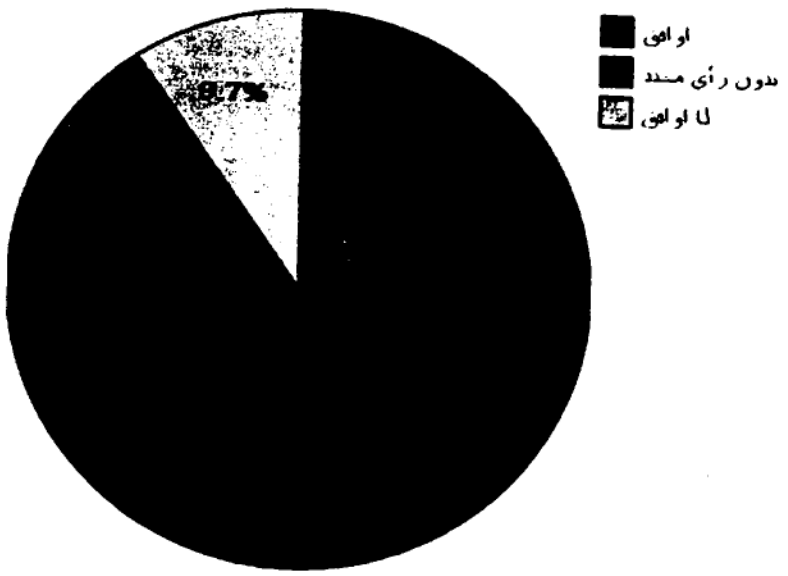
3 العاملين بالجامعة يعانون من عدم الرؤية الاستراتيجية



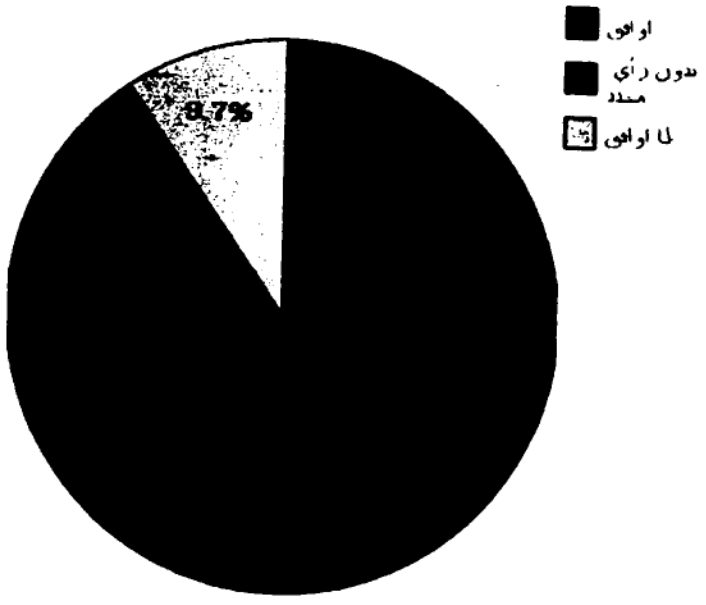
4 تشعر بان رؤيتك الاستراتيجية تؤثر علي اداء العامل بالمنظمة



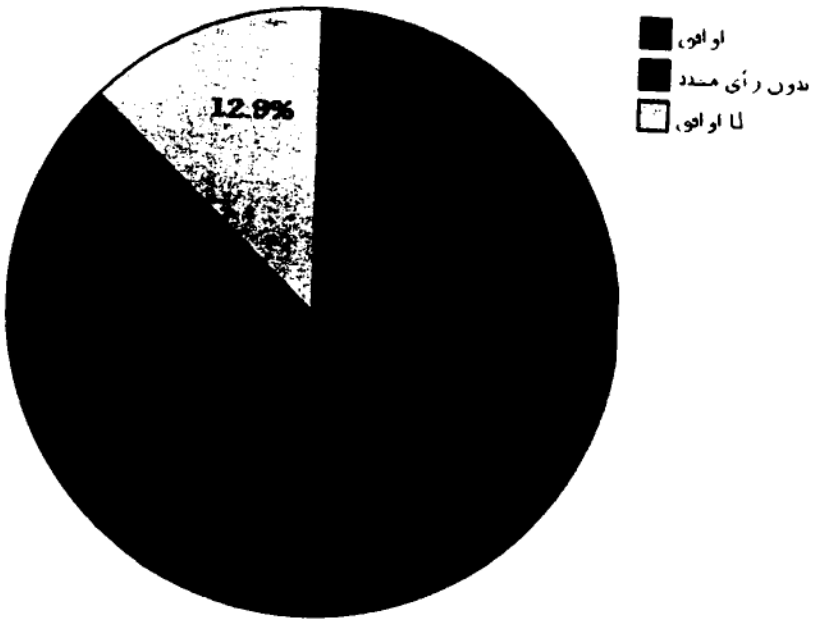
5 تشعر بتحفز تام عن طريقة التعامل مع الرؤية



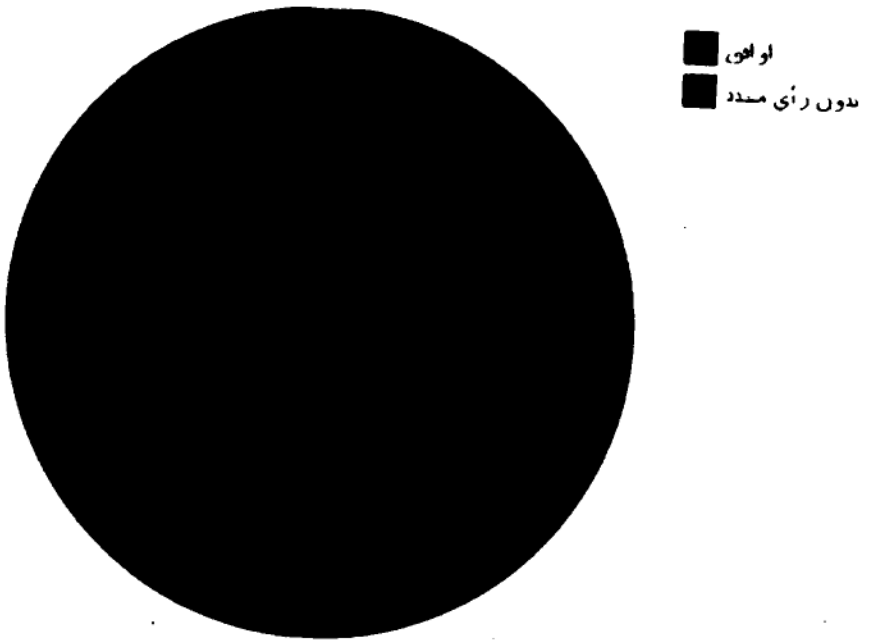
6 تتم الترقيات وفق تشجع الرؤية المبادرة



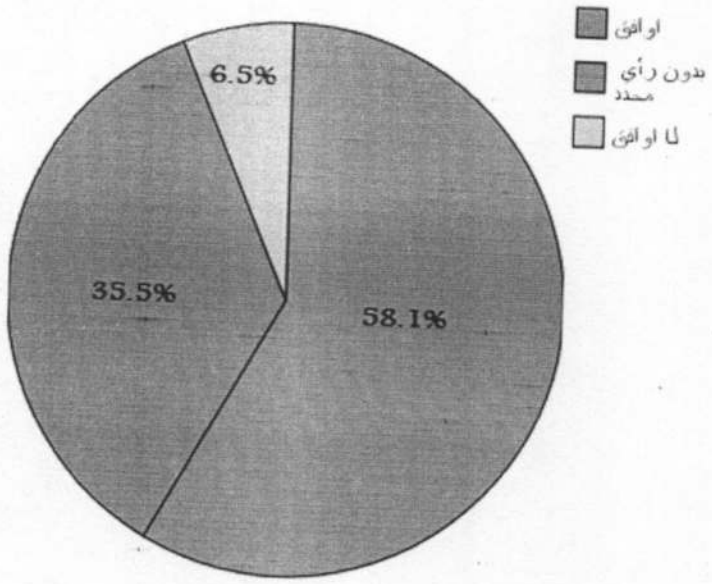
7 فرص التدريب التي توفرها الادارة الي العاملين تحقق الرؤية الاستراتيجية



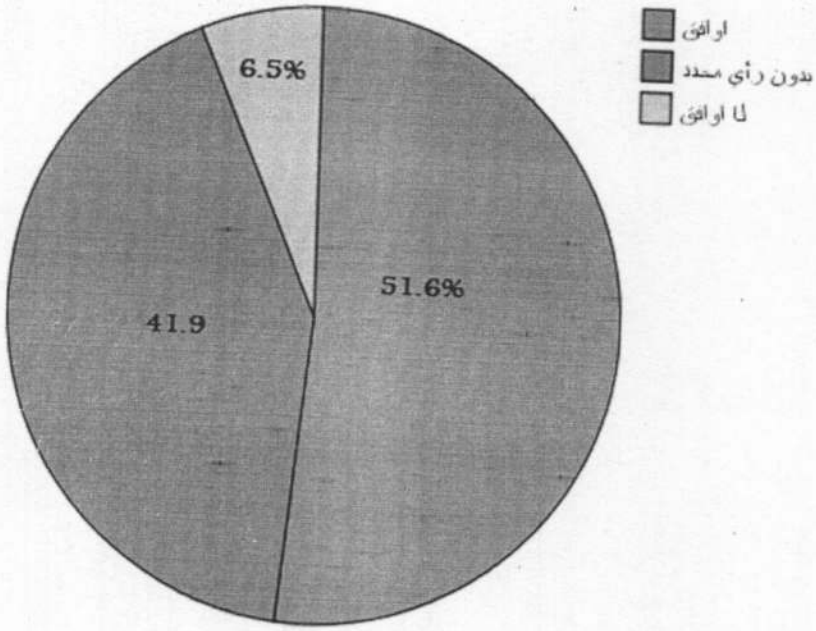
8 توجد اهمية باالرؤية طالما هناك دور بتحقيق الرؤية المدعمة



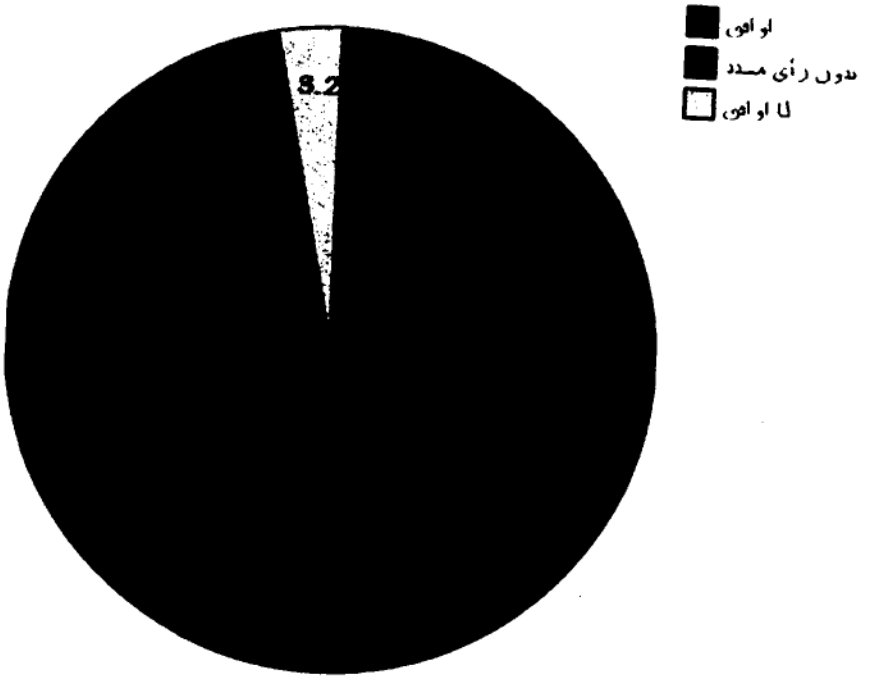
9 تضع الجامعة سياسة ونظرة محددة حول طموحات الرؤية الاستراتيجية



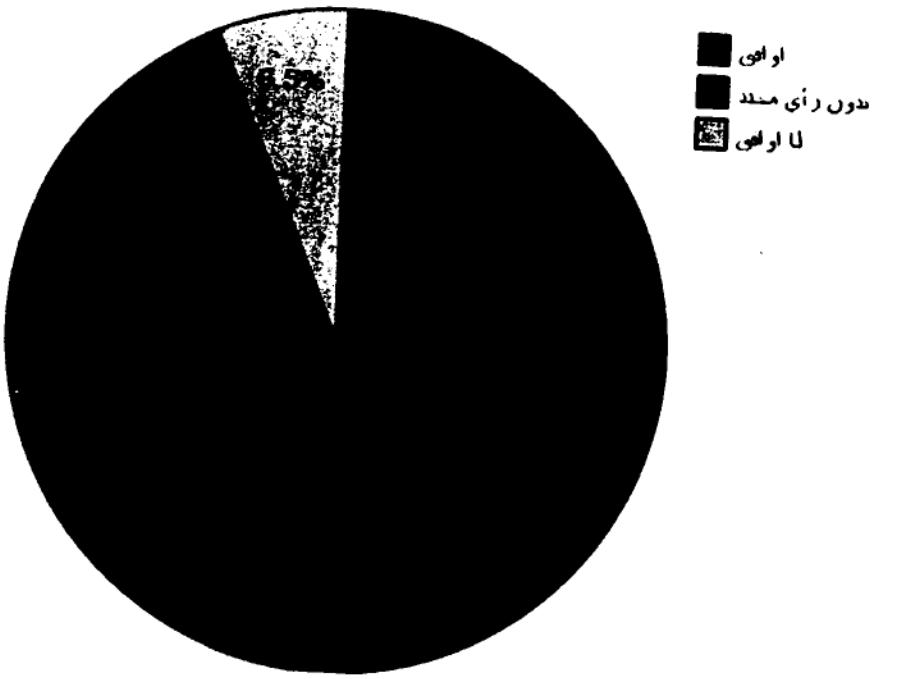
10 نظام التخطيط وصياغة الاستراتيجية له علاقة باالرؤية الاستراتيجية



11 نظام الحوافز والترقيات المطبق يؤدي الي الرؤية الاستراتيجية



12 رؤية مستوى اداء العاملين باالجامعة استراتيجية



المبحث الثالث

النتائج :-

- توجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية واداء العاملين.
- فرص التدريب التي توفرها الادارة الى العاملين تحقق الرؤية الاستراتيجية.
- توجد اهمية بالرؤية طالما هنالك دور بتحقيق الرؤية المدعمة.
- نظام التخطيط وصياغة الاستراتيجية له علاقة بالرؤية الاستراتيجية.

التوصيات:-

- نوصي بان يكون هناك اهتمام بمعرفة اثر الرؤية الاستراتيجية على اداء المنظمة.
- الاهتمام بتطبيق الرؤية الاستراتيجية باعتبارها مساعدة على تحسين مستوى اداء العاملين بالمنظمة.

اختبار الفروض:-

اثبتت الدراسة التي جريناها صحة الفرض الذي يقول :-

1. هنالك علاقة بين الرؤية الاستراتيجية والادارة الاستراتيجية.
2. اثبتت الدراسة بان كذلك يوجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية والاداء
3. اثبتت الدراسة التي جريناها صحة الفرض الذي يقول ان هنالك علاقة بين الرؤية الاستراتيجية وتطوير الموارد البشرية.

اثبتت صحة الفرض الذي يقول ان هنالك علاقة ايجابية بين الرؤية واداء العاملين بجامعة الشيخ عبد الله البدري.

المراجع:-

* خضـــر مصـــباح اســـماعيل الطيطـــي –ادارة المـــوارد البشـــرية – تـــاريخ النشـــر:2013– دار النشـــر : الحامـــد للنشـــر والتوزيـــع – مكـــان النشـــر : عمـــان – الطبعة الاولى.
* عبـــد الحميـــد عبـــد الفتـــاح المغربـــي –الادارة الاســـتراتيجية – تـــاريخ النشـــر : 2006م – دار النشـــر: المكتبـــة العصـــرية للنشـــر والتوزيـــع – مكـــان النشـــر: مصر المنصورة – الطبعة الاولى.
* هشـــام عبـــد الله الغريـــري – الادارة الاســـتراتيجية ادارة جديـــدة فـــي عـــالم متغيـــر – تـــاريخ النشـــر: 2007م –– دار النشـــر: دار المســـيرة للنشـــر والتوزيـــع – مكان النشر : عمان الطبعة الثانية.
* عبـــد العزيـــز صـــالح حبتـــور –الادارة الاســـتراتيجية ادارة جديـــدة فـــي عـــالم متغيـــر – تـــاريخ النشـــر : 2007م – دار النشـــر: دار المســـيرة للنشـــر والتوزيـــع – مكان النشر: عمان الطبعة الثانية.
* محمـــد فخـــري راضـــي –الادارة الاســـتراتيجية – تـــاريخ النشـــر 2016م – دار النشر – دار امجد للنشر – مكان النشر: عمان –الطبعة الاولى.
* بـــلال خلـــف الســـكارنه –الاســـتراتيجية والتخطـــيط الاســـتراتيجي – تـــاريخ النشـــر 2015م – دار النشـــر: دار المســـيرة للنشـــر– مكـــان النشـــر : عمـــان – الطبعة الاولى.

* عبد الرحمن توفيق- تقييم اداء المرؤوسين وتحفيزهم – تاريخ النشر :2007م دار النشر: مركز الخبرات المهنية للادارة "يميك" – مكان النشر : القاهرة – الطبعة الثالثة.

* محمد محمد ابراهيم –ادارة الموارد البشرية – تاريخ النشر 2006م – دار النشر : الخولي للطباعة – مكان النشر – طنطا – الطبعة : الاولى.

* توماس وهيلن – ديفيد هيقر –الادارة الاستراتيجية – تاريخ النشر 1990م – دار النشر: معهد الادارة العامة – مكان النشر :عمان – الطبعة الاولى .

الملاحـــــق

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشيخ عبد البدري

كلية التكنولوجيا – قسم التقنية الاجتماعية

استبيان

اولاً:- البيانات الشخصية:-

1/ النوع:-

أ/ ذكر ( ) ب/ أنثى ( )

2/ العمر :-

أ/ 20 أو اقل من 30 ( ) ب/ 30 وأقل من 40 ( )

ج/ 40 واقل من 50 ( ) د/ 50 وأقل من 60( )

4/ الحالة الاجتماعية:-

أ/ متزوج ( ) ب/ عازب ( ) ج/ اخرى ( )

5/ الخبرة :-

أ/ 5 وأقل من 10 ( ) ب/ 10 وأقل من 15 ( )

ج/ 15 وأقل من 20 ( ) د/ 20 وأقل من 30( )

6/ المؤهل العلمي :-

أ/ أساس ( ) ب/ ثانوي( ) ج/ جامعي( ) د/ فوق الجامعي( )

ثانياً:- البيانات الشخصية :-

1/ يوجد اهتمام بالرؤية الاستراتيجية بالقدر المطلوب بالجامعة :-

أ/ أوافق( ) ب/ لا أوافق ( ) ج/ بدون( )

2/ توجد علاقة بين الرؤية الاستراتيجية وأداء العاملين :-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

3/ العاملين بالجامعة يعانون من عدم الرؤية الاستراتيجية:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

4/ تشعر بان رؤيتك الاستراتيجية تؤثر على اداء العامل بالمنظمة:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

5/ تشعر بتحفز تام عن طريقة التعامل مع الرؤية :-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

6/ تتم الترقيات وفق تشجع الرؤية على المبادرة :-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

7/ فرص التدريب التي توفرها الادارة الى العاملين تحقق الرؤية الاستراتيجية:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

8/ توجد اهمية الرؤية طالما هنالك دور بتحقيق الرؤية المدعمة:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

9/ تضع الجامعة سياسة ونظرة محددة حول طموحات الرؤية الاستراتيجية :-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

10/ نظام التخطيط وصياغة الاستراتيجية له علاقة بالرؤية الاستراتيجية :-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

11/ نظام الحوافز والترقيات المطبق يؤدي الى الرؤية الاستراتيجية:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق( )

12/ رؤية مستوى اداء بالجامعة واستراتيجية:-

أ/ أوافق ( ) ب/ بدون راي محدد( ) ج/ لا أوافق(