|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **ايمان عامر حميد سعيد الدهان** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **الاختيار الإستراتيجي لتوجه إدارة الموارد البشرية نحو العالمية وأثره في الفاعلية التنظيمية دراسة ميدانية في شركتي Orascom وMTC للاتصالات الخلوية العالمية** | | | | Thesis Title |
| **1428 هـ 2007م** | | | | Year |
| **تناولت الدراسة إستراتيجيات الأعمال وإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، كمتغيرين تفسيريين بأبعاد فرعية وهي خفض الكلفة، الجودة العالية، الإبداع، والإستراتيجية التكاملية، التحاورية، التوافقية ومتغير الفاعلية التنظيمية كمتغير استجابي ، تفاعلت المتغيرات الثلاثة هذه لتشكل الاطار الفكري والفلسفي لهذه الدراسة. لقد انطلقت الدراسة من معضلة فكرية ذات بعدين، بعد نظري تمثل في ندرة الكتابات التي تناولت إدارة الموارد البشرية في البيئة العربية عامة والبيئة العراقية خاصة ، فضلاً عن ندرة الكتابات والبحوث حول الاختيار الاستراتيجي وتوجهات إدارة الموارد البشرية، والدور الإستراتيجي المحدد لها وأثرهم في الفاعلية التنظيمية للشركات. أما البعد التطبيقي فكان باختبار العلاقة ما بين توجهات ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، ونوع الخيارات الاستراتيجية المعتمدة في شركتي ( (Orascom,MTCللاتصالات الخلوية العالمية. اما هدف الدراسة فأنه تجلى بتقديم إطار نظري عن موضوع الدراسة ومحاولة اختبارها في شركات عالمية للاتصالات الخلوية. وقد كان منهج الدراسة منهجاً وصفياً استدلالياً تحليلياً. وحددت الدراسة مجموعة من الفرضيات كإجابات عن مشكلة الدراسة جرى اختبارها بأدوات إحصائية لامعلمية مختبرة مثل: الوسيط، ومعامل التباين والمدى والتحديد الزائف والانحدار. وجرى اختيار عينة قصدية بمعدل (78) فرداً من القيادات الإدارية في شركتين من شركات الاتصالات الخلوية العالمية (*Orascom*, *MTC*). وخرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات كان أهمها وجود دور مميز لإدارة الموارد البشرية في الألفية الثالثة على مستوى منظمات الأعمال كافة، وسيكون لها آثار للتفوق في تحقيق متطلبات فاعليتها، وبما ينسجم أن تتكيف المنظمات العالمية والمنظمات المحلية وصولاً لبناء رؤوس أموال بشرية واجتماعية وإبداعية تخدمها وصولاً إلى بناء مجتمع يتسم بالرفاهية الاقتصادية الاجتماعية والسياسية. ولقد ترتب على ذلك، النظر إلى الموارد البشرية بوصفها ميزة تنافسية، وإن ذلك لا يمكن إلا بعملية ربط ممارساتها مع إستراتيجية الأعمال. واختتمت الدراسة، بمجموعة من التوصيات أبرزها أن تتبنى الشركات المبحوثة ، استراتيجيتي التكاملية والتوافقية التي تسعى لتحقيق الدمج او التوحيد ما بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للشركة العالمية من اجل تجنب العقبات والتعقيدات في تعاملها بمختلف الدول، وان استراتيجية الأعمال التي ترتبط او تتكامل مع هذه الاستراتيجيات كانت استراتيجية الإبداع واستراتيجية الجودة العالية.فعليه أوصت الدراسة باهتمام الشركات بتقديم خدمات متميزة تستند بمطابقتها لفلسفة إدارة الجودة الشاملة،وخصوصاً مشاركة المستويات الدنيا في اتخاذ القرارات المهمة التي تصب في إنجاحها. كما طرحت الدراسة الحالية جملة من المقترحات الخاصة بالدراسات المستقبلية ذات العلاقة ومنها الترابط بين إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات الأعمال : كدراسة حالة في الشركات الصناعية العراقية المحلية.** | | | | Abstract |