|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة اعمال**  | Department |
| آمنة عبد الكريم مهدي المشهداني | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| **رأس المال البشري وتعزيز ثقافة الأداء المتميز وتأثيرهما في المكانة التنظيمية بحث استطلاعي في مركز وزارة النفط** | Thesis Title  |
| **1433هـ 2012 م** | Year |
| **تبنى البحث في إطاره النظري موضوع رأس المال البشري ، وثقافة الأداء المتميز والمكانة التنظيمية إذ جاءت تبعاً للتطورات والتغيرات البيئية المتسارعة في مجالات الإدارة ، إذ تضمن تحليل الارتباط والأثر بين رأس المال البشري . الذي زاد التركيز عليه بعد ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات والتي فرضتها عليها عوامل البيئة الخارجية من العولمة وتحرير الأسواق العالمية ، وبين ثقافة الأداء المتميز وأثرهما في المكانة التنظيمية ، أما الإطار العملي من البحث فقد تضمن تحليل علاقات الارتباط والأثر وتحليل المسار بين متغيرات البحث ، وقد ركزت مشكلة البحث على حدة المنافسة وظهور اقتصاد المعرفة التي خلقت الحاجة لإدارة ذات قدرة على تحقيق التميز في الأداء بالحث على الإبداع والابتكار، والعمل على تطوير ، وتدريب العاملين للحصول على رأس مال بشري ذو خصائص متميزة يعزز المركز التنافسي للمنظمة في سوق العمل بصعوبة تقليده أو انتقاله بسهولة إلى منظمات أخرى ، ليكون هويتها وصورتها الذهنية التي تكون مكانتها التنظيمية. واعتمد البحث على مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية والخاصة بوجود علاقة معنوية بين رأس المال البشري ، وثقافة الأداء المتميز ، والمكانة التنظيمية . وجرى اختيار مركز وزارة النفط في محافظة بغداد بوصفه مجالا لأجراء الجانب الميداني ، واستعملت استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المديرين العاميين ومديري الأقسام البالغ عددهم (31) ومديرين الشعب البالغ عددهم (55) المتمثلين بأفراد عينة البحث البالغة (86).وسعيا في تحقيق أهداف الدراسة فقد تبنت هذه الدراسة أنموذجاً افتراضيا عبر عن العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة إذ عدت رأس المال البشري وثقافة الأداء المتميز متغيرين مستقلين يؤثران في المكانة التنظيمية متغير (معتمد) تابع . وجرى اختيار أنموذج البحث وفرضياته باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وقد سعت الباحثة إلى توضيح المفاهيم النظرية لمتغيرات البحث وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات العلمية التي يمكن تطبيقها، كان أهمها ، تعمل الإدارة العليا في الوزارة على تقييم فاعلية الموظف سنوياً من خلال درجات تقديرية ، ولكنها تفتقر إلى برامج وصف وظيفي واضحة التي تضمن هيكلية واضحة للعمل وأن يكون التقييم على أساس علمي من دون تحيز ،واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات على أساس الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وكانت أهمها: يهدف تحقيق الكفاءة والتميز في العمل من إدارة الموارد البشرية أجراء الوصف الوظيفي لوظائف الوزارة بما يسهم في تحقيق العدالة في توزيع العاملين.**  |  Abstract  |