|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة عامة** | | | | Department |
| **إحسان علاوي حسين الدليمي** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **تحليل علاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية**  **دراسة ميدانية في عينة مختارة من كليات جامعة بغداد** | | | | Thesis Title |
| **1426 للهجرة 2006 للميلاد** | | | | Year |
| **تناولت الدراسة الحالية موضوع تحليل علاقة تقانة المعلومات وفاعلية إدارة الموارد البشرية وأثرها في بناء الكفايات الجوهرية في كليات جامعة بغداد .**  **طبقت الدراسة على عينة مكونة من (61 ) شخصا (عميد كلية و معاون عميد للشؤون الإدارية ومدير أفراد وقد شكلوا نسبة (%88.5) من أصل مجتمعهم البالغ (69) فردا ، وبواقع (3) مسميات وظيفية لكل كلية من كليات جامعة بغداد البالغ عددها (23) كلية ذات تخصصين علمي وأنساني .**  **استخدمت الدراسة الاستبيان أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات فضلا عن المقابلات الشخصية . وقد سعت الدراسة لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسة والفرعية وكالاتي :**  **الفرضية الأولى : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات وفاعلية إدارة الموارد البشرية.**  **الفرضية الثانية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات وبناء الكفايات الجوهرية .**  **الفرضية الثالثة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية إدارة الموارد البشرية وبناء الكفايات الجوهرية .**  **الفرضية الرابعة : يوجد أثر معنوي لتقانة المعلومات في بناء الكفايات الجوهرية .**  **الفرضية الخامسة : يوجد أثر معنوي لفاعلية إدارة الموارد البشرية في بناء الكفايات الجوهرية .**  **الفرضية السادسة والرئيسة : هناك أثر معنوي ( لعلاقة تقانة المعلومات بفاعلية إدارة الموارد البشرية ) في بناء الكفايات الجوهرية . وقد تفرعت منها خمس فرضيات فرعية .**  **توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات ، من بينها إن مستوى فاعلية إدارة الموارد البشرية والكفايات الجوهرية في الكليات المبحوثة كان دون الوسط. وكذلك إن الترابط بين عناصر تقانة المعلومات وفاعلية إدارة الموارد البشرية من شانه أن يؤثر في بناء الكفايات الجوهرية بمستوى أكبر من الأثر المنفرد لكل من المتغيرين في الكليات المبحوثة .**  **وقد وضعت الدراسة مجموعة من التوصيات كان من بينها ، ضرورة إعادة النظر من الكليات المبحوثة لتوجهاتها بخصوص توظيف تقانة المعلومات وتفجير الطاقات الإنسانية لمواردها البشرية المتجسدة بالذات في الكفايات الجوهرية التي تمتلكها. كما وصت الدراسة بضرورة وضع تقويم دوري لفاعلية إدارة الموارد البشرية وبشرط أن يرتكز التقييم على أسس ومحددات تضمن توظيف نتائجه لصالح العاملين والأقسام لضمان تعاونهم .و تشخيص الكفايات الجوهرية الكامنة والمحتملة الظهور كونها رأس مال غير موظف وهذا يتطلب إعادة صياغة إستراتيجية على مستوى المنظمة ومستوى الأقسام** | | | | Abstract |