|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **سحر هادي محمود الدليمي** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **العوامل البيئية و أثرها في عمليات إدارة الموارد البشرية وأدائها دراسة تطبيقية في مستشفيات دائرة مدينة الطب** | | | | Thesis Title |
| م2006 هـ 1425 | | | | Year |
| تتناول هذه الرسالة العوامل البيئية وعمليات إدارة الموارد البشرية وأثرها في أداء الموارد البشرية ، في مستشفيات دائرة مدينة الطب .إذ كان التركيز على عوامل البيئتين (الخارجية والداخلية), و عمليات إدارة الموارد البشرية (الجذب، المكافأة، التطوير، المحافظة) ، وأثرها في أداء الموارد البشرية شاملاً( المسؤولية الاجتماعية، المسؤولية الأخلاقية،الرضا عن أداء أقسام الموارد البشرية) في مستشفى( بغداد التعليمي، الجراحات التخصصية،حماية الطفل) ، وقد شمل البحث (68) فرداً كعينة من (مدراء عاميين ، مدراء أقسام ، مدراء شعب، أطباء اختصاص، أطباء استشاريين، أطباء مقيم دوري ، أطباء مقيم أقدم، صيادلة، أطباء تخدير، إداريين من كل المستويات). وإنطلاقاً من أهمية العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاث في منظمات الأعمال ،وبالنظر لعدم وجود دراسة أو بحث إشتمل على دراسة الأثر بين هذه المتغيرات مجتمعة ، جاءت هذه الرسالة لاختبار العلاقة من خلال أربع فرضيات رئيسة و(18)فرضية فرعية ، وضعتها الباحثة للتوصل من خلالها إلى ماهية العلاقة بين المتغيرات وطبيعة مؤثراتها في ظل تقديم إضافة معرفية في هذا الجانب.و تحقيقاً لأهداف الرسالة واختبار فرضياتها كان الاعتماد على الاستبانة بوصفها إحدى وسائل جمع البيانات ، فضلاً عن قيام الباحثة بإجراء عدد من المقابلات الشخصية التي كان الهدف منها شرح أبعاد الدراسة و الوقوف على أهميتها، كما أُعتمد على السجلات والتقارير الرسمية للمستشفيات المذكورة لمعرفة معدلات دوران العاملين، مع استخدام مقياس خماسي لقياس العلاقة بين المتغيرات.ولقد خضعت الاستبانة إلى التحليل الإحصائي لإستخراج نتائج ( الوسط الحسابي ،و الانحراف المعياري،و معاملات الارتباط البسيط والمتعدد،و الارتباط القويم ، وتحليل المسار)، للتوصل إلى نتائج الدراسة التي أفضت إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها(*لاتوجد معايير للأداء تقيس مدى قيام الأطباء و الإداريين والفنيين وغيرهم بمهماتهم و واجباتهم بالشكل الصحيح ، وهذا يعود إلى ضعف أنظمة تقييم الوظائف ، وعدم التخطيط للمسار الوظيفي للعاملين و تقويم أدائهم وتطبيق سياسات الانضباط الملائمة التي تنسجم مع الأوضاع الحالية التي يمر بها القطر) وقد جاءت النتائج غير مطابقة لأغلب فرضيات الدراسة .وفي النهاية قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات إلى الجهات المستفيدة على أمل أن تجد الإهتمام من المعنيين تحقيقاً للهدف الذي توخته الدراسة ، وكان من ضمن التوصيات(*خلق الرغبة و رفع الكفاءة لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية لإنجاز الأعمال المناطة بهم من خلال تقديم الحوافز المادية ورفع الروح المعنوية لهم ، والاعتماد على أساليب علمية لتقييم أدائهم وربطها بسياسات الترقية و العلاوة لغرض خلق المنافسة بينهم لتحسين أساليب أدائهم، ومن ثم تحقيق أعلى مستويات للرضا عن أداء اقسامهم). *وبعد فهذا جهدي كله (ولايكلف الله نفساً إلاّوسعها) ابتغيت به أداء أمانة هذا العمل ... وعسى أن تكون هذه الرسالة رافداً حياً في المكتبة العربية ، ومصدراًقريباً للدارسين ...وأسأل الله تعالى التوفيق وتجنب الزلل ، وماتوفيقي إلاّ بالله العلي العظيم عليه توكلت واليه أُنيب ،وهو حسبس ونهع الوكيل.*  **د** | | | | Abstract |