|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **حسـين وليـد حسـين عبـاس** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بحث ميداني في وحدات الأداء الجامعي** | | | | Thesis Title |
| **1434هـ 2013 م** | | | | Year |
| **الغرض من هذا البحث تسليط الضوء على العلاقة بين ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية وانعكاسهما في تعزيز الميزة التنافسية للكليات ، وسعى البحث الى تحقيق جملة من الاهداف المعرفية والتطبيقية . اذ تشكل ادارة الموهبة الاتجاه الحديث لادارة الموارد البشرية والمصدر الرئيس لتزويد المنظمات بالعاملين ذوي المهارات العالية والاداء المتميز ، كما تعد المقدرة الجوهرية للموارد البشرية الحجر الاساسي لتنفيذ كافة المهام والواجبات التي تقوم بها الكليات وتشكل اهم مقدراتها ، ونتيجة التغييرات الحادة التي تتسم بها البيئة التي تعمل فيها هذه الكليات فان الكثير منها بدأت تبحث عن السبل التي تساعدها في تحقيق الكثير من المزايا التنافسية الخاصة بها .وتمثلت مشكلة البحث الميدانية بوجود قصور واضح في تطبيق انشطة ادارة الموهبة والاهتمام ببناء المقدرة الجوهرية للموارد البشرية واغفال دورهما في تعزيز الميزة التنافسية في الكليات العراقية ، وبناء على هذه المشكلة والاهداف ، ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية تمت صياغة سبعة فرضيات اساسية تفرعت عنها (24) فرضية فرعية . وقد اعتمدت الاستبانه كاداة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث ، اذ تم اعدادها بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة وباستخدام مدرج ليكرت الخماسي ، وتم اخضاعها لمقاييس الصدق والثبات ، ووزعت على عينة مكونه من (69) فرداً من العاملين في وحدات الاداء الجامعي في (18) كلية من خمسة جامعات عراقية هي : "بغداد ، والمستنصرية ، والتكنولوجيا ، والنهرين ، والعراقية"، ولتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel) ومن اهم الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل هي : " النسبة المئوية للتكرار ، والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ، ومعامل الارتباط لسبيرمان والانحدار الخطي البسيط والمتعدد وتحليل المسار ".وقد افرزت الاساليب الاحصائية عدداً من النتائج لعل ابرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية ، كما ظهر ان هناك تاثير معنوي لكل من ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية للكليات ، وان مستوى التاثير يزداد بوجودهما معاً .وفي اطار مناقشة النتائج قدم البحث عدداً من الاستنتاجات اهمها ان ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية تعد المصادر الاكثر اهمية لبناء وتعزيز الميزة التنافسية للكليات في ظل البيئة الدينامية التي تعمل فيها ، الامر الذي يستلزم منها زيادة الاهتمام بتطبيق انشطة ادارة الموهبة وبناء المقدرة الجوهرية للموارد البشرية العاملة لديها من خلال الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة والاستفادة منها بافضل شكل ممكن .** | | | | Abstract |