|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **احمد حسين حسن الجرجري** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| تأثير ادارة المعرفة في الوظائف الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية دراسة استطلاعية في بعض الشركات الصناعية في محافظة نينوى | | | | Thesis Title |
| 2006م | | | | Year |
| **تناولت الدراسة مدى تأثير تحول المعرفة في الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية ،وقد حاولت الدراسة عرض إطار نظري حديث لأبرز ما قدمه الكتاب والمفكرون بشأن متغيري الدراسة ،خصوصا وان المتغير المستقل والمتمثل بتحول المعرفة من المواضيع المهمة التي حظيت باهتمام واسع في السنوات الأخيرة والتي يمكن اعتباره فجرا جديدا في عالم إدارة الأعمال لأنه من المواضيع الحديثة الاهتمام، في حين مثل المتغير المعتمد الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والتي تمثلت بالممارسات الأساسية لإدارة الموارد البشرية كاستراتيجية التوظيف ،واستراتيجية التدريب والتطوير ،واستراتيجية التعويضات, واستراتيجية تقويم أداء الأفراد العاملين أيضا من المواضيع التي لاقت اهتماما كبيرا في الآونة الأخيرة وخاصة بعد التطورات التي حصلت في إدارة الموارد البشرية واختلاف النظرة إليها واعتبارها شريكا استراتيجيا مهما يشارك في الاستراتيجية العامة للمنظمة .**  **لقد حاولت الدراسة الإجابة عن جملة من التساؤلات التي شكلت مشكلة الدراسة من أبرزها .**   1. **هل تعتمد المنظمات المبحوثة في اداء وظائفها الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية على خزين المعرفة التي تمتلكها وكيفية ادارة هذه المعرفة.** 2. **هل يشكل تحول المعرفة المرتكز الرئيس في اداء هذه الوظائف الاستراتيجية الخاصة بادارة الموارد البشرية.**   **وقد تم وضع أنموذج افتراضي يعكس طبيعة العلاقة التأثيرية بين المتغيرات وأوضحته مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي تم اختبارها باستخدام بعض الوسائل الإحصائية للبيانات المجمعة من خلال استمارة استبيان عن المنظمات المبحوثة في محافظة نينوى,وتوصلت إلى مجموعة استنتاجات أهمها :**   1. **أفرزت نتائج الدراسة الميدانية بأن هناك علاقة بين تحول المعرفة من جهة وبين الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية من جهة أخرى كما أشارت النتائج إلى وجود اثر من قبل الأولى على الثانية .** 2. **تتباين أبعاد تحول المعرفة من حيث التأثير في الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية .**   **وقد دفعت جملة الاستنتاجات التي تم التوصل إليها إلى طرح مجموعة من التوصيات والمقترحات للمنظمات المبحوثة ،فضلا عن التوصيات المقدمة للباحثين مستقبلا في موضوعات تحول المعرفة والوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية .** | | | | Abstract |