

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة المستنصرية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم ادارة الأعمال
الدراسات العليا

الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وتأثيره في إدارة الفجوة المعرفية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين

رسالة ماجستير مقدمة إلى
مجلس كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

من قبل الطالبة
مروة عبد الكريم كاظم الخرساني

بإشراف
الأستاذ
الدكتورة انتظار أحمد جاسم الشمري

المستخلص

سعت الدراسة الى تسليط الضوء على موضوع الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وتأثيره في إدارة الفجوة المعرفية حيث تم اختبار علاقة وتأثير الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية بمتغيراتها (إعادة هندسة تدريب وتطوير الموارد البشرية، نظم معلومات الموارد البشرية، الثقافة التنظيمية، ادارة وتنمية العقول البشرية عالية التميز، وادارة الجودة الشاملة) في إدارة الفجوة المعرفية بمتغيراتها (تحديد الفجوة المعرفية، تشخيص الفجوة المعرفية، ومعالجة الفجوة المعرفية). وقد انطلق الباحث من تحديد مشكلة علمية واضحة عبر تساؤلات محددة تضمن تحقيق الهدف العام للدراسة والمتمثل بتحديد الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وأثره في ادارة الفجوة المعرفية حيث تساءل الباحث عن مدى اسهام التراكم النظري في ترصين الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وافرزات الجدل الفكري حول ادارة الفجوة المعرفية، و مستوى وطبيعة متغيرات الدراسة، وهل هناك علاقة ارتباط بين المتغيرين وهل هناك تأثير واضح بينهما. ولتوضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة تم صياغة عدة فرضيات رئيسة و فرعية، على وفق مضمون المشكلة وتساؤلاتها، واختبار صحة او رفض هذه الفرضيات تم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتحليلها، وتم اخضاع الاستبانة لاختبارات الصدق والثبات ، وتم توزيعها على (١٣٣) فرداً من المدراء العامين ومعاونيهم ورؤساء الاقسام ومدراء الشعب والموظفين من مصرف الرافدين ، وتحليل بيانات الدراسة استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (Spss) ومن اهم الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل هي " النسبة المئوية ، التوزيع التكراري ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف، ومعامل الارتباط لسبيرمان، والانحدار الخطي البسيط". وقد أفرزت الاساليب الاحصائية عدداً من النتائج كان ابرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وادارة الفجوة المعرفية، فضلا عن وجود تأثير للدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية في ادارة الفجوة المعرفية. وفي اطار مناقشة النتائج قدمت الدراسة مجموعة من الاستنتاجات اهمها قدرة المنظمات على تحديد الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية وتأثيره في ادارة الفجوة المعرفية له تأثير كبير في امكانية تحويلها الى منظمة متطورة. واخيراً تقدم الباحث بجملة من التوصيات التي من خلالها يمكن تعميق الدور المتجدد لإدارة الموارد البشرية في مصرف الرافدين لضمان تعميق الميزة التنافسية والنجاح له.