|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | | | | College Name |
| **ادارة اعمال** | | | | Department |
| **باسـل محمـود طـه** | | | | Full Name as written in Passport |
|  | | | | e-mail |
| **Professor** | **Assistant Professor** | **Lecturer** | **Assistant Lecturer** | Career |
| PhD | | Master | |  |
| **دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعادة تصميم الوظائف( دراسة تطبيقية في المعهد التقني والكلية التقنية بالموصل )** | | | | Thesis Title |
| **1426هـ 2006م** | | | | Year |
| **تناولت الدراسة الحالية العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وإعادة تصميم الوظائف ونظراً لأهمية هذا الدور تسعى المنظمات عموماً توفير معلومات مهمة وبخصائص نوعية كالدقة والشمول وارتباطها بالقرارات الخاصة بالموارد البشرية وخصوصاً قرارات إعادة تصميم الوظائف ، إن التحول نحو نظام معلومات محوسب أصبح من الأهمية بمكان في الوقت الحاضر لما لهذا النظام من أهداف تتحقق في مجالات عديدة في وظائف إدارة الموارد البشرية ومنها تصميم وإعادة تصميم الوظائف .**  **عالجت الدراسة الحالية مشكلة تتعلق بأهمية المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وبالأخص تلك التي تتعلق بإعادة تصميم الوظائف إذ أن غياب هذه المعلومات يؤدي إلى نشوء خلل كبير في الأسلوب الذي يؤديه شاغل الوظيفة في العمل ومشكلات تتعلق بنوع المهام والاستقلالية بالوظيفة وحل المشكلات ومعلومات التغذية العكسية على الوظيفة ذاتها....الخ الذي أصبح الاعتماد على تطبيقاته ضرورة حتمية وعليه كان الهدف الرئيسي للدراسة هو معرفة وتشخيص دور هذا النظام في إعادة تصميم الوظائف ،ولقد توصلت الدراسة إلى استنتاجات هامة من الواقع الميداني المبحوث الذي تمثل في المعهد التقني والكلية التقنية / موصل ، إذ استخدمت أداة بحثية هي الاستبيان التي وزعت من مديري ومسؤولي الوحدات الإدارية والفنية وأعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام العلمية.**  **اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتأطير الجانب النظري واختبار مخطط الدراسة وتشخيص متغيراتها وباستخدام أدوات إحصائية لتحليل البيانات والتوصل إلى نتائج الدراسة في الجاني الميداني.**  **إن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة أن هنالك علاقات ارتباط متوسطة بين متغيرات الدراسة التي تتمثل قفي المتغير التفسيري وهو نظام معلومات الموارد البشرية والمتغير المستجيب وهو إعادة تصميم الوظائف وان التأثير كان معنوياً ولكنه منخفض نسبياً مما يشير إلى أن المنظمات المبحوثة تعتمد على تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بشكل جزئي وأنها لا تهتم بالخصائص الوظيفية ( كالتنوع في المهارات والتخصص ، وأهمية المهمة وحل المشكلات والتغذية العكسية للوظيفة ، في إعادة تصميم الوظائف.**  **توصي الدراسة إلى ضرورة اعتماد تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات المبحوثة بشكل خاص والمنظمات الأخرى عموماً إذ أن توفير معلومات مهمة عن الخصائص الوظيفية تحقق أهداف واحتياجات الأفراد العاملين بمختلف فئاتهم وأهداف واحتياجات المنظمة فضلاً عن تحسين نوعية حياة العمل وزيادة مستوى أدائهم وإنتاجيتهم بأقل كلفة ممكنة مع زيادة مستويات تحفيزهم ودفعهم نحو العمل.** | | | | Abstract |