|  |  |
| --- | --- |
| **كلية الادارة والاقتصاد** | College Name |
| **ادارة اعمال**  | Department |
| **أحمد زهير توفيق محمود** | Full Name as written in Passport |
|  | e-mail |
|  **Professor**  |  **Assistant Professor** |  **Lecturer** |  **Assistant Lecturer**  | Career  |
|  PhD  |  Master  |  |
| **أثر نظام المعلومات الإدارية في ترشيد قرارات إدارة الموارد البشرية دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري بعض المنظمات الصناعية الحكومية في محافظة نينوى** | Thesis Title  |
| ***2002م*** | Year |
| **سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على اثر نظام المعلومات الإدارية في ترشيد قرارات ادارة الموارد البشرية من خلال تحليل العلاقة والاثر بين هذين المتغيرين في اطار عينة من المنظمات الحكومية في محافظة نينوى. قدمت الدراسة احاطة نظرية عن نظم المعلومات الإدارية وطبيعة القرارات في ادارة الموارد البشرية ، فضلاً عن التعرف على طبيعة العلاقة والاثر القائمة بين نظام المعلومات الإدارية وقرارات إدارة الموارد البشرية.وقد تركزت مشكلة الدراسة حول مدى اعتماد متخذي قرارات ادارة الموارد البشرية على مخرجات نظام المعلومات الإدارية ، ومدى توفر الخصائص النوعية في هذه المخرجات ، فضلاً عن امكانية التعرف على دور نظام المعلومات الإدارية في ترشيد قرارات إدارة الموارد البشرية.****واعتمدت الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية والخاصة بوجود علاقات ارتباط وتاثير معنوية بين نظام المعلومات الإدارية وقرارات إدارة الموارد البشرية.****ولغرض تطبيق هذه الدراسة ميدانياً واختبار فروضها فقد وقع الاختيار على المنظمات الحكومية الصناعية التي تعتمد بعض التطبيقات لنظام المعلومات الادارية ولكون المورد البشري العامل فيها يعد مورداً مهماً نوعاً وكما يتمتع بخبرة جيدة في مجال عمل هذه المنظمات.** **وقد تم استخدام استمارة الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني ، من مديري المنظمات .****وبهدف الإجابة عن الإثارات البحثية فقد تبنت الدراسة أنموذجا فرضياً يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيرات الدراسة اذ عد نظام المعلومات الإدارية متغيراً مستقلاً يؤثر في قرارات ادارة الموارد البشرية كمتغير معتمد.** **تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مجموعة اساليب احصائية مناسبة للتحليل ، وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن اهمها ان نظام المعلومات الادارية المعتمد في المنظمات المبحوثة له علاقة ارتباط وتأثير معنوية في قرارات ادارة الموارد البشرية (في التخطيط للموارد البشرية والتوظيف والتدريب والتطوير وتقويم اداء العاملين) عدا التعويض حيث كانت العلاقة ضعيفة نسبياً.****واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات للمنظمات مجتمع الدراسة فضلاً عن التوصيات المقترحة للباحثين مستقبلاً في موضوعات نظام المعلومات الادارية و ادارة الموارد البشرية.** |  Abstract  |