

دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية للإدارة العمومية _دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات_

The role of the human resource information system in preparing the social dashboard for public administration. Case study of the Ministry of Health, Population and Hospital Reform

الشيكرك أيوب¹ * مسراتي خولة²

1 جامعة البليدة2، eyechiker@gmail.com

2 جامعة البليدة2، khaoulamousserati1994@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/09/15 تاريخ القبول: 2021/12/29 تاريخ النشر 2023/07/04

ملخص:

تهدف هذه الدراسة لتحديد مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، ولتحقيق ذلك تم الاستعانة بالاستبيان كأداة لجمع البيانات من خلال توزيعه على عينة ميسرة من الموارد البشرية المستخدمة لهذا النظام في وزارة الصحة، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي *SPSS* من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة. وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في وزارة الصحة يتسم بالفعالية، كما أنه يساهم بشكل كبير نوعا ما في توفير المعلومات الضرورية التي تسمح بحساب مختلف مؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، لوحة القيادة الاجتماعية، فعالية، إدارة عمومية، وزارة الصحة.

تصنيف JEL: D83 ,I18,M12

Abstract:

This study aims to determine the extent of the contribution of the Human Resources Information System in the elaboration of the social dashboard in Ministry of Health, Population and hospital reform. Based on an analytical descriptive approach, a questionnaire was used as a tool for data collection a sample of human resources used this system in the Health ministry. The collected data were analyzed through a set of statistical tests using SPSS. The study found that the human resources information systems applied in the Ministry of Health are effective. Moreover, it tremendously contributes to providing the necessary information that allows the calculation of various indicators of the social dashboard.

Key words: Human Resources Information System, Social Dashboard, Efficacy, Public Administration, Ministry of Health.

JEL classification: D83, I18,M12

1. مقدمة:

تنشط الإدارة العمومية على غرار جميع المؤسسات في بيئة معقدة سريعة التغير سواء تعلق الأمر بالبيئة الداخلية أو الخارجية، وهذا راجع في الأساس إلى التطورات التي مست جميع جوانب الحياة، وانعكس هذا التعقيد على مختلف وظائفها خاصة وظيفة إدارة الموارد البشرية كونها تسعى للتحكم في العدد الهائل من الموظفين، فأصبح من الصعب تسييرها بالطرق التقليدية وصار الاعتماد على أساليب حديثة للتسيير ضرورة حتمية.

وتعتبر لوحة القيادة الاجتماعية من بين أهم الأدوات التي تسمح بالوقوف على مختلف وظائف الموارد البشرية لتقييم أدائها، وهذا من خلال العمل على تسجيل الانحرافات بين الواقع المقاس والهدف المتوقع بغية اتخاذ الحلول المناسبة، فاستعمال هذا النوع من الأدوات التسييرية الحديثة على مستوى إدارة الموارد البشرية يضمن متابعة الوظائف واتخاذ القرارات المناسبة من خلال المؤشرات المختلفة والمتنوعة التي تحتويها.

ومن أجل الحصول على مؤشرات دقيقة وسريعة صار لزاما على الإدارة العمومية أن تعتمد نظام معلومات الموارد البشرية كونه يساهم توفير المعلومات الاجتماعية اللازمة لأداء مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، وتعتبر هاته المعلومات القاعدة الأساسية لحساب مختلف المؤشرات الخاصة بالموارد البشرية والتي تتشكل منها لوحة القيادة الاجتماعية.

وعلى مستوى الجزائر نجد أن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات قد اعتمدت نظام معلومات للموارد البشرية "Rh Santé Dz" حديث تسعى من خلاله إلى عصنة عملية التسيير والتحكم في الموارد البشرية، ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات؟

ويندرج تحت الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

✓ هل نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات فعال؟

✓ هل يمكن أن يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول فعالية نظام

معلومات الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الشخصية؟

وكإجابة أولية على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا تستخدم وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات نظام معلومات

الموارد البشرية فعال.

الفرضية الرئيسية الثانية: يساهم نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في وزارة الصحة والسكان

وإصلاح المستشفيات في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية، وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

✓ الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثيرية بين نظام المعلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة

الاجتماعية بتواتر شهري عند مستوى المعنوية 0,05؛

✓ الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثيرية بين نظام المعلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة

الاجتماعية بتواتر سنوي عند مستوى المعنوية 0,05؛

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول

فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

2.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

✓ التعرف على واقع وفعالية نظام معلومات المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح

المستشفيات.

✓ إبراز مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية (الشهرية

والسنوية).

3.1 منهج الدراسة:

قمنا في هذا البحث بالاستعانة بمنهجين:

✓ **المنهج الوصفي:** تم استعماله في الجانب النظري من البحث، وهذا من خلال المعلومات المتوفرة لدينا من المراجع المختلفة؛

✓ **المنهج التحليلي:** تم استعماله في الجانب التطبيقي من خلال تحليل مخرجات برنامج SPSS الذي استعمل في تحليل الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة؛

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. نظام معلومات الموارد البشرية:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت الحالي من أهم الأنظمة في المؤسسة التي يعتمد عليها المسيرين من أجل تسيير والتحكم في أهم مورد في المؤسسة ألا هو المورد البشري، ومن هذا المنطلق ماذا نقصد بنظام معلومات الموارد البشرية؟

1.1.2 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية: هنالك عدة تعاريف نذكر منها:

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه "نظام مركب من شبكة قواعد البيانات وتطبيقات الكمبيوتر والمكونات المادية والبرمجيات الضرورية لجمع وتخزين وتسليم ومعالجة بيانات الموارد البشرية". (عاطف و أشرب ، 2014 ، صفحة 85).

كما يعرف على أنه "نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي أساسا إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة". (السالم و حرحوش ، 2009 ، صفحة 266)

بناء على ما سبق يمكن القول إن نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة فيما بينها، والتي تسمح بجمع وتخزين وتحليل واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية ونشرها من أجل إتخاذ قرارات في مجال وظائف إدارة الموارد البشرية. والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

2.1.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية: تكمن أهميته فيما يلي:

✓ توفر المعلومات اللازمة لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية بسرعة وبجهد أقل مع تجنب مشكلتي تضخم البيانات ووجود الأعمال الروتينية المتكررة، مما يزيد الوقت المتاح للموظف للقيام بأعمال أخرى، ومن ثم زيادة فعالية قسم إدارة الموارد البشرية؛

✓ تقوم بدعم عمل النظم الوظيفية والإدارية الأخرى، وذلك عن طريق توفير معلومات تساعد في عمل النظم الأخرى، بهدف تحقيق نظام معلوماتي متكامل على مستوى المؤسسة ككل. (الزهراني و الزريبي، 2016، صفحة 7).

✓ يتيح نظام معلومات الموارد البشرية لمسيري الموارد البشرية فرصا لتعزيز مساهمتهم في التوجه الاستراتيجي للمؤسسة؛

✓ يوفر نظام معلومات الموارد البشرية فرصة للموارد البشرية بلعب دور أكثر استراتيجية من خلال قدرتها على إنشاء تقارير في الوقت المناسب حول قضايا ووظائف الموارد البشرية والتي يمكن استخدامها لدعم عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. (Karanja, 2017, p. 4)

3.1.2 فعالية نظام معلومات الموارد البشرية:

تعني الفعالية بمدى النجاح في تحقيق الأهداف، حيث تتعلق بملائمة الهدف لحاجات متخذ القرار، حيث يكون نظام معلومات الموارد البشرية فعالا إذا أدى إلى إنتاج معلومات (مفيدة) ملائمة وموثوقة ومتعلقة بالقرار المراد اتخاذه، وبالتالي إتخاذ قرار إداري رشيد. (عميروش و قطاف ، 2017، صفحة 371)

وتشمل أهم معايير تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية فيما يلي:

1.3.1.2 مقياس الأداء الفردي للمستفيد: وفقا لهذا المعيار يفترض وجود علاقة مباشرة بين خصائص المعلومات المتاحة في النظام وبين الأداء الفردي في صنع القرارات، خاصة وأن الهدف نظام معلومات الموارد البشرية هو تزويد متخذي القرار بالمعلومات عالية الجودة، أو من خلال تحسين أداء الأعمال المسندة إليهم بشكل أسرع وأدق (حسن و الطويل، 2018، صفحة 31) ويمكن التعرف على ذلك من خلال تتبع سلوكهم في صنع القرار أو سؤالهم عن آرائهم ودرجة ثقتهم في النظام ومدى فهمهم للمشكلات... إلخ. (بركة، 2017، الصفحات 60-61).

2.3.1.2 مقياس الأداء المنظمي: يفترض هذا المقياس وجود علاقة غير مباشرة بين الأداء المنظمي وبين المعلومات المتاحة في نظام معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال القرارات المصنوعة اعتماداً على هذه المعلومات، فعدم توفر المعلومات بالخصائص المطلوبة سوف ينعكس سلباً على القرارات بالشكل الذي يؤدي إلى إضعاف الأداء المنظمي بشكل عام؛

3.3.1.2 مقياس قناعة المستفيد (رضا المستفيد): يفترض هذا المقياس وجود علاقة مباشرة بين فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وبين رضا المستفيد عن هذا النظام، فالمدى الذي يعتقد فيه المستفيد بأن النظام يلبي احتياجاته من المعلومات يعد الدالة لفعالية هذا النظام؛

4.3.1.2 مقياس استخدام النظام: يفترض هذا المقياس وجود علاقة مباشرة بين مستوى استخدام النظام وفعالته، فدرجة استخدام وتكراره يعيدان الدلالة لهذه الفعالية، فتظهر الفعالية عندما يتحقق مستوى عالي من الاستخدام، فطالما صمم نظام معلومات الموارد البشرية لأجل المستخدمين من أجل توفير معلومات ملائمة دقيقة وشاملة، إلا أن عدم الانتفاع من النظام يعني تدني فعاليته. (الجرايدة، 2011، الصفحات 183-184).

2.2 لوحة القيادة الاجتماعية

تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية أداة هامة للقيادة الرشيدة، حيث تعد من أنجع أدوات مراقبة التسيير، وأصبح على المؤسسة الإعتماد عليها من أجل قيادة فعالة لأداء وظيفة الموارد البشرية.

1.2.2 تعريف لوحة القيادة الاجتماعية

لقد وردت عدة تعريفات للوحة القيادة الاجتماعية نوردتها في الآتي:

تعرف لوحة القيادة الاجتماعية على أنها "أداة لعرض المعلومات من أجل اتخاذ قرارات ذات صفة اجتماعية ومتابعة المتغيرات من خلال عدد من المؤشرات كالأجور،... إلخ، كما تسمح بتقدير مختلف التطورات الاجتماعية الداخلية والخارجية". (بركة، 2017، صفحة 50).

كما يعرفها **Jean Pierre Taib** بأنها: مجموعة معطيات اجتماعية تسمح بمتابعة تطور العمالة، مراقبة زيادة كتلة الأجرية، قياس نمو كفاءات وإنتاجية المستخدمين وفحص جودة المناخ

الاجتماعي، فهي تسمح بقياس النتائج الواقعية لمختلف جوانب السياسة الاجتماعية، تحديد الانحرافات واتخاذ القرارات اللازمة. (صراح ، 2009، صفحة 2).

وتعرف أيضا على أنها "جدول يتوافق ونظام معلومات الموارد البشرية يسمح بمعرفة المعلومات الضرورية لمعرفة تطورات الموارد البشرية على المدى القصير والذي بدوره يسهل أداء المسؤوليات". (بوحديد ، دور لوحة القيادة الاجتماعية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية "دراسة ميدانية لشركة الإسمنت عين التوتة -باتنة -، 2015، صفحة 79).

من التعارف السابقة، يمكن القول إن لوحة القيادة الاجتماعية هي أداة تسيير تحتوي على مجموعة من المؤشرات الاجتماعية، التي يتم عرضها في أشكال مختلفة تحت تصرف المسيرين، تسمح لهم باتخاذ قرارات اجتماعية من أجل تحسين أداء وظيفة الموارد البشرية.

2.2.2 خصائص لوحة القيادة الاجتماعية

تتميز لوحة القيادة الاجتماعية بالعديد من الخصائص تميزها عن لوحات القيادة الأخرى وهي كالتالي:

1.2.2.2 لوحة حوصلية: لوحة القيادة الاجتماعية تتميز بالبساطة، الوضوح والاختصار، فهي

تقتصر على النقاط والمحاور الأساسية التي يقف عليها تسيير الموارد البشرية في المؤسسة؛

2.2.2.2 متابعة التوقعات: يقوم مدير الموارد البشرية عند إعداد خطته بالاعتماد على عدد من

التوقعات من أهمها: الغياب، التقاعد، تخطيط المورد البشري، المهارات والكفاءات وغيرها، لذلك

لوحة القيادة الاجتماعية يجب أن تضم هذا النوع من المعلومات من أجل مقارنتها مع ما تم تحقيقه؛

3.2.2.2 متابعة الأهداف: من أجل القيام بعملية تسيير الموارد البشرية يجب أولا أن يتم تحديد

الأهداف والمقاييس بوضوح ودقة ويعبر عنها كميا، لأن لوحة القيادة الاجتماعية تعتمد على المؤشرات

والبيانات الكمية، وعليه فإن متابعة الأهداف الاجتماعية يعد عاملا وشرطا أساسيا لتحقيقها، فلا

يمكن تصور عملية تسيير خالية من الرقابة على إنجاز الأهداف؛

4.2.2.2 العمليات التصحيحية: تعتبر مشاهدة المؤشرات عبر لوحة القيادة الاجتماعية سبب كافي للقيام بتحليل الانحرافات وتدقيق أسبابها من أجل التدخل واتخاذ الإجراءات التصحيحية وذلك من أجل تحسين الأداء. (مصباح، 2009، صفحة 23).

3.2.2 المؤشرات الأساسية للوحة القيادة الاجتماعية

تتكون لوحة القيادة الاجتماعية من مجموعة من المؤشرات التي تعمل على توجيه المسؤول نحو تحقيق الأهداف المسطرة، حيث أن المؤشر هو عبارة عن معلومة تساهم في تقدير وقياس وضعية معينة لوظيفة محدد من قبل مسؤول من أجل المساعدة على إتخاذ القرار وتحسين الأداء، وهذا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، ونجد أن لوحة القيادة الاجتماعية تتكون من عدة مؤشرات يمكن حصر أهمها في: (شنوني، 2011، الصفحات 176-186).

1.3.2.2 مؤشرات التعداد: تتكون من جداول التعداد والأهرامات وهي موضحة كما يلي:

1.1.3.2.2 جداول التعداد: تعتبر جداول التعداد أداة ضرورية لكل سياسة تتعلق بالمستخدمين لاسيما التسيير العقلاني والأمثل للموارد البشرية، تسيير الحياة المهنية للموظفين، استقرار الموظفين، التسيير التقديري ومراقبة الكفاءات، نموذج النظام (القانون) الأساسي، إذ يمكن حصر جداول التعداد الأساسية في النماذج التالية:

جداول التعداد الحقيقية والنظرية حسب المؤسسات، جداول التعداد حسب السن والأقدمية، جداول التعداد حسب السن، التوزيع حسب الكفاءات (المؤهلات)؛

2.1.3.2.2 الأهرامات: تعتبر الأهرامات الأداة الأساسية التي تستخدمها مديريات الموارد البشرية في تسيير ومتابعة المستخدمين، حيث تفيد الأهرامات في الحكم السريع على الظاهرة الديمغرافية، وتمكن من الحصول على معلومات مهمة تتعلق بمتابعة التعداد من حيث عدد المتقاعدين مستقبلا والمشاكل المتعلقة بالمسار المهني، التسيير التقديري للمستخدمين، وهناك أربع نماذج يمكن إعدادها وهي كالتالي: هرم الأعمار، هرم الأقدمية، هرم الرتب، هرم الأقدمية في الرتب؛

2.3.2.2 مؤشرات التغيب: يعتبر التغيب بمثابة مؤشر أساسي على مدى رضا العمال والانضباط في وسط العمل، وعليه فإن مراقبة التغيب يمكن من معرفة إذا كان المستخدم راضيين عن العمل في الإدارة أو عدم رضاهم: مثل نسبة التغيب المرضي، التغيب الغير المرخص، نسبة التسرب، نسبة الحضور،... إلخ؛

3.3.2.2 مؤشرات حركة المستخدمين: دوران المستخدمين، تنقل المستخدمين

حركة المستخدمين تبين عمليات الالتحاق بالإدارة العمومية أو مغادرتها خلال فترة محددة، عادة ما تكون سنة مالية، ويمكن توضيح أهم المؤشرات من خلال ما يلي: النسب الأساسية للمغادرة، معدل التنقل المعبر عن عدم الرضا، نسب الالتحاق بالوظيفة، مؤشرات تتعلق بحوادث العمل، شروط العمل، المناخ الاجتماعي.

4.2.2 أنواع لوحة القيادة الاجتماعية

تنقسم لوحة القيادة الاجتماعية حسب المدة الزمنية لإعدادها إلى: (بوحديد و عايشي)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بباتنة)، 2015، الصفحات 211-212).

1.4.2.2 لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري: إن وضع لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري يعد أكثر ملائمة وذلك تناسبا مع أهداف تسيير الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق بمتابعة تطور الكتلة الأجرية، أنشطة وتكاليف التكوين، وقد تأخذ لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري الشكلين التاليين:

1.1.4.2.2 لوحة القيادة الاجتماعية بنتائج تحليلية مفصلة: توجه لوحة القيادة الاجتماعية في البداية بقيم مفصلة لنتائج الشهر المعني، والمؤشرات تبدو مفصلة بأعلى الدرجات، لكي تسمح بالقيام بتحليل دقيق، حيث نجد من 10 إلى 15 مؤشرا بالقيم المحققة والميعارية وحسب الانحرافات. تسمح لوحة القيادة الاجتماعية بالتواتر الشهري للقيام بنشاطات مهمة لتحقيق الأهداف السنوية المتوقعة، فكل مؤشر يقيم شهريا ويقارن بالشهرين السابقين، وتجمع كلها في بداية السنة.

2.1.4.2.2 لوحة القيادة الاجتماعية التدريبية: تسمح لوحة القيادة الاجتماعية التدريبية بعرض المؤشرات الشهرية، وذلك لإظهار التطورات الحاصلة خلال السنة، وتستخدم عادة في متابعة عدد العمالة، حركية العمالة، الغياب.

2.4.2.2 لوحة القيادة بتواتر سنوي: تتعلق بالمستويات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، حيث تسمح لمديرية الموارد البشرية بمتابعة الأهداف المتوقعة على المدى الطويل (مخطط تسيير الموارد البشرية)، وذلك من خلال المقارنة بين عدة سنوات، حيث تساعد على قياس المؤشرات وتوضيح الاتجاهات العامة لتطورها والانحرافات الناجمة لكي تسهل الوصول للأهداف المتوقعة وتحسين أدائها مستقبلاً.

5.2.2 مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية

إن عملية قياس الانحراف تكون عن طريق لوحة القيادة الاجتماعية، إذ ينتج المؤشر عن قدر من المعلومات ذات معنى بالنسبة لأهداف إدارة الموارد البشرية للمؤسسة وتشكل منبه لاتخاذ القرارات الحاسمة وذلك عندما يسجل انحراف بين الواقع المقاس والهدف، وعليه فإن لوحة القيادة الاجتماعية تتطلب إعدادها وجود نظام معلومات الموارد البشرية، وهذا لتحقيق دائم ومستمر خاصة ملائمة المؤشرات الناتجة عن صلاحيات المعلومات في مجال تسيير الموارد البشرية (جبيرات، نظام معلومات الموارد البشرية، 2018، صفحة 15).

وللحصول على لوحة قيادة اجتماعية فعالة لا بد أن يكون هنالك نظام معلومات الموارد البشرية يوفر المعلومات الضرورية بصفة دقيقة وسريعة وعليه فإن هذا لا يتحقق إلا بتوفير أربع شروط أساسية يجب أن تتوفر في النظام وهي:

✓ **تنوع مصادر المعلومات الاجتماعية:** يتضح دور نظام معلومات الموارد البشرية من خلال توفير المصادر المختلفة من المعلومات الاجتماعية للوحة القيادة، وهذا من أجل توفير مؤشرات دقيقة وواضحة.

✓ **السرعة في إنتاج المعلومات الاجتماعية:** تحتاج إدارة الموارد البشرية الى نظام معلومات موارد بشرية متطور يساعد في إنتاج معلومات اجتماعية سريعة من خلال: التحليل، التقرير، التقييم،

التسوية، بالإضافة إلى توفير شبكات اتصال حديثة تساعد على تبادل المعلومات بسرعة، وبهذا يستطيع مسؤول إدارة الموارد البشرية تطوير الأداء الاجتماعي وتحسينه.

✓ مرونة نظام معلومات الموارد البشرية: يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتوصيل المعلومات الضرورية والدقيقة التي تتطلبها لوحة القيادة الاجتماعية من أجل توفير مؤشرات تعكس الواقع المقاس والهدف مراد تحقيقه، وعند تغير مؤشرات هذه اللوحة يشترط في نظام معلومات الموارد البشرية أن يتكيف ويكون مرن مع تغير المؤشرات. (بوحديد و عايشي)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بباتنة)، 2015، الصفحات 212-213).

✓ الاعتماد على قاعدة بيانات الموارد البشرية لتغذية لوحة القيادة الاجتماعية: تعتبر قاعدة البيانات أداة أساسية للاحتفاظ بالمعلومات واتخاذ القرارات، فهي تمثل مركز تخزين وعبور المعلومات القادمة من مختلف المصادر، وتكمن أهمية قاعدة البيانات في تغذية لوحة القيادة الاجتماعية من خلال عرض نتائج وحصيلة نشاط إدارة الموارد البشرية من خلال المعلومات الموجودة فيها والتي تسمح بتوفير مؤشرات واضحة ودقيقة تعكس نشاط وظيفة إدارة الموارد البشرية. (مصباح، 2009، الصفحات 92-93).

3. الإطار التطبيقي للدراسة

في إطار عصرنة الإدارة العمومية تبنت وزارة الصحة نظام حديث للموارد البشرية يسمى **Rh Santé Dz** ، وهذا من أجل تحسين عملية تسيير وقيادة الموارد البشرية نحو الأهداف المسطرة للقطاع، ومن هذا المنطلق سوف نحاول تحديد فعالية هذا النظام، ومدى مساهمته في تطبيق لوحة القيادة الاجتماعية.

1.3 مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz

1.1.3 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz: يعرف كما يلي: (MSPRH, 2014, pp. 4-5))

نظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية (Rh Santé Dz) هو منصة ويب كاملة على شبكة الانترنت لتسيير الموارد البشرية مخصص لقطاع الصحة العمومية في الجزائر، تم إقراره في نوفمبر 2014، وقد تم تصميمه من طرف شركة متخصصة في تطوير تطبيقات والبرامج على الانترنت تسمى **Spider Network**، حيث يقوم هذا النظام بجمع البيانات الضرورية عن الموارد البشرية في القطاع الصحي ومعالجتها وتحليلها وتخزينها ومراقبتها ونشرها، وذلك من أجل تهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار بما يدعم كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية في القيام بوظائفها، وأيضاً من أجل الحصول على معلومات مناسبة لوضع سياسة تتماشى مع الاستراتيجية والاتجاه العام للقطاع الصحي.

حيث يستند التصميم العام والتفصيلي لنظام معلومات الموارد البشرية للصحة العمومية (Rh Santé Dz) في المقام الأول على للقانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03 من 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006)، ومختلف القوانين الخاصة التي تدير وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، متحقق ومقبول للعمل به من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية، حيث تم تطويره وفقاً لدورة حياة الموظف في القطاع الصحي (من لحظة دخول الموظف حتى خروجه).

2.1.3 أهداف نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz: له عدة أهداف نذكر أهمها:
(Messar, 2018, p. 2)

✓ يساعد على توفير معلومة دقيقة في الوقت المناسب للموارد البشرية في قطاع الصحة، وتنمية جداول لوحة القيادة الاجتماعية لضمان متابعة تخطيط وتسيير الموارد البشرية على المستوى المحلي والوطني.

✓ توفير المؤشرات والمعلومات الموثوقة من أجل اتخاذ القرار والحكومة الرشيدة للموارد البشرية لقطاع الصحة.

✓ تحسين عملية تسيير وتخطيط الموارد البشرية داخل مؤسسات الشبكة الصحية.

- ✓ تزويد المؤسسات بكوادر وكفاءات ذات كفاءة عالية بالعدد والنوعية، من اجل تحسين سير أعمال مؤسساتها، ولتقديم خدمات ذات جودة تليي رغبات واحتياجات أفراد المجتمع.
- ✓ ضمان تسيير فعال للمسار المهني والقانوني، الترفيات، الحركة، تقدم الدرجات، تسيير الغيابات، العطل المرضية، العطل، لمجموع قطاع الصحة.
- ✓ قيادة الموارد البشرية تماشيا مع السياسة والاستراتيجية العامة للقطاع الصحي.

2.3. مجالات الدراسة:

وتم تقسيمها كما يلي:

- ✓ **المجال المكاني:** اقتصرت حدود الدراسة الميدانية على كل الهياكل الصحية التابعة لمديريات الصحة لولايات الوسط الجزائري وهي: الجزائر، البلدية، تيبازة، المدية، بومرداس.
- ✓ **المجال الزمني:** امتدت الدراسة من الفترة: 09ماي 2021 إلى 15 جويلية 2021.

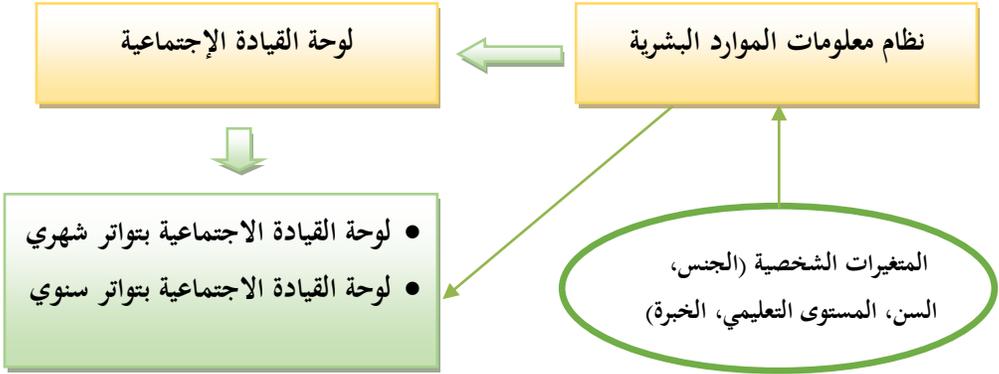
3.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة في الموارد البشرية التي تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية الحديث (Rh Santé Dz) على مستوى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وقد تم اختيار عينة ميسرة من 5 مديريات للصحة والسكان في لولايات الوسط الجزائري وهي: الجزائر العاصمة، البلدية، تيبازة، بومرداس، المدية، بحيث تم توزيع 205 استمارة على جميع موظفي إدارة الموارد البشرية الذين يستخدمون نظام Rh Santé Dz في المستشفيات و الهياكل الصحية التابعة لمديريات الصحة محل الدراسة، استرجع منها 190 أما الصالحة للدراسة فبلغ عددها 160 استمارة.

4.3 نموذج الدراسة

يبين الشكل الموالي النموذج المعتمد في الدراسة وهو كالتالي:

الشكل رقم(01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

5.3 وصف عين الدراسة: تكونت عينة الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية والذين يستخدمون **Rh Santé Dz**، وقد شملت الدراسة المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة المدروسة، حيث تم الاهتمام بالجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة، وكانت النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (1): توزيع عينة الدراسة

النسبة	التكرار	البيان	
40.0%	64	ذكر	الجنس
60.0%	96	أنثى	
16.3%	26	أقل من 30 سنة	السن
55.0%	88	من 30 إلى 40 سنة	
18.8%	30	من 41 إلى 50 سنة	
10.0%	16	أكثر من 50 سنة	
14.4%	23	بكالوريا فأقل	المستوى
31.9%	51	تقني سامي	

التعليمي	ليسانس	43	26.9%
	ماستر، مهندس	32	20.0%
	ماجستير فأكثر	11	6.9%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	33	20.6%
	من 5 إلى 10 سنوات	63	39.4%
	من 11 إلى 15 سنة	28	17.5%
	15 سنة فما فوق	36	22.5%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

يمكن تفسير نتائج الجدول رقم (01) على النحو الآتي:

✓ **الجنس:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن أكثر الأفراد المستجوبين من الإناث تقدر نسبتهم 60% مقارنة بالذكور التي تبلغ 40%، وهذا بسبب طبيعة النشاط هذه الإدارات التي يكثر فيه العنصر الأنثوي.

✓ **السن:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن جمع الفئة العمرية الأولى والثانية نتحصل على نسبة 71.3% وهذا ما يؤكد أن أغلبية مستخدمي النظام في المديرية محل الدراسة من الفئات الشبابية التي يمكنها تعلم استخدام النظام والقيام بمختلف الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية، وذلك بسبب سرعة استجابة هذه الفئة لمختلف التطورات التكنولوجية.

✓ **المستوى التعليمي:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (01)، أنه عند جمع حاملي الشهادات الجامعية (ليسانس + ماستر + ماجستير) نجد نسبتهم تقدر ب 53.8% وهذا ما يدل مستخدمي النظام من الفئة المؤهلة والتي لها رصيد علمي يسمح باستخدام النظام والقيام بمختلف وظائف الموارد البشرية، وهذا ما يفسر أن المؤهل العلمي مهم من أجل استخدام بالنظام.

✓ **الخبرة:** نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن أكبر الأفراد المستجوبين من أصحاب الخبرة التي تزيد عن 5 سنوات وتقل عن 10 سنوات بنسبة 39.4%، وهذا ما يفسر أن أغلب المستجوبين الذين يستخدمون النظام هي فئة فتيمة حديثة الخبرة، أي أنها لا تملك خبرة كبيرة في

ميدان تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، وهذا ما تؤكدته فئة أقل من 5 سنوات خبرة والتي بلغت نسبتها 20.6، أي أن 60% من العينة المدروسة خبرتها أقل 10 سنوات.

6.3 مكونات أداة الدراسة (الاستبيان)

تم الإعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة وتم تصميمه حسب سلم ليكارت الخماسي، وتكونت من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يتضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة والمتمثلة في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة.

الجزء الثاني: يتضمن دراسة مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية (11 فقرات)

الجزء الثالث: يتضمن تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تطبيق لوحة القيادة الاجتماعية (10 فقرات)، وتم تقسيمها على بعدين: لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري، لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي.

7.3 ثبات أداة الدراسة:

من أجل التعرف على ثبات الدراسة، قمنا بحساب معامل ألفا كرونباخ، ويمكن توضيح ما توصلنا إليه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (2): نتائج اختبار الفاكرونباخ

البيان	عدد العبارات	معامل الفاكرونباخ
المحور الأول نظام معلومات الموارد البشرية	11	0.802
المحور الثاني: لوحة القيادة الاجتماعية	10	0.884
الفاكرونباخ الكلي	21	0,891

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

من خلال الجدول رقم (2) يلاحظ أن كل نسب الثبات لمحاور الاستبيان هي عالية وأكبر من النسبة المعتمدة من طرف الإحصائيين والمقدرة ب 60%، وبما أن معامل ألف كرونباخ لكل فقرات الاستبيان مساوي 0.891 هذا ما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بثبات ومناسبة لأغراض التحليل.

8.3 دراسة واقع نظام معلومات البشرية في مديريات الدراسة

تم تقسيم المحور الأول إلى ثلاث أبعاد ومدى توفر عناصر **SIRH**، رضا المستفيد من **SIRH**، استخدام **SIRH**، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (3): نتائج مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يتم الإعتماد على الحاسوب والأجهزة الملحقة به للقيام بالوظائف المختلفة	4.27	0.7180	5
يوفر SIRH برمجيات متطورة تساهم في تلبية احتياجات العمل	3.66	0.9100	4
يوفر SIRH قاعدة بيانات تلي جميع احتياجات المستخدمين في مختلف المستويات.	3.53	1.081	4
لدى الإدارة شبكات اتصال حديثة تساهم في تدفق المعلومات بين مختلف المستخدمين في مختلف المستويات.	3.47	1.387	4
توفر الموارد البشرية اللازمة لتشغيل وصيانة النظام	3.45	1.101	3
مدى توافر عناصر SIRH	3.67	0.6350	4
معلومات التي يقدمها SIRH شاملة لمتطلبات أداء العمل	3.54	1.046	4
تتسم مخرجات SIRH بالدقة	3.53	0.9860	4
يوفر SIRH معلومات سريعة	3.44	1.014	4
رضا المستفيد حول SIRH	3.49	0.8350	4
يتسم SIRH بسهولة التحكم والاستخدام.	3.58	1.216	4

4	0.8310	3.54	تحسن التقارير والمعلومات التي يقدمها SIRH من مستوى أداء أعمالهم
4	0.9570	3.56	استخدام الموظفين لمخرجات SIRH في أداء أعمالهم
4	0.7590	3.55	SIRH استخدام
4	0.6020	3.59	نظام معلومات الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات **SPSS**، الإصدار 22.

يتضح من الجدول رقم (03) ارتفاع مستوى الإجابة لبعده توفر عناصر **SIRH**، حيث كان المتوسط الحسابي للبعد 3.67 وبانحراف معياري قدر ب 0.635 بإتجاه عام موافق، وهذا دال على أن نظام **SIRH** يحتوي على العناصر الضرورية لتشغيل (موارد مادية، برمجيات، قاعدة بيانات، شبكات إتصال، موارد بشرية)، وهذا من أجل للقيام بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، لكن يجب التركيز على التحسين المستمر لشبكات الإتصال (الأنترنت) في بعض المديریات، والعمل على إيجاد حلول للمشاكل التقنية لقاعدة البيانات التي من مشاكل في حفظ المعلومات وإسترجاعها، بالإضافة إلى العمل على تدريب المستمر للوارد البشرية على إستخدام النظام وصيانتها.

أما بالنسبة لبعده رضا المستفيد، كان المتوسط الحسابي للبعد يقدر ب 3.49 وانحراف معياري يقدر ب 0.835 بإتجاه عام موافق، وهذا يدل على هناك رضا نسبي على المعلومات التي يقدمها النظام من حيث الشمولية، السرعة والدقة. ولكن يجب التركيز على إيجاد حلول لمشاكل ضعف شبكة الأنترنت في بعض المديریات، وكذا المشاكل التي تصادف عملية إدخال واسترجاع البيانات والمعلومات من النظام (قاعدة البيانات) التي تؤثر جودة المعلومات المقدمة.

أما بالنسبة لبعده إستخدام **SIRH**، كان المتوسط الحسابي للبعد 3.55 وانحراف معياري 0.602 بإتجاه عام موافق، يتضح من إجابات أفراد العينة أن درجة إستخدام النظام مرتفعة نوعا ما لكن لم تصل للمستوى المطلوب، وهذا بسبب صعوبة استعمال النظام في بعض المديریات بسبب نقص التدريب، وكذا مقاومة البعض في التغيير وهذا بالإعتماد على الأنظمة التقليدية في أداء أعمالهم.

فالأخير نلاظ تقارب وجمهاظ النظر لأفراء عينة الماروسة حول مامى توفر الإجمراء المآقمة لفعالية نظام معلوماسف المورار البشرية بأبعاءه الاالا وها بماموسف عام يقار ب 3.59 وإمآراف معيارى قار ب 0.602 ذو إمآاه عام مرافع. وممآن ففسير هاه النناآب بأن نظام معلوماسف المورار البشرية Rh Santé Dz مرافع الفعالية.

9.3 ارارة واقع لومة القبارة الإجمامعية في مامرباا الأارارة

ام تقسم المور الااى إلى الاالا بعااى وها لومة القبارة الاجمماعية باموار شهرى، لومة القبارة الاجمماعية باموار سنوى، وكانا النناآب كما يلي:

الجمار رقم (4): الأاملل الإحصائى الوصفى للومة القبارة الإجمامعية

العباراا	الماموسف الحسابى	الإمآراف المعيارى	ارارة المواقمة
بالاعماما على لومة القبارة الاجمماعية يتم عرض المأمراا بأفضل شكل من أجل آماسا عملية إآناا القراارا.	3.42	0.8350	4
امساام لومة القبارة الاجمماعية بمامبعة إناآبى العمل الخاصة بالمورار البشرية.	3.39	0.8470	3
قام لومة القبارة الاجمماعية بعرض المأمراا الشهرية الااى امساعد فى مراقبة وظائف إارارة المورار البشرية.	3.56	0.7420	4
من آلال لومة القبارة الاجمماعية يتم المآصول على مأمراا اامققة امساعد فى إارارة المسار المهنى للمورار البشرية.	3.49	0.8240	4
إنظاقا من لومة القبارة الاجمماعية امسطبع مسأمول المورار البشرية اامطور الأاء الاجمماعى.	3.45	0.8230	4
لومة القبارة الاجمماعية باموار شهرى	3.46	0.6720	4
من آلال لومة القبارة الاجمماعية يتم إعااا الاسرااآببى العامة للمورار البشرية.	3.47	0.8540	4
امسم لومة القبارة الاجمماعية باموجبه إارارة المورار البشرية نمو آمقبق الأهاا المسطرة.	3.46	0.8530	4

4	0.8680	3.41	تساهم مؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية في القيادة الفعالة للموارد البشرية
4	0.9250	3.51	تساعد مؤشرات لوحة القيادة الاجتماعية بالتنبؤ بالحالة المستقبلية للموارد البشرية.
4	0.9340	3.52	بالاعتماد لوحة القيادة الاجتماعية يتم تنبيه مسؤولي الموارد البشرية حول تحسن أو تدهور البيئة الاجتماعية.
4	0.6460	3.47	لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي
4	0.5910	3.46	لوحة القيادة الاجتماعية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

يتضح من الجدول رقم (04) تقارب وجهات النظر لأفراد العينة حول المحور المتعلق بمساهمة

نظام معلومات الموارد البشرية في تطبيق لوحة القيادة الاجتماعية ببعديها وهذا بمتوسط حسابي يقدر

ب 3.46 وإنحراف معيار يقدر ب 0.591، حيث جاءت النتائج كالتالي:

✓ لوحة القيادة بتواتر شهري: نلاحظ تقارب وجهات النظر فيما يخص هذا البعد وهذا بمتوسط

حسابي إجمالي يقدر ب 3.46 وإنحراف معياري يقدر ب 0.672، وهذا دال على أن المعلومات

التي يقدمها النظام **Rh Santé Dz** تساهم في توليد وعرض مؤشرات تسمح باتخاذ قرارات

اجتماعية لها علاقة بإنجاز الوظائف المختلفة لإدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى المساهمة في تحسين

الأداء الاجتماعي.

✓ لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي: نلاحظ تقارب وجهات النظر فيما يخص هذا البعد

وهذا بمتوسط حسابي إجمالي يقدر ب 3.47 وإنحراف معياري يقدر ب 0.646، وهذا دال على

أن النظام **Rh Santé Dz** يساهم في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية السنوية، وهذا من خلال

المعلومات التي يقدمها والتي تساهم في توليد مؤشرات تسمح بالتنبؤ بالحالة المستقبلية للموارد

البشرية، والتي تساعد في صياغة الإستراتيجية العامة للموارد البشرية لقطاع الصحة من أجل ضمان

قيادة فعالة للموارد البشرية تهدف تحسين وضمان جودة الخدمات المقدمة في الأمد الطويل.

10.3 إختبار فرضيات الدراسة

1.10.3 إختبار الفرضية الرئيسة الأولى: من خلال الجدول رقم (03) الموضح لمدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية، تبين من خلال عرض النتائج أن نظام Rh Santé Dz المستخدم في مديريات الصحة والسكان لولايات الوسط الجزائري ذو مستوى فعالية مرتفع.

2.10.3 إختبار الفرضية الرئيسة الثانية: تنص الفرضية على أنه " يساهم نظام معلومات الموارد البشرية المتبع في مديريات الصحة لولايات الوسط في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية"، ولاختبار هذه الفرضية قمنا باستخدام أسلوب الانحدار البسيط لتحليل أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تطبيق لوحة القيادة الاجتماعية.

وكانت النتائج كما يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم(5): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على لوحة القيادة الاجتماعية

المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية							المعامل المعياري	الثابت
معامل الارتباط بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		اختبار ستودنت				
		SIG	القيمة المحسوبة	SIG	القيمة المحسوبة			
0,614	0,337	0,000	95,557	0,000	5,783	1,299	المتغير التابع: لوحة القيادة الاجتماعية	
				0,000	9,775	0,603		

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

بناء على نتائج الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.614، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة الشدة بين نظام معلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية بنسبة 61,4 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.

وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.337، والذي يشير إلى القدرة التفسيرية للنموذج، أي أن تغير في لوحة القيادة الاجتماعية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 33,7%، أما الباقي يعود لأسباب أخرى.

بالنسبة لاختبار فيشر نلاحظ أن قيمة Sig أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، أما بالنسبة لاختبار ستودنت يلاحظ أن قيمة Sig لكلا المعلمتين أقل من 0.05 ومنه يوجد تأثير بين المتغيرين، ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y=1.299+0.603X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير لوحة القيادة الاجتماعية ب3,60%.

عموماً يمكن القول إن هنالك لنظام معلومات الموارد البشرية على إعداد لوحة القيادة الاجتماعية بدرجة متوسطة، أي لم يتم الوصول للاستغلال الأمثل لنظام **Rh Santé Dz**، بسبب المشاكل التقنية التي يعاني منها النظام، بالإضافة إلى مشاكل إدخال البيانات و استخراج المعلومات من النظام، والتي أثرت على جودة لوحة القيادة الاجتماعية في العديد من المديریات، لكن على العموم يمكن القول أن من خلال المؤشرات التي تقدمها لوحة القيادة الاجتماعية تساهم في تحسين عملية قيادة الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.

✓ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه "توجد علاقة ذات تأثيرية بين نظام

المعلومات البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية بتواتر الشهري عند مستوى المعنوية 0,05"

وكانت النتائج كما يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم(6): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على لوحة القيادة

الاجتماعية بتواتر شهري

المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية					
المعامل المعياري	اختبار ستودنت		اختبار فيشر		المعامل التحديد
	SIG	القيمة المحسوبة	SIG	القيمة المحسوبة	
المعامل الارتباط بيرسون					

0,550	0,302	0,000	68,368	0,000	4.627	1,253	الثابت
				0,000	8,268	0,514	المتغير التابع: لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

بناء على نتائج الجدول رقم (6) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,550، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة الشدة بين نظام معلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري بنسبة 55.0% وذلك عند مستوى المعنوية 0.05. وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0,302، والذي يشير إلى القدرة التفسيرية للنموذج ب 30.2%، أي أن أي تغير في لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر شهري يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 30,2%، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،

بالنسبة لاختبار فيشر نلاحظ أن قيمة Sig أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، أما بالنسبة لاختبار ستودنت يلاحظ أن قيمة Sig لكلا المعلمتين أقل من 0.05 ومنه يوجد تأثير بين المتغيرين، ومن هنا نستنتج المعادلة التالية $Y = 1.253 + 0.514X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير لوحة القيادة الاجتماعية ب 51.4%

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه "توجد علاقة تأثيرية بين نظام المعلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي عند مستوى المعنوية 0,05"

وكانت النتائج كما يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم(7): نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على لوحة القيادة

الاجتماعية بتواتر سنوي

المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية					
معامل	معامل	اختبار فيشر		اختبار ستودنت	
الارتباط	التحديد	SIG	القيمة	SIG	القيمة

بيرسون			المحسوبة		المحسوبة		
0,553	0,306	0,000	69,642	0,000	5,147	1,335	الثابت
				0,000	8,345	0,594	المتغير التابع: لوحة القيادة الاجتماعية بتواتر سنوي

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

بناءً على نتائج الجدول رقم (7) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,553، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة ومتوسطة الشدة بين نظام معلومات الموارد البشرية ولوحة القيادة الاجتماعية بنسبة 55.3% وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.

وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0,306، والذي يشير إلى القدرة التفسيرية للنموذج ب 30.6%، أي أن أي تغير في لوحة القيادة الاجتماعية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 30.6%، أما الباقي يعود لأسباب أخرى.

بالنسبة لاختبار فيشر نلاحظ أن قيمة Sig أقل من 0.05 ومنه نستنتج أن نموذج صالح للدراسة، أما بالنسبة لاختبار ستيودنت يلاحظ أن قيمة Sig لكلا المعلمتين أقل من 0.05 ومنه يوجد تأثير بين المتغيرين، ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y=1.299+0.603X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير لوحة القيادة الاجتماعية ب 60,3%.

3.10.3 اختبار الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الرئيسية الثالثة على أنه " لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات عينة الدراسة حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الشخصية وكانت النتائج كما يلخصها الجدول التالي:

الجدول رقم (8): نتائج التباين حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	قيمة F	Sig
الجنس	1.113	.3330
السن	1.115	.3300
المؤهل العلمي	2.165	.0020
الخبرة	1.500	.0650

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22.

من خلال نتائج الجدول رقم (8) يلاحظ أنه:

- ✓ لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى متغير الجنس والسن والخبرة وذلك كون أن مستوى المعنوية Sig لهذه المتغيرات أكبر من 0,05 فإجابات أفراد العينة لا تختلف باختلاف جنسهم وسنهم وخبرتهم.
- ✓ يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي وذلك كون أن مستوى المعنوية Sig لهذا المتغير أقل من 0,05 فإجابات أفراد العينة تختلف باختلاف مؤهلها العلمي.

4. الخاتمة:

بعد الانتهاء من هذه الدراسة تم الوصول لنتيجة عامة مفادها أن اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية الحديث **Rh Santé Dz** يساهم في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية (الشهرية والسنوية) لوزارة الصحة والسكان إصلاح المستشفيات، وهذا من خلال المعلومات المتنوعة التي يقدمها النظام باعتباره مصدر رئيسي للمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وقاعدة أساسية للحصول على المؤشرات الضرورية التي تساعد في القيادة الفعالة للموارد البشرية، وأداة رئيسة لتحسين أداء وظائفها المختلفة.

بالرغم من الجهود التي بذلتها وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات في أن تكون السبابة في عصنة عملية التسيير والتحكم في الموارد البشرية من أجل تنفيذ استراتيجياتها بطريقة مثلى، لكن نجد عند دراستنا لفعالية هذا النظام ومدى مساهمته في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية تبين أن هنالك

عدة اختلالات ومشاكل في التطبيق والتي كانت سببا في عدم الفعالية المرتفعة للنظام، وأيضا عدم التحقيق الهدف من تطبيقه إلى حد الآن.

نتائج الدراسة

✓ **Rh Santé Dz** هو نظام معلومات للموارد البشرية مصمم ليتماشى مع القانون الأساسي

للوظيفية العمومية، تم اعتماده من قبل وزارة الصحة و السكان وإصلاح المستشفيات بهدف بتوفير المعلومات الضرورية التي تساعد في قيادة الموارد البشرية نحو الأهداف المسطرة؛

✓ يتسم **Rh Santé Dz** بفعالية مرتفعة نوعا ما، لكن ليس بدرجة كبيرة وهذا راجع لعديد من

مشاكل التي يعاني منها النظام ومن أهمها:

- صعوبة حفظ واسترجاع المعلومات مشاكل التقنية في قاعدة البيانات والتي أثرت سلبا على جودة المعلومات؛

- التفاوت في جودة شبكة الأنترنت بالنسبة للمديريات الصحة انعكس سلبا على جودة المعلومات المقدمة؛

- صعوبة الاستخدام بسبب ضعف عملية التدريب، والمقاومة الكبيرة للتغيير؛

✓ يتوفر **Rh Santé Dz** على العناصر الضرورية للتشغيل سواء تعلق الأمر بالموارد المادية، برمجيات، شبكات اتصال، موارد بشرية والتي تسمح له بالقيام بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

✓ يوجد أثر معنوي متوسط لنظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحه القيادة الاجتماعية بنوعها (الشهرية والسوية)، كانت أبرز نتائجها:

- تسهيل عملية قراءة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وعرضها بأفضل طريقة من أجل تحسين عملية إتخاذ القرارات الموارد البشرية.

- المساهمة في عملية التنبؤ بالحالة المستقبلية للموارد البشرية ورسم الاستراتيجية العامة للقطاع الصحي لكن لوحه القيادة الاجتماعية لا زلت لم تصل لاستغلال الأمثل بسبب المشاكل التقنية والفنية التي يعاني منها النظام.

✓ لا توجد فروقات بين إجابات عينة الدراسة تعزى إلى جنسهم، سنهم، خبرتهم على فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، غير أنها توجد اختلافات تعزى للمؤهل العلمي.

توصيات الدراسة

✓ تعظيم الاستفادة من نظام **Rh Santé Dz** في توفير المؤشرات الضرورية للوحة القيادة الاجتماعية لوجود علاقة تأثير بين المتغيرين؛

✓ تطوير قاعدة بيانات النظام لكي تتماشى مع كافة المستويات التنظيمية والإدارية؛

✓ العمل على تحسين المستمر لشبكة الاتصال (الانترنت)؛

✓ ترسيخ ثقافة استخدام التكنولوجيا الحديثة لأنظمة المعلومات حتى لا تكون حتى لا تكون هنالك مقاومة للتغير؛

✓ تكثيف الدورات التدريبية للموظفين على استخدام **Rh Santé Dz** من أجل الحصول على معلومات الضرورية لإعداد لوحة القيادة الاجتماعية؛

✓ حث مستخدمي النظام على التركيز في مرحلة إدخال البيانات، باعتبارها أهم مرحلة في استخدام النظام؛

✓ ضرورة العمل على تحديث المعدات والأجهزة الحاسوبية، لكي تتماشى مع طريقة عمل نظام

. Rh Santé Dz

✓ الحرص عند عملية التعيين أو التوظيف انتقاء أفراد مختصين في تسيير الموارد البشرية وأنظمة المعلومات؛

المراجع والهوامش

1. السالم، مؤيد السعد وحرشوش، عادل الصالح. (2009). إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، (الطبعة الثالثة). الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.
2. الجرايدة، محمد سليمان. (2011). نظم معلومات الموارد البشرية "مفاهيم وتطبيقات تربوية". عمان: دار الكتاب الإسلامي.

3. الزهراني، عبد الله و الزبيبي، نوفل السالم (2016). *مقدمة في نظم معلومات الموارد البشرية*. السعودية: دار جامعة الملك سعود للنشر.
4. بركة، بلاغماس (2017). *نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية*. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. (العدد 09)
5. حسن، محمد مصطفى و الطويل، أكرم أحمد (2018). *ف.عالية نظام معلومات الإدارية ونظام إدارة الجودة iso 9001-2000 2018*. (الطبعة الأولى). الأردن: دار جدير للنشر والتوزيع.
6. Karanja, J. (2017). **Déterminants Of Human Resources Information Système Implémentation In Country Couvrements In Kenya**. Kenya. *Meru University of Science & Technologie*.
7. Messar, K. (2018). *système D'information RH Santé DZ*. ALGER: MSPRH.
8. MSPRH. (2014, fevrier). *Manuel de l'utilisateur RH Santé DZ" les étapes chronologiques pour intégrer l'information RH"*. Alger.
9. بوحديد، ليلي (2015). دور لوحة القيادة الاجتماعية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية "دراسة ميدانية لشركة الإسمنت عين التوتة -باتنة". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل.م.د في علوم التسيير. باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
10. بوحديد، ليلي و عايشي، كمال (2015). دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بباتنة). مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 07. (العدد 19)
11. جبيرات، سناء (2018). *نظام معلومات الموارد البشرية* (الطبعة الأولى). الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
12. شنوفي، نور الدين (2011). *أنظمة وألية التسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية*. وزارة التربية الوطنية، الجزائر: المعهد الوطني المتخصص لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم.
13. صراح، حمدي (2009). *لوحة القيادة الاجتماعية أساس إتخاذ القرار لإدارة الموارد البشرية*. للملتقى الدولي حول القرار في المؤسسة الاقتصادية، مسيلة.
14. عاطف، جابر طه وأشرب غريب (2014). *نظم المعلومات الموارد البشرية* (الطبعة الأولى) مصر: الدار الأكاديمية للعلوم.
15. عميروش، بوبكر و قطاف، ليلي (2017). *ف.عالية وكفاءة نظام معلومات المحاسبي في المؤسسة*. مجلة الإقتصاد الصناعي، (العدد 12).
16. مصباح، سمية (2009). دور لوحة القيادة في تحسين تسيير الموارد البشرية "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز توزيع الشرق -قسنطينة". -رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسنطينة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة.

