

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

أيوب الشيكري¹ *، مسراتي خولة²

¹ دكتور، جامعة البليدة 02 (مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة البليدة 2، الجزائر)

ayechikr@gmail.com

² طالبة دكتوراه، جامعة البليدة 02 (مخبر التنمية البشرية والاقتصادية بالجزائر، جامعة البليدة 2، الجزائر)

khaoulamousserati1994@gmail.com

تاريخ الإرسال	2021/09/21	تاريخ القبول	2021/10/23	تاريخ النشر	2021/12/31
---------------	------------	--------------	------------	-------------	------------

الملخص

تهدف هذه الدراسة لإبراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية، وقد تم الاختيار على وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات كنموذج لدراسة الحالة، ولتحقيق ذلك تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة بغية جمع البيانات من خلال توزيعه على عينة ميسرة من الموارد البشرية المستخدمة لهذا النظام في وزارة الصحة، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالاستعانة بجملة من الاختبارات الإحصائية المناسبة وهذا وفق المنهج الوصفي والتحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في وزارة الصحة يتسم بالفعالية، كما أنه يؤثر على وظائف إدارة الموارد البشرية (تخطيط، توظيف، تسيير المسار المهني، التكوين، تقييم الأداء) بشكل متوسط ومتباين. **الكلمات المفتاحية:** نظام معلومات الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية، فعالية، إدارة عمومية، وزارة الصحة.

تصنيف JEL: D83, I18, M12

* المؤلف المرسل: الشيكري أيوب الإيميل: ayechikr@gmail.com

1. المقدمة

تعتبر الموارد البشرية أحد المقومات الأساسية لنجاح الإدارة العمومية، حيث أن توفر أفراد مؤهلين ذوي مهارات وكفاءات عالية يسمح بتنفيذ السياسة العامة، ونتيجة للتوسع الكبير في نشاطات الإدارة العمومية وتعدد عدد الموارد البشرية بدرجة كبيرة وأصبحت عملية تسييرها والتحكم بها صعبا للغاية، لذلك أصبح على إدارة الموارد البشرية إعادة النظر في طرق التسيير من أجل المحافظة على هذا المورد الاستراتيجي وتنمية.

فرضت العولمة على إدارة الموارد البشرية التخلي على الأنظمة التقليدية والعمل على إدخال التكنولوجيا الحديثة في التسيير من خلال تبني نظام معلومات الموارد البشرية حديث يساهم في توفير معلومات دقيقة وسريعة تساعد في إنجاز وظائف المختلفة من أجل تسهيل عملية القيادة وتسيير المنظومة البشرية نحو تحقيق الأهداف المخططة لها.

بذلت وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات جهودا كبيرة من أجل عصنة التسيير والتحكم في الموارد البشرية وهذا من خلال تبني نظام معلومات حديث للموارد البشرية "Rh Santé Dz" يساعدها في تنفيذ استراتيجيتها بطريقة فعالة.

ومما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال المحوري التالي:

ما مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات؟

ويندرج تحت الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل النظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات فعال؟
- هل توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05؟

وكإجابة أولية على الإشكالية الرئيسية، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يتسم نظام معلومات للموارد البشرية المعتمد من قبل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بالفعالية؛

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05، تنفرع عنها الفرضيات التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تخطيط الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05؛

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة توظيف الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05؛

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تسير المسار المهني لموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05؛

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تكوين الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05؛

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05.

2.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

• التعرف على واقع وفعالية نظام معلومات الموارد البشرية في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات؛

• توضيح أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية؛

3.1 منهج الدراسة:

قمنا في هذا الدراسة بالاعتماد على المنهجين التاليين:

• **المنهج الوصفي:** تم استعماله في الشق النظري للدراسة وهذا من خلال المعلومات التي تم رصدها من المراجع المستخدمة؛

• **المنهج التحليلي:** تم استخدامه في الجانب التطبيقي من خلال تحليل مخرجات برنامج SPSS الذي استعمل في تحليل الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة.

4.1 الدراسات السابقة

1.4.1 دراسة زواوي صورية (2016)، أطروحة دكتورة بعنوان أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية "دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات بولاية بسكرة"، وهدفت الدراسة إلى تحديد تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية، وذلك من خلال دراسة مدى ارتباط فعالية نظام معلومات الموارد البشرية مع البعد الأول وهو إتخاذ قرارات وظائف إدارة الموارد البشرية، والبعد الثاني إتخاذ قرارات في التوجهات الحديثة لتسيير الموارد البشرية، والبعد الثالث تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها:

- مستوى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة متوسطة؛
- هنالك أثر متوسط لمستوى لنظام معلومات الموارد البشرية على إتخاذ القرارات المتعلقة بوظائف إدارة الموارد البشرية بسبب عدم الاهتمام المؤسسات المدروسة بدرجة كبيرة بوظائف تسيير الموارد البشرية من جهة وكذا الفعالية المتوسطة للنظام.

2.4.1 دراسة نجاة بن يحي (2011)، رسالة ماجستير بعنوان دور نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، حيث هدف الدراسة على تحديد دور نظام معلومات الموارد البشرية

في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية بمديرية فرع (GPL)، مع تحديد واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج أهمها:

- النظام المستخدم لا يزال يحتاج للاهتمام أكثر من خلال التطوير والدعم لأجل تفعيله ومن ثم تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.
- استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية هو استخدام متوسط أو بالأحرى قليل.

3.4.1 دراسة أنساعد رضوان (2016)، مقال بعنوان واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية "دراسة حالة مؤسسة الزجاج الجديد الشلف"، حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو إبراز مدى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديدة، وقد توصل الباحث لعدة نتائج أهمها :

- تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الزجاج الجديد مرتفع نسبيا ولكن غير مطبق على أكمل وجه وبالتالي نقص في فعالية وكفاءة تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تنفيذ الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية متوسط، وهذا بسبب عدم تكامل الأنظمة فيما بينها.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة: إذ يرى الباحثان أن هذه الدراسة جاءت لتسليط الضوء على جانب قل تناوله من قبل الباحثين وهو بيئة التطبيق، حيث أن معظم الدراسات السابقة كانت تطبق دراستها على المؤسسات الاقتصادية، ولكن هذه الدراسة تم تطبيقها في الإدارة العمومية والتي تختلف في البيئة التنظيمية والقوانين المسيرة التي تحكم سير نشاطها.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. إدارة الموارد البشرية

لم يعد هنالك شك أن الموارد البشرية هي أحد المقومات الأساسية للنجاح في المؤسسات المعاصرة، حيث أن توفر أفراد مؤهلين ذوي مهارات وكفاءات عالية يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها، ولكن هذا لا يتحقق إلا بوجود إدارة تهتم وتسير الموارد البشرية.

1.1.2. تعريف الموارد البشرية : تعتبر الموارد البشرية أحد الأصول في المؤسسة و يمكن تعريفها بأنها " جميع الناس الذين يعملون في المؤسسة رؤساء و مـرؤوسين الذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح و تضبط و توحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المؤسسة، قصد تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية المستقبلية مقابل أن تتقاضى الموارد البشرية من المؤسسة في عملية تبادل المنفعة تتم بينهم وبينها تتمثل في تعويضات متنوعة مثل : الرواتب والأجور والمزايا الوظيفية. (المبييضين

و الأكلبي، 2012، صفحة 10)

2.1.2. تعريف إدارة الموارد البشرية: "بأنها وظيفة إدارية تهتم بجميع سياسات وتطبيقات العناصر البشرية داخل المؤسسة، والتي تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة وأفرادها والمجتمع، ويتم ذلك من خلال مجموعة من أنشطة وبرامج خاصة بتحليل وظائف المؤسسة ومن ثم تخطيط الموارد البشرية واستقطابها واختيارها وتدريبها وتقييمها وتحفيزها وتطويرها بشكل فعال". (كولار و وآخرون، 2019، صفحة 109)

3.1.2. وظائف إدارة الموارد البشرية:

تضم إدارة الموارد البشرية مجموعة من الوظائف المتكاملة والمتراطة فيما بينها، ويمكن تحديد أهمها فيما يلي:

1.3.1.2. تخطيط الموارد البشرية: يقصد بها تلك المحاولة لتحديد احتياجات المؤسسة من العاملين خلال فترة زمنية محددة، والمقدرة غالبا بسنة، حيث تحدد فيها الاحتياجات من العمالة المطلوبة ونوعيتها وعددها وغيرها،

2.3.1.2. تقييم أداء الموارد البشرية: تساعد عملية تقييم الأداء على اكتشاف جوانب للقصور والضعف في أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة مما يؤدي إلى تصميم برامج تدريبية للقضاء على هذا القصور، كما قد يدل ذلك على عدم تناسب بين الفرد والمنصب الذي يشغله مما يستدعي نقله إلى منصب آخر يتلاءم مع مؤهلاته ومهاراته، ومن جهة أخرى تقييم الأداء يساعد على اكتشاف جوانب إيجابية والمتمثلة في التعرف على الأشخاص الذين يقومون بعملهم بصورة أفضل وبالتالي من هم الأجدر للترقية والحصول على مكافآت وعلاوات.

3.3.1.2. تسير المسارات المهنية: تعتبر عملية تخطيط المسار الوظيفي وظيفة رسمية ومنظمة في إطار إدارة الموارد البشرية، حيث تهتم بتطوير وتوجيه العامل في المؤسسة، حيث يتكون المسار الوظيفي من مجموع المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقا ويتم تعيين العامل فيها تدريجيا والتي تمتد طوال حياته المهنية (إحداث توافق وتطابق بين الفرد من جهة وبين الوظائف التي يشغلها)، كما ينظر إلى المسار الوظيفي على أنه مسار للحراك داخل المؤسسة أو تراكم مجموعات فريدة ومميزة من المراكز والخبرات خلال لوظائف معينة. (بن علي و نوري ، 2015، الصفحات 311-312)

4.3.1.2. التوظيف: ويركز على توفير الاحتياجات المخططة من العمالة، تتضمن هذه الوظيفة وظائف فرعية هامة تشمل استقطاب مرشحين لشغل الوظائف سواء من خارج المؤسسة أو من داخلها، واختيار أفضل المرشحين المتقدمين باستخدام أساليب متعددة للاختبارات وتعيينهم في الأماكن المناسبة لقدراتهم.

5.3.1.2. تكوين الموظفين: لزيادة قدراتها وتطوير أدائها، وتتم ممارسة هذا النشاط في ضوء برنامج مخطط لتحديد الاحتياجات التكوينية وتصميم البرامج التكوينية وتنفيذها ومتابعتها، ويمتد نشاط التكوين ليشمل توجيه العاملين الجدد وتكوين العاملين في مختلف المستويات الوظيفية، وإعادة تكوينهم في حالة تتغير متطلبات ووظائفهم. (الموسوي ، 2004، الصفحات 31-32)

2.2. نظام معلومات الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية بمثابة أداة يستند عليها مسيري الموارد البشرية للقيام بوظائفهم ومهامهم بكفاءة وفعالية، ولفهم هذا النظام سوف نتطرق إلى تعريفه، أهدافه ومساهمته في إنجاز الوظائف إدارة الموارد البشرية المختلفة.

1.2.2. تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه " مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منتظمة وفاعلة تشمل جمع وخرن وتحليل ومعالجة واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وإدارتها وتهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار لمساعدتهم في إتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية واستقطابها وتعيينها وتدريبها وتقييم أدائها بكفاءة وفعالية". (جبيرات ، 2012 ، صفحة 270)

2.2.2. أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

تسعى المؤسسة من خلاله إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها: (أنساعد، 2016، الصفحات

41-42)

- إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية في المؤسسة.
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.
- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية.
- تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية.
- إعداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري.
- تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة العنصر البشري كتسجيل ساعات العمل والغياب.

3.2.2. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في إنجاز وظائف إدارة الموارد البشرية

يوفر نظام معلومات الموارد البشرية مجموعة كبيرة ومتنوعة من المعلومات التي تساهم في إنجاز الوظائف المختلفة لإدارة الموارد البشرية، ويمكن توضيحها فيما يلي:

1.3.2.2. مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تخطيط الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية دورا كبيرا في عملية تخطيط الموارد البشرية، نظرا لما يوفره من معلومات تسمح بالتحكم الجيد في الموارد البشرية من الناحية الكمية والنوعية، وتكمن أهميته في:

✓ **تحديد الطلب المتوقع من الموارد البشرية،** حيث يقدم نظام معلومات الموارد البشرية عدة معلومات

تنبؤية تساعد في تحديد الطلب على الموارد البشرية ونذكر أهمها:

- معلومات حول عدد وأنواع الوظائف المطلوبة على مستوى الإدارة العمومية والتي تتميز فيها نوعين من المعلومات وهي: معلومات حول طبيعة نشاط الإدارة العمومية وأهم التغيرات التي سوف تحصل للوظائف والموظفين في المستقبل، معلومات حول تحليل الوظائف وتوصيفها؛ (عباس، 2011، صفحة 73)

- معلومات حول أعداد الأفراد اللازمين لكل نوعية من الوظائف؛ (عباس، 2011، صفحة 90)
- ✓ **تحديد العرض المتوقع من الموارد البشرية داخل الإدارة العمومية**، حيث يوفر نظام معلومات الموارد البشرية تقارير ومعلومات دقيقة حول الوضعية الحقيقية للموارد البشرية، ومن أهم هذه المعلومات نجد:
 - معلومات حول الموظفين الحاليين داخل الإدارة العمومية (مخزون المهارة)؛ (درة و الصباغ، 2008، الصفحات 184-185).
 - معلومات حول سوق العمل ومن أهمها: معلومات حول سياسة العمالة على مستوى الدولة، معلومات حول سياسة التعليم والتكوين على مستوى الدولة، بيانات حول سوق العمل. (عباس، 2011، الصفحات 99-100)

2.3.2.2. مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف

- تكمُن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات رشيدة في مجال التوظيف، وذلك من خلال ما يلي:
- يوفر معلومات دقيقة حول الوضعية الحقيقية لتعداد المستخدمين في الإدارة العمومية (المناصب المالية، المناصب الحقيقية، عدد المناصب الشاغرة)؛
 - يوفر تقارير عن الوظائف الشاغرة المطلوبة بالإدارة العمومية وتشمل نوع الوظيفة الشاغرة، توصيفها الوظيفي، عدد الأفراد المطلوبين والمهارات والشروط الواجبة توفرها في الأفراد... إلخ؛
 - يساعد على تحديد نوع التوظيف في الإدارة العمومية (داخلي، خارجي)؛
 - كما يساعد في تحديد أنواع ومعايير الاختيار والتعيين. (منصور حسن محمود، 2009-2010، صفحة 110)
 - يساعد على وضع خطط لاستهداف مهارات ومعارف معينة (توسيع مخزون المهارات)؛
 - يمكن من متابعة وتقييم سياسات التوظيف والاختيار (الفعالية، التكاليف، الوقت)؛
 - يوفر المعلومات الآنية والشاملة لوضع ومتابعة وتقييم استراتيجية التوظيف. (رجم و وآخرون، 2019، صفحة 835).

3.3.2.2. مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التكوين

- أصبح على إدارة الموارد البشرية تحديد احتياجاتها التكوينية بصفة دقيقة، وذلك من أجل أن يكون هنالك توافق بين مؤهلات الموظف والوظيفية التي يعمل بها، حيث تعمل إدارة الموارد البشرية على صقل مهارات ومعارف الموظفين، وإكساب الموظف مهارات جديدة من أجل تحسين الأداء وتكييفه مع وظيفته أو الوظائف المستقبلية، وهنا يظهر مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية بتوفير المعلومات اللازمة لتحديد الاحتياجات التكوينية للموظفين الحالية والمستقبلية، ومن أهم المعلومات التي يمكن أن يوفرها النظام لإدارة الموارد البشرية هي:

- معلومات حول تحليل وتوصيف الوظائف الحالية وال شاغرة (تحليل المؤشرات الوظيفية)؛

• تقارير حول تحليل أداء الموظفين (تحديد ماهو متوفر من مهارات ومعارف بغرض التعرف على نواحي الضعف). (جودة، 2010، صفحة 189)

• معلومات عن التغيرات المتوقعة في أسلوب وطريقة أداء الخدمة ومستوى المهارات والقدرات المطلوبة لها؛

• معلومات حول حركة الداخلية للموظفين بالإدارة العمومية (الترقية، النقل) والمهارات والقدرات المطلوبة لها؛

• معلومات عن التعيينات الجديدة ومستوى مهارات الأفراد الجدد (التوظيف)؛

• معلومات عن التغيرات في الهيكل التنظيمي أو الهيكل الوظيفي، بيانات عن سوق العمل. (منصور حسن محمود، 2009-2010، صفحة 113)

4.3.2.2 مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير المسار المهني

تكمن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير المسار المهني من خلال توفير المعلومات المناسبة التي تسمح باتخاذ قرارات رشيدة تساهم بتسيير مختلف العمليات المتعلقة بحياة الموظف، ويمكن توضيحها فيما يلي:

• إمداد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات المهمة والدقيقة التي على أساسها يتحدد المستقبل الوظيفي للموظفين، وخطى سيرها من لحظة تعيينها حتى سن بلوغها الإحالة على التقاعد بطريقة إلكترونية، فيحدد ما هي حركة انتقالها الوظيفي الرأسي والأفقي التي تتيحها الإدارة العمومية لها (عقيلي، 2015، صفحة 547)، إذ يساهم في توفير معلومات دقيقة وسريعة من أجل ملئ المناصب الشاغرة الناتجة عن مختلف أسباب مغادرة المنصب منها الاستقالة، التقاعد، الترقية، النقل؛

• توفير معلومات عن الموظفين الذين تتوفر فيهم مهارات وقدرات معرفية لتولي المراكز القيادية والمهنية، ومن ثم توجيههم إلى برامج التكوينية التي تمكنهم من الوصول إلى هذه المراكز القيادية. (قاسم شاوش ، 2015، صفحة 275)

• توفير معلومات دقيقة تساهم في متابعة مسار الموظفين داخل الإدارة العمومية، والتي تساهم في خلق المناخ الاجتماعي المناسب لها وتحسينه بصفة دائمة. (مزيان و درويش، 2013، صفحة 43)

5.3.2.2 مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في وظيفة تقييم الأداء

إن عملية تقييم أداء الموظفين من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في الإدارة العمومية، والتي يترتب عليها قرارات كثيرة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يظهر دور نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التقييم من خلال:

• يساعد النظام في ربط أنظمة التقويم بخصائص ومواصفات كل وظيفة؛

• المعلومات التي يوفرها من أجل تحديد جوانب القوة والضعف في قدرات ومهارات الموظفين في أداء

أعمالهم من أجل تحسينها وتطويرها؛

• يعمل على تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء، وذلك من خلال تحديد الطريقة المناسبة للتقويم، وبعد الانتهاء من عملية التقويم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروقات في الأداء الفعلي قياسا بالمعايير المحددة، والتي تساهم في اتخاذ جملة من القرارات المهمة التي تساهم في تحسين الأداء. (كورتل و حناش ، 2015، صفحة 176)

• توفير تقارير حول أداء الموظفين والتي تستعمل كمدخلات من أجل: تحديد الاحتياجات التكوينية، منح المكافآت والعلاوات للموظفين المتميزين، تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، رسم المسار الوظيفي خاصة بما يتعلق بالترقيات، التوظيف،... إلخ. (رجم و وآخرون، 2019، الصفحات 836-837)

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 إنجاز الوظائف المختلفة لإدارة الموارد البشرية

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، وأيضا 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 وفقا

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, pp. 7-11)

- قيادة الموارد البشرية تماشيا مع الاستراتيجية العامة للقطاع الصحي.
- تقليص المهام الإدارية اليدوية وجعلها آلية (الأتمتة).
- تبسيط وتوحيد العمليات المكتبية.
- توفير معلومات دقيقة للموارد البشرية تسمح بإنجاز الوظائف المختلفة لإدارة الموارد البشرية.
- توليد جداول لوحة القيادة الاجتماعية لضمان تسيير فعال للموارد البشرية على المستوى الولائي والوطني؛
- تزويد المؤسسات بكوادر ذات كفاءة عالية بالعدد والنوعية، من أجل تحسين سير أعمال مؤسساتها؛
- دمج نظم معلومات الموارد البشرية للمستشفيات والهيكل الصحية المنتشرة جغرافيا في 58 ولاية في نظام واحد على موقع وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- ضمان تسيير فعال للمسار المهني للموظفين.

2.3. الطريقة والأدوات

من خلال هذا الجزء سيتم شرح الطريقة التي قمنا بالاعتماد عليها في دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

1.2.3. مجتمع وعينة الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة في الموارد البشرية التي تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية الحديث على مستوى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وقد تم اختيار عينة ميسرة من 5 مديريات في ولايات الوسط: الجزائر العاصمة، البليدة، تيبازة، بومرداس، المدية، بحيث تم توزيع 205 استمارة استرجع منها 190 أما الصالحة للدراسة فبلغ عددها 160 استمارة.

2.2.3. خصائص عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة كما تمت الإشارة له سابقا من موظفي إدارة الموارد البشرية المستخدمين لنظام معلومات الموارد البشرية الحديث، وقد شملت الدراسة المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة المدروسة، حيث تم الاهتمام بالجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، الخبرة، وكانت النتائج من خلال الجدول التالي:

الجدول 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 التعليمي
31.9%	51	تقني سامي	
26.9%	43	ليسانس	
20.0%	32	ماستر، مهندس	
6.9%	11	ماجستير فأكثر	
20.6%	33	أقل من 5 سنوات	الخبرة
39.4%	63	من 5 إلى 10 سنوات	
17.5%	28	من 11 إلى 15 سنة	
22.5%	36	15 سنة فما فوق	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS، الإصدار 22

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

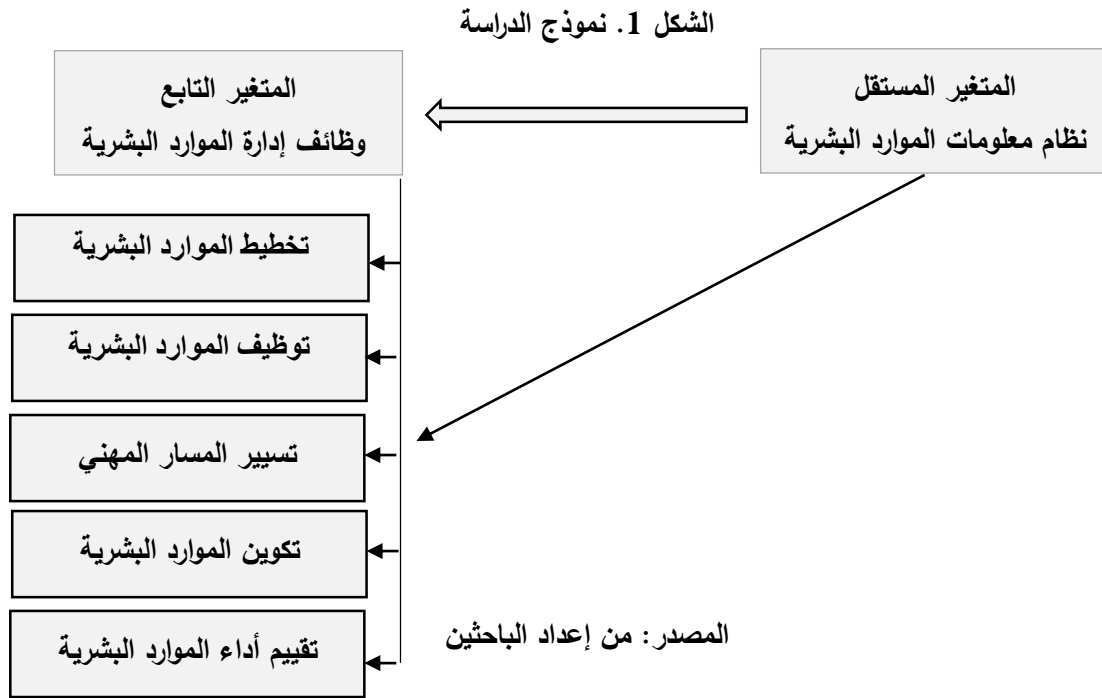
- **الجنس:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن أكثر الأفراد المستجوبين من الإناث تقدر نسبتهم 60% مقارنة بالذكور التي تبلغ 40%، وهذا بسبب طبيعة النشاط هذه الإدارات التي يكثر فيه العنصر الأنثوي.
- **السن:** يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن جمع الفئة العمرية الأولى والثانية نتحصل على نسبة 71.3% وهذا ما يؤكد 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

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

النظام هي فئة فنية حديثة الخبرة، أي أنها لا تملك خبرة كبيرة في ميدان تسيير الموارد البشرية في الإدارة العمومية، وهذا ما تؤكد فئة أقل من 5 سنوات خبرة والتي بلغت نسبتها 20.6، أي أن 60% من العينة المدروسة خبرتها أقل 10 سنوات.

3.2.3. نموذج الدراسة:

نقصد بنموذج الدراسة وضع متغيرات الدراسة على شكل بياني، وفي هذه الدراسة المتغير التابع هو وظائف إدارة الموارد البشرية أما المتغير المستقل هو نظام معلومات الموارد البشرية، ويمكن توضيح النموذج من خلال الشكل التالي:



4.3.2. شرح أداة الدراسة

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 (11فقرة)
- الجزء الثالث: يتضمن وظائف إدارة الموارد البشرية (17 فقرة)، وتم تقسيمها على 5 وظائف: وظيفة التخطيط، التوظيف، تسيير المسار المهني، التكوين، تقييم الأداء.

من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة وثبوتها تم حساب معامل ألفا كرونباخ، وتمت صياغة الفرضيات التالية:

• **فرضية العدم $AC \leq 0,6$ (عدم صدق وثبات أداة الدراسة)**

•فرضية البديل 6, $AC \geq 0$ (صدق وثبات أداة الدراسة)

وهذا عند مستوى المعنوية 0.5

ويمكن إيضاح ما توصلنا إليه من خلال الجدول التالي:

جدول 2. نتائج اختبار الفا كرونباخ

البيان	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
المحور الأول نظام معلومات الموارد البشرية	11	0,802
المحور الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية	17	0,896
الفا كرونباخ الكلي	28	0,904

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

من خلال الجدول رقم (2) يلاحظ أن قيمة الفا كرونباخ لجميع المحاور أكبر من 0,6 ومنه نقبل فرضية البديل ونرفض فرضية العدم أي استبيان الدراسة يتمتع بالصدق والثبات، وقيمة المعامل الكلي أكبر من 0,9 اذن الأداة تمتع بثبات ممتاز.

3.3. 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 3. نتائج مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
مدى توافر عناصر SIRH	3.67	0.6350	4
رضا المستفيد حول SIRH	3.49	0.8350	4
استخدام SIRH	3.55	0.7590	4
نظام معلومات الموارد البشرية	3.59	0.6020	4

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

يتضح من الجدول رقم (03) ارتفاع مستوى الإجابة لبعد توفر عناصر SIRH، حيث كان المتوسط الحسابي للبعد 3.67 وانحراف معياري قدر ب 0.635 باتجاه عام موافق، وهذا دال على أن النظام SIRH يحتوي على العناصر الضرورية لتشغيل (موارد مادية، برمجيات، قاعدة بيانات، شبكات اتصال، موارد بشرية)، وهذا من أجل للقيام بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، لكن يجب التركيز على التحسين المستمر لشبكات الاتصال (الأنترنت) في بعض المديريات، والعمل على إيجاد حلول للمشاكل التقنية لقاعدة البيانات التي من مشاكل في حفظ المعلومات واسترجاعها، بالإضافة إلى العمل على تدريب المستمر للموارد البشرية على استخدام النظام وصيانتته.

أما بالنسبة لرضا المستفيد، كان المتوسط الحسابي للبعد يقدر ب 3.49 وانحراف معياري يقدر ب

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

0.835 باتجاه عام موافق، وهذا يدل على أن 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 المديرية، وكذا المشاكل التي تصادف عملية إدخال واسترجاع البيانات والمعلومات من النظام (قاعدة البيانات) التي تؤثر جودة المعلومات المقدمة.

أما بالنسبة لاستخدام SIRH، كان المتوسط الحسابي للبعد 3.55 وبانحراف معياري 0.602 باتجاه عام موافق، يتضح من إجابات أفراد العينة أن درجة استخدام النظام مرتفعة نوعا ما لكن لم تصل للمستوى المطلوب، وهذا بسبب صعوبة استعمال النظام في بعض المديرية بسبب نقص التدريب، وكذا مقاومة البعض في التغيير وهذا بالاعتماد على الأنظمة التقليدية في أداء أعمالهم.

فالأخير نلاحظ تقارب وجهات النظر لأفراد عينة المدروسة حول مدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده الثلاث وهذا بمتوسط عام يقدر ب 3.59 وانحراف معياري قدر ب 0.602 ذو اتجاه عام مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتائج بأن نظام معلومات الموارد البشرية Rh Santé Dz مرتفع الفعالية لكن لم يصل للاستغلال الأمثل.

4.3. دراسة واقع وظائف إدارة الموارد البشرية في مديريات الدراسة

تم تقسيم المحور الثاني إلى خمسة أبعاد متمثلة في أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول 4. التحليل الإحصائي الوصفي للوظائف إدارة الموارد البشرية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تخطيط إدارة الموارد البشرية	3.44	0.7499	4
توظيف الموارد البشرية	3.37	0.7864	3
تسيير المسار المهني	3.60	0.7665	4
تكوين الموارد البشرية	3.29	0.8317	3
تقييم أداء الموارد البشرية	3.31	0.8324	3
المتوسط الإجمالي	3.41	0,560	4

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

نلاحظ من خلال جدول رقم (04) تقارب وجهات النظر لأفراد العينة المدروسة حول مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إنجاز وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ مجال متوسط الحسابي [3,60-3,29] لجميع وظائف إدارة الموارد البشرية و يمكن تحليل هذه النتائج كما يلي :

- بلغ المتوسط الحسابي لتوظيف الموارد البشرية 3.44 وبانحراف معياري قدر ب 0.74 بدرجة موافقة، حيث أبرزت النتائج أن هنالك صعوبة في عرض الموارد البشرية (إستخراج القائمة الإسمية وحصيلة التشغيل) من النظام بسبب المشاكل التقنية التي يعاني منها النظام، وكذا نقص الاهتمام بدراسة

الوسط الخارجي وهذا مايفسره نقص البيانات المدخلة للنظام، والتي أثرت على وظيفة تخطيط الموارد البشرية.

• بلغ المتوسط الحسابي لوظيفة التوظيف 3.37 وبإنحراف معياري قدر ب 0.78، بدرجة محايدة، حيث أبرزت النتائج النظام يساعد في عملية التوظيف الداخلي وذلك من خلال إختيار أفضل العناصر من أجل ملأ الشواغر وهذا من خلال مخزون المهارة الموجود في قاعدة البيانات، ولكن لم يصل بعد للإستغلال الأمثل لجميع البرمجيات المتعلقة بالتوظيف والتي تساعد في إستقطاب وإختيار أفضل العناصر للعمل في قطاع الصحة.

• بلغ المتوسط الحسابي لوظيفة تسيير المسار المهني 3.60 و بإنحراف معياري قدر ب 0.766 بدرجة موافقة، حيث أبرزت النتائج أن هنالك إهتمام بمتابعة وتنظيم دورة الحياة الموظف وهذا من خلال المعلومات التي يوفرها النظام والتي تساعد في تحديد المستقبل الوظيفي للموظفين وخطى سيرها من لحظة تعيينها حتى بلوغها سن التقاعد.

• بلغ المتوسط الحسابي لوظيفة تكوين الموارد البشرية 3.29 وإنحراف معياري قدر ب 0.83 بدرجة محايدة، حيث أبرزت النتائج أن هنالك غياب إستراتيجية واضحة للتكوين وهذا ما أدى إلى صعوبة في تحديد إحتياجاتها التكوينية بدقة، ولا من هم الموظفون بحاجة للتكوين، ولا ما هو نوع التكوين المراد تطبيقه.

• بلغ المتوسط الحسابي لوظيفة تقييم الأداء 3.31 وبإنحراف معياري قدر ب 0.83 بدرجة محايدة، حيث أبرزت النتائج أنه عينة الدراسة لاتولي إهتمام كبير لعملية تقييم الأداء(غياب إستراتيجية واضحة لتقييم الأداء) مع أنها من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، إذ تعتبر نتائج تقييم الأداء أساس القيام بالوظائف الأخرى من تكوين، تسيير المسار المهني، توظيف،..إلخ.

5.3. اختبار الفرضيات

1.5.3. الفرضية الرئيسية الأولى: يتسم نظام معلومات للموارد البشرية المعتمد من قبل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بالفعالية؛

من خلال الجدول رقم (03) الموضح لمدى توفر الإجراءات المحققة لفعالية نظام Rh Santé Dz تبين أن المتوسط الحسابي الإجمالي يقدر ب 3.59 وبإنحراف معياري قدر ب 0.60 باتجاه علم محايد ومستوى مرتفع، ولهذا يمكن القول إن نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في مديريات محل الدراسة مرتفع الفعالية.

2.5.3. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0.05.

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على تحليل الانحدار الخطي البسيط، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

الجدول 5. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
وظائف إدارة الموارد البشرية	0,574	0,329	77,564	0,000	SIRH	0,534	6,747	0.000

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

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.574، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية بنسبة 57,4 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
 - بلغت قيمة معامل التحديد 0.329، والذي يشير إلى أن أي تغير في وظائف إدارة الموارد البشرية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 32,9 %، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
 - نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.
 - تظهر نتائج التحليل أن SIG لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة تأثيرية بين المتغيرين، ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y = 1,491 + 0.534X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة يتغير أداء وظائف إدارة الموارد البشرية ب 53,4 %.
- 1.2.5.3. الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تخطيط الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05.

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بعدد من الاختبارات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 6. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
وظيفة تخطيط الموارد البشرية	0,579	0,335	79,717	0,000	SIRH	0,721	8,928	0,000

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

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.579، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة التخطيط الموارد البشرية بنسبة 57,9 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
- بلغت قيمة معامل التحديد 0.335، والذي يشير إلى أن أي تغير في وظيفة تخطيط الموارد البشرية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 33,5 %، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
- نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- تظهر نتائج التحليل أن SIG لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة تأثيرية بين المتغيرين ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y = 0.854 + 0.721X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير أداء وظيفة تخطيط الموارد البشرية ب 72,1 %.
- 2.2.5.3 الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة توظيف الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05.

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على جملة من الاختبارات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 7. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
					الثابت	1,436	4,176	0,000
وظيفة توظيف الموارد البشرية	0,414	0,171	32,653	0,000	SIRH	0,541	5,714	0,000

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

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,414، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتوظيف الموارد البشرية بنسبة 41,4 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
- بلغت قيمة معامل التحديد 0.171، أي أن أي تغير في توظيف الموارد يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 17,1 %، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
- نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- تظهر نتائج التحليل أن SIG لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

تأثيرية بين المتغيرين ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y=1.436+0.541X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير أداء وظيفة توظيف الموارد البشرية بـ 54,1%.
3.2.5.3 الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تسيير المسار المهني عند مستوى المعنوية 0,05.

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على جملة من الاختبارات وهذا ما سيوضحه الجدول التالي:

الجدول 8. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستيودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
					الثابت	1,318	4,121	0,000
وظيفة تسيير المسار المهني	0,500	0,250	52,562	0,000	SIRH	0,636	7,250	0,000

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

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,500، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتسيير المسار المهني بنسبة 50 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
- بلغت قيمة معامل التحديد 0.250، أي أن أي تغير في تسيير المسار المهني يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 25%، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
- نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- تظهر نتائج التحليل أن SIG لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة تأثيرية بين المتغيرين ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y=1.318+0.636X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة يتغير تسيير المسار المهني للموارد البشرية بـ 63,6%.
4.2.5.3 الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تكوين الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05

لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على جملة من الاختبارات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 9. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستيودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
			9,881	0,002	الثابت	2,086	5,369	0,000
وظيفة تكوين الموارد البشرية	0,243	0,059			SIRH	0,335	3,143	0,002

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

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,243، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتكوين الموارد البشرية بنسبة 24,3 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
 - بلغت قيمة معامل التحديد 0,059 أي أن أي تغير في تكوين الموارد البشرية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 5,9 %، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
 - نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.
 - تظهر نتائج التحليل أن SIG سواء لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة تأثيرية بين المتغيرين ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y = 2.086 + 0.335X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير وظيفة تكوين الموارد البشرية بـ 33,5 %.
- 5.2.3.5 الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية وتأثيرية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظيفة تقييم أداء الموارد البشرية عند مستوى المعنوية 0,05.
- لاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بالاعتماد على جملة من الاختبارات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول 10. نتائج اختبار الانحدار الخطي واختبار ANOVA

المتغير التابع	معامل بيرسون	معامل التحديد	اختبار فيشر		النموذج	معاملات المعادلة	اختبار ستيودنت	
			القيمة المحسوبة F	Sig			قيمة t المحسوبة	Sig
			20,578	0,000	الثابت	1,630	4,323	0,000
وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية	0,339	0,115			SIRH	0,469	4,536	0,000

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

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ:

- قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0,339، وهذا يؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية بنسبة 33,9 % وذلك عند مستوى المعنوية 0.05.
- وقد بلغت قيمة معامل التحديد 0.115، أي أن أي تغير في تقييم أداء الموارد البشرية يفسره نظام معلومات الموارد البشرية بنسبة 11,5 %، أما الباقي يعود لأسباب أخرى،
- نلاحظ أن $\text{sig} < 0.05$ أي أن القيمة المحسوبة لاختبار فيشر أكبر من القيمة المجدولة أي أن نموذج الدراسة صالح للتنبؤ.

- تظهر نتائج التحليل أن SIG لكلا المعلمتين أقل من مستوى معنوية المعتمد 0.05، بالتالي هناك علاقة تأثيرية بين المتغيرين ومن هنا نستنتج المعادلة التالية: $Y = 1.630 + 0.469X$ أي عندما يتغير نظام معلومات الموارد البشرية بوحدة واحدة بوحدة واحدة تتغير تقييم أداء الموارد البشرية بـ 46,9 %.

4. خاتمة

من خلال هذه الورقة البحثية، تم التوصل إلى أن وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بذلت مجهودات كبيرة في أن تكون السباق في عصرة عملية التسيير والتحكم في الموارد البشرية في الإدارة العمومية من خلال تبني نظام المعلومات الموارد البشرية حديث، لكن نجد عند دراستنا لهذا النظام ومدى مساهمته في إنجاز وظائف إدارة الموارد البشرية تبين أن هنالك عدة اختلالات ومشاكل كثيرة كانت السبب في عدم التحقيق الهدف من تطبيقه إلى حد الآن.

للتوضيح أكثر سنستعرض فيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها، مع تحديد الاقتراحات العلمية التي نراها حلولاً لكثير من الصعوبات والمشاكل التي يعاني منها النظام.

1.4. نتائج الدراسة

يتسم Rh Santé Dz بفعالية مرتفعة نوعاً ما، لكن ليس بدرجة كبيرة وهذا راجع لعدد من مشاكل، ومن أهمها:

- صعوبة حفظ واسترجاع المعلومات بسبب مشاكل التقنية في قاعدة البيانات؛
- الضعف الكبير لشبكة الأنترنت انعكس سلباً على جودة المعلومات المقدمة؛
- صعوبة الاستخدام بسبب ضعف عملية التدريب، والمقاومة الكبيرة للتغيير؛
- عدم وجود استراتيجيات واضحة ودقيقة لتنمية وإدارة الموارد البشرية في قطاع الصحة.
- يوجد أثر معنوي متوسط الفعالية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، وهذا بسبب عديد المشاكل التي يعاني منها النظام، وكذا الصعوبات المتعلقة بعملية إدخال

البيانات واسترجاع المعلومات، وقد كانت أهم نتائج كما يلي:

- يوجد أثر معنوي متوسط الفعالية لنظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة تخطيط الموارد البشرية، وهذا يدل على النظام لم يرقى الى الوضع المطلوب بسبب المشاكل التي يعاني منها في عملية إدخال البيانات، وأيضا بسبب نقص الاهتمام بدراسة الوسط الخارجي بدقة (سوق العمل).
- يوجد أثر معنوي متوسط الفعالية لنظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة التوظيف، وهذا دال أن النظام لم يرقى للوضع المطلوب بسبب غياب استراتيجية واضحة لعملية التوظيف في قطاع الصحة والقوانين التي تحكمها أثرت على مدخلات النظام (البيانات)، مما يؤدي إلى صعوبة الحصول على المعلومات التي يمكن من خلال توفير أفراد يتميزون بالمهارة والكفاءة اللازمة.
- يوجد أثر معنوي متوسط الفعالية لنظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة تسيير المسار المهني، وهذا دال أن هنالك إهتمام بمتابعة وتنظيم دورة الحياة الموظف وهذا من خلال المعلومات التي يوفرها النظام والتي تساعد في تحديد المستقبل الوظيفي للموظفين وخطى سيرها من لحظة تعيينها حتى بلوغها سن التقاعد، لكن لم يصل بعد للإستخدام الأمثل.
- يوجد أثر معنوي ضعيف الفعالية لنظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة تكوين الموارد البشرية، وهذا دال على غياب إستراتيجية واضحة للتكوين وهذا ما أدى إلى صعوبة تحديد إحتياجاتها التكوينية بدقة، ولا من هم الموظفين بحاجة للتكوين، ولا ماهو نوع التكوين المراد تطبيقه.
- يوجد أثر ضعيف نوعا ما لفعالية نظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية، وهذا راجع لعدم الإهتمام الكبير لعملية تقييم الأداء مع أنها أهم وظائف إدارة الموارد البشرية.

2.4 اقتراحات الدراسة

في ظل النتائج السابقة، توصلت الدراسة إلى العديد من الاقتراحات التي تساعد في الرفع من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وتحسين عملية إنجاز الوظائف المختلفة، وكانت هذه الاقتراحات على النحو التالي:

- بناء استراتيجية واضحة ودقيقة لإدارة الموارد البشرية وذلك من خلال ربط وظائفها بالأهداف الاستراتيجية لقطاع الصحة.
- دعم الإدارة العليا لمستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية الحديث ماديا ومعنويا.
- تكثيف الدورات التدريبية للموظفين على استخدام على Rh Santé Dz، بحيث تكون هذه الدورات تتناسب مع طبيعة الوظائف المطلوب منهم تنفيذها.

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية "دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"

○ الحرص على استقطاب المهارات والكفاءات العلمية التي لديها معرفة وخبرة في مجال تكنولوجيا المعلومات الحديثة، وهذا من أجل ضمان الاستغلال الأمثل للنظام والمعلومات التي يقدمها في إنجاز الوظائف المطلوبة.

○ العمل على الحد من مقاومة التغيير من خلال نشر ثقافة استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الوظائف المختلفة.

○ حث مستخدمي النظام على التركيز في مرحلة إدخال البيانات، باعتبارها أهم مرحلة في استخدام النظام؛
○ وضع هيئة مراقبة تسهر على ضمان الاستخدام الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية خاصة في مرحلة إدخال البيانات.

○ ضرورة العمل على تحديث المعدات والأجهزة الحاسوبية، والتي من شأنها توفير السرعة والمرونة في استخدام النظام المعلوماتي.

○ تطوير قاعدة بيانات لكي تتماشى مع كافة المستويات التنظيمية والإدارية؛

○ تحسين وتطوير شبكة الاتصال (الإنترنت)؛

○ محاولة الاستفادة من كل البرمجيات التي يتكون منها النظام المعلوماتي، مثلاً برمجيات التوظيف (الاستقطاب والاختيار الإلكتروني)، نظام الحضور والانصراف الإلكتروني، التكوين الإلكتروني، الأجور، وهذا من أجل تحسين أداء الوظائف المطلوبة.

المراجع:

أولاً المراجع باللغة العربية

أنساعد رضوان، (2016)، واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، (العدد 09)، ص ص 36_58؛

بن علي عائشة، نوري منير، (2015)، دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة، مجلة المالية والأسواق، مجلد 2، (العدد 1)، ص ص 304_326؛

جبيرات سناء، (2012)، نحو تحقيق القيمة الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، (العدد 12)، ص ص 267_291؛

رجم خالد وآخرون، (2019)، تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، مجلد 5، (العدد 01)، ص ص 827_846؛

سنان الموسوي، (2004) إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن؛
صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي، (2012)، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري

للنشر والتوزيع، عمان، الأردن؛

عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، (2008) إدارة الموارد البشرية في القرن الواحد والعشرون (منحنى نظمي)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن؛

عمر وصفي عقيلي، (2015)، إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن؛
فريد كورتل، حناش حبيبة، (2015)، نظم المعلومات ودورها في اتخاذ القرار، زمزم ناشرون وموزعون، عمان، الأردن؛
قاسم شاوش سعيدة، (2015)، دور وأهمية التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، مجلد 06، (العدد 02)، ص 268-278.

محفوظ أحمد جودة، (2010)، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن؛
مزيان التاج، درويش عمار، (2013)، التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية باستخدام لوحة القيادة "دراسة حالة مؤسسة إنتاج الإسمنت - بني صاف، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 3، (العدد4)، ص ص 39_58

مصطفى كولار وآخرون، (2019)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، ط1، منشورات ألفا للوثائق، قسنطينة، الجزائر.
ناهد منصور حسن محمود، (2009-2010)، نموذج مقترح للنظام معلومات الموارد البشرية لزيادة الفعالية التنظيمية بالتطبيق على القطاع الفندقي، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

MSPRH. (2014), *Manuel de l'utilisateur RH Santé DZ" les étapes chronologiques pour intégrer l'information RH "*, (version.1) Alger.

MESSAR Kamel (2018), *Système D'information RH Santé DZ*, Support de Formation SIRH, Ministère de la Santé et de la Population et de la Réforme Hospitalière, Alger.

**THE IMPACT OF THE HUMAN RESOURCES INFORMATION
SYSTEM ON THE FUNCTIONS OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT FOR PUBLIC ADMINISTRATION "CASE STUDY OF
THE MINISTRY OF HEALTH, POPULATION AND HOSPITAL
REFORM"**Ayoub ECHIKR ¹ *, Khaoula MOUSSERATI ² :¹ Dr. University BLIDA2(Laboratory LGCLRRD, University BLIDA2, Algeria) :ayechikr@gmail.com² PhD student. University BLIDA2(Laboratory DEHALG, University BLIDA2, Algeria) :khaoulamousserati1994@gmail.com

Received	21/09/2021	Accepted :	30/10/2021	Published :	31/12/2021
----------	------------	------------	------------	-------------	------------

ABSTRACT:

This study aims to highlight the impact of the human resources information system on the functions of human resources management in public administration, and the Ministry of Health, Population and Hospital Reform was chosen as a model for the case study. To achieve this, the questionnaire was used as a study tool in order to collect data by distributing it to an accessible sample of human resources used for this system in the Ministry of Health. The data was processed using the statistical analysis program Spss, using a set of appropriate statistical tests, according to the descriptive and analytical approach.

The study concluded that the human resources information system applied in the Ministry of Health is effective, as it affects the functions of human resources management (planning, recruitment, career management, training, performance evaluation) in a medium and varying manner

Keywords: Human resource information system, Human Resource Management, Effectiveness, public administration, Ministry of Health.

JEL Codes : D83, I18, M12

* ECHIKR Ayoub: Email: ayechikr@gmail.com