

"فعالية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التخطيط للقوى العاملة في عملية التوظيف
بالمنظمات الصحية"

إعداد الباحثون:

عبد اللطيف صالح ال سالم، فيصل يحي يحي، حمد سالم ال سالم، مهدي حسن اليامي، حمد مانع ال سالم



الملخص:

يركز البحث على معرفة فعالية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف بالمنظمات الصحية وذلك من خلال التخطيط للقوى العاملة للتوصل لذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة بأداء الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة يبلغ حجمها (322) مفردة من العاملين بمستشفى الملك خالد بنجران من أطباء وممرضين وكادر فني وإداريين. بعد التحليل الإحصائي خرجت الدراسة بعدد من النتائج أهمها: أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط العام للمحور (3.81). النتائج أوصت بعدد من التوصيات أهمها: جعل التخطيط للاحتياجات من العاملين أحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لما من أثر قوي في عملية التوظيف بالمنظمة الصحية، خاصة عند التخطيط السنوي للموارد البشرية لتلبية احتياجاتها من الموظفين

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، التخطيط للقوى العاملة، التوظيف بالمنظمات الصحية

المقدمة:

من المتعارف عليه أن الموارد البشرية في المنظمات تمثل أحد أبرز الموجودات الإستراتيجية ذات القيمة التنافسية العالية والتي يصعب تقليدها من قبل المنافسين ولمواجهة انعكاسات ممارسات التوظيف والاختيار السلبية أو الإيجابية على حدود البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، حيث بدأت العديد من المنظمات في الدول المتقدمة بالسعي وراء تحقيق درجات عالية من التوافق والتكامل بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومنها التوظيف والاختيار وبين الإستراتيجية العامة للمنظمة وإستراتيجية الأعمال حيث يتطلب ذلك تحقيق موائمة مناسبة ومتوافقة مع رسالة ورؤية المنظمة وأهدافها الإستراتيجية وذلك في المقام الأول (الفزاري، 2019م).

وفي خضم هذه التحولات بدأ الاهتمام بعمليات نظم الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة لكونها المورد الأهم الذي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق أهدافها، وفي ضوء ذلك تغيرت النظرة إلى عمليات نظم إدارة الموارد البشرية من كونها مجموعة أعمال إجرائية تتعلق بتنفيذ سياسات، ونظم الموظفين إلى اعتبارها وظيفة إستراتيجية تتعامل مع أهم موارد المنظمة، وتتشابك مع الأهداف العامة بها، كما لم يعد كافياً قيام عمليات نظم الموارد البشرية بوظائفها على المستوى المحلي فقط، ولكن امتد مجالها واتسع ليشمل قيامها ببعض الوظائف والأنشطة على مستوى المنظمة ومن ذلك عملية توظيف العاملين (الشرياني، 2017م).

إن ممارسات التوظيف والاختيار في المنظمات المعاصرة تقوم على مبدأ وضع الفرد المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب، حيث تعتمد فاعليتها على استخدام مجموعة من الأساليب الهادفة إلى البحث عن وجذب الأفراد الراغبين في التوظيف بالعدد والوقت المناسبين وبالمؤهلات المطلوبة لسد الشواغر الوظيفية في المنظمة وبشكل يتوافق مع التوجهات الإستراتيجية للمنظمة. حيث إنه في ظل التغيرات البيئية المحيطة بمنظمات اليوم من ثورة تكنولوجية وعولمة واتجاهات اجتماعية جديدة وتغييرات تنظيمية داخلية وغيرها، وما نجم عن ذلك من تحديات معاصرة أمامها، أصبحت الممارسات الدالة على عمليتي التوظيف والاختيار عاملاً حاسماً في تحديد قدرات المنظمات على تحقيق الميزات التنافسية والمحافظة عليها (الأعرجي، 1437). تمثل نظم معلومات الموارد البشرية نظاماً يعمل على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية بما يؤدي لرفع مستوى أرائها وتحقيق الأهداف التنظيمية. وتتمثل نظام معلومات الموارد البشرية في المدخلات المتعلقة بكافة أنشطة الموارد البشرية وما يخدمها. ومعالجة البيانات آلياً باستخدام أساليب التحليل المختلفة التي سيتعامل معها الحاسب بما يمكن من تحويل المدخلات إلى تطبيقات. والتطبيقات التي تتمثل في شكل معلومات وتقارير في المجالات المعددة للموارد البشرية. وبالإضافة إلى التغذية المرتدة التي تؤثر في تعديل المدخلات أو عمليات المعالجة والتحويل (العيس، 2016م).

وتتمثل تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة، أو في شكل معلومات تطلب من داخل المنظمة أو خارجها، ومن أهم تلك التطبيقات: تخطيط الموارد البشرية في المنظمة والتنبؤ بحجم العمالة المطلوبة من جميع الفئات ولجميع الإدارات والأقسام. وبيان أساليب رفع الكفاءة الإنتاجية لإدارات وأقسام المنظمة، وتحديد وسائل تحقيق الفعالية التنظيمية. وتحديد أفضل الطرق لاختيار والتعيين. وبيان الأفراد الذين يستحقون الترقية، أو تنطبق عليهم شروط النقل أو الإعارة أو الندب ما ذلك . وتخطيط برامج التنمية والتدريب ورفع كفاءة العاملين. وبيان سبل تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية. ومتابعة أجور وحوافز العاملين ومكافآتهم(العيس،2016م).

الصحية.

مشكلة الدراسة

إن نشاط تقديم الرعاية الصحية هو مهمة معقدة، حيث تتبع من عدة عوامل من بينها يمكننا إبراز مدى تعقيد تدفق وانتقال المعلومات، ولا سيما في عمليات التوظيف، كما أن التنوع الواسع والأشكال المختلفة للبيانات وغموض المفاهيم المستخدمة، والتنوع الهيكلي الكبير وثقافات الممارسة التنظيمية في عمليات التوظيف للمؤسسات المختلفة، وبشكل عام في منظمات الرعاية الصحية يعمل الكثير من العاملين مع وجود تنوع في طبيعة وظائفهم وتخصصاتهم، لذا أصبح هناك توجه حالي نحو تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ، وذلك لتطبيقها في المنظمات الصحية، بما يسهم في تطوير وتحسين واقع الأداء واختيار العاملين في المنظمات الصحية، حيث تأتي إحدى المزايا الرئيسية لاستخدام الأنظمة الإلكترونية في نشاط الرعاية الصحية من قدرتها على توفير معلومات مفيدة لاتخاذ القرار للمهنيين الصحيين، وبالتالي فإن هدفهم الرئيسي هو زيادة جودة وكفاءة تقديم الرعاية الصحية. ومن أجل تحقيق هذه الأغراض يجب أن تفي تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار الكوادر البشرية المناسبه وسترکز هذه الدراسة البحثية على فعالية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف بالمنظمات في إحدى المنظمات الصحية السعودية، وبالتحديد في مستشفى الملك خالد بنجران.

وفي ضوء ما سبق يتبين لنا أن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ما أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التخطيط للقوى العاملة في عملية التوظيف بالمنظمات الصحية؟

أهداف الدراسة

تتمثل غاية الدراسة الحالية والأهداف الرئيسية لها في التعرف على أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التخطيط للقوى العاملة في عملية التوظيف بالمنظمات الصحية.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة من أنها تتناول موضوعاً هاماً وهو مدى أهمية نظم معلومات الموارد البشرية على التوظيف في المنشآت الصحية، وعليه تظهر أهمية البحث في أهمية الموضوع بالنسبة للقطاع الصحي ومنها المستشفيات الحكومية والتي تعتبر من أكثر القطاعات الصحية استيعاباً للموارد البشرية. وأن ما قد تسفر عنه الدراسة من نتائج وتوصيات يمكن أن يساهم في زيادة الاهتمام في عملية التوظيف الناجحة مما يؤدي إلى تعيين الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الطبية والفنية، ويوفر أشخاصاً على مستوى عال من التأهيل والخبرة، تجعلهم قادرين على تنفيذ الأهداف التي تطمح لها هذه المنظمة. كما أن الآثار الإيجابية لعملية التوظيف الفعال المبني على أسس ومعايير دقيقة لانتقاء العناصر لشغل الوظائف لا تنعكس إيجابياً على المنظمة فحسب بل تمتد لتشمل الموظف نفسه، وذلك لأن الفرد يشعر بأنه قد عين في وظيفة تتلاءم مع مؤهلاته وقدراته وميوله ورغباته، مما يجعله أكثر إنتاجاً ويشعر بالرضا التام عن وظيفته.

نموذج الدراسة

شكل رقم (1): نموذج الدراسة



فرضيات الدراسة

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التخطيط للقوى العاملة في عملية التوظيف بالمنظمات الصحية..

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (عبيدات وآخرون، 2015م). وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران، والذين يبلغ عددهم (2422) فرداً ويتم أخذ عينة باستخدام الجداول الاحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة (332) فرداً. وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات هذا وتم توزيعها إلكترونياً وذلك لسهولة التواصل بعينة الدراسة، وكما تم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها الحزمة لإحصائية SPSS وهي النسب والمتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون، اختبار **T Test** ، ومربع كاي.

الاطار النظري

مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

تمثل نظم معلومات الموارد البشرية نظاماً يعمل على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية بما يؤدي لرفع مستوى أرائها وتحقيق الأهداف التنظيمية ولقد تعددت التعريفات التي اقترحها الكتاب والباحثون لنظم معلومات الموارد البشرية، ومن بينها ما قدمه الشرباني (2017م) حيث يعرفها بأنها "إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها. ويعرف الأعرحي (1439) نظام معلومات الموارد البشرية بأنه النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة محددة في إطار: عمليات المنظمة، والتحديد للقيام بوظيفة إدارية الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى ادائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية (الفراري، 2019م). ويعرف العيس (2016) نظام معلومات الموارد البشرية بأنه "النظام الذي يقوم بتجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية في المنشأة على اختلاف أنواعها ومستوياتها، وتحويل هذه البيانات إلى المعلومات بعد تشغيلها والاحتفاظ بها في قاعدة بيانات النظام واستعادتها وقت الحاجة إليها لإعداد التقارير اللازمة بناء هذه المعلومات وتقديمها إلى المسؤولين في المنشأة.

ويرى الباحث من خلال قراءته - وبعد استقراء التعريفات السابقة - أن نظام معلومات الموارد البشرية إلى: مجموعة المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها، بهدف توفير المعلومات

المتكاملة عن الموارد البشرية وتيسيرها أمام المستفيدين من المديرين بالمنظمة وغيرها لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمنظمة ككل. وتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وهي تخطيط القوى العاملة.

مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

تمثل نظم معلومات الموارد البشرية نظاماً يعمل على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفعالية بما يؤدي لرفع مستوى أرائها وتحقيق الأهداف التنظيمية ولقد تعددت التعريفات التي اقترحها الكتاب والباحثون لنظم معلومات الموارد البشرية، ومن بينها ما قدمه الشرباني (2017م) حيث يعرفها بأنها "إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها. ويعرف الأعرحي (1439) نظام معلومات الموارد البشرية بأنه النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة محددة في إطار: عمليات المنظمة، والتحديد للقيام بوظيفة إدارية الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى ادائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية (الفزاري، 2019م). ويعرف العيس (2016) نظام معلومات الموارد البشرية بأنه "النظام الذي يقوم بتجميع وحفظ البيانات الخاصة بالموارد البشرية في المنشأة على اختلاف أنواعها ومستوياتها، وتحويل هذه البيانات إلى المعلومات بعد تشغيلها والاحتفاظ بها في قاعدة بيانات النظام واستعادتها وقت الحاجة إليها لإعداد التقارير اللازمة بناء هذه المعلومات وتقديمها إلى المسؤولين في المنشأة.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية

ويمكن عرض أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في أنها تساعد في تجميع البيانات اللازمة لإدارة النظام وصيانتها وحفظها وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها بهدف تقديمها لمستفيدين بعد ذلك، كما أنها تقوم بإمداد المسؤولين بكافة المعلومات المتعلقة بالأفراد في مجالات المزايا والتعويضات والأجور والتأمينات والتدريب وتنمية الكفاءات، وتقويم الأداء، بالإضافة إلى توفير المعلومات عن نظام الاختيار والتعيين وشروطها، وتقييم الوظائف وتحليلها، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتخطيط المسارات الوظيفية وكذلك متابعة التغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنظمة مثل الأهداف، وتحليل الوظائف وتكوين جماعات العمل والوحدات الإدارية والفروق الوظيفية والمسارات المهنية وتحقيق العدالة فيما بين الأفراد، والإسهام في بناء خطة القوى العاملة على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية الذي يعمل على التحديد الدقيق لاحتياجات المنظمة من الأفراد كماً وكيفاً والوقوف باستمرار على الإمكانيات البشرية المتاحة. أيضاً نساهم في مواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية مثل التشريعات الحكومية وإجراءات التعيين والاختبار والتأمينات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي ومتطلبات النقابات. وغيرها، والعمل على تحليل هذه المتغيرات بما يفيد تشغيل النظام. كما أنها تقوم بخدمة أهم مورد للمنظمات وهو المورد البشري من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتي (المدخلات - عمليات التحويل - التطبيقات - التغذية المرتدة) وتعمل على التكامل مع نظم المعلومات الإدارية الفرعية الأخرى بالمنظمة بما يكفل وجود نظام معلومات كلي متكامل يخدم اتخاذ القرارات على مستوى (الفزاري، 2019).

مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية

تمثل البيانات بكافة صورها مدخلات النظام، ويمكن تصنيفها بشكل عام:

(1) البيانات الخاصة بسوق العمل

وتتعلق بيانات مصدرها البيئة الخارجية للمنظمة مثل المنظمات المنافسة وجهات العمل وخريجي الجامعات وحصر الكفاءة والمهارات المتوفرة بالسوق.

(2) البيانات المتنوعة الأخرى

وتشتمل على مجموعة البيانات التي يتطلبها النظام في مختلف المجالات لاستكمال عمليات التشغيل وتتوقف نوعياتها على الأهداف والتطبيقات المطلوبة من النظام (الفزاري، 2019).

تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

تتمثل تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة، أو في شكل معلومات تطلب من داخل المنظمة أو خارجها، ومن أهم تلك التطبيقات: تخطيط الموارد البشرية في المنظمة والتنبؤ بحجم العمالة المطلوبة من جميع الفئات ولجميع الإدارات والأقسام. وبيان أساليب رفع الكفاءة الإنتاجية لإدارات وأقسام المنظمة، وتحديد وسائل تحقيق الفعالية التنظيمية. وتحديد أفضل الطرق لاختيار والتعيين. وبيان الأفراد الذين يستحقون الترقية، أو تنطبق عليهم شروط النقل أو الإعارة أو الندب ما ذلك. وتخطيط برامج التنمية والتدريب ورفع كفاءة العاملين. وبيان سبل تحسين ظروف العمل المادية والمعنوية. ومتابعة أجور وحوافز العاملين ومكافآتهم (العيس، 2016م).

مفهوم توظيف الموارد البشرية

إن المفهوم العلمي للتوظيف هو " عملية البحث والحصول على مرشحين محتملين لوظائف، وذلك بالعدد المطلوب، وبالنوعية المرغوبة، وفي الوقت المناسب حتى يمكن أن نختار من بينهم الأكثر ملائمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات وشروط شغلها. وأيضاً يعرف ورثا و ديفز عملية التوظيف بأنها "عملية توفير الموارد البشرية التي تحقق احتياجات التنظيم بالعدد المطلوب وفي التوقيتات المناسبة من المصادر المختلفة تمهيداً لاختيارهما وتحقيق لأهداف المنظمة" (علاقي، 1439هـ).

وتقوم المنظمات الكبيرة، بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية، وتتضمن هذه الوحدات أقسام متخصصة، في وظائف إدارة الموارد البشرية، ومنها ما يسمى بقسم التوظيف، أو مكتب التوظيف، حيث يعمل به عدد من المتخصصين، في الإعلان عن الوظائف وجذب العمالة، وإجراء المقابلات المبدئية مع المتقدمين، وحتى مرحلة الاختيار النهائي، والتي يشارك فيها المديرون التنفيذيون. أما في المنظمات الصغيرة، فقد تستند عملية توظيف العمالة، إلى أحد المكاتب الاستشارية المتخصصة في جذب العمالة، أو قد يقوم بهذه العملية المديرون التنفيذيون بأنفسهم، بالاشتراك مع مدير الموارد البشرية، كما هو موضح في الجدول (1) التالي: الجدول رقم

(1) مسؤولية توظيف الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية	المديرون التنفيذيون
<ul style="list-style-type: none"> التخطيط لأنشطة التوظيف، والبحث عن مصادر، واستخدام أساليب التوظيف. العمل كأخصائي للتوظيف، والمقابلة المبدئية للمرشحين الجدد. متابعة تنفيذ أنشطة التوظيف وتقييمها. 	<ul style="list-style-type: none"> مساعدة إدارة الموارد البشرية في التخطيط لأنشطة التوظيف. العمل كأخصائي للتوظيف، والمقابلة المبدئية للمرشحين الجدد.

المصدر: (علاقي، 1439هـ)

فوائد التوظيف:

يمكن أن تتلخص فوائد التوظيف السليم فيما يلي:

بالنسبة للفرد، يحقق الاختيار السليم الشعور بالرضا فيتولد لديه الحماس والانتظام في العمل وتحمل المسؤولية مما يعود في نهاية المطاف إلى الارتقاء بكفائته ومن ثم زيادة دخله، أما بالنسبة للمنظمة، فإنه يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء والجودة وسرعة الانجاز. هذا.. وينعكس كل ذلك في زيادة الإنتاج وخفض التكلفة، والتوسع المستمر في الإنتاج وأداء الخدمات التي تقدمها المنظمة. ومن جانب آخر، فإن الاختيار الخاطئ يعود بضرر بليغ على كلا الطرفين وتتحمل المنظمة تكاليف باهظة من جراء هذا الاختيار الذي قد تكون نتيجته الفصل أو ترك الخدمة. وأهم هذه التكاليف (الشرباتي، 2017) تكلفة تدريب الموظف، الإنتاج المفقود في الفترة التي تقع بين فصل الموظف وتعيين بديلاً له، ارتفاع معدلات الفاقد والضياع في حالة الموظف الجديد، تكلفة إيجاد موظف بديل واختياره وتدريبه، تكلفة إنهاء خدمة الموظف مثل التعويضات وغيرها. وبالإضافة لما ورد ذكره يؤثر الاختيار الخاطئ على كفاءة الفريق وروحه المعنوية ويصعب قياس التكلفة الناتجة عن ذلك بصورة مباشرة.

وهناك عدة عوامل تحدد عدد ونوع القوى العاملة التي يجب أن يتم تعيينها في المنظمة، وتشمل هذه العوامل دوران العمل ونوعية العمالة الموجودة ودرجة تطور المنظمة ونموها. وللمقابلة احتياجاتها فإن المنظمة تلجأ إلى سد هذه الفجوة في قواها العاملة عن طريق وضع خطة للقوى العاملة بالمنظمة بطريقة علمية منتظمة، غير أن هنالك بعض المنظمات التي تفضل الانتظار حتى يحين موعد خلو الوظائف. ومما لا شك فيه، أن خطة القوى العاملة تمنح المنظمة متسعاً من الوقت للتفكير والتروي لاختيار ما يناسبها من موظفين بعيداً عن الظروف الضاغطة التي كانت سوف تواجهها في حالة عدم وجود هذه الخطة (آل مذهب، 1438هـ).

من العوامل المؤثرة في كفاءة عملية التوظيف تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقته بتوظيف العاملين بالمنشآت

اعد الفزاري (2019م) : دراسة استهدفت الدراسة أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية بوزارة الصحة بسلطنة عمان لتخطيط القوى العاملة ، وذلك من خلال التعرف على مدى مواكبة برامج وخطط الوزارة لثورة التكنولوجيا المعاصرة ، وتأثير ذلك على كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية وصلها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة تحديات هذه الثورة خاصة فيما يتعلق بتوظيف الموارد البشرية المؤهلة، توصلت الدراسة وفق أهدافها وفروضها الرئيسية إلى مجموعة من النتائج تمثل أهمها في :القصور الواضح في تقييم الخطط والبرامج ومتطلبات الثورة التكنولوجية المعاصرة ودرجة ارتباطها بفاعلية عملية سياسات إدارة الموارد البشرية أقل تأثير من العناصر الأخرى خاصة فيما يتعلق بالتخطيط للإحتياجات من الموارد البشرية من أجل توظيف القوى العاملة. وهدفت دراسة عدوان (2018م) للتعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي في محافظات غزة للسعي لدراسة احتياجاتها من القوى العامل لتوظيف الموارد البشرية المؤهلة. أظهرت نتائج الدراسة أن إجراءات تخطيط القوى العاملة بهذه المؤسسات لا تتم بالصورة المطلوبة، كما أن الاعتبارات التأثيرية لنظم المعلومات البشرية للمؤسسات الصحية في عملية التخطيط للقوى العاملة تتصف بعدم الوضوح وأن الخبرة المهنية ودعم الإدارة العليا لعملية التخطيط للقوى العاملة غير متوفرة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بنظام الموارد البشرية بإعداد خطط إستراتيجية واضحة ومحددة وإشراك العاملين في عملية تخطيط القوى العاملة لتصبح جزء من عملهم وتقديرهم. أما دراسة وزارة الصحة الأردنية (2017م) فهدفت إلى معرفة واقع التخطيط للاحتياج من القوى البشرية لتوظيف الموارد البشرية في وزارة الصحة الأردنية وتوزيعها مدى عدالة توزيع الخدمات الصحية بين المحافظات الأردنية وكذلك التعرف على الفرص المتاحة لإعادة توزيع القوى البشرية لتحسين كفاءة وفاعلية الخدمات الصحية في الأردن، وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: عدالة توزيع أطباء الاختصاص والأطباء العامين وأطباء الأسنان

على المراكز الصحية والمستشفيات بكافة فئاتها لتتناسب مع المعدلات الوطنية والخدمات الصحية المتاحة في المنطقة ومعالجة النقص، كما أوصت بتعيين أعداد من الكوادر التمريضية بفئاتها المختلفة مع التركيز على الإناث من فئة التمريض القانوني. وكذلك تعيين عدد كاف من الصيادلة والصيداللة السريرية ومعالجة الاختلال بين الصيدلي ومساعد الصيدلي.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي "الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد على تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره" (غرايبة وآخرون، 2015م)

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران، والذين يبلغ عددهم (2422) فرداً و أخذت عينة باستخدام الجداول الاحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة (332) فرداً. انظر الى جدول (2)

جدول (2) مجتمع وعينة البحث

العينة	النسبة %	المجتمع	فئات العاملين
89	27.00%	654	الأطباء
124	37.16%	900	الممرضين
94	28.24%	684	الفنيين واخصائين غير اطباء
25	7.60%	184	الإداريين
332	100%	2422	مجموع

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها، تعتبر من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية ، وقد تم صياغتها بناءً على ومتغيراتها واستناداً لبعض نماذج استبانات دراسات سابقة مشابهة مثل دراسة إعدادها بالإستعانة بالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة (العدوان ، 2016) و دراسة (خثير، 2017م). ولجمع البيانات تم توزيعه على عينة الدراسة إلكترونياً من خلال الرابط التالي:

https://docs.google.com/forms/d/1ul2UdjpQddY_PQab6KrwPHIpD1qaa976MytkacJnasw/edit?usp=drive_web

وتم توزيعه خلال الفترة من 1443/10/15هـ وحتى 1443/11/10هـ و تضمنت أسئلة الدراسة الأساسية و جميعها صيغت وفقاً للمقياس المتدرج الخماسي **Likert Scale**، عليه لبناء المعيار للحكم على اتجاه متوسطات الاستجابات تم ترميز الخيارات الخمس للمقياس (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق إلى حد ما، أوافق، أوافق بشدة) بوضع الرموز (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) مقابل كل خيار على التوالي، ومن ثم تم وضع الفئات (المستويات) الخمس بناء على طول الفئة الذي بعد حساب طول الفئة بقسمة المدى للرموز على عدد الخيارات، والجدول (3) يوضح مستويات المتوسطات ومعيار الحكم.

جدول (3)

الفئات المعيارية للمقياس المتدرج الخماسي (ليكرت)

فئة المتوسط	الحكم
1,00 إلى 1,80	لا أوافق بشدة
1,81 إلى 2,60	لا أوافق
2,61 إلى 3,40	أوافق إلى حد ما
3,41 إلى 4,20	أوافق
4,21 إلى 5,00	أوافق بشدة

صدق الأداة

المقصود بصدق الأداة قياس الغرض الذي من أجله وضعت، وهو دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية المحوس على توظيف الموارد البشرية ولتحقيق ذلك تم تصميم الأداة بالرجوع إلى العديد من الدراسات والدوريات التي تتناول موضوع الدراسة حتى الوصول إلى الصورة النهائية لأداة الدراسة.

معامل الثبات Reliability Coefficient

يقصد بثبات أداة القياس أن يعطي النتائج نفسها إذا أعيد تطبيق الاستبانة على نفس العينة في نفس الظروف وتم قياسه بالطرق التالية: معامل ثبات كرونباخ الفا

تم حساب معامل ثبات الفاكرونباخ باستخدام برنامج **SPSS** بالنسبة لتخطيط القوى العامله وكانت النتيجة 0.887 نجد ان قيمة معامل الفاكرونباخ تتراوح بين (0.806-0.926) وهي قيم مرتفعة مما يعني أن هناك ثبات في اجابات أفراد العينة في الاجابة على هذه الأداة مما يعني أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة من حيث جمع البيانات وكذلك امكانية تعميم النتائج التي سوف تخرج بها هذه الدراسة.

نتائج الدراسة

يتناول الباحث نتائج التحليل الاحصائي الذي تم باستخدام الحزمة الاحصائية (**SPSS**)، وشمل التحليل الوصفي للإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك على النحو التالي:

أولاً: خصائص عينة الدراسة عينة الدراسة: يوضح الجدول أدناه الخصائص لعينة الدراسة

جدول (4) توزيع أفراد العينة على حسب متغير المؤهل العلمي.

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
28.7	92	دبلوم عالي
45.3	146	بكالوريوس
10.7	34	ماجستير
10.7	34	دكتورة
4.7	15	أخري
100	322	المجموع
		عدد سنوات الخبرة
20.7	67	أقل من 5 سنوات
26.7	86	أكثر من 5 إلى 10 سنوات
28.0	90	أكثر من 10 إلى 15 سنة
24.7	80	أكثر من 20 سنة
100.0	322	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب متغير المؤهل العلمي فنجد أن الغالبية يحملون مؤهل (البكالوريوس) بنسبة بلغت (45.3) ثم الذين يحملون مؤهل (دبلوم عالي) بنسبة بلغت (28.7) بينما تساوت نسب من يحملون مؤهل (ماجستير) ومؤهل (كلية صحية) بنسبة بلغت (10.7) وقد بلغت نسبة الذين يحملون مؤهلات (أخري) (4.7).

الجدول أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب متغير عدد سنوات الخبرة فنجد أن الغالبية خبرتهم (أكثر من 10 سنوات إلى 15 سنة) بنسبة بلغت (28.0)، ثم الذين تتراوح خبراتهم (أكثر من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة بلغت (26.7)، ثم الذين خبراتهم (أكثر من 20 سنة) بنسبة بلغت (24.7) بينما بلغت نسبة الذين تعد خبراتهم (أقل من 5 سنوات) (20.7).

ثانياً: التحليل الإحصائي للدراسة

تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية و علاقته بتوظيف العاملين بمستشفى الملك خالد بنجران فيما يلي نتناول التحليل الإحصائي لتخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية و علاقته بتوظيف العاملين بمستشفى الملك خالد بنجران

جدول (5) التحليل الاحصائي لاستجابات أفراد العينة تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية و علاقته بتوظيف العاملين بمستشفى الملك خالد بنجران.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب	مربع كأي	مستوى الدلالة
القيام بإعداد تخطيط سنوي للموارد البشرية لتلبية الإحتياجات من الموظفين.	4.20	1.00	كبيرة جدا	1	127.13	.007
القيام بعمل تخطيط إستراتيجي دقيق للموارد البشرية لتحقيق رسالة المستشفى	3.87	1.03	كبيرة	2	27.01	.017
الإعتماد في التخطيط للموارد البشرية على تقسيم الهيكل التنظيمي	3.87	1.18	كبيرة	3	68.20	.015
لا تتأثر المستشفى في تخطيطها للموارد البشرية بتغيير الإدارات	3.60	1.29	كبيرة	4	28.53	.011
تستخدم المستشفى برامج حاسوبية حديثة لمساعدتها لتخطيطها لمواردها البشرية	3.51	1.15	كبيرة	5	32.40	.013
المجموع	3.81	1.15	كبيرة			

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور (تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية) فنجد أن المتوسط العام بلغ (3.81) يقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية. وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالمتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (القيام بإعداد تخطيط سنوي للموارد البشرية لتلبية الإحتياجات من الموظفين) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.20) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ومن ثم العبارة (القيام بعمل تخطيط إستراتيجي دقيق للموارد البشرية لتحقيق رسالة المستشفى) بمتوسط بلغ (3.87) وقد اشتركت معها في نفس قيمة المتوسط العبارة (الإعتماد في التخطيط للموارد البشرية على تقسيم الهيكل التنظيمي) بمتوسط بلغ (3.87) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (لا تتأثر المستشفى في تخطيطها للموارد البشرية بتغيير

الإدارات) بمتوسط بلغ (3.60) ودرجة موافقة كبيرة، تليها عبارة) تستخدم المستشفى برامج حاسوبية حديثة لمساعدتها لتخطيطها لمواردها البشرية) بمتوسط بلغ (3.51) ودرجة موافقة كبيرة.

ومن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائية لاختبار مربع كاي لجميع العبارات نجدها أقل من (0.05) مما يعني أنه ذو دلالة إحصائية. ومن خلال المتوسط العام لهذا المحور والذي يقابل الإجابة موافق بدرجة كبيرة مما يعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة بان. تخطيط القوى العاملة أحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لتوظيف العاملين

ثالثا : النتائج النهائية

أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على تخطيط القوى العاملة كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط العام للمحور (3.81) خاصة فيما يتعلق:

-التخطيط سنوي للموارد البشرية لتلبية الإحتياجات من الموظفين

-عمل تخطيط إستراتيجي دقيق للموارد البشرية لتحقيق رسالة المستشفى

-التخطيط للموارد البشرية على تقسيم الهيكل التنظيمي.

أكدت النتائج بأن التخطيط للاحتياجات من العاملين كإحدى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية له أثر قوي في عملية التوظيف بالمنظمة الصحية، خاصة عند اعتماد المستشفى في تخطيطها للموارد البشرية على تقسيم الهيكل التنظيمي وقيام المستشفى بإعداد تخطيط سنوي للموارد البشرية لتلبية احتياجاتها من الموظفين، واستخدام المستشفى لبرامج حاسوبية حديثة لمساعدتها لتخطيطها لمواردها البشرية. ومثل هذه النتائج تتفق مع ما أشارت عليه دراسة (الشرياني، 2017م) التي خلصت نتائجها أن نجاح سياسة التوظيف للكوادر الطبية بالمنظمات الصحية مرتبط ارتباط قوي بالتخطيط للاحتياجات، وحسب احتياجات العمل بالمستشفى. وكذلك مع دراسة (الأعرجي، 1437هـ) التي خلصت إلى أن قيام المستشفيات بسياسة التوظيف وفق سياسة التخطيط للموارد الطبية وحسب احتياجات العمل، يساهم في عملية نجاح التوظيف للكوادر الطبية المؤهلة. وكذلك تتفق مع دراسة (عدوان، 2018م) التي أظهرت نتائجها أن إجراءات تخطيط القوى العاملة أن الاعتبارات التأثيرية للهيكل التنظيمي للمؤسسات الصحية في عملية التخطيط للقوى العاملة تتصف بعدم الوضوح وأن الخبرة المهنية ودعم الإدارة العليا لعملية التخطيط للقوى العاملة غير متوفرة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بإعداد خطط إستراتيجية واضحة ومحددة معلنة ومكتوبة بشكل مهني ومنهجي وإشراك العاملين في عملية تخطيط القوى العاملة لتصبح جزء من عملهم وتفكيرهم.

الخاتمة

إن تخطيط للاحتياجات من العاملين كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية له أثر قوي في عملية التوظيف بالمنظمة الصحية، خاصة عند اعتماد المستشفى في تخطيطها للموارد البشرية على تقسيم الهيكل التنظيمي وقيام المستشفى بإعداد تخطيط سنوي للموارد البشرية لتلبية احتياجاتها من الموظفين، واستخدام المستشفى لبرامج حاسوبية حديثة لمساعدتها لتخطيطها لمواردها البشرية.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة التي تم توضيحها يرى الباحث لنجاح عملية التوظيف بالمنشآت الصحية أن تجعل التخطيط للاحتياجات من العاملين كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لما من أثر قوي في عملية التوظيف بالمنظمة الصحية، خاصة عند التخطيط السنوي للموارد البشرية لتلبية احتياجاتها من الموظفين، واستخدام برامج حاسوبية حديثة لمساعدتها لتخطيطها لمواردها البشرية.

المراجع:

- الفزاري احمد، (2019) أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية ، نمزج وزارة التربية التعليم بسلطنة عمان
- العيس ، عزيزة عبد الرحمن، (2016م) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشوره، الأكاديمية الدولية الاسترالية.
- آل مذهب معدي بن محمد، (1438هـ). برامج تخطيط المسار الوظيفي: الممارسات والصعوبات بالمنظمات السعودية، دورية الإدارة العامة، المجلد السابع والأربعون، العدد الرابع، شوال.
- الاعرجي، عاصم، (1439). ه العوامل المؤثرة في اختيار الموظفين في ظل التطورات التكنولوجية المستحدثة في القطاع الصحي، مجلة الإداري، العدد 114.
- درويش، علاء عادل، (2013م). دور نظم معلومات الموارد البشرية لتوظيف القوى العاملة في تحسين جودة الخدمات الصحية دراسة ميدانية على المشافي العامة الساحل في السوري، جامعة تشرين.
- الشرباتي، سماح ماهر، (2017م). سياسات التوظيف بإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي - دراسة ميدانية على المستشفيات في جنوب الضفة الغربية.
- الشمري، محمد، (2015م). الابتكار الإستراتيجي ودوره في تحسين سياسات التوظيف بإدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على قطاع الخدمات الصحية بمدينة الطائف.
- علاقي، مدني، (1439هـ). إدارة الموارد البشرية، جدة، مؤسسة المدينة للصحافة.
- عدوان، (2018م). واقع نظم معلومات الموارد البشرية لتخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي في محافظات غزة.
- الصوصاع، يحيى غادة وآخرون، (2015م). معوقات ممارسة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في توظيف الموارد البشرية بالمستشفيات العامة بمدينة بنغازي، المجلة الدولية للتمية - المجلد الاول العدد الاول، جامعة بنغازي / كلية الصحة العامة - قسم الإدارة الصحية.
- وزارة الصحة الأردنية، (2017م). واقع خدمات الرعاية لتوظيف القوى البشرية في وزارة الصحة.
- Saleh, Ata Adam Hamo. (2016), The Role of Electronic Recruitment in Human Resources Management on the Success of Organizations for Farouk Medical City in Sulaymaniyah, University of Human Development Journal / Volume 3 / Issue 2
- Pinkerton Sue Ellen, 2015, A System Approach to Retention and Recruitment
- Nankervis. A; Compton, R.; Savory, L. 2018 Strategic Human Resource Management in Small and Medium Enterprises, Asia Pacific Journal of Human Resource, 40(2):261-275
- Dolea C, Stormont L, Braichet J-M, (2016). Evaluated strategies to increase attraction and retention of health workers in remote and rural areas. Bull World Health Organ 88: 379-385.

Abstract:

The research focuses on the impact of human information systems outputs on attracting workers in health organizations through manpower planning. (322) individual workers at King Khalid Hospital in Najran, including doctors, nurses, art cadres and administrators. After statistical analysis, the study came out with a number of results, the most important of which are: The sample members agreed to a large extent on the planning of the workforce as one of the outputs of the human resources information systems, where the general average of the axis was (3.81). From the results, it recommended a number of recommendations, the most important of which are: Making planning for the needs of workers one of the outputs of human resources information systems because of its strong impact on the process of polarization in the health organization, especially when planning annual human resources to meet its needs of employees. That selection and appointment be one of the outputs of human resources information systems because of its great relationship to attracting workers, especially with regard to choosing the best competencies to fill jobs and the coherence of selection and appointment policies consistent with scientific foundations and standards while providing job opportunities for those outside the hospital who wish to apply for jobs.