

## النوع واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الكفاءات-دراسة حالة المؤسسات الجزائرية-

فيفي بوجبير

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

-جامعة الجزائر 2

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المتغيرات التي يؤثر فيها النوع عند استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الكفاءات بالمؤسسات الجزائرية، و بالتالي الكشف عن الفروق الدالة إحصائيا بين الذكور و الإناث في إدراك مختلف متغيرات الدراسة (الأداء المنتظر، الجهد المنتظر، النية في السلوك، التأثير الاجتماعي، العوامل المسهلة، السلوك المنتظر، الإرادة، استخدام النظام، تسيير الكفاءات الفردية، تسيير الكفاءات التنظيمية). و لتحقيق هذا الهدف تم استخدام عينة مكونة من 141 فرد ناشط على مستوى المؤسسات الجزائرية (وطنية منها و متعددة الجنسيات)، أغلبهم من الفئة العمرية بين 31 و 39 سنة من مستوى جامعي. و لجمع البيانات تم استخدام استبيان مكون من 79 بند (عبارة)، كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الذكور و الإناث في إدراك مختلف المتغيرات المذكورة سابقا.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية ، تسيير الكفاءات، النوع.

## Gender and use of Human Resources System Information in the management of competence within the Algerian companies.

Fifi BOUDJEBIR

Department of Psychology, Sciences of Education and

Ortophony, University of Algiers 2

### Abstract:

This study aims at defining the different variables on which gender has an impact when using HRIS in the management of competence within the Algerian companies, and by this means reveal the potential differences between women and men in perception of different studying variables (performance expectancy, effort expectancy, behavioral intention, social influence, facilitating conditions, expectancy behavior, willingness, using system, management of individual competence, management of organizational competence). In hence, we used a sample of 141

individuals working at Algerian companies (national and multinational), the majorities are aged between 31 and 39 years and they have university level. For data collection, we used a questionnaire of 79 items. The results of this study indicate an absence of significant differences between women and men in the perception of the different variables.

**Keywords:** Human Resources Information System (HRIS) – competence management –gender

**Le genre et l'utilisation du système d'information des ressources humaines dans la gestion des compétences :**

- Cas des entreprises algériennes-

**Fifi BOUDJEBIR**

**Département de Psychologie, Sciences de l'éducation et Orthophonie, Université d'Alger 2**

**Résumé :**

Cette étude vise à identifier les différentes variables sur laquelle le genre a un impact lors de l'utilisation du SIRH dans la gestion des compétences au sein des entreprises algériennes, et de ce fait révéler les différences potentielles entre les femmes et les hommes dans la perception des différentes variables de l'étude (performance attendue, effort attendu, intention de se comporter, l'influence sociale, les facteurs favorables , comportement attendu, volonté, utilisation du système, gestion des compétences individuelles, gestion des compétences organisationnelles), Pour ce faire on a utilisé un échantillon composé de 141 individus activant au niveau des entreprises algériennes (nationales et multinationales), la majorité de la catégorie d'âge se situe entre 31 et 39 ans de niveau universitaire. Pour le recueil des données, on a eu recours à un questionnaire composé de 79 items. Les résultats de cette étude révèlent l'inexistence de différences significatives entre les femmes et les hommes dans la perception des différentes variables.

**Mots clés :** système d'information Ressources Humaines (SIRH) – gestion des compétences –genre

**مقدمة :**

تسود العالم اليوم مجموعة من التغيرات الجذرية التي طالت مختلف جوانب المجتمع العالمي، وفي قمة تلك التحولات و التغيرات ظهرت العولمة باعتبارها التعبير الشامل عن الحالة الجديدة للعالم اليوم، و أصبحت منظمات الأعمال في مختلف دول العالم تسعى لاستثمار الفرص السائجة في تلك السوق العالمية التي لا تفصل بين أجزائها الحواجز و المعوقات التقليدية، و ذلك اعتمادا على تقنيات المعلومات و الاتصالات.

فمنظرا لظهور العولمة الاقتصادية التي حدّت من الاعتبار الجغرافي و الزمني كما سبق ذكره، و تلبية لحاجة الإدارة الحديثة للمعلومات، كان لا بد من ظهور نظم المعلومات الإدارية و المحاسبية.

"إن الهدف من نظم المعلومات الإدارية هو حصول المؤسسة على فائدة أكبر من الفائدة التي يقدمها الحاسب الآلي، حيث يقوم هذا النظام على توفير المعلومات المطلوبة بشكل جيد، و فرزها، و دراستها للوصول إلى قرارات تكون في خدمة المنشأة." (فؤاد، الشرايبي (2008)، ص3)، " فنظام المعلومات عبارة عن مجموعة من الموارد و العمليات و التجهيزات و التدابير و الأعمال و الأنشطة و القنوات تتفاعل و تتكامل معا في بيئة معينة أو وسط معين بهدف تداول المعلومات في هذه البيئة أو هذا الوسط" (فؤاد الشرايبي. مرجع سابق، ص5)

"يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية (SIRH) أحد الأنظمة الوظيفية الفرعية داخل المنظمة، حيث يهدف إلى تجميع البيانات و معالجتها و توفيرها لمديري و موظفي إدارة الموارد البشرية لأجل الاستفادة منها في تخطيط و تنظيم و توجيه و رقابة وظائف و نشاطات الموارد البشرية" (محفوظ أحمد جودة، (2014)، ص392).

و لقد نشأ علم نظم المعلومات كأحد فروع علم الحاسوب، كمحاولة لفهم و لفلسفة إدارة التقنية داخل المنظمات، ثم تبلور ليصبح مجال رئيسي في الإدارة، حيث تزايدت التأكيدات بأنه مجال هام للبحوث في الدراسات الإدارية، و هو يدرس في جميع الجامعات الكبرى و المدارس التجارية في العالم.. إن دراسة نظم المعلومات حسب Ciborra هي الدراسة التي تتعامل مع تطبيقات تقنية المعلومات في المنظمات و المؤسسات و المجتمع بصفة عامة" (سليمان صالح أبو كاشك، 2015، ص9).

إن موضوع سلوك مستخدمي نظم المعلومات قد حظي باهتمام الكثير من الباحثين في مجال المعلوماتية، فنذكر على سبيل المثال لا الحصر: دراسة الباحثة نبيلة جوادتي التي أجرتها بفرنسا على عينة متكونة من 129 من أفراد التأطير في المراكز التجارية من مستعملي برنامج SAP Business objects. و تشكلت هذه العينة من 72% ذكور و 28% إناث، 66% منهم إطارات و 34% أعوان تحكم، متوسط أعمارهم بين 30 و 49 سنة، و 80% منهم لديهم على الأقل سنة خبرة مع برنامج SAP Business objects.

في هذه الدراسة تم تقديم استبيان عن طريق البريد و بنوده مستمدة من عمل (Venkatesh et all (2003- 2008)، حيث توصلت الدراسة إلى تحديد ثلاث أهم متغيرات تساعد على تبني نظام المعلومات و هي العوامل المسهلة، الأداء المنتظر و السلوك المنتظر، كما بينت الدراسة أن الجهد المنتظر و النية في استخدام نظام المعلومات لم يكن لها أي تأثير.

إن العديد من البحوث التي أجريت على أسباب فشل المنظمات الغربية في إنشاء نظام معلومات خاص بها، وضعت في الواجهة تعقيد هذه الأنظمة من أجل إثبات أن إنشائها في المنظمات هو بمثابة تحدي تكنولوجي و تنظيمي و يؤدي إلى مقاومة الفاعلين و إلى أخطاء في كيفية التسيير. ففي هذا الإطار عم الباحثون إلى تحديد العوامل الأساسية لنجاح هذه الأنظمة. و تشير بحوث كل من :

(Finney et Cirbett (2007) إلى أن إشراك المستعملين النهائيين في مختلف مراحل صيرورة إنشاء هذه الأنظمة يشكل أحد العوامل الرئيسية لنجاح العملية، فهو يجند المستعملين حول المشروع. فإذا أصبح المستعملون يشكلون أساس نجاح نظام

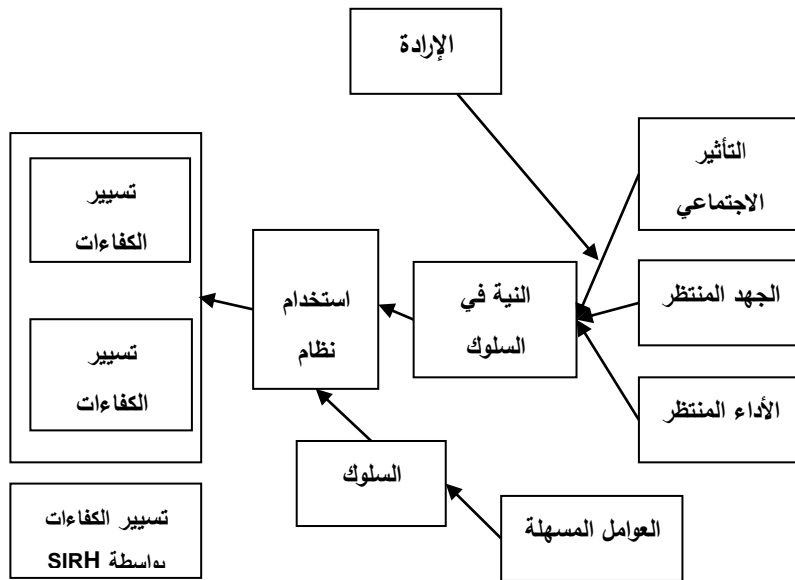
المعلومات ، فالبحث عن العناصر التي يمكنها أن تؤثر على قبولهم لهذه التكنولوجيا هي ما أدى بنا إلى تبني النظرية الموحدة لقبول و استعمال التكنولوجيا. و نظرا لأن الدراسات التي تحصلنا عليها، كلها اعتبرت النوع (ذكور، إناث) كمعطيات وصفية أو متغيرات معدلة تم حذفها خلال الدراسة. رأينا أنه من الجدير بنا دراسة هذا الجانب الذي أهمله الكثيرون.

النظرية الموحدة لقبول و استعمال التكنولوجيا ( Unified theory of acceptance and use of technology ) و تعرف اختصارا بـ UTAUT.

مقارنة بالنموذج الأصلي لهذه النظرية، سنضيف في هذه الدراسة متغير جديد كان نتاج الدراسات الحديثة و هو السلوك المنتظر؛ تكمن أهمية هذه النظرية، مقارنة بالنماذج السابقة المتعلقة بالنية في السلوك، في إدخال 4 متغيرات معدلة للمحددات الرئيسية للنية في السلوك، ثلاثة منها فردية متعلقة بجنس (نوع)، و سن و خبرة المستخدم (utilisateur)، أما المتغير المعدل الرابع فهو تنظيمي و يتعلق بالطابع الإرادي أو الإجباري لاستعمال التكنولوجيا.

كما سندخل في نموذج دراستنا هذه متغيرين متعلقين باستخدام نظام معلومات تسيير الموارد البشرية في تسيير الكفاءات و هما : تسيير الكفاءات الفردية و تسيير الكفاءات التنظيمية.

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد المتغيرات التي يؤثر فيها النوع (ذكور، إناث)، علما أن تأثير النوع و السن على النية في تبني التكنولوجيا لم يتم دراسته في كل دراسات تفعيل نظرية UTAUT



نموذج البحث

### فروض البحث :

1- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الأداء المنتظر.

- 2- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الجهد المنتظر.
- 3- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك النية في السلوك.
- 4- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك التأثير الاجتماعي.
- 5- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك العوامل المسهلة.
- 6- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك السلوك المنتظر.
- 7- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الإرادة.
- 8- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك استخدام النظام (من حيث المدة، الشدة و التكرار).
- 9- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات الفردية.
- 10- توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات التنظيمية.

### منهجية البحث :

**1- عينة البحث :** تم اختيار العينة بصورة عشوائية من المؤسسات الجزائرية (وطنية و متعددة الجنسيات) التي تم الوصول إليها من خلال معاهد التكوين المتواصل بالجزائر العاصمة و ذلك قصد الإلمام بأكبر عدد ممكن من المؤسسات، و بعد تلقي صعوبات في الولوج إلى المؤسسات مباشرة نظرا لحساسية الموضوع. بلغ العدد الكلي لأفراد العينة 141 فرد، منهم 63,8 % ذكور و 36,2 % إناث. أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 31 و 39 سنة، من مستوى جامعي أي جملهم إطارات.

جدول رقم 1: خصائص العينة

خصائص العينة	التكرار	النسبة المئوية	خصائص العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس			الإقليمية		
ذكور	90	63,8 %	كُل من سنة	14	10 %
أُنثى	51	36,2 %	من 1 إلى 2 سنوات	42	30 %
الفئة العمرية			من 3 إلى 5 سنوات	36	25,7 %
30-25	36	25,5 %	من 6 إلى 10 سنوات	28	20 %
39-31	80	56,7 %	من 11 إلى 15 سنة	9	6,4 %
49-40	22	15,6 %	من 16 إلى 20 سنة	8	5,7 %
50 سنة فأكثر	3	2,1 %	أكثر من 20 سنة	3	2,1 %
المستوى الدراسي			نوع المؤسسة		
ثانوي	19	13,5 %	وطنية	85	60,3 %
جامعي	95	67,4 %	متعددة الجنسيات	51	36,2 %
دراسات عليا	23	16,3 %	أخرى	5	3,5 %
آخر	4	2,8 %			

جدول رقم 2: خصائص العينة (تابع)

النسبة المئوية	التكرار	خصائص العينة
		<b>المستوى الوظيفي</b>
10,9 %	15	إطار مسير
13,1 %	18	إطار سامي
58,4 %	80	إطار
10,9 %	15	عون تحكم
6,6 %	9	عون تنفيذ
10,9 %	15	إطار مسير
13,1 %	18	إطار سامي
		<b>نوع نظام المعلومات المستخدم</b>
65,9 %	83	النظام الكلي للمؤسسة
19,8 %	25	نظام معلومات الموارد البشرية SIRH
14,3 %	18	الاثنين معا

**2- أدوات البحث:** قمنا في هذه الدراسة بجمع البيانات من خلال أسلوب الاستبيان الذي تم تصميمه و تقسيمه إلى ثلاثة أقسام :

**القسم الأول :** يحتوي على البيانات الخاصة بالمتغيرات الفردية (الجنس، السن، المستوى الدراسي، الوظيفة و الأقدمية) و هي في خمس عبارات (العبارة 1-2-3-4-6)

**القسم الثاني:** يحتوي على البيانات الخاصة بالمتغيرات التنظيمية (نوع المؤسسة، استخدام نظام المعلومات) و هي في سبع عبارات (العبارة 5-7-8-9-10-11-12)

**القسم الثالث :** يحتوي على البيانات الخاصة بالمتغيرات الارتباطية :

- الأداء المنتظر : أربع عبارات (13-14-15-16)
- الجهد المنتظر : أربع عبارات (17-18-19-20)
- النية في السلوك : ثلاث عبارات (21-22-23)
- التأثير الاجتماعي : أربع عبارات (24-25-26-27)
- العوامل المسهلة : أربع عبارات (28-29-30-31)
- السلوك المنتظر : أربع عبارات (32-33-34-35)
- الإرادة : أربع عبارات (36-37-38-39)
- تفسير الكفاءات الفردية : 29 عبارة (من العبارة 40 إلى العبارة 68)
- تفسير الكفاءات التنظيمية : 11 عبارة (من العبارة 69 إلى العبارة 79).

**3- نتائج البحث :**

نتيجة الفرضية الأولى: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الأداء المنتظر حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (في جدول 3)

جدول رقم 3 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك الأداء المنتظر.

المتغير	الأداء المنتظر	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,71	0,96	-0,596	139	0,552	غير دال
	ذكور	3,80	0,79				

نتيجة الفرضية الثانية: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الجهد المنتظر حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (في الجدول 4)

جدول رقم 4 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك الجهد المنتظر.

المتغير	الجهد المنتظر	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,35	1,31	-0,477	139	0,634	غير دال
	ذكور	3,44	1,09				

نتيجة الفرضية الثالثة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك النية في السلوك حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 5)

جدول رقم 5 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك النية في السلوك.

المتغير	النية في السلوك	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,35	1,31	-0,477	139	0,634	غير دال
	ذكور	3,44	1,09				

نتيجة الفرضية الرابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك التأثير الاجتماعي حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (في الجدول 6)

جدول رقم 6 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك التأثير الاجتماعي.

المتغير	التأثير الاجتماعي	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,32	1,06	1,476	139	0,142	غير دال
	ذكور	3,07	0,88				

نتيجة الفرضية الخامسة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك العوامل المسهلة حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 7)

جدول رقم 7: اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك العوامل المسهلة.

المتغير	العوامل المسهلة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	2,99	0,92	-0,601	139	0,549	غير دال
	ذكور	3,08	0,82				

نتيجة الفرضية السادسة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك السلوك المنتظر حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 8)

جدول رقم 8: اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك السلوك المنتظر.

المتغير	السلوك المنتظر	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	المتغير الاجتماعي	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	2,84	1,40	-1,177	139	0,241	غير دال
	ذكور	3,11	1,25				

نتيجة الفرضية السابعة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك الإرادة حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 9)

جدول رقم 9: اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك الإرادة.

المتغير	الإرادة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	2,60	0,94	-0,519	139	0,604	غير دال
	ذكور	2,68	0,90				



المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
مدة استخدام نظام المعلومات						
الجنس	إناث	20,29	14,16	1,475	0,142	غير دال
	ذكور	16,72	13,62			
تكرار استخدام نظام المعلومات						
الجنس	إناث	2,35	0,56	1,434	0,154	غير دال
	ذكور	2,20	0,59			
شدة استخدام نظام المعلومات						
الجنس	إناث	2,23	0,66	1,081	0,282	غير دال
	ذكور	2,11	0,53			

نتيجة الفرضية الثامنة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك استخدام النظام (من حيث المدة، الشدة و التكرار)،

حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 10) جدول رقم 10 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك استخدام النظام.

نتيجة الفرضية التاسعة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات الفردية حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (جدول رقم 11)

جدول رقم 11 : اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات الفردية.

المتغير	الكفاءة الفردية	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,57	0,59	0,441	139	0,660	غير دال
	ذكور	3,53	0,55				

نتيجة الفرضية العاشرة: لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات التنظيمية حيث تم التحقق من صحة الفرضية باستخدام اختبار t. (الجدول الموالي رقم 12) :

اختبار قياس الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك أثر نظام الكفاءات التنظيمية.

المتغير	الكفاءة التنظيمية	الانحراف المعياري	قيمة t	المتغير	الدلالة	الملاحظة
الجنس	إناث	3,25	0,008	139	0,993	غير دال
	ذكور	3,25				

خاتمة :

يؤكد هذا البحث ما ذهب إليه معظم الدراسات التي أهملت الفروق بين الذكور و الإناث في إدراك مختلف متغيرات دراستنا هذه و بالتالي ينبغي وجود فروق بين الجنسين في استعمال التكنولوجيا بصفة عامة و استعمال نظام معلومات الموارد البشرية بصفة خاصة. كما يثبت هذا البحث أن باستطاعة الإناث أن يعملوا جنباً إلى جنب مع الذكور في مجال التكنولوجيات الحديثة.

المراجع:

- 1- الشرايبي، فؤاد (2008). نظم المعلومات الإدارية، عمان: الأردن، دار أسامة للنشر و التوزيع، الطبعة 1.
- 2- محفوظ أحمد جودة (2014). إدارة الموارد البشرية، عمان: الأردن، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة 2.
- 3- مصطفى يوسف كافي إدارة الموارد البشرية من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي الأردن : مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، 2014، الطبعة 1.
- 4- سعد غالب ياسين (2009). نظم المعلومات الإدارية عمان: الأردن ' دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
- 5- سليمان صالح أبو كشك (2015). نظم المعلومات الإدارية، الأردن : الأكاديميون للنشر و التوزيع، الطبعة.
- 6- Castillo, Ophélie (2012). le système d'information des ressources humaines au sein des petites et moyennes entreprises, mémoire de fin d'études de master management stratégique des organisations, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2001
- 7- jawadi ,Nabila (2014). facteurs-clés de l'adoption des systèmes d'information dans la grande distribution alimentaire : une approche par l'UTAUT , working paper series, Paris : France, IPAG Business school.
- 8- Lequeux, Jean-louis (2008). Manager avec les ERP, architecture orientée services SOA , Paris : Eyrolles Editions d'organisation, 3<sup>ème</sup> éd.

9- Loué, Christophe (2012) «**Art-titude : Développer son sentiment d'auto-efficacité entrepreneuriale par la pratique de l'art et du sport**», Revue de l'Entrepreneuriat, Paris : France, /1 Vol 11.