

The Use of Information and Communication Technology and Its Impact on Developing Human Resource Management A Field Study on Aljumhouria Bank (Gharyan Branch and Al-Asabia Branch)

Dr. Omar Altaqqi *

Department of Administration, School of Administration and Financial Sciences
Libyan Academy, Zintan, Libya

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في تطوير إدارة الموارد البشرية
دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية (فرع غريان وفرع الأصابعة)

د. عمر المبروك الطقي *

قسم الإدارة، مدرسة العلوم الإدارية والمالية، الأكاديمية الليبية، الزنتان، ليبيا

*Corresponding author: omaraltoki@gmail.com

Received: March 20, 2026

Accepted: April 28, 2026

Published: May 25, 2026



Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study focuses on the use of information and communication technology (ICT) and its impact on the development of human resource management in the branches of the Al-Jumhuriya Bank in Gharyan and Al-Osbah. The study variables were activated by surveying 200 individuals as a random sample of employees from the bank branches under study. The data was analyzed using the SPSS statistical software for social sciences.

The study reached several key findings, the most important of which are:

- The level of information technology usage in the banks under study was found to be moderate, with a general mean of 2.76, while the level of communication technology usage was low, with a general mean of 2.53. The average scores for the dimensions of information and communication technologies were as follows: Communication Systems (3.22), Software (2.74), Databases (2.71), Information (2.44), and Networks (1.85).
- The level of human resource management development in the banks under study was low, with a general mean of 2.30.
- There was a statistically significant correlation between information and communication technology, with a correlation coefficient of +0.645. There was also a statistically significant relationship between ICT and the development of human resources, with a correlation coefficient of +0.803.
- A statistically significant effect of information and communication technology on the development of human resources was found, with a coefficient of determination of 64.5%.

Keywords: Technology, Information Technology, Communication Technology, Human Resource Management.

الملخص

تمحور موضوع هذه الدراسة حول التعرف على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في تطوير إدارة الموارد البشرية في فروع مصرف الجمهورية غريان الأصابعة، وتم تفعيل متغيرات الدراسة بواسطة استجواب 200 مفردة كعينة عشوائية من العاملين بفروع المصارف قيد الدراسة، وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج كان أهمها:

إن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المصارف قيد الدراسة كان (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.76) ومستوى استخدام الاتصالات كان (منخفض)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.53)، وبلغ متوسط أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التوالي: أنظمة الاتصالات (3.22)، البرمجيات (2.74)، قواعد البيانات (2.71) المعلومات (2.44) الشبكات (1.85)، أما مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية للمصارف قيد الدراسة كان (منخفض) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمتغير (2.30).

وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث بلغ معامل الارتباط (0.645+)، مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطوير الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.803).

وجود أثر ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير الموارد البشرية، حيث بلغ معامل التحديد (64.5%).

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاتصالات، إدارة الموارد البشرية.

1 - مقدمة:

لقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أهم الأنشطة للمصارف التي تريد التميز والبقاء في السوق، وتسعى إلى اكتشاف طرق جديدة فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً والتوصل إلى عنصر تفوق وإبداع يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تطوير إدارة مواردها البشرية.

ونظراً لشدة المنافسة فقد اتبعت المصارف استراتيجية جديدة لتحقيق تطوير إدارة مواردها البشرية تمثلت في إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تمثل المفتاح الرئيس لمختلف مداخل تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، وتعد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي الداعم الأساسي لمجهودات إدارة الموارد البشرية، وذلك يمكن القول بأن هناك أهمية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة والمتطورة في تحقيق تطوير الموارد البشرية بما يجعل المصارف قادرة على تلبية احتياجات زبائنها، وتماشياً مختلف المصارف تحتاج المصارف اللبيرة إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل فعال يمكنها من تحقيق تطوير الموارد البشرية.

وبالرغم من الجهود المبذولة على المستوى الكلي في إرساء وإدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع المجالات غير أن المصارف اللبيرة تبقى غير قادرة على الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا وقصورها وعدم مواكبتها للتطورات التكنولوجية الحاصلة في حيازة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من ناحية، ومدى تطبيق هذه التكنولوجيا في تحقيق تطوير مواردها البشرية لتصبح قادرة على المنافسة والتطور.

2 - مشكلة الدراسة:

لقد أدى التطور في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تغيير بيئة الأعمال داخل المصارف من حيث تطورها في شتى المجالات التي تعمل عليها حيث تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الوظيفية في المصارف وأكثرها حساسية كونها تتعامل مع عنصر الإنتاج وأكثر موارد المصارف عرضة للتأثير بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية أحد أهم العناصر التنافسية نجاعة في المصارف الأمر الذي أعطاها بعداً استراتيجياً في إدارتها وفق منظور استراتيجي يدفع إلى حشد طاقات وأنشطة الموارد البشرية بهدف مساعدة المصارف في تحقيق أهدافها ويأتي ذلك من خلال مدى الاستفادة المثلى من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير مواردها البشرية.

ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

- ما هو أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية بالمصارف قيد الدراسة ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع استخدام أبعاد تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات، بفروع مصرف الجمهورية.
2. ما مستوى تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية بالمصارف قيد الدراسة.
3. ما أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية بالمصارف قيد الدراسة.

3 - فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادهم المختلفة في المصرف قيد الدراسة،

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادهم المختلفة في تطوير إدارة الموارد البشرية.

4 - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الآتي:

1. تحليل أثر العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطوير الموارد البشرية في المصرف قيد الدراسة.
2. التعرف على واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فروع المصرف قيد الدراسة.
3. التعرف على مستوى تحقيق تطوير الموارد البشرية في فروع المصرف قيد الدراسة.

5 - أهمية الدراسة:

1. التركيز والاهتمام الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمواجهة التحديات المتلاحقة في توفير الوقت والجهد وتطوير الموارد البشرية، ومن ثم تحسين خدمات المصرف.
2. إبراز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها في تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية في فروع المصرف قيد الدراسة.
3. تمثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمكانة التي تحتلها في المصارف أهمية كبيرة في استخدامها لزيادة كفاءة وفعالية إدارة مواردها البشرية في فروع المصرف قيد الدراسة.
4. يعتبر الموضوع حديث بالنسبة للمصارف الليبية ويمكن من خلاله دراسة وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي من شأنها الرفع من كفاءة واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما يمكنها من دور كبير في تطوير إدارة مواردها البشرية في فروع المصرف قيد الدراسة.

6 - متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتتضمن ما يأتي:

1. بعد المعلومات.
2. بعد أنظمة الاتصالات.

3. بعد قواعد البيانات.

4. بعد البرمجيات.

5. بعد الشبكات.

6. المتغير التابع.

إدارة الموارد البشرية في المصارف ويمكن قياسها من خلال ما يلي:

1. بعد تخطيط الموارد البشرية.

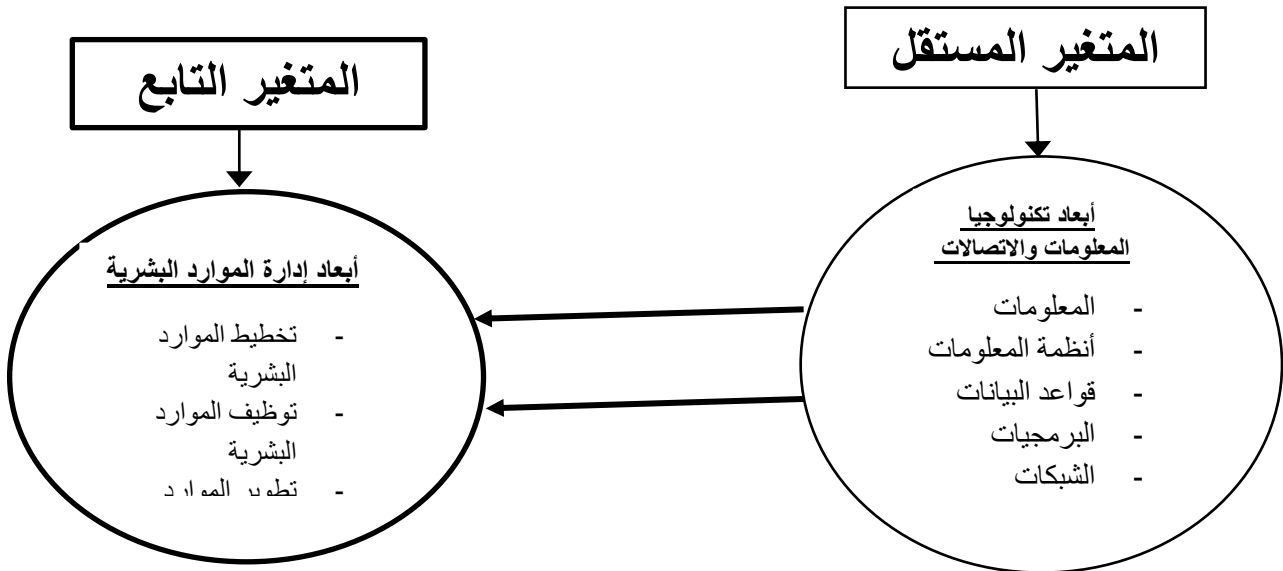
2. بعد توظيف الموارد البشرية.

3. بعد تطوير الموارد البشرية.

4. بعد كفاءة الموارد البشرية.

ومن المتغيرات السابقة وبناء على مشكلة الدراسة يمكن أن نستنبط نموذجاً للدراسة كالاتي:

نموذج الدراسة:



الشكل رقم (1): نموذج الدراسة من اعداد الباحثين وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة

7 - منهجية الدراسة:

نتيجة لطبيعة الأهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة في الكشف عن دور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تقويم الإدارة الموارد البشرية (بمصرف الجمهورية) فرع غريان والأصابعة ومن خلال الأسئلة التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عنها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة، حيث يتلاءم المنهج الوصفي مع هدف الدراسة الرئيسي ولا يتوقف المنهج الوصفي عند جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى نتائج تساهم في تطوير الواقع وتحسينه.

1 - 7 مجتمع الدراسة:

يقصد بالمجتمع، مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها، ويشمل مجتمع هذه الدراسة الأصلي جميع العاملين بفروع مصرف الجمهورية غريان والأصابعة، البالغ عددهم (160) مبحوثاً.

2 - 7 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة حجمها (110) مفردة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وذلك لصعوبة الوصول إلى جميع مفردات المجتمع وتم تحديد حجم العينة بناء على جدول (krejcie and Morgan (1970) لتحديد حجم العينة (سيكاران، 2007).

3 - 7 أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استمارة الاستبانة والتي تعد أسلوباً مناسباً في مثل هذه الدراسات لجمع البيانات وأراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين من خلال الإجابة على مجموعة الأسئلة التي تمثل " فقرات الاستبانة " والتي تقدم لهم في صفحات محددة تسمى استمارة الاستبانة يتم إعدادها وتصميمها لتشكل أداة الدراسة لقياس متغيرات الدراسة والوصول إلى حقائق علمية حولها.

4 - 7 مصادر جمع البيانات:

المصادر الأولية تمثلت في استمارة الاستبانة وهي الأداء الرئيسية للحصول على البيانات في هذه الدراسة. المصادر الثانوية من خلال الاطلاع على أدبيات الموضوع، وفق ما هو متاح من المصادر الدراسة، من دراسات وأبحاث سابقة، وكذلك على الكتب العلمية المتخصصة المتعلقة بموضوع في الموضوع والمجلات والدوريات العلمية المتخصصة، كذلك الاطلاع على بعض المواقع العلمية على شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

5 - 7 حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية فروع مصرف الجمهورية (بمناطق غريان والأصابعة).
2. الحدود الزمنية وتمثلت في فترة إعداد الدراسة من شهر 2025/5 إلى شهر 2025/10
3. الحدود الموضوعية وتتمثل في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها في تطوير إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية في فروع مصرف الجمهورية بمناطق غريان والأصابعة.

الإطار النظري للدراسة:

1. تعريف تكنولوجيا المعلومات:

قبل تعريف تكنولوجيا المعلومات، يتطلب الأمر كشف النقاب عن التكنولوجيا، يرجع أصل التكنولوجيا إلى الكلمة اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (Techno) وتعني التشغيل الصناعي (Logos) أي العلوم أو المنهج لذا تكون بكلمه واحده هي علم التشغيل الصناعي (اللامي، 2006 - 22).

وتعرف التكنولوجيا بأنها فرع من المعرفة يتعامل مع العلم والمعرفة والهندسة أو تطبيقها دعم في المجال الصناعي فهي تطبيق للعلم (قنديليجي والسمراني، 2009 - 35).

أما تكنولوجيا المعلومات فهي عبارة عن استخدام التقنيات الحديثة مثل الحاسوب والطابعة والإنترنت والمساحات الضوئية والأجهزة الخلوية وغيرها من الوسائل في عمليات جمع البيانات وحفظها ومعالجتها وتوزيعها وبثه بسرعة ودقة كبيره من أجل المساعدة في عمليات اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتحليل البيانات (الطيبي، 2010).

ويرى الباحثين أن تكنولوجيا المعلومات هي دراسة تصميم وتطوير وتفعيل أنظمة المعلومات والتي بالدرجة الأولى تنفذ عبر الحاسوب وذلك من خلال المدخلات المتمثلة في البيانات، والمراد تحليلها وتبويبها

وجعلها معلومات ذات أهمية للمؤسسة بما يتفق مع احتياجاتها لتلك المعلومات، والتي يستحيل تنفيذها بطريقة أخرى.

2. فوائد تكنولوجيا المعلومات في المصارف: (بختي، 2014)

من أهم فوائد تكنولوجيا المعلومات:

1. تعمل على تطوير أدوات وأجهزة ومعدات الإدارة العليا للمصارف عن طريق تنظيم كفاءات المستخدمين.
2. تسمح بالتواجد في كل مكان.
3. تمثل أداة لتخفيض المصاريف وتحسين الكفاءة والفاعلية في العمل وتطوير الأداء في الخدمات.
4. تعطي التفاعل الحقيقي مع تحركات المنافسين بمسايرة التطورات الحديثة التي تمس طرف الخدمات والتوزيع.
5. تساعد على الابتكار والتجديد، كما تساهم في تقديم عروض ملائمة مع احتياجات الزبائن لخلق الميزة التنافسية وإيجاد أسواق جديدة بأحسن سرعة وأقل تكلفة.
6. تمكن من إنشاء علاقات مثالية مع الموردون وتساهم في خلق انفتاح كبير مع البيئة الخارجية.
7. تساهم في تجميع المؤسسات بتسهيل تسويق الخدمات وتوفير الموارد اللازمة مما يخلق مجالاً فسيحاً للتعامل فيما بينها بسهولة.
8. تعد الوسيلة الأمثل لإدارة المؤسسات ذات الفروع الكبيرة.
9. تمنح فرصة توسيع التجارة الإلكترونية وكذلك العمل مع جهات خارجية.
10. تمثل وسيلة هجوم ومتابعة بالنسبة للمؤسسة، إذ تسمح بالخروج من الأسواق الداخلية إلى الأسواق الخارجية العالمية.

3. تحديات تكنولوجيا المعلومات في المصارف:

تواجه الصناعة المصرفية العديد من التحديات والمتغيرات المصرفية والمتمثلة في العولمة، المنافسة، الثورة الرقمية، التجارة الإلكترونية، الأزمات المالية ... الخ والتي تفرض على المصارف العديد من التحديات المحلية والعالمية، وتدفع هذه التحديات بالمصارف التي تبني استراتيجياتها التي تؤدي إلى مزيد من الابتكار والإبداع وتحقيق الكفاءة والتميز بالأداء كي تتمكن هذه المصارف من تحقيق البقاء والاستمرار والقدرة على المنافسة ومواجهة التحديات ومن هذه التحديات ما يلي: (الرفيق، 2019)

1. نمو الإنترنت والتحول التكنولوجي.
2. التحول نحو مشاريع موازية.
3. العولمة.
4. نمو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واقتصاد المعرفة.
5. التحول نحو الشركات الرقمية.

4. أبعاد تكنولوجيا المعلومات:

من أهم أبعاد تكنولوجيا المعلومات ما يلي:

1. بعد أنظمة الاتصالات:

إن تكنولوجيا المعلومات أتاحت مجالاً واسعاً في الاتصالات فالتطور التكنولوجي وخاصة في المجالات الحساسة أحدث طفرة في وسائل الاتصالات وتستخدم مؤسسات الأعمال الحديثة والمتطورة مجموعة من الأدوات الإلكترونية لزيادة كفاءة ودقة وسرعة عمليات الاتصالات ومن هذه الأدوات الحاسبات الإلكترونية الصغيرة والكبيرة وكذلك الحاسبات الشخصية ونظم الإرسال الإلكترونية والهواتف التي تستخدم في السيارات وهذه الأدوات تكون أنواع الاتصالات أو ما يسمى بالاتصالات عن بعد من خلال الأجهزة الإلكترونية الحديثة وتستخدم المصارف شركات الطائرات وشركات السيارات وغيرها هذا النوع

من الاتصالات ، وكذلك عند التعامل مع زبائنهم لإبلاغهم بمعلومات معينة مثل رصيد الزبون في المصرف أو إبلاغه بتكلفة خدمة جديدة أو الحجز في شركات الطيران ، فهذه الأدوات والأجهزة الحديثة توفر وقت الزبائن وتقدم لهم خدمة سريعة في المكان الذي يتواجدون فيه أي عن بعد (منصور، 1999).

2. بعد قواعد البيانات والمعلومات:

في قواعد البيانات يتم تجميع الكثير من بيانات المؤسسة في قاعدة واحدة أو أكثر الأمر الذي ينتج عنه (داود، 2000)

1. عدم تكرار البيانات في ملفات متعددة.
2. الحد من المشكلة التي تنجم عن تحديث بعض الملفات وعدم تحديث البعض الآخر.
3. مشاركة المستفيدين في المؤسسة من نفس البيانات التي تهم أكثر من مستفيد بدلاً من استغلال كل مستفيد بملفاته.
4. الوصول إلى تكامل البيانات وعدم تعارضها بإتاحة فرص التعديل والإضافة التي يجريها المستخدمون.
5. وجود المعلومات في ملف واحد يسهل فرص ضوابط التحكم في البيانات وتأمينها.

وتكون طريقة تخزين البيانات على هيئة صفوف ، أو سجلات ، ويؤدي تقاطع العمود مع الصف إلى تكوين الخلية ، حيث يتم تخزين معلومة واحدة فقط في الخلية الواحدة (تلعب، 2011) وتكون قواعد البيانات على هيئة مجموعة من الملفات أو الجداول المترابطة بحيث تخزن البيانات ضمن ملفات وتحتوي كل من هذه الملفات على عدد من السجلات ، وكل سجل يحتوي على عدد من الحقول ويتم تخزين قاعدة البيانات ضمن وسائط التخزين في الحواسيب باستخدام نظام ملفات خاص بها (زلطة وآخرون ، 2010) ويجب على الإدارات في المصارف الاستفادة من قواعد البيانات في الحصول على المعلومات وإنشاء رير ، وتطوير نظم إدارتها وتحقيق التكامل بينها وبين قدرات تقنية المعلومات الأخرى (التميمي ، 2007).

وتساعد قواعد البيانات في المصارف على الأمور التالية (العبادي، 2006)

1. تقليص تكرار البيانات وذلك لوجود علاقات منطقية تفرضها أنظمة قواعد البيانات مما يؤدي إلى زيادة سرعة المعالجة والحصول على المعلومات الجيدة.
2. توفير الأمن وحماية البيانات من دخول غير المخولين وقد تتنوع الحماية من البسيطة التي تستخدم كلمة السر إلى الأكثر تعقيداً.
3. تمثل البيانات تبعاً لواقع المصرف إذ تكون المعلومات الموجودة في قواعد البيانات مطابقة لوضع المصرف.
4. القدرة على استخدام لغات متعددة في كتابة التطبيقات وسهولة تطوير تلك التطبيقات داخل المصرف.

6 – أبعاد الاتصالات:

ومن أهم أبعاد الاتصالات ما يلي:

1. بعد البرمجيات:

تلعب الحواسيب دوراً مفيداً في تكنولوجيا المعلومات في المصارف، وهذه الحواسيب تحتاج لبرمجيات لكي تؤدي عملها المطلوب وتعرف البرمجيات بأنها عبارة عن المكونات غير المادية للحاسوب، وهي تعليمات منظمة خطوة بخطوة، تخير المكونات المادية للحاسوب ما ينبغي عمله وكيفية انجاز الوظائف المختلفة فيها (العالي وآخرون، 2006)

وتصنف البرمجيات إلى نوعين رئيسيين وهما:

1. برمجيات النظم وهي البرامج التي تشغل الحاسوب وتجعله قادراً على تنفيذ العمليات، مثل ترتيب البيانات واسترجاعها عن الذاكرة ويتم الحصول عليها عن طريق موردي الأجهزة (حسنة، 2002).

2. برمجيات التطبيق وهي عبارة عن البرامج التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي بواسطة المستخدم النهائي مثل برنامج الرواتب، وبرنامج معالجة الكلمات، وبرنامج أخرى مثل برنامج التصميم بواسطة الحاسوب (CAD) وبرنامج التصنيع بواسطة الحاسوب (AM) (Heizer & Render, 2004)

2. بعد الشبكات (المقريف، 2013)

الشبكة في مجموعة من التجهيزات المترابطة فيما بينها عن طريق قنوات اتصال بحيث تسمح بمرور عناصر معينه فيما بينها حسب قواعد محددة ، وتعرف أيضاً مجموعة أنظمة الحاسوب المتصلة ببعضها البعض وتتكون الشبكة من قسمين رئيسيين هما ناقل ومنقول.

2-1. معايير اختيار الشبكات:

1. حجم البيانات المرسله، والطاقة الاستيعابية المطلوبة.
2. السرعة المطلوبة.
3. الدقة المطلوبة في نقل البيانات.
4. الكلفة المالية المقبولة.

8. مفهوم إدارة الموارد البشرية:

لقد أورد الباحثين والمهتمين في حقل إدارة الموارد البشرية مجموعة من التعاريف حول مفهوم إدارة الموارد البشرية والذي تطور عبر مراحل وفترات زمنية متعاقبة حيث انتقل من المفهوم التقليدي كإدارة أفراد إلى المفهوم الذي وصلت إليه حالياً والذي يعكس الشمولية في التعامل مع مجموعة من الوظائف المنافسة في عملية تكاملية التي تعتمد كل منها على الآخر ابتداء من التخطيط وتحليل الوظائف وسياسات الاختيار والتعيين وتحديد الأجور والتدريب والتنمية والتطوير والتقييم. (عماد، 2014)

تعرف بأنها الإدارة التي تختص بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق أهدافها كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تدريب قوة عمل راضية ومنتجة. (عزيزة، 2010)

وتعرف إدارة الموارد البشرية بأنها : الجهة المعنية بإدارة العاملين أفراداً كانوا أم مجموعات ، والتي تشترك مع بقية الإدارات الأخرى في التحقيق الفاعل لأهدافها من خلال ممارستها مجموعة من الوظائف الرئيسية والفرعية ، والتي تبدأ بوظيفة تكوين الموارد البشرية التي تشمل (تصميم أعمال المشروع وتحليله ، ثم تخطيط واستقطاب ، واختيار وتعيين الأفراد المناسبين) ثم وظيفة إدارة الأجور والتعويضات ، والتي تشمل : (تقويم الوظائف ، وأنظمة دفع الأجور والتعويضات ، وتحفيز العاملين ثم تقويم أدائهم) ثم صيانتهم والمحافظة عليهم من خلال : (تنميتهم وتدريبهم وإدارة مسارههم الوظيفي وتوفير سبل الصحة والسلامة المهنية ، وجود حياة بيئة عمل لائقة) ، وغير الأنشطة التي تسهم في بناء قدرتهم على العمل وتعزيزها بما ينعكس إيجاباً على ذلك من تحقيق أهداف المشروع. (عيسى، 2014)

9. أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية أهميتها من الدور المطلوب منها تحقيقه ومن طبيعة الوظائف التي تشملها والتي تبدو كنظام متكامل مدخلاته الموارد البشرية وسياسة المنظمة واستراتيجيته تمثل العمليات والأنشطة ومخرجاته كفاءات ومصادر قوة قادرة على الاستمرارية والتنافس ومواجهة الظروف والمتغيرات.

إن أهمية الموارد البشرية في المنظمات تعتبر المحرك الأساسي للعملية الإدارية للوصول إلى النتائج المرغوب تحقيقها بما ينسجم مع التطورات السريعة والمتلاحقة في ظل التغييرات البيئية التي تحيط بالموارد البشرية والتنافس الذي يفرض نفسه في سوق العمل. (الحجي، 2019)

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في المنشأة وهي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والمالية وكذلك لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءة الإنتاجية للمنشأة. (عيسى، 2014)

ب. علاقة التكنولوجيا بتطوير إدارة الموارد البشرية:

إن المنافع الناتجة عن تطبيق النظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية تنتج من تطبيق التكنولوجيا في هذه النظم، وهذه التكنولوجيا تتصف بالخصائص الآتية: (بن قانة، 2015)

1. **التكامل:** يعني التكامل إلى أي مدى ترتبط الوظائف المختلفة بالنظام الكلي للمنظمة، ويقصد بالتكامل تكامل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية مع نظم المعلومات الأخرى المتعلقة بالموازنات، إدارة المنافع، التنبؤ بالأجور.
2. **قواعد بيانات عامة ومرتبطة معاً:** تعمل هذه القواعد على تكامل نظام المعلومات من خلال توفير المعلومات عن النواحي الكلية المرتبطة بالمنظمة.
3. **التكنولوجيا المرنة:** تقوم شركات إنتاج الحاسب الآلي بتصميم نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وهذه التطبيقات تتسم بالمرونة الكبيرة مثل نظم دعم القرار ونظم التشغيل المتعلقة بالموارد البشرية.
4. **المعلومات الآمنة:** نظم إدارة الموارد البشرية يجب أن تمدنا بمعلومات آمنة وذلك لحماية البيانات والمعلومات الموجودة في المنظمات العامة من الحصول عليها بطرق غير مرخصة وغير رسمية من قبل الآخرين.
5. **تدفق العمل:** وهي تعنى بخطوات الحصول على الخدمة من المنظمات العامة وتدفق العمل يتم من خلال إعداد المستندات والملفات إلكترونياً داخل المنظمة، والهدف الرئيسي لتحسين الإجراءات إلكترونياً هو تقليل وإزالة فاقد العمليات وتبسيط العمل وتوفير تغذية مرتدة من العملية، خفض فترة النشاط، خفض الأخطاء في أداء الخدمة.

من مزايا استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية: تقليل واختصار الوقت، تقليل الأخطاء التي تحدث من تكرار واستخدام المعلومات، القضاء على الأحجام المترامية من المعلومات والمحفوظة في سجلات طوال سنوات عمل المصرف، تفادي المخاطر التشغيلية الناجمة عن الأخطاء في تحويل ونقل المبالغ من حساب إلى آخر أو من مصرف إلى آخر، الحد من مخاطر سرقة أو تلف الأموال جراء الاستخدام اليدوي.

الدراسات السابقة:

نظراً لأهمية الدراسات السابقة المتمثلة في إثراء الجانب النظري بالمعلومات، والاستفادة منها في المنهجية، وفي تطوير وصياغة الدراسة الحالية.

الدراسات العربية:

1. دراسة (الرويلي، 2014) بعنوان: دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين.

هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين ، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية مثل (الجنس ، العمر ، المؤهل ، الوظيفة ، سنوات الخبرة) وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية وقد استخدم الباحث استبيان تم توزيعه على 217 فرد من العاملين البالغ عددهم 618 فرد ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بإدارة الموارد البشرية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الوظيفة ، سنوات الخبرة).

2. دراسة (الجميل، والثابت 2017) بعنوان: استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء ونوعية الأداء ، وكفاءة الأداء ، وسرعة الإنجاز وتبسيط الإجراءات ، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة في الجامعة ، وقد تم توزيع 83 استبانة على أفراد العينة ، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء الموارد البشرية ، حيث أن استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في جامعة ديالي سيؤدي لتحسين ورفع مستويات أداء الموارد البشرية من حيث سرعة ودقة الإنجاز والأثر على أداء العاملين من زيادة في حجم الخدمات ومعدل الأعمال المنجزة ودقتها وجودتها وزيادة الكفاءة وإلغاء الكثير من الإجراءات والتنسيق بين الأعمال مما ينعكس على تبسيط العمل.

3. دراسة (طويهي، 2015) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية لدى شركة إنتاج الكهرباء بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد ركزت الدراسة على 189 عاملاً من أصل من 230 عامل في الشركة وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يعد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في شركة الكهرباء العامل المحفز في تنمية قدرات المورد البشري وتحسين أدائه، وتوجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء الموارد البشرية.

الدراسات الإنجليزية:

4. دراسة (Al Shobaki et al , 2017) بعنوان:

The Efficiency of Information Technology and its Role of eHRM in the Palestinian Universities.

فاعلية تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات في قطاع غزة، وقد ضم مجتمع الدراسة مراكز لموظفي تكنولوجيا المعلومات، حيث يبلغ عددهم 35 موظفاً يعملون في الجامعات في قطاع غزة. وقد تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، كما تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد استخدم برنامج (SPSS) لتحليل البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك موافقة من عينة الدراسة على توافر البنية التحتية في تكنولوجيا المعلومات، وكان ذو دلالة إحصائية عند (0.05)، حيث كانت جميع النتائج مقبولة إحصائياً وفوق المتوسط الحسابي.

أكدت النتائج توافر نظم المعلومات الإدارية لجميع الأنظمة الإدارية وأن هذه الأنظمة مناسبة بشكل معتدل لى لبناء نظام إدارة إلكتروني.

5. دراسة (Mamoudou et al , 2014) بعنوان:

Impact of Information Technology in Human Resources Management

تأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

هدفت الدراسة إلى تحديد مساهمة أدوات تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية أي الإنجاز وتعيين مهام الموارد البشرية باستخدام مصدر قدرات تكنولوجيا المعلومات ، إضافة إلى إمكانية استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الموارد البشرية لقياس وتتبع رأس المال البشري واستخدام نظام معلومات الموارد البشرية وكيف يمكن أن تسهم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق استراتيجية العمل في إطار إدارة الموارد البشرية في لتوجيه الأعمال نحو التميز والوصول إلى القدرة التنافسية في سوق العمل ، وقد توصلت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تدعم الوصول إلى أهداف الموارد البشرية باعتدال ، عن طريق وضع خطة دقيقة لتنفيذ معلومات الموارد البشرية ، وكما يمكن للنظام أن يدعم بشكل كبير استراتيجية الموارد البشرية في الشركة لتحقيق الهدف المحدد.

الجانب العملي للدراسة:

ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

ويقصد بثبات أداة الدراسة، أن تعطي البيانات (الاستبانة) نفس النتائج إذا ما تم استخدامها مرة أخرى وتحت ظروف مماثلة، وقد تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ) وذلك من أجل قياس تناسق وثبات الاستبانة ولكل بعد من أبعاده، ويعد اختبار الثبات ألفا ضعيفاً إذا كان أقل من (0.60) ومقبولاً إذا كان من (0.70-0.80) وما زاد عن (0.80) يعتبر ممتازاً.

معامل الثبات للاستبانة:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة ولكل بعد من أبعاده، وكانت معاملات الثبات تتمتع بدلالات ثبات مقبولة لغايات البحث العلمي، حيث وجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للمصارف، تقترب من الواحد الصحيح وبذلك يكون قد تأكد صدق وثبات الاستبانة وتكون الاستبانة في صورته النهائية قابلة للتحليل، والنتيجة موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (1): الثبات بالاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة.

المتغيرات	قيمة ألفا كرونباخ
المعلومات	0.640
أنظمة الاتصالات	0.630
قواعد البيانات	0.679
البرمجيات	0.733
الشبكات	0.831
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	0.728
تطوير الموارد البشرية	0.638

اختبار فرضيات الدراسة:

المهم قبل الخوض في اختبار فرضيات الدراسة تحديد القواعد التي تم إتباعها والمتمثلة في: مستوى المعنوية (دلالة)، لهذه الدراسة يساوي (0.05)، ودرجة الثقة المتبعة في هذه الدراسة 95%. تم الاختبار من خلال المقارنة بين مستوى المعنوية لهذه الدراسة والذي يساوي (0.05) قيمة مستوى المعنوية (الدلالة) المشاهد، وبناء على ذلك تم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة في حالة أن كانت قيمة مستوى المعنوية المشاهد أقل من مستوى المعنوية لهذه الدراسة (0.05)، والعكس صحيح. اختبار فرضية البحث الرئيسية والتي تنص على:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفروع المصارف قيد الدراسة قيد الدراسة،

وللاختبار ما إذا كان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات وأبعاد الاتصالات، تم استخدام معامل ارتباط والجدول الآتية تبين مصفوفة معاملات الارتباط.

جدول رقم (2): نتائج اختبار معامل الارتباط بين المعلومات وبعدين البرمجيات والشبكات.

القرار	الشبكات	البرمجيات	الأبعاد	
يوجد ارتباط طردي	+ 0.375	+ 0.444	معامل الارتباط R.	المعلومات
	0.000	0.000	معامل المعنوية Sig.	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين بعد المعلومات وبعد البرمجيات يساوي (0.444)، وبين بعد المعلومات وبعد الشبكات بلغ (0.375)، وجاءتا بإشارة موجبة (+) وبمستوى معنوية أقل من (0.05)، وهذا يدل بأن العلاقات علاقات طردية، أي كلما زادت بعد المعلومات زاد معها وبعد البرمجيات وبعد الشبكات (والعكس صحيح)، وبناء على ذلك يمكن الحكم برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود علاقة ارتباط طردي معنوية.

جدول رقم (3): نتائج اختبار معامل الارتباط بين أنظمة الاتصالات وبعدين البرمجيات والشبكات.

القرار	الشبكات	البرمجيات	الأبعاد	
يوجد ارتباط طردي	+ 0.177	+ 0.586	معامل الارتباط R.	أنظمة الاتصالات
	0.022	0.000	معامل المعنوية Sig.	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين بعد أنظمة الاتصالات وبعد البرمجيات يساوي (0.586)، وبين بعد أنظمة الاتصالات وبعد الشبكات بلغ (0.177)، وجاءتا بإشارة موجبة (+)، وبمستوى معنوية أقل من (0.05)، وهذا يدل بأن العلاقات علاقات طردية أي كلما زادت بعد أنظمة الاتصالات زاد معها بعد البرمجيات وبعد الشبكات (والعكس صحيح) وبناء على ذلك يمكن الحكم برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود علاقة ارتباط طردي معنوية.

جدول رقم (4): نتائج اختبار معامل الارتباط بين قواعد البيانات وبعدين البرمجيات والشبكات.

القرار	الشبكات	البرمجيات	الأبعاد	
			معامل الارتباط R.	معامل المعنوية Sig.
يوجد ارتباط طردي	+ 0.348	+ 0.767	معامل الارتباط R.	قواعد البيانات
	0.000	0.000	معامل المعنوية Sig.	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين قواعد البيانات وبعدين البرمجيات وبعدين الشبكات يساوي (0.767)، وبين بعد قواعد البيانات وبعدين الشبكات بلغ (0.348)، وجاءتا بإشارة موجبة (+) وبمستوى معنوية أقل من (0.05)، وهذا يدل بأن العلاقات علاقات طردية، أي كلما زادت بعد قواعد البيانات زاد معها بعد البرمجيات وبعدين الشبكات (والعكس صحيح)، وبناء على ذلك يمكن الحكم برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود علاقة ارتباط طردي معنوية.

وبناء على ما تقدم ، ومن خلال الأحكام برفض فرضيات العدم للفرضيات الفرعية الست المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى ، وقبول الفرضيات البديلة لها ، فإنه يمكن الحكم برفض الفرضية العدم للفرضية الرئيسية الأولى ، ومن ثم القبول بالفرضية البديلة لها التي تدل وجود علاقة ارتباط أو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ولتأكيد هذا الحكم أجرى الباحثين اختبار معامل ارتباط بين المتغيرين المستقلين الرئيسيين في هذه الدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل إجمالي وكانت النتائج كما يعكسها الجدول الآتي:

جدول رقم (5): نتائج اختبار معامل الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

القرار	البرمجيات	الأبعاد	
		معامل الارتباط R	معامل المعنوية Sig
يوجد ارتباط طردي	+ 0.645	معامل الارتباط R	تكنولوجيا المعلومات
	0.000	معامل المعنوية Sig	

يتبين من الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساوي (0.645)، بإشارة موجبة (+)، وبمستوى معنوية أقل من (0.05)، وهذا يدل بأن العلاقة علاقة طردية، أي كلما زادت تكنولوجيا المعلومات زاد معها الاتصالات (والعكس صحيح)، وبناء على ذلك يمكن الحكم برفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تدل على وجود علاقة ارتباط طردية معنوية.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية.

ولاختبار هذه الفرضية فإنه يمكن صياغتها في صورة إحصائية كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية في المصارف للمصارف قيد الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات، والاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية للمصارف قيد الدراسة.

لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمتغيرات مستقلة في (تطوير إدارة الموارد البشرية) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد في الجدول رقم (6) يبين ذلك.

جدول رقم (6): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد تأثير (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) في تطوير إدارة الموارد البشرية

المتغيرات المستقلة	قيمة (t)	مستوى الدلالة لكل متغير	معامل الارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة
تكنولوجيا المعلومات	7.876	0.000	0.803	0.645	148.213	0.000
الاتصالات	5.027	0.000				

من الجدول السابق يتبين أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.803)، وبإشارة موجبة وهذا يدل أن العلاقة بين (تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات) وتطوير الموارد البشرية علاقة طردية أي أنه كلما زادت استخدام (تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات) زاد معها مستوى تطوير الموارد البشرية (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2)، يساوي (0.645)، مما أن (تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات) مسؤولة عن تفسير (64.5%)، من التغيرات التي تحدث في تحقيق تطوير الموارد البشرية، وهناك ما نسبته (35.5%)، يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F)، تساوي (148.213)، بمستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000)، وهو أقل من (0.05)، هذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة أي أن تكنولوجيا المعلومات، الاتصالات (المتغيرات المستقلة)، لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في تطوير الموارد البشرية للمصارف قيد الدراسة (المتغير التابع)، مستقبلاً.

ومن نتائج اختبار (t) المقابلة إلى كل متغير، نجد أن قيمة (t) بمستوى دلالة أقل من (0.05)، وبالتالي فإن كل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تساهم في رفع معنوية النموذج ومن المستحسن إبقائها في النموذج. اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في تطوير الموارد البشرية بفروع مصرف الجمهورية ببلديات الجبل الغربي.

لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات، كمتغير مستقل في تطوير الموارد البشرية، كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (7) يبين ذلك.

جدول رقم (7): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد تأثير (تكنولوجيا المعلومات) في تطوير الموارد البشرية.

المتغيرات المستقلة	قيمة (t)	مستوى الدلالة لكل متغير	معامل الارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوى الدلالة للنموذج ككل
تكنولوجيا المعلومات	15.369	0.000	+ 0.768	0.590	236.196	0.000

من الجدول السابق يتبين أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.768+)، وهذا يدل أن العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير إدارة الموارد البشرية علاقة طردية، أي أنه كلما زادت استخدام تكنولوجيا المعلومات زاد معها مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.590)، مما يعني أن تكنولوجيا المعلومات، مسئولة عن تفسير (59%)، من التغيرات التي تحدث فيه، وهناك ما نسبته (41%)، يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F) المشاهد تساوي (236.196)، بمستوى دلالة أقل من (0.05)، يساوي (0.000)، وهذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة.

وتشير أيضا قيمة (T) بمستوى دلالة أقل من (0.05)، يساوي (0.000) إلى وجود أثر معنوي لتكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية أي أن تكنولوجيا المعلومات (أحد المتغيرات المستقلة) لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على المتغير في تطوير إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع)، أي يوجد أثر (قوي) ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية"، وثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى إحصائية لتكنولوجيا المعلومات في اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية بفروع مصرف الجمهورية فرع غريان و فرع الأصابعة .

لمعرفة فيما إذا كان هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للاتصالات كمتغير مستقل في (تطوير إدارة الموارد البشرية) كمتغير تابع، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والجدول رقم (8) يبين ذلك.

جدول رقم (8): تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإيجاد تأثير (الاتصالات) في تطوير إدارة الموارد البشرية.

المتغيرات المستقلة	قيمة (t)	مستوى الدلالة لكل متغير	معامل الارتباط الثنائي (R)	معامل التحديد (R^2)	قيمة (F)	مستوى دلالة المشاهد للنموذج ككل
الاتصالات	13.070	0.000	+ 0.714	0.510	148.213	0.000

من الجدول السابق يتبين أن قيمة معامل الارتباط الثنائي يساوي (0.714+)، وهذا يدل أن العلاقة بين الاتصالات وتطوير الموارد البشرية علاقة طردية، أي أنه كلما زادت استخدام الاتصالات زاد معها مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية (والعكس صحيح)، كما أن معامل التحديد (R^2) يساوي (0.510)، مما يعني أن الاتصالات مسئولة عن تفسير (51%)، من التغيرات التي تحدث في تطوير إدارة الموارد البشرية وهناك ما نسبته (49%)، يرجع لعوامل أخرى بالإضافة إلى حد الخطأ العشوائي.

وحيث أن قيمة (F) المشاهد تساوي (148.213)، بمستوى دلالة أقل من (0.05)، يساوي (0.000)، وهذا يشير إلى أن النموذج معنوي في تفسير العلاقة وقياس الأثر، مما يعني إمكانية الاعتماد على معادلة الانحدار وكذلك إمكانية تعميم النتائج على المجتمع محل الدراسة.

وتشير أيضا قيمة (T) بمس دلالة أقل من (0.05) ، إلى وجود أثر معنوي للاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية أي أن الاتصالات (أحد المتغيرات المستقلة) لها القدرة على القياس والتنبؤ بتأثيره على التغير في تطوير إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع) مستقبلاً ، أي يوجد أثر (مناسب) ، ذو دلالة إحصائية للاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات في تطوير إدارة الموارد البشرية ، وثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

من خلال عرض تحليل بيانات الدراسة تم التوصل إلى العديد من النتائج المتمثلة في الآتي:

1. إن مستوى تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية للمصارف قيد الدراسة كان (منخفض) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمتغير (2.30).
2. إن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات كان (متوسط)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.76)، ومستوى استخدام الاتصالات كان (منخفض)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.53)، وبلغ متوسط أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التوالي: أنظمة الاتصالات (3.22)، البرمجيات (2.74)، قواعد البيانات (2.71)، المعلومات (2.44) الشبكات (1.85).
3. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، حيث بلغ معامل الارتباط (+0.645).
4. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) وتحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.803).
5. وجود أثر ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل التحديد (64.5%).
6. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.768).
7. وجود أثر ذات دلالة إحصائية لتكنولوجيا المعلومات، في تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل التحديد (59.0%).
8. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات وتحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.714).
9. وجود أثر ذات دلالة إحصائية للاتصالات في مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية، حيث بلغ معامل التحديد (51.0%).

التوصيات:

1. الاهتمام بأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومعالجتها: (المعلومات، أنظمة الاتصالات، قواعد البيانات، البرمجيات، الشبكات) باعتبارها تؤثر بشكل كبير في تحقيق تطوير إدارة الموارد البشرية للمصارف قيد الدراسة.
2. تحسين مستوى تطوير إدارة الموارد البشرية من قبل المصارف وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الخدمات المصرفية مما يسهم في زيادة إيرادات المصارف قيد الدراسة.
3. تطوير البرمجيات المستخدمة باستمرار داخل المصرف لمواكبة كل ما هو جديد، والتركيز على الموقع الإلكتروني للمصرف لما له دور في تحسين إدارة الموارد البشرية وبالتالي تحسين الخدمات المقدمة.
4. ربط فروع المصارف بشبكة اتصالات واحدة لتساهم في مراقبة وضبط سير العمليات اليومية، وتقليل الوقت المطلوب لإنجاز الأعمال للمصارف قيد الدراسة.
5. العمل على تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال.
6. توفير قاعدة معلومات متكاملة في المصرف يمكن الرجوع إليها عند الحاجة واستحداث تقنية معلومات حديثة ومتطورة، والاهتمام بشبكة الانترنت لما لها من دور فعال في تطوير إدارة الموارد البشرية وبالتالي تقديم خدمات فعالة للعملاء.

7. ضرورة إتباع سياسة جيدة عند اختيار وتعيين العاملين بالمصارف لان من الدراسة اتضح إن نسبة العاملين بتخصصات الإدارة والمالية كانت كبيرة جدا ونسبة تخصصات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحاسب الآلي ونظم المعلومات كانت صغيرة جداً.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً. المراجع العربية:

1. أبو زلطة والقاضي، محمد، زياد، تصميم نظم المعلومات الحاسوبية، ط 1، مكتبة المجتمع العربي، للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2010.
2. اللامي، غسان قاسم، إدارة تكنولوجيا مفاهيم ومداخل تقنيات عملية، دار المناهج وي ط 1، عمان 2006. المصدر: [Http://atlas.irit.fr/collogues/vsst95-98/indexpubli_98.htm](http://atlas.irit.fr/collogues/vsst95-98/indexpubli_98.htm) انظر:
3. التزرة، بسام، ملدعون، عيسى (2014) إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، سورية، ص 15.
4. التميمي، وسام خالد، العلاقة بين القيم الثقافية وتقنية المعلومات وأثرها في صنع واتخاذ القرارات، دراسة ماجستير، جامعة بغداد 2007.
5. الجميلي، أحمد محمد جاسم، والثابت، أحمد سمير (2017) استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجامعات الحكومية، دراسة ميدانية في جامعة ديالى، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد الثاني عشر، العدد 38.
6. الرويلي، عماد (2014) دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير، جامعة العلوم التطبيقية، كلية العلوم الإدارية، البحرين.
7. الخيطي، خضر مصباح، إدارة وصناعة الجودة، مفاهيم وتقنية في الجودة، دار - الحامد للنشر، عمان، الأردن 2010.
8. العالي وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن 2006.
9. العبادي، باسمه عبود مجيد، أثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرار، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الإدارية 2006.
10. بختي، إبراهيم، تكنولوجيا ونظم المعلومات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على الخط: <http://bbekhti.online.fr/tlv-pdf/tlc.pdf>.26/21/2010
11. تغلب، سيد، نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار الفكر، ناشرون وموزعون عمان 2011.
12. بن قانة، سهام (2015) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل التغيرات التكنولوجية دراسة حالة: مؤسسة اتصالات الجزائر بمستغانم، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد ابن باديس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
13. داود، حسن طاهر، الحاسب وأمن المعلومات، الرياض، معهد الإدارة العامة 2000.
14. ررفافي، محمد، دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة، مؤسسة المطاحن الكبرى للحبوب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضير 2014.
15. سلطان، عطية صلاح، تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات العامة والخاصة وفقاً لمعايير الأداء الاستراتيجي، ب ط، القاهرة، منشورات للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، أعمال المؤتمرات 2008.

16. طويهي، فاطمة (2015) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة شركة إنتاج الكهرباء بتيارت، رسالة ماجستير، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
17. عاشور، السعيد، ثورة الإدارة العلمية والمعلوماتية، القاهرة، الجمعية المصرية وللحاسب الآلي 2000.
18. عباس، طاق محمود، مجتمع المعلومات الرقمي، القاهرة، الطبعة الأولى، المركز الأصيل، للنشر والتوزيع 2004.
19. العنبي، عزيزة (2010) أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية، ص 42.
20. فني، فضيلة، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير المعارف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ماجستير، جامعة محمد خضير، الجزائر 2009.
21. منصور، علي، مبادئ الإدارة أسس ومفاهيم، القاهرة، مجموعة النيل الإدارية 1999.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Dr SEYNI Mamoudou , G.P Joshi (2014) Impact of Information Technology in Human Resources Management , Global Journal of Business Management and Information Technology . ISSN 2278-3679 Volume 4 , Number 1 (2014) , pp . 33-41.
2. Mazen J. Al Shobaki, Samy S. Abu Naser, Youssef M. Abu Amuna, Suliman A. El Talla (2017) The Efficiency of Information Technology and its Role of eHRM in the Palestinian Universities, International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS) ISSN: 2000-000X Vol. 1 Issue 5, July - 2017, Pages: 36-55.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of JIBAS and/or the editor(s). JIBAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.