

## تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في البنوك التجارية

عمر المختار مصباح ابوزيد\*، مفتاح محمد الأطرش ، نضال المبروك محمد

كلية صرمان للعلوم والتقنية

\*Omarabozed016@gmail.com

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في البنوك التجارية الليبية. تم اعتماد طريقة المقطع العرضي في هذه الدراسة ، تم تصميم أداة الاستبيان لجمع البيانات من عينة مكونة من 285 موظفاً. أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين داخل مصرفين هما المصرف التجاري الوطني و مصرف الجمهورية .

الكلمات الدالة : معلومات الموارد البشرية أداء الموظف

### 1 . مقدمة

ظهرت نتيجة للتطور التكنولوجي والعلمي والإداري واتساع أنشطة المؤسسات في الخارج وظهور المؤسسات متعددة الجنسيات. أصبحت هناك حاجة لاستخدام تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة بكفاءة وفعالية. الهدف الرئيسي لأنظمة معلومات الموارد البشرية هو الحفاظ على قاعدة بيانات دقيقة وكاملة يتم استخدامها عند الحاجة وتزويدهم بالتقارير والإجراءات مثل تتبع طلبات العمل (Cesário & Chambel, 2017) لقد برزت الحاجة إلى ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي بدأت في الثمانينات. قامت بعض المؤسسات بتطوير أنظمة صنع القرار الخاصة بها للاختيار من بين المرشحين للتوظيف (Brunstein, 2016) .

وتعرف بأنها وسيلة لجمع وتخزين البيانات والمعلومات لكل عامل للمساعدة في التخطيط واتخاذ القرار ( , ahan Sabrina, 2014) وهي مجموعة تعمل بشكل منظم وتفاعلي على جمع وتخزين وتحليل واسترجاع بيانات ومعلومات الموارد البشرية. وتهدف إلى إعداد البيانات للمستفيدين لمساعدتهم على اتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والتعويضات والتدريب والتطوير وتقييم الأداء (Cumberland, Herd, Alagaraja, & Kerrick, 2016) .

تساعد نظم معلومات الموارد البشرية على بناء قاعدة بيانات لجميع وظائف إدارة الموارد البشرية بدءاً من التوظيف والوظائف الشاغرة والمهارات والقدرات المطلوبة لكل وظيفة، وتخطيط الموارد البشرية، وسياسات إدارة الموارد البشرية المستقبلية، وتحديد نوع البرامج التدريبية وفرق العمل التي المؤهلة لتحقيق أهداف المنظمة، تقييم الوظائف والموظفين، تحديد الأجور التي تناسبهم، مسح الأجور للتعرف على الأجور مقارنة بالمنافسين لنفس المؤسسة وتحديد التغيرات في الرواتب بسبب الترقية أو التميز في الأداء (Garcia-Sierra, Fernandez-Castro, & Martinez-Zaragoza, 2016). أوصى ( Lee, Pak, Kim, & Li, 2016) بالاهتمام بنظام معلومات الموارد البشرية داخل البنوك بشكل سليم وعلمي يتناسب مع احتياجات البنك. كما أنه يساعد إدارة الموارد البشرية على أداء المهمة على أكمل وجه. لقد ساهم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل فعال في العديد من أنشطة الإدارة. لقد أدى استخدام الحاسب الآلي في الأرشيف إلى توفير الوقت والجهد مع تحقيق الموضوعية والدقة في الإنجاز. أي أنه قلل من المعاملات اليدوية والورقية، بالإضافة إلى زيادة المتابعة والرقابة وإمكانية تجميع التقارير والاستفادة منها لاتخاذ القرارات الإدارية في الوقت والمكان المناسبين.

## 2.المبحث النظري

لا شك أنه في المجال الاقتصادي لا بد من التعامل مع الإنسان أو مهاراته ك رأس بدني. يذكر أن مجموعة من العلماء تناولوا الإنسان ومهاراته وأبرزهم (Adam Smith, Sai and Betty Fisher, Lars, Engel, ) وتوصل هؤلاء الاقتصاديون إلى طريقة حساب تكلفة الإنتاج البشري. ويشمل التكلفة الفعلية للإنتاج البشري، وكذلك طريقة حساب العائد من الإنسان. ويتضمن تقدير القيمة الحالية لتدفق الدخل المتوقع خلال حياة الإنسان (Donnelly, Wilkinson, Marchington, & Kynighou, 2016).

ومن ثم فإن تنمية الموارد البشرية لها أسس نظرية نتيجة لما يحدث في عالم التنمية البشرية. وقد ظهرت فيما بعد نظرية في حد ذاتها تسمى نظرية رأس المال البشري. ومن أشهر المنظرين هو (ثيو دور شولتز) و (بيكر) و(لويس) و(فوغل). جاءت هذه النظرية نتيجة لملاحظات وتساؤلات واقعية حول العديد من القضايا المثيرة مثل: -  
- ما أسباب اختلاف الرواتب والأجور؟  
- هل هو نتاج اختلاف مستويات التعليم أم بسبب اختلاف المهن بين المناطق؟

ولا شك أن الاختلاف بين الأفراد هو نتيجة لمستوى المهارات والتدريب أو انتاج رأس المال البشري و الاستثمار في الفرد لتعليمه وتدريبه هو استثمار لقدراته ومهاراته، كالاستثمار في رأس المال الطبيعي. وبالتالي فإن الأفراد الذين يواصلون تعليمهم الجامعي هم الأفراد الأكثر نشاطاً في أدائهم. ولذلك فإن الأفراد في المجتمعات يفضلون الاستثمارية في التعليم من أجل الوصول إلى مستوى أعلى من التحضر والتقدم من ناحية ومستوى أعلى من الناحية المادية من ناحية أخرى و علاوة على ذلك، فإن الاستثمار في رأس المال البشري لا يقتصر على الحكومة والأفراد فحسب، بل يقوم القطاع الخاص بتدريب وتطوير الأفراد في المؤسسات والشركات لتحقيق أداء أفضل بكفاءة أكبر. (Morrison, 2016)

تم استخدام نظرية الموارد في نظم المعلومات في منتصف التسعينيات كإطار لتطبيق كيفية نشر الموارد التكنولوجية في المنظمة لتحقيق أهدافها. وقد قام العديد من الباحثين بتحديد الأنواع المختلفة للموارد اعتماداً على نظم المعلومات ومن ثم اختبار العلاقة بين هذه الموارد والأداء. بعض هؤلاء العلماء هم هولاند ووايد. وحددوا ثمانية موارد، والتي تم تصنيفها إلى ثلاث فئات. ومع ذلك، فقد قام موتو وزملاؤه أربعة موارد، في حين قام بأول وزملاؤه بتجميعها في ثلاثة تصنيفات موارد نظم المعلومات حسب نظرية الموارد (Odukah, 2016). وقد ذهب الباحثون إلى أن استخدام نظم المعلومات في المنظمات يختلف من منظمة إلى أخرى حسب العديد من الظروف والمحددات، وبالتالي لا يمكن تعميمه. تتطلب إدارة الموارد البشرية أنظمة معلومات معززة بالبيانات الحالية والمستقبلية لموظفي المنظمة لأغراض التخطيط واتخاذ القرار والمراقبة. ويتطلب مجموعة من الإجراءات والأدوات والمعلومات وطرق التشغيل والموظفين الذين يستخدمون المعلومات. ولذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية نظاماً قادراً على جمع ومعالجة وتصنيف وحفظ البيانات التي يحتاجها متخذو القرار، والقيام بجميع وظائفه من تخطيط وتشغيل الموارد البشرية (الاستقطاب، الاختيار، التوظيف)، التدريب العملية ونظام الأجور والحوافز. (Turulja & Bajgorić, 2016).

تعتبر نظم المعلومات المستخدمة في المؤسسات مهمة في تحسين أدائها وترشيد عملية اتخاذ القرار وتنمية ولائهم للمؤسسة. ولذلك سعت المنظمة إلى إدخال نظم المعلومات الحديثة وتطويرها وتدريب العاملين على استخدامها. (Wilton, 2016) وله دور كبير في تقديم التسهيلات في إعداد خطط واعتماد الحاسب الآلي والبرامج التي تتضمنها الإحصائية. يساعد على تحليل البيانات (Bratton & Gold, 2017) إن جوهر تخطيط الموارد البشرية هو تحديد الاحتياجات المستقبلية للعاملين من حيث العدد والنوع. وهذا يتطلب جمع معلومات دقيقة وكافية وحديثة من أجل اتخاذ القرارات السليمة الناشئة عن هذه العملية، والقرارات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية: تتخذ المنظمة مجموعة من القرارات التي تخصها لفترة معينة. وأهم هذه القرارات هو قرار التخطيط في حد ذاته : وهو عادة ما يكون سنوياً لمعرفة وضع العاملين إذا كان هناك فائض أو عجز واتخاذ الإجراءات اللازمة على مستوى الإدارة العليا في المؤسسة (Brewster & Hegewisch, 2017).

والتنبؤ بالطلب على الموارد البشرية: ويعتمد على قرار تخطيط الموارد البشرية، حيث تتواجد الأماكن الشاغرة في المؤسسة. وإذا كانت هناك احتياجات، فسيكون القرار بشأن كيفية شغل الوظائف من داخل المنظمة أو خارجها. التنبؤ بالمعروض من الموارد البشرية: بعد الإجابة على السؤال السابق تأتي عملية التنبؤ للتنبؤ بالعدد المتاح من العاملين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة عن طريق العرض داخل وخارج المؤسسة (Chelladurai & Kerwin, 2017)

ويساعد على تسهيل هذه العملية من خلال الوصول السريع والدقيق إلى المعلومات، سواء الواردة إلكترونياً أو يدوياً إلى الحاسوب ، و يتم تخزينها ومعالجتها فيما يتعلق باختيار غرض التخزين وفرزها وتحديثها وتحليلها وأرشفتها ( Molina, García-Alcaraz, Loya, Tanino, & Tlapa, 2017 ).

و تقييم جودة الأداء وتجميع النتائج ومن ثم فحصها للتأكد من مطابقتها للمعايير المقررة ومقارنة النتائج مع الأهداف لتحديد مدى تحقيقها وتسجيلها في قاعدة البيانات ومن ثم إعدادها كتقارير دورية. وبذلك يبدأ التخطيط لدعم العامل الذي يكون أدائه إيجابياً ومعالجة ضعف أدائه السلبي، ولذلك فإن التقييم يحقق أهدافه ويستفيد من المعلومات المقدمة له ، ومع زيادة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ، تصبح وظيفة الموارد البشرية أسهل ، واتاح الفرصة لتوفير المزيد من الوقت في المنظمة. لكي ينجح النظام، يجب أن يزود المديرين والمستخدمين بالمعلومات الكافية في مراحل مختلفة ، مثل الحفاظ على الموارد البشرية والتخطيط ( Nguyen & Hadikusumo, 2017 ).

وعندما يتم تحميل وظائف الموارد البشرية إلى أجهزة الحاسب ضمن نظام معلومات الموارد البشرية ، يتم اتخاذ قرار أكثر سرعة في تطوير وتخطيط وإدارة الموارد البشرية من خلال تخزين وتحديث وتصنيف وتحليل بسهولة أكبر Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2017 ).

(Synthia, 2017)وكما أكد أن نظام معلومات الموارد البشرية سيعمل على خفض التكاليف من خلال أتمتة وصيانة وتسهيل العمليات السابقة كثيفة العمالة من أدنى مستوى إلى أعلى مستوى في المؤسسة، وهو أداة من شأنها زيادة الكفاءة في هذا العصر، ويُنظر إلى العولمة على أنها تحرير وتحول غير مقيد، وأصبح هيكل المنظمة ، بما في ذلك نظام معلومات الموارد البشرية أداة فعالة في إقامة علاقة أسهل بين الموظفين والمؤسسة، وتبادل المعلومات والتعاون وبالتالي زيادة أداء العاملين ، وبالتالي فإن زيادة أداء العاملين أصبح أمراً لا بد منه في مؤسسات اليوم.

### 3. المنهجية

يتم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة، والذي يصف الوضع الحالي بناءً على بيانات من الدراسات السابقة ، ووفقاً لهذا المنهج قام الباحث أولاً بدراسة أهم المصادر والنظريات التي تناولت واقع إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين. ويتم ذلك من خلال مراجعة الدراسات النظرية ذات العلاقة بهدف خلق خلفية نظرية كافية، وكذلك الوصول إلى شرح لنتائج الدراسة وكيفية اختبار ثبات وصلاحيّة أداة الدراسة وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتصنيف البيانات والمعلومات بهدف التعرف على أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

في هذه الدراسة، تم استخدام المنهج الكمي لقياس الممارسات ووجهات النظر حول موضوع معين ، تم اتباع الخطوات المشتركة المستخدمة في إجراء الدراسات السابقة لتصميم الدراسة الحالية ، و تضمنت الخطوة الأولى عرض موضوع الدراسة وهدفها. وكانت الخطوة الثانية هي الجانب النظري للدراسة، يليه مراجعة الأدبيات ذات الصلة، يليها جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج والاستنتاجات. يعطي مجتمع هذه الدراسة جميع الموظفين في مصرفين تجاريين هما مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني ، وقد تم اختيار عينة تمثل مجتمع الدراسة حسب ( Krejcie & Morgan, 1970 ) . وكانت من كافة فروع مصرف الجمهورية وفروع المصرف التجاري. كما ذكرنا أعلاه، يتكون المجتمع من (8486) موظفًا. ولذلك فمن خلال النظر إلى الجدول يتبين أن عينة الدراسة التي يمكن أن تمثل المجتمع هي 285 موظفًا. اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبطة ببعضها البعض من حيث الموضوع. ويضمن الحصول على البيانات المطلوبة. إنه مستعد بشكل واضح. الأسئلة الواردة في الاستبيان واضحة جداً ولا تحتاج إلى مزيد من التوضيح.

### 4. تحليل البيانات والنتائج

وكانت هناك العديد من الاختبارات التي أجريت لغرض التحليل ، وقد تم تقسيم التحليل إلى قسمين، القسم الأول للتحقق من صحة البيانات التي تم جمعها، والقسم الثاني لدراسة هذه الدراسة ، و تضمن القسم الأول اختبارات مثل ملفات تعريف المستجيبين، والموثوقية، واختبار الحالة الطبيعية ، واختبار الخطية المتعددة. أما القسم الثاني فقد احتوى على التحليل الإحصائي الوصفي واختبار الارتباط.

### الملفات الشخصية للمستجيبين

وقد استخدم هذا البحث طريقة أخذ العينات العشوائية ، ومن أجل التأكد من استخدام طريقة أخذ العينات العشوائية، يتم إجراء اختبار المستجيبين ، وقد استخدم هذا الاختبار عدة خصائص لهذا البحث وهي الجنس، ومستوى التعليم، والعمر، والخبرة العملية، والمنصب الوظيفي.

وأظهرت خاصية الجنس أن هناك ذكور وإناث يشاركون في هذا البحث. من بين 285 مشاركًا، كانت الأغلبية للخصائص الذكورية بنسبة 88.8% وعدد = 253. وعلى نفس المنوال، حصلت الخصائص الأنثوية على 11.2% فقط.

وأظهر المشاركون العديد من مستويات التعليم مثل دبلوم المتوسط ، والبكالوريوس، والماجستير، دكتوراه، وغيرها. لكن معظم المشاركين كانوا من حملة البكالوريوس بنسبة 37.9% وعدد=108 والماجستير بنسبة 37.5% . . وعدد=107، أما خاصية الدبلوم متوسط فقد حصلت على 8.4% وعدد=24. وكان حاملو الدكتوراه هم الطرف الأقل في هذا البحث بنسبة 5.6% . وعدد=16 . وأخيرًا حصل الطرف الآخر على 10.5% وعدد=30

تحتوي الخاصية العمرية على 4 أعمار رئيسية تم توزيع جميع المشاركين فيها. وكانت الفئة العمرية الأولى أقل من 25 سنة وهي الفئة الأقل في البحث بنسبة 2.8% وعدد العدد =. والفئة من 25 إلى 35 سنة حصلت على 10.2% . وعدد=29 84 . والفئة من 36 إلى 45 عامًا حصلت على 29.5% وكانت الفئة الأخيرة التي ينتمي إليها معظم المشاركين أكثر من 45 عامًا، بنسبة 57.5% وعدد=164.

وتم تحديد فئة خبرة العمل في الجدول ، مع خمس فترات مختلفة من الخبرة. الفترة الأولى كانت من 1 إلى 5 سنوات، أظهر المشاركون أن 2.8% فقط كانوا لديهم هذه الفترة من الخبرة مع عدد=8.

والفئة الثانية من 5-10 سنوات بنسبة 5.3% وعدد = 15. والفئة الثالثة من 11-15 سنة وحصلت على 20.7% وعدد = 59. والفئة الرابعة من 16-20 سنة وحصلت على 16.1% وعدد=46. وكان غالبية المشاركين لديهم خبرة تزيد عن 20 عامًا، بنسبة 55.1% وعدد=157.

وكانت السمة النهائية لمفاتيح تعريف المشاركين هي المنصب الوظيفي. وتضمنت الوظائف أربع فئات، وهي الموظف ورئيس القسم والمدير و المدير العام. وحصلت وظيفة الموظف على 23.5% وعدد= 67، بينما حصلت وظيفة رئيس قسم على 40.7% وعدد= 116، كما حصلت وظيفة مدير على 35.1% وعدد = 100، وأخيرًا حصلت وظيفة مدير عام على 0.7% . وعدد = 2.

جدول: البيانات الديمغرافية

النوع	التكرار	%	التكرار	%
الذكور	253	88.8	164	57.5
الأنثى	3	11.2	8	2.8
المستوى التعليمي				
دبلوم متوسط	24	8.4	15	5.3
بكالوريوس	108	37.9	59	20.7
ماجستير	107	37.5	46	16.1
دكتوراة	16	5.6	157	55.1
أخرى	30	10.5		
العمر				
أقل من 25 عام	8	2.8	67	23.5
25-35 عام	29	10.2	116	40.7
36 – 45 عام	84	29.5	100	35.1
			2	0.7

### اختبار الثبات

خلال الدراسة الحالية ، أظهرت قيم ثبات ألفا كرونباخ ونباح إن جميع فقرات المتغيرات حصلت على اتساق داخلي كبير بين فقرات المتغيرات، فقد حصلت جميع المتغيرات على قيم أعلى من 0.7 لألفا كرونباخ، حيث كانت القيمة لنظم معلومات الموارد البشرية 0.882، وقيمة أداء الموظف هي 0.876.

جدول 2: اختبار الثبات

المتغير	كرونباخ ألفا
نظم معلومات الموارد البشرية	0.882
أداء الموظف	0.876

### اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام الرسم البياني الاحتمالي (الورقة الاحتمالية) بشكل تقليدي في تحليل البيانات الجيوكيميائية. يتعلق هذا الإجراء بالتباين بين مقياسين، أحدهما حسابي عادي أو لوغاريتمي عادي، والآخر احتمالي، حيث يتم ترتيب المقياس الاحتمالي بطريقة يتم من خلالها عرض منحني التوزيع التراكمي العادي (أو السجل الطبيعي) كخط مستقيم. استخدم البحث الحالي إحصائيات الالتواء والتفرطح، حيث يتراوح النطاق المقبول لقيم الالتواء بين -2 و+2، في حين يتراوح النطاق المقبول لقيم التفرطح بين -7 و+7 (G. Kuppelwieser, 2014 & F. Hair Jr, Sarstedt, Hopkins). ووفقا للجدول 3 فإن قيم الالتواء للمتغيرات (تراوحت بين -1.072 و-0.336، بينما تراوحت قيم التفرطح لنفس المتغيرات بين -0.224 و-1.463. وتبين هذه النتائج أن المتغيرات حصلت على التوزيع الطبيعي للعناصر.

الجدول 3: نتيجة الالتواء والتفرطح لاختبار التوزيع الطبيعي

المتغير	الالتواء	التفرطح
نظم معلومات الموارد البشرية	-0.336	-0.224
أداء الموظف	-1.072	1.463

### التحليل الإحصائي الوصفي

تم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي لغرض تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، حيث كانت القيمة الدنيا 1.00 لجميع المتغيرات، وكانت القيمة الأعلى 5.00 لجميع المتغيرات، وبلغ متوسط درجات نظم معلومات الموارد البشرية 3.17 ولأداء الموظفين 3.820، وتدل هذه النتائج على أن جميع المشاركين كانوا في المتوسط موافقين على المعلومات الواردة في الاستبيانات لكل فقرة في كل متغير، وهذا يعني أن جميع العناصر تحتوي على معلومات قيمة ومفيدة، وعلاوة على ذلك، بلغت الانحرافات المعيارية لهذه المتغيرات 0.900 و0.685 على التوالي.

الجدول 4: الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأدنى	الأعلى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظم معلومات الموارد البشرية	1.00	5.00	3.170	0.900
أداء الموظف	1.00	5.00	3.820	0.685

### اختبار الارتباط

اختبار الارتباط هو الاختبار الذي يستخدم لمعرفة نوع التأثير المباشر الموجود في البحث، ويستخدم اختبار التأثير المباشر لمعرفة نوع العلاقات بين المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) والمتغير التابع (أداء الموظف). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وإيجابية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين. وكانت قيم R لهذه العلاقات 0.530، مع مستويات هامة = 0.000.

المتغيرات المستقلة

أداء الموظف

نظم معلومات الموارد البشرية معامل ارتباط  $0.530^{**}$   
بيرسون  
Sig. (2-tailed)  
0.000

وأظهر الجدول رقم 6 نتيجة اختبار الانحدار الذي أظهر وجود تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظف عند مستوى  $(B=0.415, t=10.375, p=0.000)$ .

الجدول: اختبار الانحدار

الاهمية	اختبار T	معاملات غير موحدة قياسياً		النموذج
		معامل بيتا	خطأ القياس المعياري	
0.000	21.052	.530	.123	1 (ثابت)
0.000	.415		.040	نظم معلومات الموارد البشرية
%27.9				مربع عامل الارتباط المعدل
متغير غير مستقل: EP				

## 5. النتائج

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين داخل مصرفين تجاريين لبيبيين هما مصرف الجمهورية والمصرف الوطني التجاري. وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي تؤكد أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين، وهذه الدراسات مثل (Paillé, Chen, Boiral, & Jin, 2014) و (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) و (Chadwick, Super, & Kwon, 2015) وقد جادلت هذه الدراسات بأن إدارة الموارد البشرية تتطلب أنظمة معلومات يتم تعزيزها بالبيانات الحالية والمستقبلية لموظفي المنظمة للتخطيط واتخاذ القرار والمراقبة.

ويطلب مجموعة من الإجراءات والأدوات والمعلومات وطرق التشغيل والموظفين الذين يستخدمون المعلومات. ولذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية نظاماً قادراً على جمع ومعالجة وتصنيف وحفظ البيانات التي يحتاجها متخذو القرار، والقيام بجميع وظائفه من تخطيط وتشغيل الموارد البشرية مثل الاستقطاب، الاختيار، التوظيف، التدريب العملية ونظام الأجور والحوافز (Hollenbeck, Noe, & Gerhart, 2018). تعتبر نظم المعلومات المستخدمة في المؤسسات مهمة في تحسين أدائها وترشيد عملية اتخاذ القرار وتنمية ولائهم للمؤسسة. ولذلك سعت المنظمة إلى إدخال نظم المعلومات الحديثة وتطويرها وتدريب العاملين على استخدامها. تعتبر الموارد البشرية في المؤسسة بمختلف قطاعاتها ومستوياتها الإدارية والتخصصات العلمية والفنية هي الركيزة الحقيقية التي تقوم عليها المؤسسة. كما يمثل هذا المورد الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف الإدارة والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة إذا توافرت الظروف الإيجابية التي تحفز العاملين على العمل والعطاء. وهم مصدر التنمية وهم قادرون على توظيف بقية الموارد المادية المتاحة للمؤسسة لأنها تعتبر المصدر الحقيقي للتنافسية (Noe et al., 2017).

ولذلك أصبح من الضروري للمؤسسات التي تريد البقاء والعمل ومواكبة عملية العولمة أن يكون لها منظور علمي في عملها. بدأت المنافسة العالمية والعمل من خلال شبكة الإنترنت والتحول السريع والتطور في الاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات الحديثة. لقد حددت الإدارة الدور الهام الذي تلعبه هذه الموارد في المساعدة على تحقيق أهداف المؤسسة وطورت النظرة المستقبلية للموارد البشرية في السنوات الأخيرة. وكان دورها السابق هو طرح المناقصات وتعويضات النقل والترقيات والضمان الاجتماعي. وفي دوره المعاصر، أعطى هذا القسم دوره كمستشار للإدارة العليا في مجال الموارد البشرية. ويصمم الاستراتيجيات الشاملة للمؤسسة وإدارة الموارد البشرية بهدف تنظيمها بالشكل الذي يؤدي إلى الاستفادة منها. علاوة على

ذلك، فهو جميع الموظفين الذين يعملون في المنظمة، بما في ذلك الرؤساء والمرؤوسين الذين تم توظيفهم فيها للقيام بجميع أعمالهم ووظائفهم في ظل ثقافتهم التنظيمية. ويشرح ويعدل ويوحد أنماطهم السلوكية ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذها بما يحقق رسالته وأهدافه الاستراتيجية المستقبلية (Abledu, & Bhardwaj, 2019)

هناك عدة تعريفات لممارسة إدارة الموارد البشرية منها ما يلي: هي إدارة تركز على الأنشطة الإدارية المتعلقة بالعاملين مثل التخطيط في إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف عليا في تنمية وتحسين الموارد البشرية.

## 6. الخاتمة

وفي الختام يمكن الإشارة إلى أن تحقيق الأهداف المقترحة في هذا البحث قد أتاح للباحث أن يثبت عملياً أنه في الجمهورية والمصرف التجاري الوطني الليبي هناك علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين. وعلى وجه التحديد، تبين العلاقة بين هذه الممارسات وأداء الموظفين. ولذلك فهو لا يدعم العلاقة المثارة فحسب، بل يشرح أيضاً الآليات التي من خلالها تعمل ممارسات نظام معلومات الموارد البشرية على تحسين أداء الموظفين. كما تم إثبات العلاقة بين النتائج المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية؛ وكانت هذه النتائج هي: الغياب والتناوب والأداء الفردي.

وتجدر الإشارة كمساهمة في هذه الورقة إلى أنه من بين ممارسات نظام معلومات الموارد البشرية، فإن الممارسات التي لها تأثير حقيقي على إدارة الموارد البشرية لموظفي مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني هي تلك الأقل تنفيذاً، وهي: التعويضات الطارئة، والعمل الجماعي، والمشاركة في صنع القرار، وهو الجانب الذي تم اكتشافه في التحليل المصرفي، حيث أن هذه هي ممارسات الموارد البشرية المهمة الوحيدة في هذا النموذج. يمكن أن يفتح خطين جديدين للبحث، الأول، لتحليل ما إذا كانت أهمية هذه الممارسات مدفوعة بحقيقة توحيد الممارسات الأخرى، والثاني، لتحليل ما إذا كانت الممارسات الأخرى ستستمر حتى لو لم يتم توحيدها. لتكون كبيرة.

## المراجع

- [1] Bratton, J., & Gold, J. (2017). Human resource management: theory and practice: Palgrave.
- [2] Brewster, C., & Hegewisch, A. (2017). Policy and practice in European human resource management: The Price Waterhouse Cranfield survey: Taylor & Francis.
- [3] Brunstein, I. (2016). Human resource management in Western Europe (Vol. 68): Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- [4] Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. Knowledge and Process Management, 24(2), 152-158.
- [5] Chadwick, C., Super, J. F., & Kwon, K. (2015). Resource orchestration in practice: CEO emphasis on SHRM, commitment-based HR systems, and firm performance. Strategic management journal, 36(3), 360-376.
- [6] Chelladurai, P., & Kerwin, S. (2017). Human resource management in sport and recreation: Human Kinetics.
- [7] Cumberland, D. M., Herd, A., Alagaraja, M., & Kerrick, S. A. (2016). Assessment and development of global leadership competencies in the workplace: A review of literature. Advances in Developing Human Resources, 18(3), 301-317.
- [8] Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management, 68(1), 171-193.

- [9] F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- [10] Garcia-Sierra, R., Fernandez-Castro, J., & Martinez-Zaragoza, F. (2016). Relationship between job demand and burnout in nurses: does it depend on work engagement? *J Nurs Manag*, 24(6), 780-788. doi: 10.1111/jonm.12382
- [11] Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Gerhart, B. A. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*: McGraw-Hill Education.
- [12] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- [13] Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L.-Z. (2016). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of Management*, 0149206316680029.
- [14] Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2016). *Human resource management at work*: Kogan Page Publishers.
- [15] Molina, T., García-Alcaraz, J. L., Loya, V. M., Tanino, N. S., & Tlapa, D. (2017). Impact of Human Resources on Quality After Just-in-Time Implementation *Handbook of Research on Manufacturing Process Modeling and Optimization Strategies* (pp. 235-255): IGI Global.
- [16] Morrison, R. (2016). *Interpersonal skills Encyclopedia of Human Resource Management*: Edward Elgar Publishing Limited.
- [17] Nguyen, H. T., & Hadikusumo, B. (2017). Impacts of human resource development on engineering, procurement, and construction project success. *Built Environment Project and Asset Management*, 7(1), 73-85.
- [18] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*: McGraw-Hill Education New York, NY.
- [19] Odukah, M. E. (2016). Factors Influencing Staff Motivation among Employees: A Case Study of Equator Bottlers (Coca Cola) Kenya. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 4(02), 68.
- [20] Otoo, F. N. K., Otoo, E. A., Abledu, G. K., & Bhardwaj, A. (2019). Impact of human resource development (HRD) practices on pharmaceutical industry's performance: The mediating role of employee performance. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 188-210.
- [21] Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., & Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466.
- [22] Synthia, S. (2017). The Effect of Human Resources Competence and Application of Regional Financial Accounting Systems on Quality of Financial Report. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), 68-74.
- [23] Turulja, L., & Bajgorić, N. (2016). Human Resources or Information Technology: What is More Important for Companies in the Digital Era? *Business Systems Research Journal*, 7(1), 35-45.
- [24] Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*: Sage.