

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على ممارسات الموارد البشرية دراسة بالبنوك التجارية الليبية

عمر المختار مصباح أبوزيد¹, عبدالسلام العزومي عبدالسلام²

كلية صرمان للعلوم والتقنية

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على نظام معلومات الموارد البشرية. وقد استخدم الباحث ثلاثة متغيرات مستقلة لعرض ممارسات إدارة الموارد البشرية وهي تخطيط الموارد البشرية والتوظيف وتدريب الموارد البشرية. وقد تم تطبيق الدراسة على مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني. وتم جمع البيانات من خلال أداة الاستبيان من 285 موظف. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية وإيجابية بين متغيرات (تخطيط الموارد البشرية والتوظيف وتدريب الموارد البشرية) ونظام معلومات الموارد البشرية. وكانت قيم r لهذه العلاقات 0.301 و 0.211 و 0.208 على التوالي. وكنتيجة نهائية يمكن الإشارة إلى أن تحقيق الأهداف المقترحة في هذه الورقة سمح للباحث بإثبات تجريبي أنه في مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني الليبي توجد علاقة بين ممارسات الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية.

الكلمات الدالة - تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، تدريب الموارد البشرية، نظام معلومات الموارد البشرية،

Abstract

The purpose of this study is to find out the impact of human resources management practices on human resources information system. The researcher has used three independent variables to present human resources management practices, which are human resources planning, employment, and human resources training. The study was applied to the Republic and National Commercial Bank. The data collected through questionnaire instrument from 285 employees. The study found significant and positive relationships among the (Human Resources Planning, Employment, and Human Resources Training) variables and the Human Resources Information System. The r values for these relationships were 0.301, 0.211, and 0.208 respectively. As a final conclusion, it can point out that the achievement of the objectives proposed in this paper has allowed the researcher to empirically prove that, in the Republic and National Commercial Bank of Libya, there is a relationship between human resources practices and human resources information system.

Index Terms - human resources planning, employment, human resources training, human resources information system, Libya

Submitted: 28/05/2025

Accepted: 16/07/2025

المبحث الأول: الإطار العام للمبحث

المقدمة

يلعب نظام معلومات الموارد البشرية دوراً في تقليل تكلفة برامج التدريب من خلال تقييم احتياجات التدريب للموظفين بعناية ثم تحديث تلك الاحتياجات في ملف تعريف كل موظف بمجرد التأكد من غالبية احتياجات التدريب. يتم تصميم جدول التدريب وفقاً لذلك وإدراجه في ملف تعريف الموظف. تدرك الموارد البشرية جودة التدريب المطلوب والوقت الذي سيستغرقه والتكلفة ومراقبة العامل الذي أكمل تدريبه وما إذا كان هذا التدريب يساعد الموظفين على أداء وظائفهم بشكل أفضل (Singh, Giudice, Chierici, & Graziano, 2020). إن تخطيط الموارد البشرية له دور كبير في توفير التسهيلات في إعداد خطط اعتماد اعتماد الحاسب الآلي والبرامج التي يحتويها الإحصائية، ويساعد في تحليل البيانات (Paillé, Valéau, & Renwick, 2020). 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. القرارات المتعلقة بتخطيط الموارد البشرية: تتخذ المنظمة مجموعة من القرارات التي تخصها لفترة معينة، ومن أهم هذه القرارات: قرار تخطيطي في حد ذاته: وهو عادة سنوي لمعرفة حالة العاملين إذا كان هناك فائض أو عجز، واتخاذ الإجراءات اللازمة على مستوى الإدارة العليا في المؤسسة (Massaro, Bagnoli, & Dal Mas, 2020).

كذلك التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية: ويعتمد على قرار تخطيط الموارد البشرية، حيث يتم تحديد الأماكن الشاغرة في المؤسسة، فإذا كانت هناك احتياجات، فإن القرار سيكون حول كيفية شغل الوظائف من داخل المؤسسة أو خارجها. بالإضافة إلى التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية: بعد الإجابة على السؤال السابق، تأتي عملية التنبؤ للتنبؤ بعدد العمال المتاحين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة من خلال العرض سواء داخل المؤسسة أو خارجها (Otoo, Otoo, Abledu, & Bhardwaj, 2019) ويساعد على تسهيل هذه العملية من خلال الوصول السريع والدقيق إلى المعلومات، سواء تم استلامها إلكترونياً أو يدوياً على الحاسب؛ حيث يتم تخزينها ومعالجتها فيما يتعلق باختيارها لغرض التخزين وفرزها وتحليلها وأرشفتها (Kendrick, Bartram, Cavanagh, & Burgess, 2019).

عادة ما يكون التوظيف هو الخطوة الأخيرة وهو الوظيفة الأكثر أهمية في قسم الموارد البشرية. يمكن أن تؤدي استراتيجية التوظيف الفعالة إلى تعيين أفضل مرشح. سيساعد هذا في تقليل التكاليف وتسهيل التخطيط والاحتفاظ بالموظفين وتحفيز الموظفين بشكل أكبر. لعب نظام معلومات الموارد البشرية دوراً في العثور على المرشحين المناسبين، وإذا لم يتم إنشاء الملف الشخصي وصيانتها بشكل صحيح، فإن اختيار أفضل مرشح يكون صعباً. يجب أن يتضمن ملف تعريف العامل الخبرة مع الشركة والمشاريع التي شارك فيها وحضر التدريب والشهادات والأهداف التي تم تحقيقها. يجب تحديد طموحات وأهداف العامل المستقبلي في النظام وربط ملفات تعريف الموظفين بالتخطيط. هذا يسهل على الأقل التوظيف الداخلي في المكان المناسب بأقل تكلفة (Kianto و Hussinki و Adibe, 2018).

تتلقى المؤسسات أعداداً كبيرة من طلبات العمل التي يصعب التعامل معها واختيارها بالطرق التقليدية، بالإضافة إلى التكاليف الإضافية التي تتحملها المؤسسة. باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية، يمكن لوظيفة الموارد البشرية التعامل مع هذه الطلبات ومتابعتها بشكل منظم وفقاً لمعايير التوظيف. كما يمكنها تحديد جميع القدرات المتاحة داخل المؤسسة وتمكين النظام من جعل هذه الطريقة فعالة من خلال ربطها بما يعرف بالاستقطاب الإلكتروني (Hollenbeck, Noe, & Gerhart, 2018). تؤكد عملية الاختيار والتعيين التمييز بين المرشحين الذين يستوفون الشروط أو المؤهلات المطلوبة، بناءً على معايير أو أسس، وهناك العديد من الطرق الحديثة لإجراء المقابلات عبر الحاسوب، بالإضافة إلى إجراء الاختبار (Han, Liao, Taylor, & Kim, 2018). يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية تحليل احتياجات المؤسسة ومن ثم جذب واختيار وتعيين وتدريب وتطوير وقيادة وتعويض ومراقبة العناصر البشرية، وذلك لضمان تحقيق الأهداف (Haak-Saheem & Festing, 2018).

- 1- الاختيار والتعيين: الاستخدام الصحيح للحاسوب لحفظ البيانات الخاصة بالمرشحين للوظائف واسترجاعها عند الحاجة بأسرع وقت ممكن لتلبية الاحتياجات الفعلية للموارد البشرية، ويساعد على خلق مقارنات منطقية مع المتقدمين المهرة ومن ثم اتخاذ القرارات ببيانات دقيقة وسريعة في اتخاذ القرار.
- 2- التسجيل والإدارة من خلال توفير الوقت والجهد والدقة في استكمال المعلومات، فتوافر المعلومات بدقة يجعلها أكثر فعالية في معالجة المشاكل المتعلقة بالأداء.
- 3- الأجور والحوافز: السرعة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبدلات والمكافآت للموظفين، وعمليات المحاسبة للرواتب واكتشاف الأخطاء بسرعة وإعداد القوائم، وتوفير البرامج اللازمة للمهام المطلوبة.
4. التأهيل والتدريب: المساهمة في تحديد المتطلبات والمهارات، وإعداد الاحتياجات التدريبية للموظفين، وتوزيع الوظائف المناسبة حسب مؤهلاتهم وكفاءتهم (Synthia, 2017).

التخطيط هو الموارد البشرية وكفاءة الاختيار والتعيين في المؤسسة والتقييم الفعال لأداء الموظفين مما يجعلهم على أعلى مستويات الكفاءة ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة بأقل التكاليف في وقت قصير (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2017). تطوير نظام حوافز لتوفير المعلومات؛ فارتفاع مستويات الإبداع يصعب قياس النتائج على المدى القصير. نتائج التقييم غير دقيقة ونظام الحوافز غير عادل وبالتالي يتطلب تصميم نظام الحوافز على أساس المهارات. يجب أن يركز تقييم أداء الوظائف على المهارات (Nguyen & Hadikusumo, 2017).

مع زيادة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ، أصبحت وظيفة الموارد البشرية أسهل، وأتيحت الفرصة لتوفير المزيد من الوقت في المؤسسة. ولكي ينجح النظام، يجب أن يوفر للمديرين والمستخدمين معلومات كافية في مراحل مختلفة مثل الحفاظ على الموارد البشرية والتخطيط لها (İLHAMİ KAYGUSUZ, 2016). عندما يتم تحميل وظائف الموارد البشرية على أجهزة الكمبيوتر داخل نظام معلومات الموارد البشرية، يتم اتخاذ قرار أسرع في تطوير وتخطيط وإدارة الموارد البشرية من خلال تخزينها وتحديثها وتصنيفها وتحليلها بسهولة أكبر (Chris Brewster, 2017)

كما أكد (Ebiasuode, Onuoha, & Nwede, 2017) أن نظام معلومات الموارد البشرية سيقفل التكاليف من خلال أتمتة وصيانة وتسهيل العمليات السابقة التي كانت تتطلب عمالة كثيفة من أدنى مستوى إلى أعلى مستوى في المؤسسة، كما أنه أداة من شأنها زيادة الكفاءة (Chelladurai & Kerwin, 2017) في هذا العصر، يُنظر 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، ومشاركة المعلومات والتعاون وبالتالي زيادة أداء العاملين. وبالتالي زيادة أداء العاملين، وهو أمر لا بد منه في مؤسسات اليوم. تتخذ المؤسسة عدداً من القرارات فيما يتعلق بعملية تحفيز الموارد البشرية، ومنها:
- تحديد أفضل السبل لمنح الحوافز: وذلك من خلال دراسة دوافع واحتياجات العاملين، وتحديد الحوافز التي تحقق الهدف، مادياً كان أم معنوياً، ومقارنتها بالمؤسسات المماثلة.

- تحديد العاملين المشاركين في منح المكافآت، وإعداد قوائم الأجور والمكافآت. (Wilton, 2016).
يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على جمع البيانات حول أجور الوظائف التي تدفعها المؤسسات المماثلة أو المتنافسة، مما يساعد على تحديد الجوانب المختلفة لسياسة الأجور (Turulja & Bajgorić, 2016). كما يساعد في إجراء البحوث الداخلية لدراسة دوافع واحتياجات العمال، والتغيرات التي طرأت عليهم خلال الفترة السابقة والقوانين التي تحكم الحوافز، باستخدام قاعدة البيانات للحصول على معلومات حول موظفي المؤسسة (نتائج تقييم أدائهم، والوظائف التي يعملون بها مع البيانات الشخصية مثل سنوات الخبرة والأقدمية) وبيانات الوظائف (عددها ومستواها ومتطلبات المهنة، وما إلى ذلك). بالإضافة إلى ذلك، فحص شكاوى الموظفين، والبحوث الخارجية لتحديد أنواع الحوافز المستخدمة من قبل المؤسسات المتنافسة، والحصول على معلومات لتحفيز العمال (Reiche, Stahl, Mendenhall, Oddou, & 2016). ويقوم نظام معلومات الموارد البشرية أيضاً بإعداد قوائم الأجور والمكافآت في أسرع وقت ممكن وتقييم أداء الموظفين ومنح البدلات السنوية وفقاً للتقييم (Marchington, Wilkinson, Donnelly, & Kynighou, 2016)

كما يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتخزين بيانات أداء الموظفين في قاعدة بيانات، ويساعد المنظمة على ربط أنظمة التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة، ويساهم في تحديد وتطوير الحلول لمشاكل الأداء، ويمكن لبرامج تقييم الأداء تحديد الطريقة المناسبة للتقييم، وفي نهاية عملية التقييم يتم توفير معلومات توضح الفروق في الأداء الفعلي وقياسها بمعايير محددة (Iguchi, 2016). ويعني نظام معلومات الموارد البشرية كافة طرق التعامل مع مهام ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية واعتماد الحاسوب في التعامل معها بدلاً من الأساليب الشخصية في التعيين والاختيار والترقية، أي كافة البيانات المتعلقة بموظفي المؤسسة، ومعالجة تلك البيانات من خلال استخدام الحاسوب من أجل الحصول على معلومات موثوقة في عملية اتخاذ القرار (Ma, Z., Long 2017).

نقطة البداية لتقييم الأداء هي تحديد العمليات حتى يفهم الموظفون ما هو متوقع منهم في المنظمة، والعوامل المؤثرة على أداء الموظفين ومعرفة الظروف البيئية المؤثرة على البيئة الداخلية والخارجية، والقوانين الفعالة، والحركات النقابية، والثقافة التنظيمية ونظام تقييم الأداء. وقد يكون لهذه العوامل دعم وعوامل تؤثر على تحفيز الموظفين وأدائهم وعملهم (Brewster, C., 2016) Vernon, G., أداء الموظف هو مساهمة العمال في تحقيق أهداف العمل. وهو يوضح كفاءة الموظفين في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم، بأداء عالٍ وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. تقييم الأداء هو قياس مساهمة العمال في تحقيق أهداف العمل (Christopher Brewster, Vernon, Sparrow, & Houldsworth, 2016) ويساعد على تحسين عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة بشكل أفضل وتحقيق التنفيذ السريع للحلول والمشكلات وهنا يطور أداء العاملين وتداول المعلومات بين العاملين بشكل سريع وفي الوقت والمكان المناسبين ويتخذ القرار الصحيح والعمل الجماعي داخل المؤسسة دون حضور شخصي والبحث والتطوير. (Baum, 2016).

إن الأداء مهم ليس فقط في عملية اتخاذ القرار بل وفي العمليات الإدارية الأخرى مثل التخطيط وتصميم السياسات ومراقبة وتقييم الأداء، ويعتبر الأداء مفتاحاً لعملية الإدارة في تخطيط عمليات التطوير المؤسسي، وسيكون من الصعب على المنظمة أن تضع

الخطط والبرامج المناسبة دون تقييم للوضع، ويعتبر أداء الموظفين عصب التطوير الإداري فهو يراقب أداء العامل ويحسن من قدراته الوظيفية، كما أنه له تأثيراً على سلوك العاملين لجعل النتائج متسقة مع أهداف المؤسسة، ويعطي العامل القدرة على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه وتنمية قدراته. (Yuan, Li, & Tetrick, 2015)

المنهجية : تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة والذي يعتمد على المنهج المقطعي وهو نوع من أنواع تحليل البيانات والذي يصف الوضع الحالي بناء على بيانات من دراسات سابقة ومن خلال النظر إلى البيانات والمعلومات سيتم وصف الخطوط العريضة للبيانات (Hoque & Awang, 2016) واستخدام تقنيات جمع البيانات وتقنيات استخراج البيانات للإجابة على الأسئلة واختبار الفرضيات كما يسمح بالتعلم من السلوكيات التاريخية السابقة ويساعد على فهم كيف يمكن أن تؤثر على النتائج المستقبلية (Nicole, 2011) وفي هذه الدراسة هناك حاجة إلى التحليلات الوصفية عند محاولة فهم حقيقة الظاهرة على المستوى الكلي للمنظمة والمساعدة في تلخيص الحقائق. (Garg, 2016)

في هذه الدراسة اعتبر الباحث أن تصميم البحث يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، ويمكن استخدام مصطلح "المسح" للإشارة إلى أي نشاط بحثي يقوم فيه الباحث بجمع البيانات من جزء من المجتمع لغرض فحص خصائص المجتمع أو آرائه أو نواياه (Richard, 2013). تم اختيار التصميم الوصفي بسبب درجته العالية من التمثيل وسهولة الوصول إلى رأي المشاركين (Antwi & Hamza, 2015) في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الكمي لقياس الممارسات وجهات النظر حول موضوع معين. تم اتباع الخطوات الشائعة المستخدمة في إجراء الدراسات السابقة لتصميم الدراسة الحالية. تضمنت الخطوة الأولى تقديم موضوع الدراسة وهدفها. كانت الخطوة الثانية الجانب النظري للدراسة تليها مراجعة الأدبيات ذات الصلة، تليها جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج والاستنتاجات. تم اختيار عينة لتمثيل مجتمع الدراسة وفقاً لـ (Krejcie & Morgan, 1970) والتي تم توضيحها أدناه. وقد تم اختيار العينة من جميع فروع مصرف الجمهورية وفروع المصرف التجاري الليبي وكما ذكرنا سابقاً فإن المجتمع يتكون من 8486 موظف وبالتالي فمن خلال النظر إلى الجدول يتضح أن عينة الدراسة والتي يمكن أن تمثل المجتمع هي 285 موظف.

النتائج

استخدم هذا البحث أسلوب العينة العشوائية، وتم إجراء اختبار ملفات تعريف المشاركين. وقد استخدم هذا الاختبار العديد من الخصائص لهذا البحث، وهي الجنس ومستوى التعليم والعمر والخبرة العملية والوظيفة. وأظهرت خصائص الجنس أن هناك ذكور وإناث يشاركون في هذا البحث. ومن بين 285 مشاركاً، كانت الأغلبية للخصائص الذكورية بنسبة 88.8% و $n = 253$ وعلى نفس المنوال، حصلت الخصائص الأنثوية على 11.2% فقط. وأظهر المشاركون العديد من مستويات التعليم مثل دبلوم الطب والبيكالوريوس والماجستير والدكتوراه وغيرها. لكن أغلب المشاركين كانوا حاصلين على شهادات البكالوريوس بنسبة 37.9% وعددهم = 108 والماجستير بنسبة 37.5% وعددهم = 107. وحصل حاملو شهادة الطب على نسبة 8.4% وعددهم = 24. وكان حاملو شهادة الدكتوراه هم الطرف الأقل في هذا البحث بنسبة 5.6% وعددهم = 16. وأخيراً الطرف الآخر الذي حصل على نسبة 10.5% وعددهم = 30

تحتوي الخاصية العمرية على 4 أعمار رئيسية تم توزيع جميع المشاركين فيها. كانت الفئة العمرية الأولى أقل من 25 عاماً هي الفئة الأقل في البحث بنسبة 2.8% وعدد = 8. كانت الفئة العمرية من 25 إلى 35 عاماً بها 10.2% وعدد = 29. كانت الفئة العمرية من 36 إلى 45 عاماً بها 29.5% وعدد = 84. كانت الفئة الأخيرة التي ينتمي إليها معظم المشاركين أكبر من 45 عاماً بنسبة 57.5% وعدد = 164.

تم تحديد فئة الخبرة العملية في الجدول أعلاه 4.5 بخمس فترات مختلفة من الخبرة. الفترة الأولى كانت من 1-5 سنوات، وأظهر المشاركون أن 2.8% فقط لديهم هذه الفترة من الخبرة مع $n = 8$ وكانت الفئة الثانية من 5-10 سنوات بنسبة 5.3% و $n = 15$ وكانت الفئة الثالثة من 11-15 سنة، والتي حصلت على 20.7% و $n = 59$ وكانت الفئة الرابعة من 16-20 سنة، والتي حصلت على 16.1% و $n = 46$ وكان غالبية المشاركين لديهم خبرة تزيد عن 20 عاماً بنسبة 55.1% و $n = 157$ وكانت السمة الأخيرة لملفات تعريف المستجيبين هي الوظيفة. وكان للوظيفة أربع فئات، وهي الموظف ورئيس القسم والمدير والمدير العام. وقد حصل منصب الموظف على 23.5% و $n = 67$ ، بينما حصل منصب رئيس القسم على 40.7% و $n = 116$ ، كما حصل منصب المدير على 35.1% و $n = 100$ ، وأخيراً حصل منصب المدير العام على 0.7% و $n = 2$.

جدول (1): البيانات الديمغرافية

النوع	التكرار	%	التكرار	%	
ذكر	253	88.8	اكثّر من 45 عام	164	57.5
أنثى	3	11.2	خبرة العمل	8	2.8
المستوى التعليمي			5-1 أعوام	15	5.3
دبلوم متوسط	24	8.4	10-6 أعوام	59	20.7
بكالوريوس	108	37.9	15-11 علم	46	16.1
ماجستير	107	37.5	20-16 عام	157	55.1
دكتوراة	16	5.6	اكثّر من 20 عام		
أخرى	30	10.5	الموقع الوظيفي		
العمر			موظف	67	23.5
أقل من 25 عام	8	2.8	رئيس قسم	116	40.7
25-35 عام	29	10.2	مدير	100	35.1
36 – 45 عام	84	29.5	مدير عام	2	0.7

جدول (2): اختبار الموثوقية

المتغير	معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)
تخطيط الموارد البشرية	0.896
التوظيف	0.853
تدريب الموارد البشرية	0.928
نظام معلومات الموارد البشرية	0.882

تم استخدام الرسم البياني الاحتمالي (ورقة احتمالية) تقليدياً في تحليل البيانات الجيوكيميائية. يتعلق الأمر بمقارنة مقياسين؛ أحدهما مقياس عددي طبيعي أو لوغاريتمي، والآخر مقياس احتمالي. يتم ترتيب المقياس الاحتمالي بطريقة تُعرض فيها منحنيات التوزيع الطبيعي التراكمي (أو اللوغاريتمي) كخط مستقيم.

استخدمت هذه الدراسة إحصائيات الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) النطاق المقبول لقيم الالتواء هو بين -2 و +2، بينما النطاق المقبول لقيم التفلطح هو بين -7 و +7. وفقاً للجدول 4.7، تراوحت قيم الالتواء لمتغيرات (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، تدريب الموارد البشرية، ونظام معلومات الموارد البشرية) بين -1.072 و -0.15. أما قيم التفلطح لنفس المتغيرات فتراوحت بين -1.070 و 1.463. تكشف هذه النتائج أن المتغيرات موزعة توزيعاً طبيعياً.

الجدول (3): نتائج الالتواء والتفلطح لاختبار التوزيع الطبيعي

المتغيرات	الالتواء	التفلطح
تخطيط الموارد البشرية	-0.621	-1.070
التوظيف	-0.015	-0.942
تدريب الموارد البشرية	-0.150	-1.069
نظام معلومات الموارد البشرية	-0.336	-0.224

وفقاً لاختبار التعدد الخطي (Multicollinearity)، حصلت جميع المتغيرات على علاقات جيدة جداً، حيث حصلت جميعها على قيم VIF مقبولة (أقل من 5). وكانت القيم كما يلي:

- تخطيط الموارد البشرية: 2.774
- التوظيف: 2.662
- تدريب الموارد البشرية: 2.499
- نظام معلومات الموارد البشرية: 1.456

الجدول 4: اختبار التعدد الخطي – قيم التحمل و VIF

المتغيرات	التحمل (Tolerance)	VIF
تخطيط الموارد البشرية	0.361	2.774
التوظيف	0.376	2.662
تدريب الموارد البشرية	0.422	2.499
نظام معلومات الموارد البشرية	0.687	1.456

تم استخدام تحليل الإحصاءات الوصفية لتحديد الحد الأدنى والأقصى والمتوسط والانحراف المعياري. كانت القيم الدنيا لجميع المتغيرات 1.00، والقيم القصوى 5.00. تراوحت القيم المتوسطة بين 2.876 و 3.820، ما يعني أن المشاركين اتفقوا بدرجة متوسطة على المعلومات المذكورة في الاستبيانات. وتراوحت الانحرافات المعيارية بين 0.685 و 1.037.

الجدول (5): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغير	N	الحد الأدنى	الحد الأقصى	المتوسط	الانحراف المعياري
التخطيط	285	1.00	5.00	3.170	0.900
التوظيف	285	1.00	5.00	2.876	0.855
التدريب	285	1.00	5.00	3.153	1.037
نظام معلومات الموارد البشرية	285	1.00	5.00	2.979	0.862

الموثوقية – معامل كرونباخ ألفا: (Cronbach Alpha)

- تخطيط الموارد البشرية: 0.896
- التوظيف: 0.853
- تدريب الموارد البشرية: 0.928
- نظام معلومات الموارد البشرية: 0.882

اختبار الارتباط (Correlation Test)

يُستخدم اختبار الارتباط لمعرفة نوع العلاقة المباشرة بين المتغيرات المستقلة (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، تدريب الموارد البشرية) والمتغير التابع (نظام معلومات الموارد البشرية). وجدت الدراسة علاقات معنوية وإيجابية بين المتغيرات المستقلة ونظام معلومات الموارد البشرية. كانت قيم الارتباط (r) كما يلي:

- تخطيط الموارد البشرية: 0.301
 - التوظيف: 0.211
 - تدريب الموارد البشرية: 0.208
- جميع هذه العلاقات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.000.

الجدول (6): اختبار الارتباط للمتغير التابع

المتغيرات المستقلة	نظام معلومات الموارد البشرية
تخطيط الموارد البشرية	معامل الارتباط: .301**، الدلالة: .000
التوظيف	معامل الارتباط: .211**، الدلالة: .000
تدريب الموارد البشرية	معامل الارتباط: .208**، الدلالة: .000

يساعد نظام معلومات الموارد البشرية أيضاً في تقييم الأداء لقياس نجاح النظام وتحديد موقعه. كما يساعد على اتخاذ قرارات دقيقة وصحيحة. يعتبر الموظفون من أهم الموارد داخل المؤسسة، وهم من الأصول الأكثر قيمة. لا يمكن للمؤسسة أن تنجح بدون تطوير هؤلاء الأفراد، الذين يختلفون في شخصياتهم وبيئات عملهم.

التدريب هو مفتاح تطوير الموظفين وتحسين أدائهم من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات، مما يرفع كفاءتهم ويحسن إنتاجيتهم. كما أن نجاح التدريب يتطلب تخطيطاً وتنظيماً ومتابعة دقيقة. يساعد التدريب في سد الفجوات في الأداء بناءً على نتائج التقييمات، ويحدد الاحتياجات التدريبية المستهدفة، ويختار البرامج المناسبة.

التدريب لا يقتصر على التعيين، بل يتعداه إلى الإعداد والتطوير المستمر للموظفين بما ينعكس على أدائهم وانتماهم للمؤسسة. كما يعزز من توجهاتهم الإيجابية، ويطور قدراتهم على الابتكار، ويعزز المنافسة والقدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. التحفيز هو عنصر مؤثر في تحسين الأداء وتقليل التسرب الوظيفي، كما يجذب الموظفين الأكفاء، ويؤثر في رغبة العامل في الإنجاز. تعتبر المكافآت حافزاً قوياً لتحسين الأداء ودافعاً لاختيار العمل في المؤسسة. لذلك فإن ربط الأهداف الاستراتيجية بتحقيق الأداء من خلال الحوافز يعزز النتائج التنظيمية ويرفع من رضا الموظفين وانتماهم.

الصيغة العامة للأداء العالي: (الأداء العالي = القدرة على الأداء × الرغبة في الأداء)

وكنتيجة نهائية، يمكن الإشارة إلى أن تحقيق الأهداف المقترحة في هذه الورقة قد سمح للباحث بإثبات تجريبيًا أنه في مصرف الجمهورية والمصرف التجاري الوطني الليبي، توجد علاقة بين ممارسات الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية. وبالتالي، فهي لا تدعم العلاقة التي أثبتت فحسب، بل تشرح أيضًا الآليات التي تعمل بها ممارسات الموارد البشرية على تحسين نظام معلومات الموارد البشرية. كما تم إثبات الارتباط بين النتائج المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية، وهذه النتائج هي: الغياب والتأويل والأداء الفردي.

وتجدر الإشارة كمساهمة في هذه الأطروحة إلى أنه من بين ممارسات الموارد البشرية، فإن تلك التي لها تأثير حقيقي على إدارة الموارد البشرية لموظفي مصرف الجمهورية وال التجاري الوطني الليبي هي تلك الأقل تنفيذًا، وهي: التعويضات الطارئة، والعمل الجماعي، والمشاركة في صنع القرار، وهو الجانب الذي تم الكشف عنه في التحليل المصرفي، حيث أن هذه هي ممارسات الموارد البشرية المهمة الوحيدة للنموذج. وهذا من شأنه أن يفتح خطين جديدين للبحث، الأول، لتحليل ما إذا كانت أهمية هذه الممارسات نابعة من حقيقة تعزيز الممارسات الأخرى، والثاني، لتحليل ما إذا كانت الممارسات الأخرى ستظل مهمة حتى لو لم يتم تعزيزها.

المراجع الأجنبية

- [1] Agi, E. (2018). Human Resource Practices and Product Innovativeness in Selected Manufacturing Company in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Economics Business Management*, 4(3), 68-77.
- [2] Antwi, S. K., & Hamza, K. (2015). Qualitative and quantitative research paradigms in business research: A philosophical reflection. *European Journal of Business and Management*, 7(3), 217-225.
- [3] Baum, T. (2016). *Human resource issues in international tourism*: Elsevier.
- [4] Bhatti, M. A., Mat, N., & Juhari, A. S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *Int J Health Care Qual Assur*, 31(8), 1000-1013. doi:10.1108/IJHCQA-07-2017-0129
- [5] Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human resource management: theory and practice*: Palgrave.
- [6] Brewster, C. (2017). Human resource practices in multinational companies. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, 126-141.
- [7] Brewster, C., & Hegewisch, A. (2017). *Policy and practice in European human resource management: The Price Waterhouse Cranfield survey*: Taylor & Francis.
- [8] Brewster, C., Vernon, G., Sparrow, P., & Houldsworth, E. (2016). *International human resource management*: Kogan Page Publishers.
- [9] Brunstein, I. (2016). *Human resource management in Western Europe* (Vol. 68): Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- [10] Chelladurai, P., & Kerwin, S. (2017). *Human resource management in sport and recreation*: Human Kinetics.
- [11] Ebiasuode, A., Onuoha, B. C., & Nwede, I. J. H. R. M. (2017). Human Resource Management Practices And Organisational Innovation In Banks In Bayelsa State. 3(8).
- [12] Garg, R. (2016). Methodology for research I. *Indian J Anaesth*, 60(9), 640-645. doi:10.4103/0019-5049.190619
- [13] Haak-Saheem, W., & Festing, M. (2018). Human resource management—a national business system perspective. *The international journal of human resource management*, 1-28.
- [14] Han, J. H., Liao, H., Taylor, M. S., & Kim, S. (2018). Effects of high-performance work systems on transformational leadership and team performance: Investigating the moderating roles of organizational orientations. *Human resource management*, 57(5), 1065-1082. doi:10.1002/hrm.21886
- [15] Hollenbeck, J. R., Noe, R. A., & Gerhart, B. A. (2018). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*: McGraw-Hill Education.

- [16] Hoque, A. S. M. M., & Awang, Z. (2016). *Exploratory Factor Analysis of Entrepreneurial Marketing: Scale Development and Validation in the SME context of Bangladesh*. Paper presented at the AND TOURISM RESEARCH CONFERENCE 20-22 APRIL 2016.
- [17] Hussinki, H., Kianto, A., & Adibe, P. (2018). Best Knowledge-Based Human Resource Management Practices: Findings From Finnish Firms. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, 1*, 342-350.
- [18] Iguchi, A. (2016). Job Demand and Job Resources related to the turnover intention of public health nurses: An analysis using a Job Demands-Resources model. *Nihon Koshu Eisei Zasshi*, 63(5), 227-240. doi:10.11236/jph.63.5_227
- [19] Kendrick, M. I., Bartram, T., Cavanagh, J., & Burgess, J. (2019). Role of strategic human resource management in crisis management in Australian greenfield hospital sites: a crisis management theory perspective. *Aust Health Rev*, 43(2), 157-164. doi:10.1071/AH17160
- [20] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- [21] Ma, Z., Long, L., Zhang, Y., Zhang, J., & Lam, C. K. (2017). Why do high-performance human resource practices matter for team creativity? The mediating role of collective efficacy and knowledge sharing. *Asia Pacific Journal of Management*, 34(3), 565-586.
- [22] Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R., & Kynighou, A. (2016). *Human resource management at work*: Kogan Page Publishers.
- [23] Massaro, M., Bagnoli, C., & Dal Mas, F. (2020). The role of human sustainability in professional service firms. Evidence from Italy. *Business Strategy and the Environment*, n/a(n/a). doi:10.1002/bse.2528
- [24] Nguyen, H. T., & Hadikusumo, B. (2017). Impacts of human resource development on construction project success. *Built Environment Project and Asset Management*, 7(1), 73-85.
- [25] 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.
- [26] 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.
- [27] Paillé, P., Valéau, P., & Renwick, D. W. (2020). Leveraging green human resource practices to achieve environmental sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 260, 121137. doi:https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121137
- [28] Reiche, B. S., Stahl, G. K., Mendenhall, M. E., & Oddou, G. R. (2016). *Readings and cases in international human resource management*: Taylor & Francis.
- [29] Richard, T. (2013). Qualitative versus quantitative methods: Understanding why qualitative methods are superior for criminology and criminal justice.
- [30] Singh, S. K., Giudice, M. D., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119762. doi:https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] Wehrmeyer, W. (2017). *Greening people: Human resources and environmental management*: Routledge.
- [34] Wilton, N. (2016). *An introduction to human resource management*: Sage.
- [35] Yuan, Z., Li, Y., & Tetrick, L. E. (2015). Job hindrances, job resources, and safety performance: The mediating role of job engagement. *Appl Ergon*, 51, 163-171. doi:10.1016/j.apergo.2015.04.021

المراجع العربية
1 - ديوان المحاسبة الليبي (٢٠١٥). التقرير السنوي العام ٢٠١٥. مأخوذ من ليبيا، طرابلس:
<http://audit.gov.ly/home/pdf/EN-LABR-2015.pdf>