



أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية

الدكتور علي عبدالله العتوم

جامعة جرش/ الاردن

تاريخ ارسال الدراسة 2021/4/10 تاريخ قبول الدراسة 2021/5/14 تاريخ النشر 2021/9/30

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم معلومات التوظيف والاختيار، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) على أداء الموظفين بأبعاده (جودة الأداء، كمية الأداء/الإنتاجية، والكفاءة في الأداء، والالتزام الوظيفي) في المصارف التجارية الأردنية. واعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي للتعامل مع البيانات وتصنيفها، من خلال تصميم استبانة أعدت لغرض جمع البيانات من المستجيبين، ليتم فيما بعد تحليلها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وشملت الدراسة عينة من الموظفين في مختلف المستويات الإدارية والوظيفية في عدد من المصارف التجارية الأردنية الكبرى، تم توزيع (350) استبانة على مجتمع الدراسة، بلغ عدد الاستبانات المستردة 310 استبانة، كان منها 295 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي ونسبة (84.3%)، توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة على أداء الموظفين. كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) على أداء الموظفين، بينما لم يظهر أثر ذو دلالة لبعده (نظم معلومات التوظيف والاختيار) على أداء الموظفين بشكل مباشر عند اختبارها منفرداً وضمن النموذج المتعدد. أوصت الدراسة بأهمية استمرار المصارف التجارية الأردنية في تطوير وتحديث نظم معلومات الموارد البشرية لديها، وتعزيز تكامل هذه النظم مع الغايات الاستراتيجية للمصرف، وتوفير التدريب المستمر للموظفين على استخدامها بكفاءة، والتركيز على تطوير نظم إدارة الأداء الإلكتروني والخدمة الذاتية لما لها من تأثير مباشر على تحسين أداء الموظفين. كلمات مفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، أداء الموظفين، المصارف التجارية الأردنية، إدارة الأداء الإلكتروني، الخدمة الذاتية للموظفين.

**Abstract:** This study aimed to investigate the effect of Human Resource Information Systems (HRIS) with its dimensions (Electronic Performance Management Systems, Electronic Training and Development Systems, Recruitment and Selection Information Systems, Employee Self-Service Systems) on employee performance with its dimensions (Quality of Performance, Quantity of Performance/Productivity, Efficiency in Performance, Job Commitment) in Jordanian commercial banks. The study adopted a descriptive analytical approach to data processing and classification, through the design of a questionnaire prepared for the purpose of collecting data from respondents, to be analyzed using the Statistical Package Program (SPSS). The study included a sample of employees at various administrative and functional levels in several major Jordanian commercial banks. (350) questionnaires were distributed to the study population, 310 questionnaires were recovered, of which 295 were valid for statistical analysis (84.3%). The study found a statistically significant impact at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) of HRIS dimensions combined on employee performance. Results also showed a statistically significant impact at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) for HRIS dimensions (Electronic Performance Management Systems, Electronic Training and Development Systems, Employee Self-Service Systems) on employee performance, while the Recruitment and Selection Information Systems dimension did not show a significant direct impact

on employee performance when tested individually and within the multiple regression model. The study recommended the importance of Jordanian commercial banks continuing to develop and update their HRIS, enhancing the integration of these systems with the bank's strategic goals, providing continuous training for employees on their efficient use, and focusing on developing electronic performance management and self-service systems due to their direct impact on improving employee performance.

**Keywords:** Human Resource Information Systems (HRIS), Employee Performance, Jordanian Commercial Banks, Electronic Performance Management, Employee Self-Service.

## 1. المقدمة

يشكل القطاع المصرفي الأردني ركيزة أساسية في الاقتصاد الوطني، حيث يساهم بشكل فعال في تمويل التنمية الاقتصادية وتقديم الخدمات المالية المتنوعة للأفراد والشركات، وفي ظل التنافسية المتزايدة والتطورات التكنولوجية المتسارعة، تسعى المصارف التجارية الأردنية باستمرار إلى تعزيز كفاءتها التشغيلية وتحسين جودة خدماتها، وفي هذا السياق، برزت أهمية إدارة الموارد البشرية كأحد أهم الأصول الاستراتيجية التي تمتلكها هذه المصارف.

لقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ثورة في ممارسات ووظائف إدارة الموارد البشرية، حيث ظهرت "نظم معلومات الموارد البشرية" (Human Resource Information Systems - HRIS) كأدوات تقنية تهدف إلى أتمتة وتبسيط العمليات المتعلقة بلدارة الموارد البشرية، مثل (التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وإدارة الرواتب، وتقديم الخدمات الذاتية للموظفين (Kavanagh & Johnson, 2017)، يُتوقع من هذه النظم أن تساهم في تحسين دقة البيانات، وسرعة إنجاز الأنشطة، وتوفير معلومات دقيقة لدعم اتخاذ القرارات الإدارية، وتحرير وقت متخصصي الموارد البشرية للتركيز على مهام أكثر استراتيجية.

ان "أداء الموظفين" (Employee Performance) يعتبر المحرك الرئيسي لنجاح المنظمات، وبشكل خاص في القطاع الخدمي كالمصارف، حيث يعتمد الأداء الكلي للمصرف بشكل كبير على كفاءة وجوده أداء موظفيه في تقديم الخدمات للزبائن وتحقيق الغايات التشغيلية والاستراتيجية، ويشمل أداء الموظفين جوانب متعددة مثل (جودة الأنشطة المنجز، وكميته، والكفاءة في استغلال الموارد، بالإضافة إلى الالتزام الوظيفي) (Noe et al., 2017).

وعلى الرغم من الاستثمار من قبل المصارف التجارية الأردنية في نظم معلومات الموارد البشرية، إلا أن هناك حاجة ماسة لفهم أعمق لكيفية تأثيرها على أداء الموظفين بشكل واضح، لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية، بهدف تقديم رؤى علمية تساعد هذه المصارف على تعظيم الاستفادة من استثماراتها التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية.

## 2. مشكلة الدراسة وأسئلتها

شهدت المصارف التجارية الأردنية في السنوات الأخيرة توجهاً ملحوظاً نحو تبني وتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مختلف أنشطتها، ولكن يبقى التساؤل مفتوحاً حول مدى فعالية هذه النظم في تحقيق الأهداف المرجوة منها، وبشكل خاص

فيما يتعلق باثرها المباشر على أداء الموظفين، قد تواجه بعض المصارف تحديات في التكامل لهذه النظم، أو في تدريب الموظفين على استخدامها بكفاءة، أو في قياس العائد الفعلي من الاستثمارات التكنولوجية على مستوى أداء الأفراد.

وعلى الرغم من أهمية الموضوع، تشير مراجعة الأدبيات إلى وجود ندرة نسبية في الدراسات الاردنية وحتى العربية التي تناولت بشكل متخصص ومفصل العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين في القطاع المصرفي الأردني، مع التركيز على الأبعاد المختلفة لكلا المتغيرين.

بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم معلومات التوظيف والاختيار، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى الأهمية النسبية لتطبيق أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم معلومات التوظيف والاختيار، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) في المصارف التجارية الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟.
2. ما مستوى الأهمية النسبية لأداء الموظفين بأبعاده (جودة الأداء، كمية الأداء، الكفاءة في الأداء، الالتزام الوظيفي) في المصارف التجارية الأردنية من وجهة نظر الموظفين؟.
3. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم إدارة الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية؟.
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم التدريب والتطوير الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية؟.
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات التوظيف والاختيار على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية؟.
6. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم الخدمة الذاتية للموظفين على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية؟.

### 3. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف المحددة التالية:

- التعرف على واقع تطبيق أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم معلومات التوظيف والاختيار، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) في المصارف التجارية الأردنية.
- التعرف على مستوى أداء الموظفين بأبعاده (جودة الأداء، كمية الأداء، الكفاءة في الأداء، الالتزام الوظيفي) في المصارف التجارية الأردنية من وجهة نظر الموظفين.

- قياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة ومنفردة على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.
- تقديم توصيات عملية لصناع القرار ومسؤولي الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية لتحسين أداء الموظفين من خلال التطوير والاستخدام الأمثل لنظم معلومات الموارد البشرية.

#### 4. أهمية الدراسة

- الأهمية العلمية: تساهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية في الأدبيات الإدارية الأردنية والعربية من خلال دراسة العلاقة بين مفهومين حيويين هما نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين، وتطبيق ذلك في قطاع المصارف التجارية الذي يتميز بديناميكيته وتنافسيته العالية، كما تقدم نموذجاً قابلاً للاختبار لقياس هذه العلاقة، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية أكثر تعمقاً.
- الأهمية العملية: توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية لمخططي ومنفذي نظم معلومات الموارد البشرية في المصارف التجارية الأردنية حول مدى فعالية هذه النظم وتأثير أبعادها المختلفة على أداء الموظفين، يمكن أن تساعد هذه النتائج في توجيه الاستثمارات المستقبلية في هذه النظم، وتطوير استراتيجيات لتعظيم الاستفادة منها في رفع كفاءة الموظفين، وتحسين جودة الخدمات المصرفية، وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية للبنوك.

#### 5. فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى: (H01) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة (نظم إدارة الأداء الإلكتروني، ونظم التدريب والتطوير الإلكتروني، ونظم معلومات التوظيف والاختيار، ونظم الخدمة الذاتية للموظفين) على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية. ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الصفرية التالية:

H01-1 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم إدارة الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

H01-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم التدريب والتطوير الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

H01-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم معلومات التوظيف والاختيار على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

H01-4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم الخدمة الذاتية للموظفين على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

## 6. الإطار النظري ومراجعة الأدبيات

## 1.6 نظم معلومات الموارد البشرية (Human Resource Information Systems - HRIS)

نظم معلومات الموارد البشرية هي نظم متكاملة مصممة لجمع وتخزين ومعالجة وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمات (Kavanagh & Johnson, 2017)، تهدف هذه النظم إلى دعم وظائف إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وفعالية، وتوفير البيانات الدقيقة والمحدثة لدعم صناعة القرارات الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية، وتشمل الأبعاد التي ستركز عليها هذه الدراسة التالي:

- نظم إدارة الأداء الإلكتروني (Electronic Performance Management Systems - ePMS): هي تطبيقات برمجية تهدف إلى أتمتة وتسهيل عملية إدارة أداء الموظفين، بدءًا من تحديد الغايات النهائية وربطها بأهداف المنظمات، مرورًا بالمتابعة المستمرة وتقديم التغذية الراجعة، وانتهاءً بالتقييم الدوري لأداء الموظفين، وبذلك تساهم هذه النظم في (زيادة شفافية عملية التقييم، وتعزيز العدالة، وتوفير بيانات دقيقة لتحديد الاحتياجات التدريبية وقرارات الترقية والمكافآت)، مما ينعكس إيجابًا على دافعية الموظفين وأدائهم (Pulakos, 2009).
- نظم التدريب والتطوير الإلكتروني (Electronic Training and Development Systems / LMS): تشمل هذه النظم استخدام التكنولوجيا في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم وتقديم البرامج التدريبية (مثل التعلم الإلكتروني E-learning، والندوات عبر الإنترنت Webinars)، وتتبع تقدم المندربين، وتقييم فعالية التدريب، تساهم هذه النظم في توفير فرص تدريبية مرنة وبتكلفة أقل، وتسهيل الوصول إلى المعرفة والمهارات الحديثة، مما يدعم تطوير قدرات الموظفين وتحسين أدائهم (Noe, 2010).
- نظم معلومات التوظيف والاختيار (Recruitment and Selection Information Systems / e-Recruitment): هي نظم تستخدم لتسهيل وأتمتة عمليات استقطاب واختيار المرشحين للوظائف، مثل الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الإنترنت، واستقبال طلبات التوظيف والسير الذاتية إلكترونيًا، وفرز المرشحين بناءً على معايير محددة، وجدولة المقابلات، تهدف هذه النظم إلى تسريع عملية التوظيف، وتقليل التكاليف، وتوسيع قاعدة المرشحين المحتملين، وتحسين جودة الاختيار (Stone et al., 2015).
- نظم الخدمة الذاتية للموظفين (Employee Self-Service - ESS): هي بوابات إلكترونية تسمح للموظفين بالوصول إلى معلوماتهم الشخصية والوظيفية وتحديثها، وتقديم طلبات الإجازات، والاطلاع على كشوف الرواتب، والتسجيل في البرامج التدريبية، وغيرها من الخدمات، دون الحاجة للرجوع المباشر إلى قسم الموارد البشرية، تساهم هذه النظم في تمكين الموظفين، وزيادة رضاهم، وتقليل الأعباء الإدارية على قسم الموارد البشرية، وتحسين كفاءة العمليات (Bondarouk & Ruël, 2009).

## 2.6 أداء الموظفين (Employee Performance)

يشير أداء الموظفين إلى مدى مساهمة الموظف في تحقيق أهداف المنظمات من خلال سلوكياته ونتائج عمله، وهو مفهوم متعدد الأبعاد يشمل (Armstrong & Taylor, 2014):

- جودة الأداء (Quality of Performance) : مدى دقة الأنشطة المنجز، والالتزام بالمعايير المحددة، وتقليل الأخطاء اثناء الأنشطة، وإتقان الأنشطة.
- كمية الأداء/الإنتاجية (Quantity of Performance/Productivity) : حجم المخرجات أو الأنشطة المنجزة خلال فترة زمنية معينة، والقدرة على تحقيق المستهدفات الكمية.
- الكفاءة في الأداء (Efficiency in Performance): القدرة على إنجاز الأنشطة بأقل قدر من الموارد (الوقت، الجهد، التكلفة)، وتحقيق أفضل النتائج الممكنة.
- الالتزام الوظيفي (Job Commitment) : ويعكس مدى ارتباط الموظف بالمنظمات وأهدافها، واستعداده لبذل جهد إضافي، والمواظبة على الأنشطة، والرغبة في البقاء في المنظمات، يمكن اعتباره مؤشراً على بيئة عمل إيجابية ودافعية عالية.

### 3.6 العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين

تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال عدة طرق، فنظم إدارة الأداء الإلكتروني توفر توجيهًا واضحًا وتغذية راجعة مستمرة، مما يساعد الموظفين على فهم ما هو مطلوب منهم وتحسين أدائهم، ونظم التدريب الإلكتروني تزودهم بالمهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة، ونظم الخدمة الذاتية تمنحهم شعورًا بالتمكين، وتقلل من الوقت المهدر في الإجراءات الإدارية، ونظم التوظيف الإلكتروني، وإن كان تأثيرها أكثر وضوحًا على جودة الموظفين الجدد، إلا أنها تساهم في إيجاد انطباق إيجابي عن المنظمات ككل، وقد أشارت دراسات مثل دراسة (Al-Tarawneh & Tarawneh, 2012)، إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية إدارة الموارد البشرية في المصارف الأردنية، كما أوضحت دراسة (Boateng, 2016) في تصور مختلف أن HRIS تساهم في تحسين الأداء التنظيمي من خلال تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية، تسعى هذه الدراسة الحالية إلى التركيز بشكل خاص على أثر هذه النظم على أداء الموظفين الفردي في المصارف الأردنية.

#### 7. منهجية الدراسة وإجراءاتها

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظواهر المدروسة (واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين) وتحليل العلاقة بين المتغيرات (أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين)، و تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الإدارات الرئيسية وفروع من المصارف التجارية العاملة في مدينة عمان، والتي تطبق نظم معلومات الموارد البشرية، و تم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف البنوك باعتبار البنك هو الطبقة، تم توزيع (350) استبانة، تم استرداد (310) استبانة، وبعد فحصها تم استبعاد (15) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك يصبح حجم العينة النهائي المستخدم في التحليل (295) موظفًا، بنسبة استجابة بلغت (84.3%)، ومن ثم تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (25) لتحليل البيانات، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: الإحصاء الوصفي (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات

المعيارية)، تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار الفرضية الرئيسية، وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لاختبار الفرضيات الفرعية، عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

## 8. تحليل البيانات واختبار الفرضيات

### أولاً: وصف عينة الدراسة

بينت نتائج التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة أن (58%) من المستجيبين كانوا من الذكور، وأن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً كانت (30-39 سنة) بنسبة (45%)، واما المؤهل العلمي، شكل الحاصلون على درجة البكالوريوس النسبة الأكبر (65%). أما سنوات الخبرة، فكانت الفئة (5-10 سنوات) هي الأكثر شيوعاً (40%).

### ثانياً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

- نظم معلومات الموارد البشرية: بلغ المتوسط الحسابي العام لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية (3.85)، مما يشير إلى درجة تطبيق "مرتفعة"، وكان بُعد "نظم الخدمة الذاتية للموظفين" هو الأعلى تطبيقاً بمتوسط (4.10)، وجاء بعده "نظم إدارة الأداء الإلكتروني" بمتوسط (3.90)، ثم "نظم التدريب والتطوير الإلكتروني" بمتوسط (3.75)، وأخيراً "نظم معلومات التوظيف والاختيار" بمتوسط (3.65).
- أداء الموظفين: بلغ المتوسط الحسابي العام لمستوى أداء الموظفين (3.95) بانحراف معياري (0.55)، مما يشير إلى مستوى أداء "مرتفع" بشكل عام.

### ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

#### اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H01):

(H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، حيث أدخلت أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة، وأداء الموظفين كمتغير تابع، ويبين الجدول رقم (1) نتائج التحليل.



الجدول رقم (1): الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى (أثر أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين)

المتغير التابع	(R)	(R <sup>2</sup> )	F	المتغير المستقل	المعاملات غير المعيارية (B)	T	Sig.
أداء الموظفين	0.715	0.511	74.85	نظم إدارة الأداء الإلكتروني	0.310	6.25	0.000
				نظم التدريب والتطوير الإلكتروني	0.255	5.110	0.00
				نظم معلومات التوظيف والاختيار	0.080	1.45	0.148
				نظم الخدمة الذاتية للموظفين	0.280	5.88	0.00

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$

تشير نتائج الجدول (1) أن معامل الارتباط  $(R = 0.715)$  يشير إلى وجود علاقة موجبة وقوية بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية مجتمعة وأداء الموظفين ، كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على المتغير التابع (أداء الموظفين) ، حيث كانت قيمة F المحسوبة (74.850) ، وبمستوى دلالة  $(Sig F = 0.000)$  وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، وتبين أن قيمة معامل التحديد  $(R^2 = 0.511)$  وهي تشير إلى أن (51.1%) من التباين في (أداء الموظفين) يمكن تفسيره من خلال التباين في (أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية) مجتمعة ، وهي نسبة تفسير جيدة ، أما جدول المعاملات فقد أتبين أن قيمة B عند بُعد (نظم إدارة الأداء الإلكتروني) قد بلغت (0.310) وأن قيمة T عنده هي (6.250) ، بمستوى دلالة  $(Sig t = 0.000)$  ، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي وهو الأقوى نسبياً ، وأن قيمة B عند بُعد (نظم التدريب والتطوير الإلكتروني) بلغت (0.255) وقيمة T (5.110) ، بمستوى دلالة  $(Sig t = 0.000)$  ، مما يشير لأثر معنوي. وأن قيمة B عند بُعد (نظم الخدمة الذاتية للموظفين) بلغت (0.280) وقيمة T (5.880) ، بمستوى دلالة  $(Sig t = 0.000)$  ، مما يشير لأثر معنوي ، بينما بلغت قيمة B عند بُعد (نظم معلومات التوظيف والاختيار) (0.080) وقيمة T (1.450) ، بمستوى دلالة  $(Sig t = 0.148)$  وهو أكبر من (0.05) ، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي ضمن النموذج المتعدد.

وبناءً على ما سبق ، وبما أن النموذج ككل دال إحصائياً  $(Sig F = 0.000)$  ، نرفض الفرضية العدمية الرئيسية الأولى  $(H_01)$  ونقبل الفرضية البديلة القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية."



اختبار الفرضيات الفرعية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى (H01-1):

(H01-1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم إدارة الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

Sig.	T	المعاملات غير المعيارية (B)	المتغير المستقل	F	(R <sup>2</sup> )	(R)	المتغير التابع
0.000	14.674	0.238	نظم إدارة الأداء الإلكتروني	215.330	0.423	0.650	أداء الموظفين

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير نتائج الجدول (2) إلى أن قيمة ( $r = 0.650$ ) ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة قوية، وتبين أن (نظم إدارة الأداء الإلكتروني) قد فسّر ما مقداره (42.3%) من التباين في (أداء الموظفين)، كما أن قيمة (F) المحسوبة (215.330) عند مستوى دلالة ( $\text{Sig} = 0.000$ ) تؤكد معنوية الانحدار، وقيمة (B = 0.580) وقيمة ( $t = 14.674$ ) عند مستوى دلالة ( $\text{Sig} t = 0.000$ ) تؤكد معنوية التأثير. وعليه، نرفض الفرضية العدمية الفرعية (H01-1) ونقبل الفرضية البديلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم إدارة الأداء الإلكتروني على أداء الموظفين."

اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H01-2):

(H01-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم التدريب والتطوير الإلكتروني على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

جدول (3): نتائج اختبار أثر بُعد نظم التدريب والتطوير الإلكتروني (H01-2) على أداء الموظفين

Sig.	T	المعاملات غير المعيارية (B)	المتغير المستقل	F	(R <sup>2</sup> )	(R)	المتغير التابع
0.000	12.598	0.510	نظم إدارة الأداء الإلكتروني	158.7100	0.354	0.595	أداء الموظفين

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير نتائج الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ( $r = 0.595$ ) ، وأن البُعد يفسر (35.4%) من التباين في أداء الموظفين. الانحدار معنوي ( $F=158.710$ ,  $\text{Sig}=0.000$ )، التأثير معنوي ( $B=0.510$ ,  $t=12.598$ ,  $\text{Sig} t=0.000$ ) ،

وعليه، نرفض الفرضية العدمية الفرعية (H01-2) ونقبل الفرضية البديلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم التدريب والتطوير الإلكتروني على أداء الموظفين."

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H01-3):

(H01-3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم معلومات التوظيف والاختيار على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

جدول (4): نتائج اختبار أثر بُعد نظم معلومات التوظيف والاختيار (H01-3) على أداء الموظفين

Sig.	T	المعاملات غير المعيارية (B)	المتغير المستقل	F	(R <sup>2</sup> )	(R)	المتغير التابع
0.072	1.85	0.095	نظم الخدمة الذاتية للموظفين	3.26	0.011	0.105	أداء الموظفين

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير نتائج الجدول (4) أن قيمة ( $r = 0.105$ ) ، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة جداً، وتبين أن قيمة معامل التحديد ( $r^2 = 0.011$ ) ، وهذا يعني أن هذا البُعد يفسر (1.1%) فقط من التباين، وهي نسبة ضئيلة جداً، كما يتبين أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (3.260) عند مستوى دلالة (Sig = 0.072)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وكذلك، يتبين من جدول المعاملات أن قيمة ( $t = 1.805$ ) عند مستوى دلالة (Sig t = 0.072) وهو أكبر من (0.05)، مما يؤكد عدم معنوية تأثير بُعد نظم معلومات التوظيف والاختيار عند اختباره منفرداً (وهو يتسق مع عدم معنويته في النموذج المتعدد). وبناءً على ما سبق، نقبل الفرضية العدمية الفرعية الثالثة (H01-3) التي تنص: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم معلومات التوظيف والاختيار على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية."

اختبار الفرضية الفرعية الرابعة (H01-4):

(H01-4): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم الخدمة الذاتية للموظفين على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية.

جدول (5): نتائج اختبار أثر بُعد نظم الخدمة الذاتية للموظفين (H01-4) على أداء الموظفين

Sig.	T	المعاملات غير المعيارية (B)	المتغير المستقل	F	(R <sup>2</sup> )	(R)	المتغير التابع
0.000	13.437	0.550	نظم الخدمة الذاتية للموظفين	180.55	0.384	0.620	أداء الموظفين

إيكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

تشير نتائج الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية ( $r = 0.620$ ) ، وأن البُعد يفسر (38.4%) من التباين في أداء الموظفين، الانحدار معنوي ( $F=180.550$ ,  $Sig=0.000$ ). التأثير معنوي ( $B=0.550$ ,  $t=13.437$ ,  $Sig t=0.000$ ) ، وعليه، نرفض الفرضية العدمية الفرعية (H01-4) ونقبل الفرضية البديلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم الخدمة الذاتية للموظفين على أداء الموظفين."

#### 9. النتائج والتوصيات

أُتبنت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة على أداء الموظفين في المصارف التجارية الأردنية، حيث فسرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته (51.1%) من التباين الحاصل في أداء الموظفين، وتؤكد هذه النتيجة الدور الهام الذي تلعبه التكنولوجيا المطبقة في إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء الموظفين، وتدعم رفض الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة، هذه النتيجة تتسق مع التوجه العام في الأدبيات الذي يشير إلى أن الاستثمار في HRIS يؤدي إلى تحسينات في الأداء) مثل (Boateng, 2016) ، وتؤكد أهمية هذه النظم كأدوات استراتيجية للبنوك، وعند تحليل أثر كل بُعد من أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية بشكل منفرد، وكذلك ضمن النموذج المتعدد، توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لكل من:

- نظم إدارة الأداء الإلكتروني: كان لهذا البعد التأثير الأقوى نسبياً على أداء الموظفين، ويمكن تفسير ذلك بأن هذه النظم توفر آليات واضحة لتحديد الغايات، وتقديم تغذية راجعة منتظمة، وربط الأداء بالمكافآت، مما يحفز الموظفين ويوجه جهودهم نحو تحقيق المستهدفات بكفاءة وجودة.
- نظم الخدمة الذاتية للموظفين: جاء هذا البعد في المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير، ويعزى ذلك إلى أن تمكين الموظفين من إدارة شؤونهم الإدارية بأنفسهم (مثل طلب الإجازات، تحديث البيانات) يوفر الوقت والجهد، ويزيد من شعورهم بالاستقلالية والرضا، مما ينعكس إيجاباً على تركيزهم وإنتاجيتهم.
- نظم التدريب والتطوير الإلكتروني: أظهر هذا البعد أيضاً تأثيراً معنوياً، مما يشير إلى أن توفير فرص التعلم والتطوير المستمر عبر الوسائل الإلكترونية يساهم في تزويد الموظفين بالمهارات والمعارف الحديثة، وبالتالي تحسين قدرتهم على

أداء مهامهم، في المقابل، لم يظهر التحليل وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبُعد "نظم معلومات التوظيف والاختيار" على أداء الموظفين الحاليين في المصارف التجارية الأردنية، سواء عند اختباره منفرداً أو ضمن النموذج المتعدد، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تأثير نظم التوظيف والاختيار يتركز بشكل أساسي على كفاءة عملية الاستقطاب والاختيار ذاتها، وعلى جودة وأداء الموظفين الجدد الذين يتم تعيينهم من خلال هذه النظم، أما بالنسبة للموظفين الحاليين (الذين يشكلون عينة الدراسة)، فإن نظام التوظيف الذي تم من خلاله اختيارهم في الماضي قد لا يكون له تأثير مباشر ومستمر على أدائهم الحالي مقارنة بتأثير نظم إدارة الأداء أو التدريب أو الخدمة الذاتية التي يتفاعلون معها بشكل دوري، هذا لا يقلل من أهمية نظم التوظيف الإلكتروني، ولكنه يبين أن أثرها على أداء الموظفين الموجودين بالفعل قد يكون غير مباشر أو يتطلب تحليلاً مختلفاً يركز على أداء المعينين حديثاً، أوت الدراسة بضرورة الاستمرار في الاستثمار في نظم معلومات الموارد البشرية وتحديثها باستمرار، مع التركيز بشكل خاص على تعزيز وتطوير نظم إدارة الأداء الإلكتروني ونظم الخدمة الذاتية للموظفين، نظراً لتأثيرها المباشر والقوي على أداء الموظفين، وضمان التكامل بين مختلف أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية، وربطها بالغايات الاستراتيجية للمصرف لتعظيم العائد منها.

## 10. المراجع

Al-Tarawneh, M., & Tarawneh, H. (2012). *The effect of applying human resources information system in corporate performance in the banking sector in Jordanian firms*. *Intelligent Information Management*, 4(2), 32–38. <https://doi.org/10.4236/iim.2012.42005>

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.

Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514.

Haines, V. Y., & Lafleur, G. (2008). Information technology usage and human resource roles and effectiveness. *Human Resource Management*, 47(3), 525-540.

Johnson, R. D., Lukaszewski, K. M., & Stone, D. L. (2016). The evolution of the human resource information systems (HRIS) literature: A bibliometric analysis. *Communications of the Association for Information Systems*, 38, Article 28.

Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (Eds.). (2018). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions* (4th ed.). Sage Publications.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.

**Parry, E., & Tyson, S. (2011).** Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 335-354.

**Pulakos, E. D. (2009).** *Performance management: A new approach for driving business results*. John Wiley & Sons.

**Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015).** The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.