



أثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أداء العاملين

(دراسة تطبيقية على المصرف التجاري الوطني فرع فريان)

محمد عبدالسلام عمر الأسطى²

Maoa20082010@gmail.com

²المعهد العالي للعلوم والتقنية الزنتان

عبدالحميد محمد علي ضو¹

Abdulhamed.ali69@gmail.com

¹المعهد العالي للعلوم والتقنية طرابلس

تاريخ الاستلام: 2025/8/23 - تاريخ المراجعة: 2025/9/24 - تاريخ القبول: 2025/10/4 - تاريخ للنشر: 2025/10/10

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أداء العاملين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وذلك للوصول إلى النتائج من خلال تصميم استمارة استبيان تكونت من ثلاثة محاور وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (37) مفردة وبعد اخضاع الاستمارة لتحليل عبر برنامج (SPSS) توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة يتيح الفرصة أمام الموظفين لتطوير قدراتهم والرفع من مستوى أدائهم، وذلك من خلال اكتسابهم مهارات جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وفقا للاحتياجات التدريبية الفعلية، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على تطوير ورفع مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط. الكلمات المفتاحية (برامج التدريب، التكنولوجيا الحديثة، مستوى أداء العاملين).

Study Summary

This study aimed to reveal the impact of training programs on the use of modern technology on developing and raising the level of employee performance, The study adopted the descriptive-analytical approach to reach its conclusions. Data was collected by designing a questionnaire consisting of three axes, which was distributed to a study sample of (37) individuals, After subjecting the questionnaire to analysis via the SPSS program, the study reached a set of key findings, the most important of which were: Training on the use of modern technology provides an opportunity for employees to develop their capabilities and raise their performance level, This development occurs through the acquisition of new skills upon completing the training program, in accordance with the actual training needs, There is a statistically significant effect of training on the development and improvement of employee performance, with the use of modern technology acting as a mediating variable.

Key Words (Training Programs, Modern Technology, Employee Performance Level).

المقدمة

يعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين أداء وكفاءة العاملين، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تنقصهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم وذلك في سبيل رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء ونجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله

بشكل الأمثل (الخطيب, 2006 : 287) ويمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عدد من الخطوات المنتظمة التي تهدف بشكل رئيسي الي تحقيق الغايات والاهداف من خلال حث الجهود ذات القيمة وتنمية وتطوير الجوانب المعرفية والعلمية والمعلوماتية وطرق التفكير لدى المتدرب او مجموعة من المتدربين تسعى الى حداثة تغير سلوكي إجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الاداء المثالية لأحداث تغير إجابي في الية العمل من خلال تغيير الاتجاهات العامة وكافة انماط السلوك ونتيجة التطور التكنولوجي قد اصبح من الضروري ان يمتلك المتعلم المفاهيم التكنولوجية الحديثة وما يرتبط بها من خدمات مع الآخرين ونتيجة التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات وتبادل المعلومات اصبح امتلاك المفاهيم التكنولوجية الحديثة هدفا اساسيا تسعى اليه كل المؤسسات المصرفية لما شاهده السنوات الاخيرة من انتشار للمستحدثات التكنولوجية (وائل الشريف, وآخرون 2022 : 255) يحظى مفهوم أداء العاملين بأهمية كبيرة لتسيير منظمات الاعمال، لدي لايزال الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين والمفكرين والممارسين في مجال الإدارة وهذا من منطلق ان الاداء يمثل الدافع الاساسي لوجود أي منظمة من عدمها كما يعتبر العامل الأكثر إسهاما في تحقيق هدفها الرئيسي وإن نجاح أي عمل في أي مؤسسة يتوقف على جودة أداء العاملين (شيخ الداوي 2009 : 217).

مشكلة الدراسة

ان تدريب وتطوير العاملين هو عملية اساسية في إدارة الموارد البشرية تهدف الي تحسين مهارات وكفاءات العاملين وزيادة انتاجيتهم واستفادة المؤسسات المختلفة من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء اعمالهم بفاعلية وفي السنوات الاخيرة ظهرت العديد من الامكانيات والاتجاهات المستقبلية التي يمكن ان تأثر في مجال تدريب وتطوير الموظفين ومع تطور التكنولوجيا تغيرت هذه الامكانيات واصبح من الضروري ان يكون لدي الموظفين قدرة على التعلم المستمر طوال حياتهم المهنية، وبناء علي ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي:

ما اثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أداء العاملين؟

ومن التساؤل الرئيسي تتفرع التساؤلات التالية:

- 1- ما واقع التدريب؟
- 2- ما دور التكنولوجيا الحديثة في رفع مستوى أداء العاملين؟
- 3- ما اثر التدريب علي أداء العاملين؟

اهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة من خلال: الدور الكبير والمهم الذي تلعبه برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أداء العاملين وبالتالي: يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تطوير إطار عملي أمثل لتدريب العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أدائهم على مستوى المنظمة في ظل التحديات والمخاطر المتزايدة التي تواجهها المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

اهداف الدراسة

ان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على اثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير ورفع مستوى أداء العاملين وبالتالي يمكن صياغة اهداف الدراسة في الاتي:

- 1- امكانية التعرف عن واقع التدريب.
- 2- امكانية التعرف عن نوع التكنولوجيا المستخدمة.
- 3- محاولة التعرف عن مستوي أداء العاملين.

فرضية الدراسة

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب على تطوير ورفع مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط.

وللإحاطة أكثر تم صياغة الفرضيات الفرعية التالية:

- 1- لا يوجد أثر لبرامج التدريب على تطوير ورفع مستوى أداء العاملين.
- 2- لا يوجد أثر لاستخدام التكنولوجيا الحديثة على تطوير ورفع مستوى أداء العاملين.

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على جانبي من جوانب البحث العلمي وهما الدراسة النظرية المتمثلة في الكتب والمراجع والدراسات السابقة والجانب الثاني وهو الدراسة التطبيقية وذلك من خلال جمع البيانات والاحصائيات وتصنيفها وتبويبها تم الوصول الى النتائج واقتراح التوصيات والحلول المناسبة التي يمكن ان تساعد في حل المشكلات المصرفية في المؤسسة محل الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة

- 1- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمصرف التجاري فرع غريان حيث بلغ عددهم (37) موظف وموظفة.
- 2- **عينة الدراسة :** نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام طريقة المسح الشامل .

مصطلحات الدراسة

- 1- **التدريب:** هو العملية التي تهدف إلى تنمية القدرات ومهارات الأفراد المهنية والتقنية أو السلوكية من أجل زيادة كفاءتهم وفعاليتهم في إطار تنفيذ المهام والأدوار المتصلة بوظائفهم الحالية و المستقبلية، فهو وسيلة للترقية الفردية وتنمية الموارد البشرية وضرورة حتمية للتكيف مع التقنيات الحديثة ووسيلة فعالة لتسيير الموارد البشرية (بلقاسم، نذار 2017 : 3).
- 2- **التكنولوجيا:** كلمة تشير بصفة عامة إلى الوسائل والأجهزة التي يستخدمها الإنسان في توجيه شؤون الحياة، (جعفر الطائي 2013 : 56).

- 3- **الأداء :** هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة (راوية حسن 2001 : 222).

الدراسات السابقة

- 1- **دراسة خالد عطية (2021)** بعنوان (التدريب واثره في تحسين اتصالات المنظمة) دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء, هدف البحث إلى اختبار اثر التدريب كمتغير مستقل بابعاده (وسائل التدريب، البرامج التدريبية، الحاجات التدريبية) في اتصالات المنظمة كمتغير تابع وفق ابعاده (وسائل الاتصال ، مستوى الاتصال ، لغة الاتصال) تم جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي للبحث عن طريق استبانة صممت بالاعتماد على مقاييس جاهزة و استخدمت مجموعة من الاساليب الاحصائية المناسبة لغرض تحليل البيانات واستخراج النتائج باستخدام برنامج (Spss.v24) وتوصل البحث إلى عدة نتائج من اهمها توافر وسائل التدريب والاتصالات في مديرية شباب ورياضة كربلاء بمستوى مرتفع و يؤثر التدريب بدرجة كبيرة في الاتصالات, وقدم البحث عدة توصيات منها ضرورة ان تقوم مديرية شباب ورياضة كربلاء بأجراء تغييرات وتحسينات مناسبة في برنامج التدريب المستقبلية لضمان مواظمتها للتطورات البيئية المختلفة .
- 2- **دراسة جميلة الشنيتي (2020)** بعنوان (اثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة) دراسة حالة معهد النفط الليبي بطرابلس, هدفت الدراسة الى التعرف على أهمية أثر التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة, اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم وجود متابعة جيدة من قبل المسؤولين عن إقامة الدورات للموظفين لمعرفة مستوى تقديمهم في العمل، وبينت الدراسة عدم استفادة الغالبية من الموظفين من الدورات التي تقام حيث أنها تكون كروتين عادي معتاد عليه وتبين ذلك من آراء الموظفين عند توزيع الاستبيان وكذلك عدم تطبيق مضمون بعض الدورات التي تعطي حيث تكون في مجالات بعيدة عن العمل، واوصت الدراسة بضرورة العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل دقيق وذلك لتوفير الكثير من الجهد والنفقات وذلك لعدم إضاعة الوقت كما أوصت على ضرورة تقييم أداء المتدربين ومتابعتهم بعد حضورهم لدورات التدريبية لمعرفة مستوى المهارات الذي وصل له الموظف.

3- دراسة منى عبد العال (2022) بعنوان (أثر تطبيق نظم التكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات اداء الموارد البشرية) دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية واثّر ذلك على أدائهم الوظيفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج الاتية : ان النظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءات وفاعلية اداء الموارد البشرية وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الاقسام والادارات المختلفة بشركات السياحة كما اظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لي اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، واوصت الدراسة بمواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركة السياحية .

4- دراسة أمان خصاونة واخرون (2010) بعنوان (دراسة مقارنة لدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية بين جامعتين احدهما حكومية والأخرى خاصة) هدفت الدراسة إلى تحديد الفروق في عملية الدمج التكنولوجي في مراحلها الاربع (الاستعداد، التجريب، الدمج، الابداع) مجتمعة وكل مرحلة على حدى لدى أعضاء الهيئة التدريس في الجامعة الهاشمية وجامعة الزرقاء الاهلية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، اظهرت هذه الدراسة النتائج الاتية: ان اعضاء الهيئة التدريسية في هاتين الجامعتين اظهروا فاعلية في مرحلتين الاستعداد والتجريب في شكل عام والى تفوق اعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الهاشمية على اعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الاهلية في عملية الدمج التكنولوجي وكذلك في المعوقات القليلة من جزاء استخدام عملية الدمج التكنولوجي.

5- دراسة رايح العبد (2018) بعنوان (أثر بيئة العمل على أداء العاملين) دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة، هدفة الدراسة الى معرفة اثر بيئة العمل على اداء العاملين من خلال الابعاد (البيئة المادية والبيئة الاجتماعية) بمديرية التجارة لولاية ورقلة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، اظهرت الدراسة النتائج التالية: ان هناك توافر لأبعاد البيئة المادية والاجتماعية في المديرية محل الدراسة بمستوى متوسط بي الاضافة الى اهتمام مديرية التجارة لولاية ورقلة بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية.

6- دراسة سعيد ابو جليدة (2018) بعنوان (اثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية) هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على اداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية، استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ان شركات الاتصالات الليبية تسعى للحصول على أفضل ما متوافر في سوق العمل الليبي من كوادر بشرية من خلال استراتيجية الاستقطاب والتعيين المعتمدة لديها، كذلك تبين اهتمامهم العالي باستراتيجيات التدريب والتطوير، بما ينسجم مع التطور التكنولوجي المستمر الحاصل في مجال الاتصالات، بي الاضافة الى الاهتمام العالي بي اجراء تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد نقاط الايجابية والسلبية في اداءهم، والعمل على تحفيزهم بشكل مستمر بما ينعكس على تحسين أدائهم في العمل والوصول الى طموحهم الشخصي، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: استقطاب العمالة المتخصصة في مجال الاتصالات وتنميتها وتطويرها والحفاظ على استمراريتها بالعمل مراعاة التطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي يشهدها العالم في مجال الاتصالات واستخداماتها عند تحديد الاستراتيجيات التدريبية ضرورة اعتماد نظام حوافز متكامل ومتكافئ يشمل على الحوافز المادية والمعنوية.

مفهوم التدريب

إن مفهوم التدريب لم يعد مفهوماً تقليدياً يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية ومنح شهادات الامتياز، بل أصبح خيار استراتيجياً في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية، وإن الإنسان لم يعد يطلق عليه اسم العامل او الموظف، بل اصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الانسان من اهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الارض ولقد تسابق العلماء في تخصصات مختلفة على تعظيم الانسان فاطلق عليه الاقتصاديون اسم راس المال البشري، كما اطلق عليه المحاسبون اسم الاصول البشرية اما الاداريون فقد سمى براس المال النكي او راس المال المبدع (**عبد الكريم جميل 2016 : 3**) فالتدريب هو عملية تهدف بشكل اساسي الى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الانسان والحصول على

المعلومات والبيانات التي تنقصه، والعمل والمهارات الملائمة والانماط السلوكية، إضافة الى العادات الازمة والضرورية لزيادة معدل كفاءته في الاداء، أي أن التدريب هو ذلك النشاط المنظم والمبني على اسس علمية تهدف الى اكتساب وزيادة وتطوير المهارات والمعارف لدى الافراد العاملين وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة وتوجيه سلوكهم باتجاه رفع كفاءتهم في اداء الاعمال المناطة بهم.

مفهوم التكنولوجيا

يعتبر مفهوم التكنولوجيا من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين، واختلفوا في نظرتهم لها بسبب اختلاف تخصصهم وتطور خصائص التكنولوجيا نفسها، ولكن من الأمور المتفق عليها أن ماهية التكنولوجيا قديمة قدم المخترعات البشرية نفسها، حيث كانت تعتبر وسيلة من الوسائل التي اكتشفها الإنسان عند تطويعه البدائي للطبيعة، وبعدها أصبحت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجاته المتنامية، ثم تطور استعمالها وعم إلى درجة أصبحت فيها مهمة جداً في حياته العامة والخاصة، مما جعل البعض من المفكرين يعتقدون بأنها المسؤولة عن معظم التغيرات التي تحدث داخل المجتمع المعاصر، هذا من حيث مضمونها، أما من حيث اللفظ ذاته فقد استعمل حديثاً، حيث ورد في بعض المصادر أن أول ظهور لمصطلح تكنولوجيا كان في ألمانيا عام (1770) وليس لديها مقابل أصيل في اللغة العربية بل عربت بنسخ لفظها حرفياً تكنولوجيا، ويرى (يعقوب العبيد 1989 : 19) بأنها مجموعة المعارف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستنبطة بالآلات والأدوات والسبل والوسائل والنظم المرتبطة بالإنتاج والخدمات الموجهة من أجل خدمة أغراض محددة للإنسان.

مفهوم الاداء

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً بالنسبة لمنظمات الأعمال، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية، والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه، أي أنه يعبر عن انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها علي تحقيق أهدافها، كما يعبر ايضاً على قدرة المنظمة لتنظيم واستغلال مواردها المتاحة بغرض تحقيق أهدافها علي مختلف المستويات (قصيرة الأجل، متوسطة الأجل، طويلة الأجل) ومدى كفاءة وفعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها المسطر (بلاسكة 2012 : 15).

الجانب التطبيقي والمنهجية

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على جانبي من جوانب البحث العلمي وهما الدراسة النظرية المتمثلة في الكتب والمراجع والدراسات السابقة والجانب الثاني وهو الدراسة الميدانية وذلك من خلال جمع البيانات والاحصائيات وتصنيفها وتبويبها تم الوصول الى النتائج واقتراح التوصيات والحلول المناسبة التي يمكن ان تساعد في حل المشكلات المصرفية في المؤسسة محل الدراسة .

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمصرف التجاري فرع غريان حيث بلغ عددهم (37) موظف وموظفة ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة تم استخدام طريقة المسح الشامل لجمع البيانات.

الجدول رقم (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة بعد التطبيق

البيان	عينة البحث	الاستبانات المسترجعة		الاستبانات المستبعدة		الاستبانات المستوفاة	
		ن	%	ن	%	ن	%
العاملين بالمصرف محل البحث	37	32	86.48%	0	0.00%	32	86.48%

يوضح الجدول رقم (1) أن عدد الاستبانات التي تم استرجاعها بلغت (32) استبانة تمثل نسبة (86.48%) من الاستبانات الموزعة، وبعد مراجعة الاستبانات المسترجعة لم يتم استبعاد أي استبانة من الاستبانات المسترجعة، وبذلك يكون عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل (32) استبانة تمثل نسبة (86.48 %) من الاستبانات الموزعة.

بناء أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، والوقت المسموح لها، وجدت أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة هو (الاستبيان) وقد تكون من جزأين الجزء الأول: يتعلق بالبيانات العامة للمبحوثين، أما الجزء الثاني من الاستبيان فيتكون من ثلاثة محاور هي (التدريب، التكنولوجيا، أداء العاملين).

1- الصدق الظاهري للأداة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، تم عرضها في صورتها المبدئية على عدد من الأساتذة لاستطلاع آرائهم فيها، وإبداء ملاحظاتهم حولها.

2- صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان، والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (2) معامل (Pearson Correlation) لكل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان

ت	محاور البحث	معامل ارتباط بيرسون	الدالة الاحصائية (Sig.)
1	واقع التدريب	0.967**	0.000
2	التكنولوجيا الحديثة	0.874**	0.000
3	أداء العاملين	0.911**	0.000

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل ارتباط بيرسون لكل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل، مما يدل على صدق اتساق كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان، وعليه فإن هذه النتيجة توضح صدق محاور الدراسة وارتباطها مع الدرجة الكلية للأداة (الاستبيان).

3- ثبات أداة الدراسة: يعد الثبات خطوة هامة لقياس ثبات محاور الدراسة، فقد تم حساب معامل (كرو نباخ ألفا) للتأكد من ثبات محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان، والجدول رقم (3) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم (3) معامل (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات كل محور من محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للاستبيان

ت	محاور البحث	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	الثبات *
1	واقع التدريب	6	0.953	0.976
2	التكنولوجيا الحديثة	6	0.933	0.965
3	أداء العاملين	6	0.943	0.971
	الثبات العام		0.941	0.970

*الثبات = الجذر التربيعي للموجب لمعامل كرونباخ ألفا.

يتضح من الجدول رقم(3) أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي، حيث يتراوح ما بين (0.965 إلى 0.976) وبلغ معامل الثبات العام (0.970) وهذا يدل على أن أداة الدراسة (الاستبيان) تتمتع بدرجة ممتازة من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق.

الجدول رقم (4) يبين الوزن المعطى وطول الخلايا لكل استجابة

الاستجابات	لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الخلية	1.80 – 1	2.60 – 1.81	3.40 – 2.61	4.20 – 3.41	5 – 4.21
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

المقاييس الإحصائية المستخدمة

(Pearson Correlation, Cronbach's Alpha, Percent, Weighted Mean, Std. Deviation, ANOVA, Simple Linear Regression).

• تحليل بيانات المقياس ومناقشتها

الجدول رقم (7) المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لواقع التدريب

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يوجد بالمؤسسة نظام للتدريب على التكنولوجيا الحديثة	3.59	1.160	4	مرتفعة
2	الدورات التدريبية التي تلقيتها كانت من حيث احتياجاتك الوظيفية	3.84	1.050	3	مرتفعة
3	تم اكتسابك مهارات جديدة بعد التدريب	3.96	0.694	2	مرتفعة
4	كفاءة المدرب اثناء البرنامج التدريب كانت عالية	3.71	0.888	5	مرتفعة
5	التدريب على التكنولوجيا الحديثة هو اتاحه الفرصة لتطوير الموظف	4.18	0.859	1	مرتفعة
6	يقيم العامل برنامج التدريب من حيث المدرب	3.09	1.328	6	متوسطة
المتوسط العام		3.78	0.997	مرتفعة	

يتضح من نتيجة الجدول رقم (7) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة حول واقع التدريب داخل المصرف، بمتوسط عام بلغ (3.78) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس، وبانحراف معياري بلغ (0.997) وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة على أداة القياس، حيث جاءت الفقرات (5، 3، 2) في المرتبة الاولى والثانية والثالثة بمتوسط (4.18، 3.96، 3.84) على التوالي وبدرجة مرتفعة، هذا يعني أن التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة يتيح الفرصة أمام الموظفين لتطوير قدراتهم والرفع من مستوى أدائهم، وذلك من خلال اكتسابهم مهارات جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية، في حين حلت الفقرة (6) في المرتبة الاخيرة بمتوسط (3.09) وبدرجة متوسطة، مما يشير إلى أن أفراد عينة البحث كانوا مدركين لمعايير تقييم البرامج التدريبية.

الجدول رقم (8) المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لتكنولوجيا الحديثة

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	يوفر المصرف الحماية اللازمة للبيانات	4.21	0.659	1	مرتفعة جداً
2	تتوفر التجهيزات اللازمة لمواجهة الأزمات الطارئة المتعلقة بأمن المعلومات	3.53	0.802	6	مرتفعة
3	يتوفر في المصرف عدد كاف من الحواسيب لإنجاز العمل	4.21	0.750	2	مرتفعة جداً
4	يمكن الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل العاملين في المصرف	4.03	0.860	4	مرتفعة
5	البرامج المستخدمة في المصرف تساعد في أداء المهام	4.09	0.588	3	مرتفعة
6	تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل في المصرف	3.84	0.919	5	مرتفعة
المتوسط العام		3.99	0.763	مرتفعة	

يتضح من نتيجة الجدول رقم (8) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة حول استخدام التكنولوجيا الحديثة، بمتوسط عام بلغ (3.99) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس، وبانحراف معياري بلغ (0.763) وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة على أداة القياس، حيث جاءت الفقرات (1، 3) في المرتبة الأولى والثانية بمتوسط (4.21، 4.21) على التوالي وبدرجة مرتفعة جداً، مما يعني أن المصرف لديه برامج حديثة لحماية البيانات بشكل جيد، وهم مدركون لأهمية حماية البيانات من الاختراق وما يترب عليه من مشاكل في حال اختراقها، وإن لديه عدد كاف من الحواسيب لإتمام الأعمال المطلوبة في الوقت المناسب، في حين حلت الفقرة (6) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.53) وبدرجة مرتفعة، وهو ما يدل على أن المصرف لديه أنظمة بديلة لإدارة أمن البيانات والمعلومات في حال ما إذا تم اختراق أمن الأنظمة الحالية.

الجدول رقم (9) المتوسط الحسابي المرحج والانحراف المعياري لأداء العاملين

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
1	ساهم التدريب في منحى فرص التدريبية التي حسنّت من ادائي	3.96	0.646	5	مرتفعة
2	ساهم التدريب في تقليل من الملل الوظيفي بالنسبة لي	3.62	0.906	6	مرتفعة
3	أحتاج إلى التدريب المستمر لتحسين من وضعي الوظيفي	4.31	0.820	3	مرتفعة جداً
4	أحتاج إلى عدة أنواع من التدريب لتحسين وضعي الوظيفي	4.50	0.622	1	مرتفعة جداً
5	أتمتع بمهارات و قدرات عالية بعد عملية التدريب	4.18	0.692	4	مرتفعة

6	امتلاك المعرفة العلمية الكافية لأداء عملي بكفاءة عالية	4.31	0.535	2	مرتفعة جداً
المتوسط العام		4.15	0.704	مرتفعة	

يتضح من نتيجة الجدول رقم (9) أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة حول أداء العاملين، بمتوسط عام بلغ (4.15) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس، وبانحراف معياري بلغ (0.704) وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة على أداة القياس، حيث جاءت الفقرات (3 , 6 , 4) في المرتبة الأولى والثانية والثالثة بمتوسط (4.31 , 4.31 , 4.50) على التوالي وبدرجة مرتفعة جداً، مما يعني أنهم يمتلكون المعرفة العلمية والقدرة الكافية لأداء المهام المنوطة بهم، ولكنهم يحتاجون إلى التدريب المستمر لكي يواكبوا المعرفة والتطور المتسارع على الصعيد العالمي، في حين حلت الفقرة (2) في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.62) وبدرجة مرتفعة، مما يعني أن التدريب المستمر يحسن من أداء العاملين ويقلل من حالة الملل بين العاملين بسبب الاعمال الروتينية اليومية.

• اختبار وتحليل فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط.

الجدول رقم (10) تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضية الرئيسية

النموذج	مصدر التباين	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
أثر التدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط	Regression	3.784	1	3.784	72.160	0.000 ^b
	Residual	1.573	30	0.052		
	Total	5.358	31	-----		

قيمة $F_{0.05,1,30}$ الجدولية = 4.17

من نتيجة الجدول (10) يتضح أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط، حيث بلغت قيمة F المحسوبة ($F = 72.160$) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وأن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} = 0.000$) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وبهذه النتيجة يتم رفض الفرضية الرئيسية والتي مفادها: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط، وقبول الفرضية البديل والتي مفادها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط.

وبعد التأكد من ثبات صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضيات الفرعية كلاً على حدة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (11) تحليل (Simple Linear Regression) لاختبار أثر للتدريب وكذلك استخدام التكنولوجيا الحديثة على الرفع من مستوى أداء العاملين كلاً على حدة.

Model	معامل الانحدار	معامل التحديد	T	Sig.
	B	(R) ²		
التدريب	0.504	0.772	10.089	0.000
استخدام التكنولوجيا الحديثة	0.535	0.438	4.837	0.000

قيمة $T_{\frac{0.05}{2}, 1, 30}$ الجدولية = 2.042

1- تفسير أثر التدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين

من نتيجة الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (10.089) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وبدرجات حرية (31) عند مستوى معنوية (Sig= 0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود أثر للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين، وبمعامل انحدار بلغ (0.504) وأن قيمة (R Square) لمستوى أداء العاملين هي (0.772) مما يعني أن (77.2 %) من التغير الحاصل في مستوى أداء العاملين متأثر بالتدريب، أي أنه كل ما زادت فاعلية التدريب (وحدة واحدة) يقابلها زيادة في مستوى أداء العاملين بعدل (0.504) وحدة.

2- تفسير أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على الرفع من مستوى أداء العاملين

من نتيجة الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (4.837) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وبدرجات حرية (31) عند مستوى معنوية (Sig= 0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود أثر لاستخدام التكنولوجيا الحديثة على الرفع من مستوى أداء العاملين، وبمعامل انحدار بلغ (0.535) وأن قيمة (R Square) لمستوى أداء العاملين هي (0.438) مما يعني أن (43.8 %) من التغير الحاصل في مستوى أداء العاملين متأثر باستخدام التكنولوجيا الحديثة، أي أنه كل ما زادت فاعلية استخدام التكنولوجيا الحديثة (وحدة واحدة) يقابلها زيادة في مستوى أداء العاملين بعدل (0.535) وحدة.

النتائج:

- 1- التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة يتيح الفرصة أمام الموظفين لتطوير قدراتهم والرفع من مستوى أدائهم، وذلك من خلال اكتسابهم مهارات جديدة بعد انتهاء البرنامج التدريبي، وفقاً للاحتياجات التدريبية الفعلية.
- 2- لدى المصرف برامج حديثة لحماية البيانات بشكل جيد، وهو مدرك لأهمية حماية البيانات من الاختراق وما يترتب على ذلك من مشاكل في حال اختراقها.
- 3- ان المصرف لديه عدد كافٍ من الحواسيب لإتمام الأعمال المطلوبة في الوقت المناسب.
- 4- لدى المصرف أنظمة بديلة لإدارة أمن البيانات والمعلومات في حال ما إذا تم اختراق أمن الأنظمة الحالية.
- 5- العاملين بالمصرف يمتلكون المعرفة العلمية والقدرة الكافية لأداء المهام المنوطة بهم.
- 6- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين في ظل استخدام التكنولوجيا الحديثة كمتغير وسيط.

التوصيات:

- 1- العمل على عقد البرامج والدورات التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية.
- 2- التعريف بمعايير تقييم البرامج والدورات التدريبية.
- 3- العمل على تحديث وتنصيب أحدث نظم حماية البيانات لتفادي عمليات الاختراق.
- 4- العمل إقامة أنظمة بديلة لإدارة أمن البيانات والمعلومات في حال ما إذا تم اختراق أمن الأنظمة الحالية.
- 5- العمل على التدريب المستمر للعاملين لكي يواكبوا المعرفة والتطور المتسارع على الصعيد العالمي.

المراجع

- 1- الخطيب، وآخرون (2006) التدريب الفعال، الطبعة الأولى، دار عالم الكتب الحديث للنشر، عمان.
- 2- جعفر، الطائي (2013) تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان.
- 3- راوية محمد حسن (2001) إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، مصر، الإسكندرية.
- 4- يعقوب فهد العبيد (1989) التنمية التكنولوجية مفهومها ومتطلباتها، القاهرة، الكويت، لندن.
- 5- وائل الشريف، وآخرون (2022) دور التدريب في تنمية مهارات العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.
- 6- الشيخ الداوي (2009) تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد (7) جامعة الجزائر، الجزائر.
- 7- بلقاسم نزار (2017) أثر التدريب على أداء العاملين، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتقريب، كلية تسيير الموارد البشرية، الجزائر.

- 8- صلاح بلاسكة (2012) قابلية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتقييم الاستراتيجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر .
- 9- خالد عطية (2021) التدريب واثره في تحسين اتصالات المنظمة, دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء , العراق.
- 10- جميلة الشنيتي (2020) اثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة, دراسة حالة معهد النفط الليبي بطرابلس.
- 11- منى عبد العال (2022) أثر تطبيق نظم التكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات اداء الموارد البشرية, دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد, مصر .
- 12- خصاونة، وآخرون (2010) دراسة مقارنة لدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية بين جامعتين احدهما حكومية والأخرة خاصة, في الجامعة الهاشمية والجامعة الزرقاء الأهلية.
- 13- رابح العبد (2018) أثر بيئة العمل على أداء العاملين, دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة, الجزائر .
- سعيد ابو جليدة (2018) اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين, في شركات الاتصالات الليبية.