

**أثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة لتطوير ورفع مستوى أداء العاملين****(دراسة تطبيقية على المصرف التجاري الوطني فرع فريان)**محمد عبدالسلام عمر الأسطي<sup>2</sup>عبدالحميد محمد علي ضو<sup>1</sup>**Maoa20082010@gmail.com****Abdulhamed.ali69@gmail.com**<sup>2</sup>المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا الزنتان<sup>1</sup>المعهد العالي للعلوم والتكنولوجيا طرابلس

تاریخ الاستلام: 2025/8/23 - تاریخ المراجعة: 2025/9/24 - تاریخ القبول: 2025/10/4 - تاریخ 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 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 التدريسي، وفقاً لاحتياجات التدريب 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 تتضمنها، 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

## أثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة

ضو. الأسطى

بشكل الأمثل (الخطيب، 2006 : 287) ويمثل التدريب ذلك النشاط المدروس الذي يضم عدد من الخطوات المنظمة التي تهدف بشكل رئيسي الى 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 إيجابي في جانب المهارات والقدرات المختلفة وتطوير الاداء المثالية لأحداث تغير إيجابي 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 شاهدته السنوات الاخيرة من انتشار للمستحدثات التكنولوجية (وائل الشريف، وآخرون 2022 : 255) يحظى مفهوم أداء العاملين بأهمية كبيرة لتسهيل منظمات الاعمال، لدى لزيال 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 الى تحسين مهارات وكفاءات العاملين وزيادة انتاجيتهم واستغادة المؤسسات المختلفة من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات الالزمة 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 لدى 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 تقع التساؤلات التالية:

1- ما واقع التدريب؟

2- ما دور التكنولوجيا الحديثة في رفع مستوى اداء العاملين؟

3- ما اثر التدريب علي اداء العاملين؟

### أهمية 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 بيئه الاعمال المعاصرة.

### اهداف الدراسة

ان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على اثر برامج التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تطوير ورفع مستوى اداء 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 مستوى اداء العاملين.

### فرضية الدراسة

- لا يوجد اثر 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 وتبنيها 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 لتسخير الموارد البشرية (بلقاسم، نزار 2017 : 3).

**2- التكنولوجيا:** كلمة تشير بصفة عامة إلى الوسائل والأجهزة التي يستخدمها الإنسان في توجيهه 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 الوظيفية (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 ابعادها ( 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 الالاليب 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 موائمتها للتطورات البيئية المختلفة .

**2- دراسة جميلة الشنيري (2020)** بعنوان (اثر نتائج التدريب على كفاءة العاملين بالمنظمة ) دراسة حالة معهد النفط الليبي بطرابلس، هدفت الدراسة الى التعرف على أهمية اثر 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، وبيّنت الدراسة عدم استفادة الغالبية من الموظفين من الدورات التي تقام حيث أنها تكون كاروتين عادي معتمد عليه وتبيّن ذلك من أراء 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 مني 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 وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : 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، ولوصلت الدراسة بمواكبة التغيرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركة السياحية .
- 4- دراسة أمان خصاونة وآخرون (2010) بعنوان (دراسة مقارنة لدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية بين جامعتين احداهما حكومية والأخرة خاصة) هدفت الدراسة إلى تحديد الفروق في عملية الدمج التكنولوجي في مراحلها الأربع (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 الآتية: 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 جزء استخدام عملية الدمج التكنولوجي.
- 5- دراسة راجح 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 (البيئية المادية والبيئية الاجتماعية ) بمديرية التجارة لولاية ورقلة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، اظهرت الدراسة النتائج التالية: ان هناك توافق لأبعاد البيئة المادية والاجتماعية في المديرية محل الدراسة بمستوى متوازن بي الاضافة الى اهتمام مديرية التجارة لولاية ورقة بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية.
- 6- دراسة سعيد ابو جليدة (2018) بعنوان (أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية) هدفت هذه الدراسة الى معرفة اثر 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 طموهم 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 استراتيجيات التدريبية ضرورة اعتماد نظام حواجز متكامل ومتكافئ يشمل على الحواجز 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 أو الموظف، بل أصبح يطلق عليه اسم المورد البشري، ولذلك يعتبر الإنسان من أهم الموارد التي تقوم عليها صروح التنمية والبناء في أي دولة وفي أي مكان فوق كوكب الأرض ولقد تسابق العلماء في تخصصات مختلفة على تعظيم الإنسان فاطلق عليه الاقتصاديون اسم رأس المال البشري، كما اطلق عليه المحاسبون اسم الأصول البشرية أما الإداريون فقد سمى برأس المال الذكي أو رأس المال المبدع (عبد الكريم جمیل 2016 : 3) فالتدريب هو عملية تهدف بشكل اساسي الى اكتساب الخبرات والمعارف التي يحتاجها الإنسان والحصول على

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

#### مفهوم التكنولوجيا

يعتبر مفهوم التكنولوجيا من المفاهيم التي ناقشها الكثير من الباحثين والمفكرين، واحتلوا 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 تطبيقه البدائي للطبيعة، وبعدها أصبحت أداة يستعملها لخدمته ومساعدته لقضاء حاجاته المتزايدة، 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 حرفيًّا تكنولوجيا، ويرى (يعقوب العبيد 1989 : 19) بأنها مجموعة المعرف والخبرات والمهارات المتاحة والمتراكمة والمستبطة 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 على تحقيق أهدافها، كما يعبر أيضاً على قدرة المنظمة لتنظيم واستغلال مواردها المتاحة بغضن تحقيق أهدافها على 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

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

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

بناءً أداة الدراسة

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبعة 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 فيكون 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 التأكيد من الصدق الظاهري للأداة 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

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

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

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

\*الثبات = الجذر التربيعي الموجب 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

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

## المقاييس الإحصائية المستخدمة

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

## • تحليل بيانات المقاييس ومناقشتها

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

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

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 المقاييس، وبانحراف معياري بلغ (0.997) وهي الفئة التي تشير إلى خيار بدرجة مرتفعة على أداة القياس، حيث جاءت الفترات (5, 4, 3, 2) في المرتبة الاولى والثانية والثالثة بمتوسط (3.84, 3.96, 4.18) على التوالي وبدرجة مرتفعة، هذا يعني أن التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة يتبع الفرصة أمام الموظفين لتطوير قدراتهم والرفع من مستوى أدائهم، وذلك من خلال اكتسابهم مهارات جديدة بعد انهاء البرنامج التدريبي، وفقاً للاحتجاجات 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

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

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 الاولى والثانية بمتوسط (4.21, 4.21) على التوالي وبدرجة مرتفعة جداً، مما يعني أن المصرف لديه برامج حديثة لحماية البيانات بشكل جيد، وهم مدروكون لأهمية حماية البيانات من الاختراق وما يتربّع عليه من مشاكل في حال اختراقها، وإن لديه عدد كافي من الحواسيب لإتمام الاعمال المطلوبة في الوقت المناسب، في حين حلّت 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 المرجح والانحراف المعياري لأداء العاملين

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

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

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 أداء القياس، حيث جاءت الفقرات ( 3, 4, 6 ) في المرتبة الاولى 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 حللت الفقرة (2) في المرتبة الاخيرة 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 <sup>b</sup>
	Residual	1.573	30	0.052		
	Total	5.358	31	-----		

$$\text{قيمة } F_{0.05,1,30} \text{ الجدولية} = 4.17$$

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 (  $Sig = 0.000$  ) 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 التأكيد من ثبات صلاحية النموذج يمكننا اختبار الفرضيات الفرعية كلاً على حدة وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (11) تحليل ( Simple Linear Regression ) لاختبار أثر التدريب وكذلك استخدام التكنولوجيا الحديثة على

الرفع من مستوى أداء العاملين كلاً على حدة.

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

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

1- تفسير أثر التدريب على الرفع من مستوى أداء العاملين

## أثر برمجة التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة

ضو. الأسطى

من نتيجة الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (10.089) وهي أكبر من قيمتها الجدولية ودرجات 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 ودرجات 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 انهاء البرنامج التدريسي، وفقاً لاحتياجات التدريب الفعلية.
- 2- لدى المصرف برامج حديثة لحماية البيانات بشكل جيد، وهو مدرك لأهمية حماية البيانات من الاختراق وما يترب على ذلك من مشاكل في حال اختراقها.
- 3- ان المصرف لديه عدد كافي من الحواسيب لإتمام الاعمال المطلوبة في الوقت المناسب.
- 4- لدى المصرف انظمة بديلة لإدارة أمن البيانات والمعلومات في حال ما إذا تم اختراق أمن الانظمة 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.

**النحوبيات:**

- 1- العمل على عقد البرامج والدورات التدريبية وفقاً لاحتياجات الفعلية.
- 2- التعريف بمعايير تقييم البرامج والدورات التدريبية.
- 3- العمل على تحديث وتصحيف أحدث نظم حماية البيانات لتقادي عمليات الاختراق.
- 4- العمل إقامة انظمة بديلة لإدارة أمن البيانات والمعلومات في حال ما إذا تم اختراق أمن الانظمة الحالية.
- 5- العمل على التدريب المستمر للعاملين لكي يواكبوا المعرفة والتطور المتتسارع على الصعيد العالمي.

**المراجع**

- 1- الخطيب، وأخرون (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، وأخرون (2022) دور التدريب في تنمية مهارة 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 للتقسيب، 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 فرhat عباس، سطيف، الجزائر .
- 9- خالد عطية (2021) التدريب ولثره في تحسين اتصالات المنظمة، دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربلاء، العراق.
- 10- جميلة الشنيري (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 تتميم مهارات اداء الموارد البشرية، دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بور سعيد، مصر.
- 12- خصاونة، آخرون (2010) دراسة مقارنة لدمج التكنولوجيا في العملية التعليمية بين جامعتين احداهما حكومية والأخرى خاصة، في الجامعة الهاشمية والجامعة الزرقاء الأهلية.
- 13- رابح العبد (2018) أثر بيئة العمل على أداء العاملين، دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة، الجزائر .  
سعید ابو جلیدة (2018) اثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين، في شركات الاتصالات الليبية.