



مجلة الآفاق العلمية

للمعلومات الاقتصادية والمعرفة

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدرها

جمعية الآفاق العلمية

المجلد الرابع . العدد الحادي عشر . يوليو 2023

رئيس هيئة التحرير

أ.د. محمد عبد الله أبو عون / جامعة طرابلس

هيئة التحرير	
أ.د. / لطفية علي الكميثي عضو / جامعة طرابلس	أ.بشينة محمد حجازي العنقودي جامعة طرابلس
د. محمد فرج شقلوف عضو / جامعة طرابلس	د. ابراهيم علي احمودة عضو / جامعة سبها
رمضان ابو عجيلة سلامة عضو / جامعة طرابلس	د. اسماعيل عبدالله سويسري ارحيمة عضو / جامعة طرابلس
د. عبدالحميد إبراهيم معتوق عضو / جامعة طرابلس	
أ.بشينة محمد حجازي العنقودي جامعة طرابلس	مراجع لغوي

الهيئة الاستشارية	
أ.د. خميس محمد الدربي عضو / جامعة طرابلس	أ.د. خيري محمد العماري عضو / الأكاديمية الليبية
أ.د. / فريدة الامين المصري عضو / جامعة طرابلس	أ.د. مبروكة عمر محيريق عضو / الأكاديمية الليبية
أ.د. أبو بكر محمود الهوش جامعة ليبيا المفتوحة	أ.د. / فتحية عبدالله الباروني عضو / الأكاديمية الليبية
أ.د. عطية عبدالواحد سالم عضو / جامعة طرابلس	أ.د. صالح سالم غنائم عضو / جامعة الزيتونة

كلمة العدد

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين والأنام سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم)

تواصل مجلة الآفاق إصداراتها المنتظمة. ويسرنا أن نضع بين أيديكم العدد العاشر والذي يحمل في ثناياه عدداً من الدراسات القيمة في موضوعات متنوعة، وإن إدارة المجلة تغتنم الفرصة لتجدد دعوتها لكل الأساتذة والباحثين والمتخصصين أن يثروا المجلة بأبحاثهم القيمة.

وإن شاء الله سنواصل السعي الى تحديث محتوى المجلة شكلاً ومضموناً لتكون كل المواضيع المختارة مفيدة لكل شرائح القراء.

رئيس التحرير بالمجلة

جمعية الافاق العلمية

ص.ب: طرابلس - ليبيا

هواتف محمولة

مدار (0913816221)

ليبانا (0922158103)

الاشتراك السنوي

- الأفراد والباحثين / 15 دينار ليبيا
- المؤسسات والهيئات ومرافق المعلومات / 20 دينار ليبيا
- ثمن النسخة خمس وعشرون ديناراً أو ما يعادلها بالعملات الموازية

أهم شروط النشر في مجلة الأفاق العلمية

- ❖ وقوع الموضوع ضمن اهتمامات المجلة العلمية المحكمة: ينبغي أن يختار الباحث المجلة التي تناسب مجال تخصصه.
- ❖ أهمية البحث أو الدراسة: من المهم أن يكون البحث المُراد نشره ذا أهمية في مجال التخصص التي يتبعه الباحث، وذلك في طليعة شروط النشر، والهدف نشر بحوث تحقق قيمة معرفية للقراء والباحثين.
- ❖ أصالة البحث أو الدراسة: المقصود بلفظة الأصالة أن يكون البحث جديداً، ولم يسبق لأحد نشره من قبل.
- ❖ وجود أهداف من البحث: تُعرف أهداف البحث على أنها الغايات التي يرجو الباحث بلوغها، ومن المهم أن تكون تلك الأهداف واضحة وقابلة للتحقيق.
- ❖ اختصار الموضوع في صفحات محددة: يلتزم الباحثين بعدد معين من الصفحات لكامل محتوى البحث، وفي ذلك يجب على الباحث أن يختار الدراسة فيما هو محدد.
- ❖ استخدام الوسائل الإحصائية الملائمة: بالنسبة للبحوث العملية أو الميدانية فإنها تتطلب اختيار الباحث مجموعة من المفردات من بين مجتمع الدراسات، ويطلق عليها عينة البحث.
- ❖ الإطار النظري المُنضبط: من المهم أن يصوغ الباحث لكل دراسة إطاراً نظرياً مُترابطاً وفقاً لموضوع البحث.
- ❖ جودة الفرضيات المصاغة: الفرضية عبارة عن توقُّع لحل إشكالية البحث، وتُصاغ في ضوء معلومات أولية الباحث.

- ❖ استخدام مصادر مراجع مُلائمة وتوثيقها: ينبغي على الباحثين الراغبين اختيار مصادر ومراجع تُلائم طبيعة الدراسة.
- ❖ صحة ومنطقية النتائج: يُعتبر عنصر صحة ومنطقية النتائج التي يستنبطها الباحث من شروط النشر ذات الأهمية.
- ❖ الاشتراطات المظهرية: أن يرسل البحث الكترونياً، ويشترط أن يكون مكتوباً على برنامج (Ms.Word) وأن يكون حجم الخط (12) ونوعه (Simplified Arabic) على أن تكون المسافة بين الأسطر بقياس سطر واحد، وبالنسبة لهوامش الصفحة من الأعلى والأسفل ومن اليمين (2.5) ومن جهة اليسار (2)

قائمة المحتويات:

1	تأثير أجهزة التشويش على جودة الإنترنت أ. مسعود أحمد مسعود بغني أ. اشرف ضوء عامر السملقي أ. عايدة إبراهيم محمد علي
24	تنظيم وتسيير أرشيف الإدارة العامة بجامعة الزنتان الصادق عمر الطاهر كريم
42	دور آليات حوكمة الشركات في تحقيق الإفصاح المحاسبي (دراسة ميدانية على شركة راس لانوف لإنتاج النفط والغاز) د. محمود إسماعيل أحمد الصرارعي
73	الإدارة الالكترونية وأثرها في التطوير الإداري (دراسة ميدانية بالهيئة العامة للاتصالات والمعلوماتية) د. حسين العريفي الزرقاني
102	دور معايير تطبيق إدارة الجودة في تحسين مستوى أداء الطلاب دراسة حالة نظرية على طلاب معهد عين شمس العالي د. العماري عمار جبريل أ. أحمد الطاهر بالابان
134	التسويق الإلكتروني (المفهوم ، الأهداف ، الخصائص ، القنوات ، المعوقات ، والحلول) أ. ريهام سالم أبوبكر عرفة
157	أثر نظم المعلومات الإدارية في التطوير الإداري دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس أ. فاضل الطاهر علي رحومة أ. محمد ميلود اصميدة
180	وسائل الدفع الإلكتروني وأثرها على تحسين الخدمات المصرفية دراسة ميدانية على مصرف الصحاري سمير حسين موسى
206	نموذج مقترح لتقدير دالة التكاليف والتنبؤ بربحية شركات الطيران (دراسة تطبيقية على شركة سماء المتوسط للطيران) د. محي الدين عمر النجار

244	أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية عبد المنعم عبد الله الغويل
269	الأغنية الشعبية لقبائل الطوارق الليبية (مدينة اوباري نموذجاً / دراسة تحليلية موسيقية) د. ناصر ناجي بن جابر
307	خصائص أحبار طباعة الملتصقات "الليثو أوفست" بالطرق التقليدية والرقمية د. فضيلة مصباح إسماعيل
327	دراسة تحليلية مقارنة لأساليب الخادم في تطوير تطبيقات الويب تطبيق على المعهد العالي للعلوم التقنية الشموخ بطرابلس هشام إبراهيم التاجوري أ. فتحي علي الرتيمي
349	تحولات الإنتاج السينمائي في عصر الذكاء الاصطناعي: من النص إلى الشاشة (فيلم The Frost نموذجاً) أ. محمد مسعود المسماري د. وسيم القربي د. أمجد بشير الطبال
382	المعرفة عند كارل ماكس د. إبراهيم أبو صلاح إبراهيم

أثر نظم المعلومات الإدارية في التطوير الإداري دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس

أ. فاضل الطاهر علي رحومة - محاضر - قسم الإدارة - كلية الاقتصاد والعلوم والسياسية جامعة

طرابلس

أ. محمد ميلود أصميذة - محاضر. المعهد العالي للعلوم والتقنية سوق الخميس أمسيحل.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الأثر لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداري في مصرف الجمهورية فرع الرئيسي بمدينة طرابلس، وركزت الدراسة على نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل بالدراسة)، وأما المتغير التابع للدراسة فهو (تطوير الإداري) وكانت عينة الدراسة عينة عشوائية بسيطة قيد الدراسة، وبلغ حجم العينة المستهدفة (98) مفردة وتم استخدام صحيفة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حول محاور أو متغيرات الدراسة، وخضعت (95) صحيفة استبيان للتحليل الإحصائي باستخدام حزمة التحليل الإحصائي للظواهر الاجتماعية (SPSS) بعد أن استبعد (03) استمارة لعدم استكمال الاجابات، أي أن هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي في تحليل وتفسير الأثر بين متغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداري. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: العمل على إجراء مراجعات دورية للهيكل التنظيمي لضمان أنه لا يزال ملائمًا لاحتياجات المصرف المتغيرة، وأن خطوط السلطة والمسؤولية واضحة وفعالة.

Study summary

This study aimed to analyze the relationship between Management Information Systems (MIS) and Administrative Development at the main branch of Al-Gomhouria Bank in Tripoli.

Methodology: The study focused on Management Information Systems as the independent variable and Administrative Development as the dependent variable. A simple random sample was used, with an intended sample size of 98 individuals. A questionnaire served as the primary data collection tool for the study's axes/variables. Out of the collected questionnaires, 95 were subjected to statistical analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), after excluding 3 incomplete forms. This study employed a descriptive analytical approach to analyze and interpret the impact between the study variables.

Key Finding: The study revealed several significant findings, most notably: a statistically significant relationship exists between Management Information Systems and Administrative Development.

Key Recommendation: Among the study's key recommendations is to conduct periodic reviews of the organizational structure to ensure it remains suitable for the bank's changing needs, and that lines of authority and responsibility are clear and effective.

مقدمة:

شهدت العقود الأخيرة تحولات جذرية في بيئة الأعمال، مدفوعة بالتطور التكنولوجي المتسارع والعولمة المتزايدة في قطاع المصرفي. هذه التحولات فرضت على المؤسسات ضرورة التكيف المستمر وتطوير قدراتها الإدارية لضمان بقائها ونموها. وفي هذا السياق، برزت نظم المعلومات الإدارية (MIS) كركيزة أساسية لا غنى عنها لأي منظمة تسعى إلى التميز والفعالية. ولم تعد هذه النظم مجرد أدوات تقنية لدعم العمليات اليومية، بل أصبحت بمثابة شرايين حيوية تضخ المعلومات الاستراتيجية في قلب اتخاذ القرار، وتساهم بشكل مباشر في صياغة وتنفيذ خطط التطوير الإداري.

مشكلة الدراسة:

تشهد الخدمات المصرفية تحولات عميقة وسريعة، مدفوعة بالتقدم التكنولوجي الهائل، وتزايد المنافسة، وتغير توقعات العملاء، فضلاً عن التشريعات والضوابط التنظيمية المتزايدة. في خضم هذه التحديات، وأصبحت المصارف مطالبة ليس فقط بالحفاظ على كفاءتها التشغيلية، بل بتحقيق التطوير الإداري المستمر لضمان استدامتها وريادتها. وتُعد نظم المعلومات الإدارية العصب الحيوي الذي يربط بين مختلف الأقسام والعمليات داخل المصرف، وتوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارات استراتيجية. ومع ذلك، وعلى الرغم من الاستثمارات الضخمة التي تخصصها المصارف في تبني وتطوير هذه النظم، تظل هناك تساؤلات جوهرية حول المدى الحقيقي لفعالية هذه النظم في تحقيق الأهداف المرجوة من التطوير الإداري ومن هنا تكمن مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداري؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (البرمجيات- مهارات الاستخدام) في تطوير الإداري بأبعاده (تنمية الموارد البشرية- تنظيم الهياكل الإدارية) قيد الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (البرمجيات - مهارات الاستخدام) في تطوير الإداري بأبعاده (تنمية الموارد البشرية- تنظيم الهياكل الإدارية) قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تحقيق أهداف محددة تتمثل في:

1. تقدم هذه الدراسة إسهامًا قيمًا في الأدبيات الأكاديمية من خلال تسليط الضوء على أثر نظم المعلومات الإدارية وتطوير الإداري.

2. تمكن هذه الدراسة المديرين المصرفيين من تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز تنافسية مصارفهم.

3. تسهم هذه الدراسة في تعزيز قدرة المصارف والمؤسسات المالية على إدارة نظم المعلومات الإدارية بكفاءة، مما يسهم في تحقيق التطوير الإداري.

أهداف الدراسة:

تسعي الدراسة للوصول إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها:

1. بيان أهمية أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداري في مصرف الجمهورية بمدينة طرابلس.

2. تحديد نقاط القوة والضعف في جودة نظم المعلومات الإدارية المتاحة في المصرف بمدينة طرابلس.

3. التعرف على الطرق الفعالة لتعزيز الثقة بين العملاء والمصرف وضمان سلامة أموالهم.

4. اقتراح مجموعة من التوصيات بناءً على نتائج الدراسة.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج الوصفي التحليلي من خلال الاطلاع على الكتب والدراسات السابقة لها علاقة بموضوع الدراسة، وتحليل البيانات الإحصائية بطريقة وصفية تحليلية للكشف عن الأنماط والعلاقات بين المتغيرات، مما يسهم في فهم أعمق لظاهرة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة.

شمل مجتمع الدراسة موظفين مصرف الجمهورية فرع الرئيسي بمدينة طرابلس، وتمثل عينة الدراسة في عينة العشوائية البسيطة وتم توزيع عدد (95) استبانة من مجتمع الدراسة من مجتمع الدراسة.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1- **الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدراسة على أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداري.

2- **الحدود المكانية:** مصرف الجمهورية فرع الرئيسي بمدينة طرابلس.

3- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال الفترة (2024).

مصطلحات الدراسة:

من أهم المصطلحات الرئيسية التي استخدمت في الدراسة وهي:

1. **نظم المعلومات الإدارية:** هي عبارة عن علم يجمع بين تقنية المعلومات والإدارة، وتُعنى بتصميم وتطوير واستخدام الأنظمة التي توفر المعلومات اللازمة لدعم اتخاذ القرار، (جاسم، 2013: 22).

2. **التطوير الإداري:** هو عملية ديناميكية ومستمرة تهدف إلى تحسين وتنمية كفاءة وفعالية الأفراد، الفرق، والأنظمة داخل أي منظمة، (خليل، 2017: 91).

3. **البرمجيات:** هي مجموعة من التعليمات والأوامر والبيانات المبرمجة التي تخبر أجهزة الكمبيوتر (الأجهزة المادية أو "الهاردوير") بما يجب عليها فعله وكيفية أدائها للمهام، (موسى، 2015: 63).

4. **تنمية الموارد البشرية:** هي نهج استراتيجي وشامل يهدف إلى تعزيز القدرات، المهارات، والمعارف، والسلوكيات الإيجابية للموظفين على جميع المستويات داخل المنظمة، بما يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية، (شحادة، 2016: 71).

الدراسات السابقة:

1. **دراسة (غرايبة، 2021)،** بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير العمل الإداري من خلال عمليات ذكاء الأعمال في الجامعات الأردنية الخاصة وهدفت هذه الدراسة

إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها على تطوير العمل الإداري بأبعاده وذلك من خلال ذكاء الأعمال بأبعاده التعرف على التكامل بين ذكاء الأعمال وإدارة المعرفة. وأتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الميدانية، وتم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة كأداة لجمع البيانات. ومن أهم نتائج هذه الدراسة هو وجود أثر أنظم المعلومات الإدارية وذكاء الأعمال على تطوير العمل الإداري تأثيراً ذو دلالة إحصائية، وقدمت هذه الدراسة من التوصيات أهمها، وضع خطط استراتيجية تتبنى مفاهيم إدارة المعرفة، كما يجب الاهتمام بعمليات ذكاء الأعمال في الجامعات الأردنية لوجود تكامل بين ذكاء الأعمال وإدارة المعرفة.

2. دراسة (الفالح، 2019)، بعنوان أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الأداء المؤسسي بجامعة الإسكندرية، هدفت الدراسة إلى تحديد أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الأداء التنظيمي في جامعة الإسكندرية حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات حيث بلغت عينة الدراسة (90) مفرداً وتوصلت إلى نتائج أهمها: أن الموظفين في جامعة الإسكندرية يتمتعون باتجاه إيجابي لتحسين الأداء المؤسسي في الجامعة بالاعتماد على عمليات إدارة المعرفة والعمليات، وإن هناك أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء المؤسسي في جامعة الإسكندرية في مصر وتوصلت إلى عدة توصيات وهي: ضرورة إجراء المزيد من البرامج التدريبية التي من شأنها أن تترقي بعمليات إدارة المعرفة.

3. دراسة (الطراونة، 2022) بعنوان أثر التطوير الإداري في المشاركة في صنع القرارات الإدارية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني، هدفت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري مناسب يوضح أثر التطوير الإداري صنع القرارات الإدارية، حيث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توزيع عينة قصدية تمثلت في الإدارة العليا وبلغت (196) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج وهي: عدم تماشي الهيكل التنظيمي مع متطلبات إدارة الموارد البشرية وأيضاً عدم التناغم بين التخطيط الاستراتيجي مع أهداف المؤسسة وتوصلت الدراسة إلى أهم التوصيات وهي: على إدارة الضمان الاجتماعي العمل على توفير التدريب المناسب لأصحاب القرارات في مجال التطوير الإداري.

4. دراسة سالم, (2000), بعنوان " نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالتطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية". هدفت الدراسة التعرف الى نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالتطوير الإداري بالأجهزة الحكومية من خلال دراسة واقع متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية، ومدى تطوير تلك المتطلبات بشكل مهني، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة تم تطويرها لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الأجهزة الحكومية لديها خطط استراتيجية في تطبيق نظم المعلومات الإدارية، وأن تلك الاستراتيجيات تسهم في تطوير الإداري في تلك الأجهزة.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتشارك هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في موضوعها العام (نظم المعلومات الإدارية والتطوير الإداري)، إلا أن كل واحدة منها تُسلط الضوء على زاوية فريدة، سواء كانت من خلال التركيز على آليات معينة (ذكاء الأعمال)، أو نتائج محددة (الأداء المؤسسي وقبول الموظفين)، أو عمليات جوهرية (صنع القرار)، أو سياقات بيئية وتاريخية مميزة (القطاع الحكومي في فترة زمنية معينة). هذا التباين هو ما يثري الفهم الشامل للعلاقة بين نظم المعلومات والتطوير الإداري.

الجانب النظري

نظم المعلومات الإدارية

مفهوم نظم المعلومات الإدارية: هو منهجية يمكنها أن تتصور منظمة الأعمال ككيان واحد مكون من عدة نظم فرعية ترتبط بعلاقات فيما بينها واعتمادية متبادلة تبدو كلها معا لتوفير معلومات موقوتة ودقيقة لأخذ القرار الإداري الذي يقود إلى أمثلة الأهداف الكلية للمنظمة، (عبد المهيمن، 2012: 23).

1. أهداف نظم المعلومات الإدارية:

توجد ثلاثة أهداف رئيسية لنظم المعلومات الإدارية وهي (بشير، 2014: 41).

1- القرارات: ومن خلال النظم تسعى إلى توفير المعلومات لإنجاز القرارات.

2- المتابعة: المتابعة تطور المنظمة والكشف عن الحالات غير الطبيعية لتجنبها.

3- التنسيق: حيث يتم التنسيق فيما بين الموظفين كفريق جماعي.

خصائص نظم المعلومات الإدارية.

تتمتع نظم المعلومات الإدارية بالخصائص التالية:

- 1- الشفافية: أن يكون بعيدا عن التحيز في مخرجاته.
- 2- القدرة على الاتصال بالإنترنت: أي القدرة على الاتصال بالشبكة والاستفادة من المعلومات المتوفرة فيها (المحمودي, 2011: 63).
- 3- السهولة: يسهل الوصول إلى المعلومات دون أي مصاعب تذكر.
- 4- الوضوح: أن تكون مخرجاته بعيدة عن الغموض.
- 5- إن نظام معالجة البيانات يدعم نظام المعلومات الإدارية للمديرين في شكل تقارير تحتوي على معلومات إدارية مرتبطة بالقرارات المزمع اتخاذها.
- 6- يقدم نظام المعلومات الإدارية للمدى الطويل.
- 7- التكامل: التكامل بين مكونات النظام، هذا يعني أن نظام المعلومات يشكل وحدة متكاملة متماسكة، الأمر الذي يسهل التفاعل السريع للمنظمة مع كل التغيرات الخارجية.

مزايا نظم المعلومات الإدارية:

فوائد نظم المعلومات الإدارية تتركز بالنقاط التالية (نصرات, 2017: 83):

1. تحسين الإنتاجية: من خلال توفير المعلومات اللازمة لإنجاز العمل المطلوب يسهل من تنفيذ تلك الوظائف بكفاءة عالية وهذا بدوره يزيد من إنتاجية العمل المراد إنجازه.
2. تحسن الفاعلية: تقدم نظم المعلومات الإدارية المعلومات اللازمة لمساعدة المدراء على وضع تصور واضح للوضع الحالي في المنظمة واقتناص الفرص المتاحة وحل المشكلات باختيار أفضل البدائل الممكنة.

3. تحقيق الميزة التنافسية: إن المنظمة التي تهتم برفع كفاءة وفعالية استخدام نظم المعلومات الإدارية فأنها تحجز لنفسها مكانا في السوق التنافسية.

مؤشرات قياس فاعلية نظم المعلومات الإدارية:

1- رضا المستخدم: يشير إلى مدى توفير المعلومات الضرورية للعاملين بالكمية والنوعية والوقت المناسب مع مراعاة أن تكون هذه المعلومات ممثلة للواقع الحقيقي بحيث تقلل من الغموض الذي يمر به متخذ القرار.

2- حجم الاستخدام: ويشير إلى مدى استخدام الموظفين للمعلومات التي توفرها المنظمة عند الحاجة إليها، وذلك بتحديد وحدة متخصصة في ذلك وقيام الإدارة بمكافأة المستفيدين من هذه المعلومات.

3- ملائمة النظام للمستويات الإدارية: يوفر كل المعلومات الصحيحة والمطلوبة لجميع الموظفين بكافة المستويات الإدارية لكي يسهل في عملية تنفيذ الوظائف المطلوبة لأن توفير مثل هذه المعلومات في الوقت المناسب أي الوقت التي يحتاجها الموظف يساعد في اتخاذ القرار الإداري، (واصف، 2008: 96-98).

4- الاستجابة للتغيرات: وتعني وجود وحدة متخصصة قادرة على رصد وجمع المعلومات اللازمة عن كل ما يحصل من تغيرات في البيئة وإحاطة الموظفين بكل التطورات مما يمكنها من سرعة الاستجابة والتكيف مع البيئة.

5- أمن المعلومات: تكون هذه المعلومات تامة السرية لا يمكن العبد بها لأن أمن المعلومات تجعل متخذو القرار يتخذون القرار السليم دون أي أضرار تعود على المنظمة.

التطوير الإداري

مفهوم التطوير الإداري: التطوير الإداري هو عملية شاملة ومستمرة تهدف إلى تحسين وتنمية قدرات ومهارات المديرين والموظفين على جميع المستويات داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تطوير الهياكل والأنظمة والإجراءات الإدارية، (حامد، 2014: 29).

أهمية التطوير الإداري:

1. تحقيق الاستفادة القصوى من الإمكانيات المادية والبشرية للمنظمات للعمل إنتاجها وتوفيرها، على أن يكون حجم المنتج من السلع والخدمات يقابل ما تملكه المنظمات من إمكانيات مادية وبشرية وهذا ما يطلبه عملية التطوير.

2. التبعات المترتبة على الزيادة المستمرة في أعداد السكان زادت من أهمية التطوير الإداري بالنسبة للمنظمات، لتكون قادرة على مواجهة هذه التغيرات وإشباع حاجات الجمهور العامة وتطلعاتهم نحو الأفضل والأحسن من السلع والخدمات المطلوبة.

أهداف التطوير الإداري:

تتمثل أهداف التطوير الإداري في الآتي: (رمزي, 2018: 81).

1. الرفع من أداء المنظمة وضمان نموها في المدى القصير والبعيد.
2. رفع من مستويات أداء المديرين بالتأكيد على إلمامهم بمسئولياتهم والاتفاق معهم على تحقيق مجموعة من أهداف رئيسية محددة يتم على ضوءها تقويم أدائهم بصورة منتظمة ومستمرة.
3. تحديد المديرين الذين يتمتعون بخبرات عالية في مجال أعمالهم داخل المنظمة والتأكد من إتاحة الفرصة لهم للتطوير والتدريب.
4. اكتساب الخبرات الكافية من أجل إعدادهم لوظائف أعلى في مختلف مواقعهم ووحداتهم داخل المنظمة.
5. مساعدة المديرين الموظفين والمديرين التنفيذيين في المنظمة لتوفير الترتيب المناسب للتعاقد الإداري وخلق نظام يراجع هذا الترتيب بصورة منتظمة.

المشكلات التي تعاني منها عملية التطوير الإداري:

حيث لا تخلق عملية التطوير الإداري مثلها مثل أي برامج أخرى في جميع المستويات الإدارية ويمكن إيجاد بعض المشاكل التي تعاني منها عملية التطوير الإداري وهي، (حسين, 2008: 81-82):

1. على مستوى القوانين والأنظمة وهي:

أ- ضعف في مواكبة القوانين للتطورات والصعوبة التي تواجهه في مواجهة التغيرات التي قد تحصل.

ب- ضعف التأهيل في مجال هذه القوانين.

ت- هناك عدة جهات وضع القوانين وازدواجية الجهود.

2. على مستوى المنظمات:

حيث توجد مجموعة من المشاكل على مستوى المنظمات تتمثل في الآتي:

أ- لا توجد مرونة في البنية التنظيمية داخل المنظمات.

ب- ضعف في تطوير نظم المعلومات.

ت- قلة الخبرات المؤهلة وظيفياً.

ث- تزايد معدل دوران الموظفين وفقدان المعارف والخبرات داخل المنظمة.

3. على مستوى العنصر البشري:

حيث توجد بعض المشاكل على مستوى العنصر تتمثل في الآتي:

أ- ضعف الخبرة الوظيفية، وغياب التأهيل المستمر من أجل مواكبة التطورات الحديثة.

ب- ثقافة عدم الثقة بين الموظفين وإدارة المنظمة.

ت- تعميم المشاكل التي تحدث بين الموظفين وإدارة المنظمة.

ث- المساواة بين الموظفين، وإضعاف المبادرة.

مقومات التطوير الإداري:

هناك مجموعة من المقومات يراها بعض الكتاب أنها تمكن إدارة من عملية التطوير

الإداري حيث تتمثل في مجموعة من النقاط وهي، (المدلل، 2019: 132):

1. الخطط الوظيفية للنظام نفسه.
2. الموارد المتاحة سواء كانت مادية أو بشرية التي يستمد النظام احتياجاته منها الظروف المختلفة.
3. التطور في الأنظمة الاجتماعية الأخرى على المستوى المحلي والدولي.
4. نوعية المشاكل التي تواجه النظام.

الدراسة الميدانية

ثالثاً: اختبار الثبات والصدق:

للتأكد من ثبات وصدق " أداة الدراسة " قام الباحث بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ومعامل الصدق الذاتي لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور. فكانت النتائج كما بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) نتائج اختبار الثبات والصدق

م	المحور	عدد العبارات	معامل ألفاء الثبات	معامل الصدق
1	مستوى بعد البرمجيات	5	0.931	0.822
2	مستوى بعد مهارات الاستخدام	5	0.938	0.935
	الدرجة الكلية لمستوى نظم المعلومات الإدارية	10	0.903	0.957
1	مستوى بعد تنمية الوارد البشرية	5	0.809	0.899
2	مستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري	5	0.813	0.902
	الدرجة الكلية لمستوى التطوير الإداري	10	0.861	0.928
	جميع الأبعاد	20	0.906	0.857

من خلال الجدول رقم (1) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان تتراوح بين (0.809 إلى 0.938) ولجميع المحاور (0.906)

وهي قيم كبيرة أكبر من 0.60 وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات، وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.822 إلى 0.935) ولجميع المحاور (0.857) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

مستويات أبعاد نظم المعلومات الإدارية

1- مستوى بعد البرمجيات لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد البرمجيات تم استخدام اختبار ولكوسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2) نتائج اختبار ولكوسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد البرمجيات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدالة المحسوبة
1	البرمجيات المتوفرة لدى المصرف سهلة الاستخدام.	3.43	1.285	-2.043	.000
2	البرمجيات المستخدمة في المصرف متطورة.	3.42	1.432	-3.164	.000
3	البرمجيات المستخدمة في المصرف محققة لأهداف المخطط لها.	2.73	1.115	-2.422	.001
4	يوفر المصرف البرمجيات الجاهزة ذات المواصفات القياسية.	3.48	1.052	-3.693	.000
5	تساعد أجهزة الحواسيب الموجودة في المصرف مع البرمجيات المستخدمة.	3.39	1.843	-4.220	.000

من خلال الجدول رقم (2) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع

العبارات المتعلقة بمستوى بعد البرمجيات، لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد البرمجيات تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد البرمجيات

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد البرمجيات	1733.9	.77264	10.36	.000

من خلال الجدول (3) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (.77264) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وأن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.9731) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)

2- مستوى بعد مهارات الاستخدام

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة المتعلقة بمستوى بعد مهارات الاستخدام تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (4)

جدول رقم (4) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد مهارات الاستخدام

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يوفر المصرف المهارات الحاسوبية المعلومات التي اريدها بالوقت المناسب.	3.46	3471.	-3.072	.000
2	تتلقى تعليماً أو تدريباً كافياً حول استخدام المهارات الحاسوبية.	3.49	0611.	-3.741	.000
3	يوفر المصرف المهارات الحاسوبية المعلومات الحديثة.	3.56	9421.	043-2.	.001
4	يقدم المصرف المهارات الحاسوبية فعالة في تطوير الإداري.	3.61	3921.	832.3-	.001
5	يوفر المصرف المهارات الحاسوبية دقيقة في المعلومات التي استخدمها في القرارات الإدارية.	3.63	7391.	932.3-	.000

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد مهارات الاستخدام، لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد مهارات الاستخدام تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (5).

جدول رقم (5) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد مهارات الاستخدام

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد مهارات الاستخدام	00933.	1.21522	4.241	.000

من خلال الجدول (5) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (4.241) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.0930) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى بعد مهارات الاستخدام.

مستويات أبعاد التطوير الإداري

1- تنمية الموارد البشرية

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل من العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنمية الموارد البشرية

تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنمية الموارد البشرية

	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	إتاحة فرصة المشاركة الحقيقية للموظفين في تحديد الأطر العامة للخطط الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية.	4.15	1.294	-3.304	.000
2	وضوح أهداف وخطط التطوير الموجه نحو تنمية الموارد البشرية.	4.12	1.182	-2.305	.000

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
3	4.16	1.044	-2.093	.000
4	4.12	1.502	-3.852	.000
5	4.01	1.495	-4.322	.000

من خلال الجدول رقم (6) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنمية الموارد البشرية، ولذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات، ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد تنمية الموارد البشرية تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (7).

جدول رقم (7) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى تنمية الموارد البشرية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
بمستوى بعد تنمية الموارد البشرية	3.7420	.39610	31122.	.000

من خلال الجدول (7) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (22.131) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (3.7420) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى بعد تنمية الموارد البشرية.

2- مستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري

لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة المتعلقة بمستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (8).

جدول رقم (8) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري

م	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
1	يوضح الهيكل الإداري للمصرف خطوط السلطة والحقوق والواجبات.	4.04	73.8	25.05-	.000
2	يساعد الهيكل الإداري للمصرف في ترتيب المستويات الإدارية	4.08	03.4	19.34-	.000
3	يوضح الهيكل الإداري للمصرف تدفق العمليات والمسؤوليات من مستوى إلى مستوى آخر.	4.12	82.6	02.72-	.000
4	يتمتع الهيكل الإداري للمصرف بالمرونة المطلوبة لتطوير مستقبل.	4.03	93.8	862.4-	.000
5	يحدد الهيكل الإداري اتجاه تدفق العمليات وفق سيره في الواقع.	4.19	873.	03.23-	.000

من خلال الجدول رقم (8) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تزيد عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري، ولذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود ارتفاع معنوي في

درجات الموافقة على هذه العبارات، واختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (9) .

جدول رقم (9) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	إحصائي الاختبار	الدلالة المحسوبة
مستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري	10024.	.47852	22.621	.000

من خلال الجدول (9) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (22.621) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (4.1002) وهو يزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود ارتفاع في مستوى بعد تنظيم الهيكل الإداري.

اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

جدول رقم (9) نتائج تقدير معاملات الانحدار لنموذج انحدار المتغير التابع (التطوير الإداري) على المتغير المستقل (نظم المعلومات الإدارية)

الدلالة الإحصائية P- Value	قيمة إحصاء الاختبار T	معاملات الانحدار المعياري Beta	الخطأ المعياري Std. Error	معاملات الانحدار B	
.000	621.52	83.9	.048	1.157	التطوير الإداري
* دال إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05					

يتضح من النتائج الإحصائية المدونة بالجدول (9) السابق أن إشارة معامل الانحدار في النموذج الموفق موجبة ودور ايجابي، أي كلما زاد مستوى المتغير مستقل (نظم المعلومات الإدارية) بوحدة واحدة زاد مستوى المتغير التابع (التطوير الإداري) بقيمة (1.157).

النتائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:

1. يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها وبين التطوير الإداري بأبعاده.
2. أظهرت نتائج الدراسة أن البرمجيات المستخدمة في المصرف تتمتع بخصائص إيجابية متعددة، مما يعكس كفاءتها وفعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة.
3. أظهرت نتائج الدراسة أن المصرف يولي اهتمامًا كبيرًا لتطوير وتوفير المهارات الحاسوبية اللازمة لموظفيه، مما يضمن تدفق المعلومات الدقيقة والحديثة في الوقت المناسب، ويساهم بشكل فعال في دعم وتحسين القرارات والتطوير الإداري.
4. أظهرت نتائج الدراسة أن المصرف يتبنى نهجًا استراتيجيًا ومُتكاملًا في تنمية موارده البشرية، يركز على المشاركة، والوضوح، وملاءمة الاحتياجات، وتفويض الصلاحيات، ويستشرف آفاق الشراكة المجتمعية. هذا النهج من شأنه أن يُعزز قدرات المصرف التنافسية ويضمن استدامة نموه.
5. أظهرت نتائج الدراسة أن المصرف يمتلك هيكلًا إداريًا مصممًا بعناية، يتسم بالوضوح والتنظيم والمرونة، مما يجعله داعماً قوياً للعمليات اليومية، ويساهم في تحقيق أهداف المصرف الحالية والمستقبلية بكفاءة عالية.

التوصيات:

1. على المصرف تخصيص ميزانية دورية للبحث والتطوير وتحديث الأنظمة باستمرار لمواكبة أحدث التطورات التقنية وأفضل الممارسات العالمية في القطاع المصرفي. هذا سيعزز بقاء المصرف في طليعة الابتكار التكنولوجي.

2. يجب الاستمرار في تصميم وتنفيذ برامج تدريب متخصصة ومستمرة، ليس فقط على استخدام البرامج الأساسية، بل لتشمل أيضًا مهارات تحليل البيانات، الأمن السيبراني، وأدوات الذكاء الاصطناعي، بما يتماشى مع التغيرات التكنولوجية واحتياجات العمل.
3. العمل على تعزيز الآليات الحالية لمشاركة الموظفين في صياغة الخطط الاستراتيجية، وضمان أن تكون هذه المشاركة ذات تأثير حقيقي على القرارات النهائية، مما يعزز الولاء والالتزام.
4. العمل على إجراء مراجعات دورية للهيكل التنظيمي لضمان أنه لا يزال ملائمًا لاحتياجات المصرف المتغيرة، وأن خطوط السلطة والمسؤولية واضحة وفعالة.

المراجع

الكتب

1. المحمودي، يزيد اسماعيل، (2011)، نظم المعلومات الإدارية، مكتبة الشفري، للطبع والنش، القاهرة، مصر.
2. المدلل، زهرة عبد الوهاب، (2019)، تنمية الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
3. بشير، صالح سعد، (2014)، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. جاسم، عبد المجيد محمد، (2013)، نظم المعلومات الإدارية، العربي للنشر والتوزيع، مصر.
5. حامد، مريم حسين، (2014)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة الشفري، للطبع والنش، القاهرة، مصر.
6. حسين، صلاح محمد، (2008)، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر.

7. خليل، علي محمد، (2017)، إدارة التطوير الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. رمزي، محمود فهمي، (2018)، إدارة الموارد البشرية، عمان دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
9. شحادة، منصور مصطفى، (2016)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
10. عبد المهيم، عبد الله محمد، (2015)، إدارة نظم المعلومات الإدارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
11. فالح، أحمد محمد، (2019)، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الاسكندرية، مصر.
12. موسى، مروان توفيق، (2015)، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
13. نصرات، محمود عبد الرحيم، (2017)، نظم المعلومات الإدارية، عمان دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
14. واصف، على سعدون، (2008)، نظم المعلومات الإدارية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر.

الدراسات السابقة

1. غرايبة، محمد طارق (2021)، بعنوان "أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير العمل الإداري من خلال عمليات ذكاء الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان، عمان، الأردن.
2. الفالح، مروة عصمان، (2019)، بعنوان أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الأداء المؤسسي بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسكندرية، الإسكندرية، مصر.

3. الطراونة، عبد الله جاسم، (2022)، بعنوان أثر التطوير الإداري في المشاركة في صنع القرارات الإدارية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان، عمان، الأردن.
4. سالم، عبد الرحمن سعد، (2000)، بعنوان " نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالتطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرياض، الرياض، السعودية.