

The Impact of the Quality of Management Information Systems on Employees' Performance: A Study on the National Commercial Bank and Bank of North Africa in the City of Al Khums

Abdulkhalek Meftah Mohammed Abu Amoud *

Faculty of Economics and Political Science, Aljafara University, Libya

*Email: hakeem1982o@gmail.com

تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين: دراسة على مصرف التجاري الوطني ومصرف شمال أفريقيا بمدينة الخمس

عبد الحكيم مفتاح محمد ابوعمود*
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الجفارة، ليبيا

Received: 10-02-2026	Accepted: 03-04-2026	Published: 14-04-2026
		
<p>Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).</p>		

Abstract

The aim of this research is to identify the level of quality of management information systems (MIS) and their impact on employee performance in the banks under study (the National Commercial Bank and North Africa Bank – Al-Khums branches), by analyzing the relationship between system quality and employee performance, in addition to measuring the impact of the dimensions of MIS quality (speed, ease of use, reliability) on job performance, and detecting differences in the responses of sample members according to demographic variables.

The research adopted the descriptive-analytical approach, and a questionnaire was used as the main data collection tool, with 27 valid questionnaires available for analysis. The data were analyzed using SPSS software through a set of statistical methods, including Spearman's correlation coefficient, linear regression analysis, and the Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests.

The research found that the level of MIS quality and employee performance was moderate. The results also showed a statistically significant positive effect of MIS quality on employee performance. The analysis results indicated that all dimensions of MIS quality (speed, ease of use, reliability) have a significant impact on improving performance, with relative superiority for the speed dimension. The results also revealed no statistically significant differences attributable to gender or educational qualification, while significant differences were found due to experience and training courses.

In light of these results, the research recommends the need to develop management information systems and improve their quality, with a focus on training employees and promoting a culture of effective use of these systems, in order to raise the level of institutional performance.

Keywords: Management Information Systems, Information Quality, Job Performance, Banking Sector.

الملخص

هدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها في أداء العاملين في المصارف محل البحث (المصرف التجاري الوطني ومصرف شمال أفريقيا - فروع الخمس)، وذلك من خلال تحليل العلاقة بين جودة النظم وأداء العاملين، إضافة إلى قياس تأثير أبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية (السرعة، سهولة الاستخدام، الموثوقية) على الأداء الوظيفي، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (27) استبانة. كما تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية، من بينها معامل ارتباط سبيرمان، وتحليل الانحدار الخطي، واختبارات Mann-Whitney وKruskal-Wallis.

توصل البحث إلى أن مستوى جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين. وبينت نتائج التحليل أن جميع أبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية (السرعة، سهولة الاستخدام، الموثوقية) لها تأثير معنوي في تحسين الأداء، مع تفوق نسبي لبُعد السرعة. كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي، في حين ظهرت فروق دالة تعزى لمتغيري الخبرة والدورات التدريبية.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصى البحث بضرورة تطوير نظم المعلومات الإدارية وتحسين جودتها، مع التركيز على تدريب العاملين وتعزيز ثقافة الاستخدام الفعال لهذه النظم، بما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، جودة المعلومات، الأداء الوظيفي.

المقدمة:

تعد نظم المعلومات الإدارية في عصرنا الحديث من أهم آليات العملية الإدارية الذي تعمل الإدارة من خلالها على تحقيق أهدافها بأفضل الطرق وأقل التكاليف، كما ان بقاء المؤسسات ونموها يتحدد في وجود نظم معلومات ادارية توفر المعلومات الضرورية اللازمة لتحديد اتجاهات عمل المنظمات واهدافها الاستراتيجية؛ ومن ثم تنفيذ النشاطات ومتابعتها والسعي إلى تطويرها لأي منظمة تطمح الى بنا كيان تنافسي مستدام.

مما يساهم بشكل مباشر في رفع كفاءة وفعالية الاداء الوظيفي للعاملين عبر تمكينهم الى الوصول اللحظي للبيانات الدقيقة واللازمة لصنع القرارات الرشيدة. وعلى الرغم من هذه الأهمية ولا بد من أن تقوم المؤسسة بتحسين جودة نظم المعلومات المستخدمة لديها حتى تستفيد المؤسسة والعاملين فيها من التطور السريع في والتكيف معه؛ إلا ان فعالية هذه النظم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى جودتها وملاءمتها لاحتياجات المستخدمين؛ إذ ان أي قصور تقني يؤدي الي تراجع مستويات الانتاجية. فالأداء الوظيفي هو الشيء الذي يعكس نجاح المنظمة حيث يبرز دور الكفاءة الفردية ومهارات التواصل وتبادل المعلومات كمؤشرات حاسمة لتحقيق المنجزات العلمية وتحسين النتائج النهائية للمنظمة.

مشكلة البحث:

في ظل التطورات والتوسع في استخدام نظم المعلومات الإدارية داخل المنظمات أصبحت جودة نظم المعلومات من العوامل المهمة في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، إلا أن العديد من المنظمات لاتزال تواجه قصورا في جودة هذه النظم من حيث الدقة المعلومات وسرعة توفيرها وسهولة الاستخدام وموثوقيتها مما قد ينعكس سلبا على أداء العاملين وانتاجيتهم، ومن ثم تتمثل مشكلة البحث في تحديد تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين، وبيان الابعاد الأكثر تأثيرا في تحسين الأداء الوظيفي. ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير جودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية التالية:

- 1 ما مستوى جودة نظم المعلومات الإدارية في المصرف محل الدراسة؟
- 2 ما مستوى أداء العاملين في المصرف محل الدراسة؟
- 3 ماهي طبيعة العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين؟
- 4 ما تأثير ابعاد جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين؟
- 5 ماهي أبرز المعوقات التي تحد من فاعلية نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء العاملين؟

أهداف الدراسة:

- 1 معرفة مستوى جودة نظم المعلومات الإدارية في المصرف محل الدراسة.
- 2 تحديد مستوى أداء العاملين في المصرف محل الدراسة.
- 3 التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين.
- 4 تحليل تأثير أبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين.
- 5 تقديم توصيات تسهم في تطوير جودة نظم المعلومات الإدارية ورفع مستوى أداء العاملين.

فرضيات الدراسة:**الفرضية الرئيسية الأولى:**

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين.
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما.

الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين.
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على الأداء.

فرضيات فرعية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية (السرعة، سهولة الاستخدام، الموثوقية) على أداء العاملين.

فرضية الفروق:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

أهمية البحث :

تتلخص أهمية البحث فيما يلي:

- 1- التعرف على واقع جودة نظم المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع المصرفي.
- 2- تعزيز الوعي داخل القطاع المصرفي بأهمية جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع الأداء الوظيفي للعاملين.

4 — عرض مقترحات قد تساهم في تحسين مستوى وجودة الأنظمة المعلوماتية المستعملة، وتنمية مهارات وإمكانات العاملين.

منهجية البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ذو الطابع الارتباطي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبيان وتحليله إحصائياً، لاختبار صحة فروض البحث، وكذلك في عرض أدبيات البحث وذلك للاستفادة من المراجع والمصادر الجاهزة لبناء الخلفية النظرية لموضوع البحث.

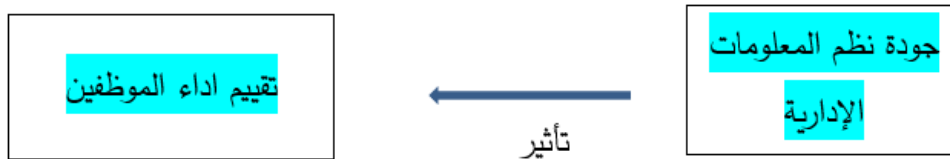
حدود البحث:

- 1 — الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على مصرف التجاري الوطني ومصرف شمال افريقيا فرع الخمس
2. الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام 2026.
3. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين في مصرف التجاري الوطني و مصرف شمال افريقيا فرع الخمس.

مجتمع الدراسة

استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل للعاملين بالمصرفين قيد الباحث والبالغ عدد العاملين في مصرف التجاري 16 موظف ومصرف شمال افريقيا 20 موظف

أنموذج البحث الافتراضي



مصطلحات البحث:

نظم المعلومات الإدارية: تعريف (نيفان Kennevan) هو أسلوب منظم لجمع المعلومات عن الماضي والحاضر ومعلومات تساعد في التنبؤ بالمستقبل والخاصة بعمليات المنظمة الداخلية والعمليات الأخرى ذات العلاقة والبيئة الخارجية لأجل مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتخطيط والرقابة (الطائي: 2005، 24)

جودة نظم المعلومات الإدارية: مجموعة الخصائص او الحالة المثالية التي يجب ان توجد بها نظم المعلومات الإدارية والمتمثلة في الابعاد المادية والسرعة والدقة والمرونة والموثوقية والملاءمة والبساطة وامن المعلومات (خليل 2024، 1669)

أداء العاملين: كما ويعرف الأداء أيضا بأنه نظام فعال لتحقيق التكامل بين جهود كافة الاطراف والمجموعات داخل المؤسسة التي تتولى بناء الجودة، وتحسينها والحفاظ بالشكل الذي يمكن منه تقديم السلعة والخدمة بأقل تكلفة مع تحقيق الرضا الكامل للعميل (المرسي، جمال 2003).

نظم المعلومات الإدارية:

تعريف (جروسمان Grossman) هو النظام الذي يزود الادارة بالمعلومات التي تحتاجها في إدارة نشاطات المنظمة.

ومن وجهة نظرنا- فإنه يمكن تعريف نظام المعلومات الإدارية على النحو الآتي: التكوين الهيكلي المتكامل المتفاعل من الآلات والمعدات البرامج، القواعد، القوى العاملة والذي يكفل تحصيل ومعالجة البيانات لأجل توفير المعلومات الضرورية (توصيلها ال المستفيدين وتخزينها وتحديثها واسترجاعها) بالوقت المناسب والتكلفة والكمية المناسبين عن البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيطة بها فيما يخص أدائها في الماضي والحاضر.

والنتيئات المحتملة في المستقبل وعلى النحو الذي يسهل مهمة الإدارات في جمع المستويات في صنع القرارات من خلال انجاز الوظائف الإدارية وبما يقف أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات (الطائي: 2005، 24)

فوائد نظم المعلومات الإدارية: (كشلاف: 2020، 429)

1. تقديم المعلومات إلى كافة المستويات الإدارية لغرض ممارسة وظائف التخطيط والتنظيم.
2. تحديد، وتوضيح الاتصال أفقياً، وعمودياً بين الوحدات الإدارية لتسهيل عملية الاسترجاع.
3. تقييم نشاطات المنظمة، وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات.
4. تهيئة الظروف لاتخاذ القرار عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر بالوقت المناسب.
5. المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة، والاحتمالات المتوقعة بغية اتخاذ الاحتياجات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف

وجود خلل في تحقيق الأهداف

أهمية جودة نظم المعلومات:

- 1 – تؤدي الى زيادة رضا المستخدم التي سوف تؤثر إيجاباً في المنظمة.
- 2 – الجودة العالية لنظم المعلومات الإدارية تعزز فاعلية أداء المنظمة.
- 3 – يمكن لنظم المعلومات عالي الجودة مع إدارة التغيير ان تحفز المستخدم لاستخدام النظم الجديدة بالجودة العالمية.

كذلك تزيد من نسبة الجودة المقدمة للمستهلك حيث تبرز هد الأهمية من خلال اتخاذ القرار في الإبقاء على طرق وأساليب تقديم الخدمة وتطويرها من خلال تلقي المعلومات حول الأداء الخاص بالخدمة (فقها: 2021، 25،

ابعاد جودة نظم المعلومات (خليل 2024، 1676)

- البعد المادي (المكونات المادية للنظام)
- البعد الثاني بعد السرعة (زمن استجابة النظام)
- البعد الثالث بعد الدقة (دقة وصحة معلومات النظام)
- البعد الرابع بعد المرونة (درجة تجاوب نظم المعلومات مع المستخدم)
- البعد الخامس بعد الموثوقية (درجة الوثوق بنظام المعلومات)
- البعد السادس بعد الملاءمة (الحصول على المعلومات بالكيفية المناسبة)
- البعد السابع بعد البساطة (سهولة فهم النظام)
- البعد الثامن بعد الامن (امن بيانات ومعلومات النظام)

أداء العاملين:

مفهوم أداء العاملين: ويمكن استعراض أبرز الأدبيات التي تناولت تعريف هذا المفهوم على النحو الموالي: يعرفه (Santos et al) عبارة على مزيج من السلوكيات والنتائج ذات الصلة بالعمل والتي تصدر من الأفراد والمتعلقة بتحقيق بالأهداف الموضوعية. (لخضر، 2022، 45)

ويشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث ليس بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (الزهراني، 2021، 50)

عناصر الأداء الوظيفي:

- 1 المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 2 نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عملة الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3 كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- 4 المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الاعمال في اوقاتها المحددة. ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله. (كرو: 2016، 35)

محددات أداء العاملين:

- 1- الجهد: وهو مقدار الطاقة العقلية والجسدية التي يبذلها الفرد لإنجاز مهامه التي تتأثر بالحوافز.
 - 2- وتمثل الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد لتأدية العمل وهي لا تتغير بشكل سريع.
 - 3- المهام بمعنى إدراك الفرد للمهام والمسئوليات المناطة به ولا بد من وجود حد أدنى من الاتقان في كل مكونات الأداء
- أي: أن أداء العاملين يأتي نتاجاً لمزيج من الجهود والقدرات الفردية وعلاقتها بمجموع المهام المتعلقة بالوظيفة. (المتوكل: 2024، 195)

دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي:

- تكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في قدرتها على تحقيق الكثير من الفوائد للمنظمة مثل المرونة والسرعة وضبط المخزون ومراقبة الإنتاج، وكذلك تحسين الأداء من خلال زيادة سرعة إنجاز المعاملات ودقتها. وتقديم خدمات الزبائن بما يتلاءم مع حاجاتهم ورغباتهم، كما تساعد من خلال التقارير التي توفرها في دعم عملية اتخاذ القرارات.
- وبالتالي تحسين نوعية القرارات وزيادة قيمتها وإنتاجيتها المعتمدة على المعلومات المقدمة، ولا يقتصر استخدام هذه الأنظمة على مجال دون آخر، بل تستخدم في المنظمات على مستوى الإدارة العليا أخذاً بالبعد الاستراتيجي والتنافسي، وعلى مستوى الإدارة الوسطى حيث تفيد في عمليات التنفيذ. وتوصف المعلومات هنا بأنها تكتيكية يغلب عليها طابع التكرار، كما تستخدم على مستوى الإدارة التنفيذية بما يعزز من عملية المراقبة والإشراف المباشر على سير العمليات المتكررة. وقد أتفق الباحثون في هذا العالم على أن الجهود يجب أن تنصب لتحسين جودة نظم المعلومات الإدارية الذي يؤدي بدوره لتحسين الأداء الوظيفي. (شعيب، 2021، 262)

الدراسات السابقة:

- (دراسة زيد فوزي أيوب الشيخ، بسام محمد ياسين الحديثي 2019) هدف البحث الى تحديد دور نظم المعلومات الادارية في عملية تقييم الاداء السنوي للموظفين العاملين في كلية التربية للعلوم الانسانية في جامعة الموصل، وذلك من خلال قياس التأثير واختبار العلاقة بين مفهوم نظم المعلومات الادارية وتقييم الاداء السنوي للموظفين. اذ تم اعتماد المنهج الوصفي والدراسة الميدانية فقد تم توزيع استمارة الاستبانة على الكادر الوظيفي في كلية التربية للعلوم الانسانية، واستخدام برمجية (SPSS) لإثبات صحة فرضيتي البحث المتعلقة بالارتباط والتأثير بين متغيري البحث، وتوصل البحث الى وجود علاقة تأثير وارتباط موجبة ومعنوية بين نظم المعلومات الادارية وعملية تقييم الاداء السنوي للموظفين.
- (دراسة حمزة كشلاف 2020) هدفت في التعرف على مستوي جودة نظم المعلومات الإدارية في شركة الواحة لإنتاج النفط. ومستوي أداء العاملين في شركة. ومعرفة أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين في شركة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولقد تم إعداد استبانة لغرض جمع البيانات

الأولية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: مستوى تطبيق جودة نظم المعلومات الإدارية في شركة الواحة لإنتاج النفط في طرابلس جاء بدرجة مرتفعة. ومستوى أداء العاملين في شركة الواحة لإنتاج النفط في طرابلس جاء بدرجة مرتفعة. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين في شركة الواحة لإنتاج النفط في طرابلس.

(عمر خليفة أبوجناح 2020) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين، وقد تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام استمارة استبانة لجمع المعلومات وقد توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها ان لدى الجامعة نظام يتم من خلاله توفير المعلومات عن الموارد البشرية وان الجامعة غير قادرة على توفير الاحتياجات والمناخ والامكانيات اللازمة لتدريب العاملين بالداخل او الخارج وانه يسمح للعاملين بطرح أفكارهم وإيجاد الحلول التي تساعد في تحسين أداء العاملين فيها وتوجد رغبة لدى العاملين في تغيير وتطوير العمل من اجل الرفع من مستوى أدائهم الوظيفي وان الجامعة لا تقوم بتوزيع المهام الوظيفية التي تتفق مع مهارات العاملين. ولا في إعطاء العاملين الراتب السنوي الذي يتناسب مع وظائفهم.

(حنين محمد شعيب 2021) تهدف الدراسة إلى تحديد أثر تفعيل دور نظم المعلومات الإلكترونية لتحسين أداء العاملين في وزارة الحرس الوطني في المملكة العربية السعودية. ومعرفة مدى توافر متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية، وتحديد أثر التطبيق على تحسين أداء العاملين في فترات الأزمات والأوبئة. كل ذلك، بهدف تحسين العمليات الإدارية في المؤسسات وتحديد العلاقة بين استخدام المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى:

- أن متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية التي تتكون من (عناصر تنظيمية، برامج تشغيل النظام، عناصر المادية، موارد البشرية) متوافرة لدى وزارة الحرس الوطني السعودي.
- تعمل متطلبات التنفيذ على تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم في التواصل مع الآخرين.
- إن تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزود الموظفين بالكثير من المعلومات حول المنظمة وعملياتها التشغيلية.
- إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين ويمنحهم المهارة في حل المشكلات.

- وجود علاقة طردية بين تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين
(زيد خميس علي الخروصي وءآخرون 2022) الهدف الرئيس من هذا البحث الوصفي هو باين أثر نُظْم المعلومات الإدارية على الأداء الإداري لمدرسي المدارس الحكومية بسلطنة عمان، واختبار الدور التفاعلي لخبرة المديرين في العلاقة بين نُظْم المعلومات الادارية وأدائهم الإداري وقد أظهرت النتائج أن لُنُظْم المعلومات الإدارية تأثيرا دالا احصائيا على الأداء المديرين وبتحليل المتعدد المجموعات تبين تأثيرا تفاعلي للخبرة عمل المديرين في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وادائهم الإداري.
الجانب العملي للبحث:

- 1- **منهجية البحث:** اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي ذو الطابع الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الذي يهدف إلى تحليل العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين، إضافة إلى قياس أثر هذه النظم على الأداء الوظيفي في القطاع المصرفي.
- 2- **مجتمع البحث:** يتكوّن مجتمع البحث من كافة العاملين في كلٍ من مصرف التجاري الوطني ومصرف شمال أفريقيا – فرع الخمس، حيث يشمل جميع الكوادر الوظيفية العاملة بالمصرفيين، وقد بلغ إجمالي مجتمع البحث (36) موظفًا. حيث تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل لكافة مفردات المجتمع، ويوضح الجدول رقم (1) توزيع مجتمع البحث وفق الجهات محل الدراسة.

الجدول (1) توزيع مجتمع البحث وفق الجهات محل الدراسة.

العينة القابلة للتحليل		اجمالي العينة	مكان البحث
النسبة المئوية	عدد العينة		
52%	14	16	مصرف التجاري الوطني
48%	13	20	مصرف شمال أفريقيا
100%	27	36	المجموع

مصرف التجاري الوطني $(14 \div 27) \times 100 = 52\%$ ، **مصرف شمال أفريقيا** $(13 \div 27) \times 100 = 48\%$ يتضح من الجدول أن توزيع أفراد العينة عددهم (27) موظف قد تم بصورة متقاربة بين المصرفين محل البحث، حيث استحوذ مصرف التجاري الوطني على نسبة (52%) من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة مصرف شمال أفريقيا (48%)، ويشير هذا التقارب النسبي في التوزيع إلى تحقيق درجة جيدة من التوازن في تمثيل مفردات البحث بين المؤسستين، الأمر الذي يعزز من موضوعية النتائج ويحد من احتمالية تحيز البيانات لصالح جهة دون أخرى.

ملاحظة: تم استبعاد عدد من الاستبانات من عملية التحليل لعدة أسباب، حيث بلغ عدد الاستبانات المستبعدة (7) استبانات نتيجة تغيب الموظفين بسبب الإجازات (سواء السنوية أو المرضية) خلال فترة جمع البيانات. كما تم استبعاد (2) استبانتين إضافيتين بسبب عدم استجابة بعض الموظفين، وذلك لأسباب خاصة بهم، مثل رفض المشاركة أو عدم إعادة الاستبانة رغم المتابعة.

4- ثبات أداة البحث: لقياس مدى ثبات أداة البحث، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وذلك للتأكد من اتساق إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

جدول (2): نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا
جودة نظم المعلومات الإدارية	6	0.76
أداء العاملين	6	0.74
الإجمالي	12	0.75

تُظهر النتائج الواردة في الجدول أن قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور أداة البحث جاءت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، حيث بلغت القيمة ما بين (0.75) وقيمة (0.74)، وهي قيمة تعكس مستوى جيداً من الثبات، مما يدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، وبالتالي يمكن الاعتماد على الأداة في جمع البيانات وتحليلها.

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت معالجة بيانات البحث وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات وأهداف البحث، تمثلت فيما يلي:

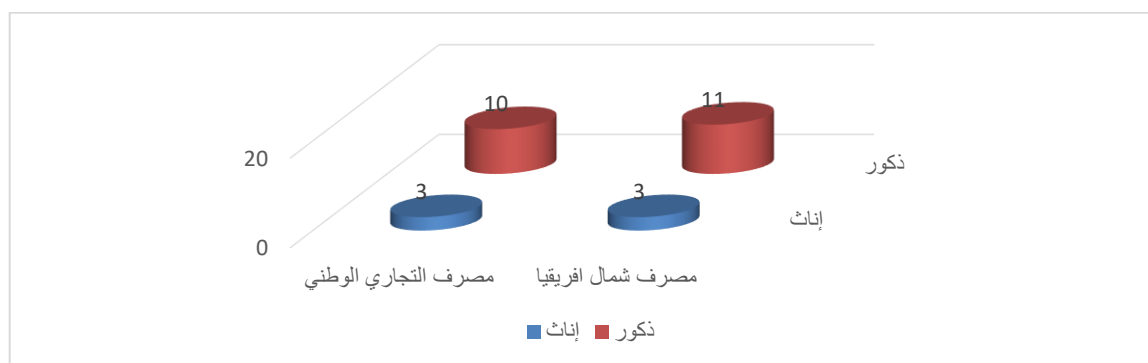
- 1- المتوسط الحسابي، لقياس مستوى استجابات أفراد العينة.
- 2- الانحراف المعياري، لتحديد درجة تشتت الإجابات حول المتوسط.
- 3- معامل ارتباط سبيرمان (Spearman's Rho)، لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث.
- 4- تحليل الانحدار، لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 5- اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U)، للكشف عن الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

تحليل البيانات الوصفية:
1 / الجنس:

جدول (3) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث حسب الجنس

عينة الدراسة حسب الجنس			مكان البحث
النسبة المئوية	إناث	ذكور	
%11.11	3	%37.04	مصرف التجاري الوطني
%11.11	3	%40.74	مصرف شمال افريقيا
%22.22	06	%77.78	المجموع
%100		27	الاجمالي

يُظهر جدول (3) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث وفق متغير الجنس في كل من المصرف التجاري الوطني ومصرف شمال أفريقيا، حيث بلغ إجمالي أفراد العينة (27) مفردة بنسبة استجابة كاملة (100%). ويتضح من البيانات أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر من العينة بإجمالي (21) مفردة وبنسبة (77.78%) من الحجم الكلي، في حين بلغ عدد الإناث (6) مفردات فقط بنسبة (22.22%). وعلى مستوى كل مصرف، سجّل المصرف التجاري الوطني (10) ذكور بنسبة (37.04%) مقابل (3) إناث بنسبة (11.11%)، بينما في مصرف شمال أفريقيا بلغ عدد الذكور (11) بنسبة (40.74%) مقابل (3) إناث بنسبة (11.11%) ويمكن توضيح ذلك في الشكل البياني التالي:



شكل رقم (1): التوزيع النسبي للجنس

2 / المؤهل العلمي:

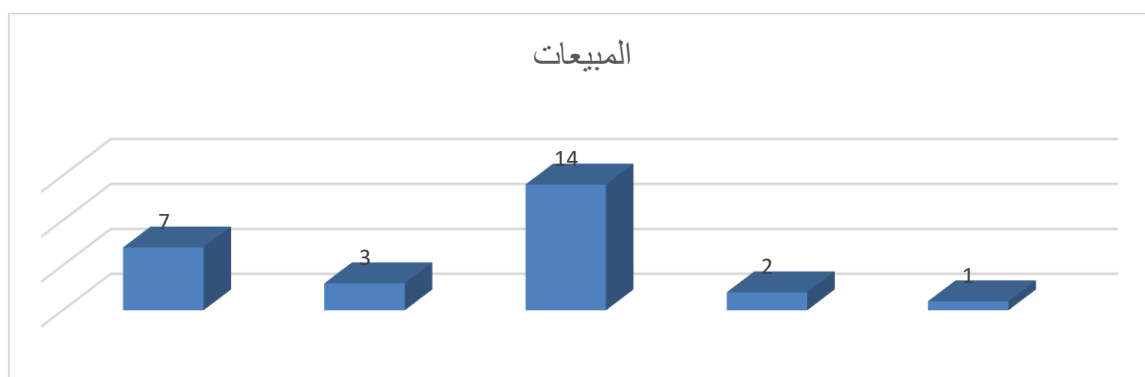
جدول (4) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
%25.93	7	دبلوم متوسط
%11.11	3	دبلوم عالي
%51.85	14	بكالوريوس
%7.41	2	ماجستير
%3.70	1	دكتوراه
%100	27	Total

يتضح من خلال بيانات الجدول الخاصة بالمؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (27) مفردة، أن غالبية المشاركين يحملون مؤهل البكالوريوس، حيث بلغ عددهم (14) فرداً بنسبة (51.85%)، وهي النسبة الأعلى ضمن فئات المؤهل العلمي.

ويعكس ذلك أن أكثر من نصف أفراد العينة ينتمون إلى المستوى الجامعي الأول، الأمر الذي قد يسهم في توفير قدر مناسب من المعرفة الأكاديمية والخبرة العلمية المرتبطة بطبيعة العمل، وفي المرتبة الثانية جاء الحاصلون على الدبلوم المتوسط بعدد (7) أفراد بنسبة (25.93%)، وهي نسبة تشير إلى حضور ملحوظ لهذه الفئة ضمن العينة.

مما يعكس تنوعاً في الخلفية التعليمية بين المستوى المتوسط والجامعي. أما حملة الدبلوم العالي فقد بلغ عددهم (3) أفراد بنسبة (11.11%)، وهي نسبة أقل نسبياً، لكنها تدل على وجود فئة تسعى إلى استكمال تأهيلها الأكاديمي بعد المرحلة المتوسطة، وفيما يتعلق بالدراسات العليا، فقد بلغ عدد الحاصلين على الماجستير (2) بنسبة (7.41%)، بينما سجلت الدكتوراه أدنى نسبة بواقع (1) فرد فقط بنسبة (3.70%). وتشير هذه النتائج إلى محدودية تمثيل المؤهلات العليا داخل العينة، وهو ما قد يعكس طبيعة الهيكل الوظيفي للمؤسسة محل الدراسة، حيث يغلب عليها الطابع التنفيذي أكثر من الأكاديمي أو البحثي، ويمكن توضحه بالشكل البياني التالي:



3- المركز الوظيفي:

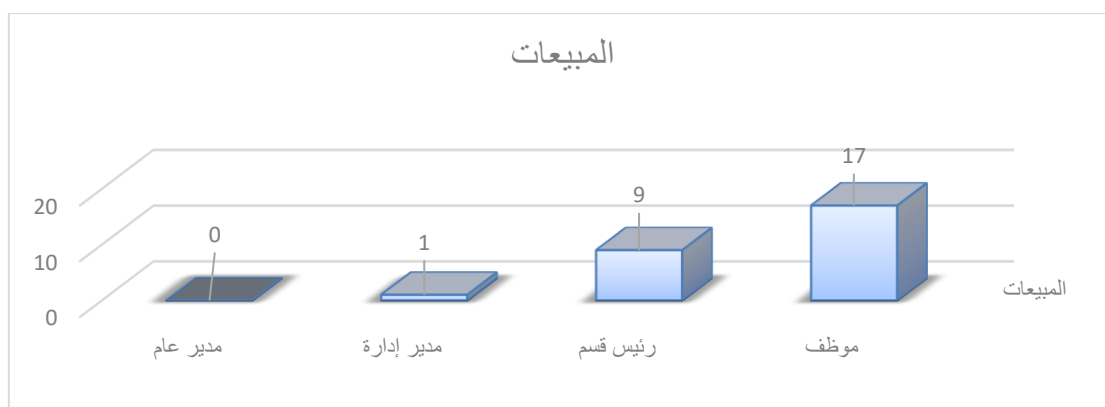
جدول (5) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث حسب المركز الوظيفي

المؤهل	التكرار Frequency	النسبة المئوية Percent
مدير عام	0	0%
مدير إدارة	01	3.70%
رئيس قسم	09	33.33%
موظف	17	62.96%
المجموع Total	27	100%

يتضح من خلال الجدول الخاص بالمسميات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (27) مفردة، أن غالبية العظمى من المشاركين يشغلون وظيفة موظف، حيث بلغ عددهم (17) موظفاً بنسبة (62.96%)، وهي أعلى نسبة ضمن فئات الهيكل الوظيفي. وتعكس هذه النتيجة أن الدراسة استندت بدرجة كبيرة إلى آراء الفئة التنفيذية التي تمثل القاعدة العريضة داخل المؤسسة، الأمر الذي يمنح النتائج بعداً عملياً مرتبباً بالواقع اليومي للعمل.

وفي المرتبة الثانية جاء رؤساء الأقسام بعدد (9) أفراد بنسبة (33.33%)، وهي نسبة معتبرة تشير إلى تمثيل جيد للمستوى الإداري الوسيط، مما يتيح توازناً نسبياً بين وجهات نظر الإدارة الإشرافية والموظفين التنفيذيين.

أما فئة مدير إدارة فقد سجلت أدنى تمثيل فعلي بواقع (1) مفردة فقط بنسبة (3.70%)، في حين لم تسجل فئة مدير عام أي تمثيل بنسبة (0%). ويعكس ذلك محدودية مشاركة القيادات العليا في الدراسة، وهو ما قد يعود إلى طبيعة حجم المؤسسة أو إلى قلة عدد شاغلي هذه المناصب أساساً.



4/ الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات:

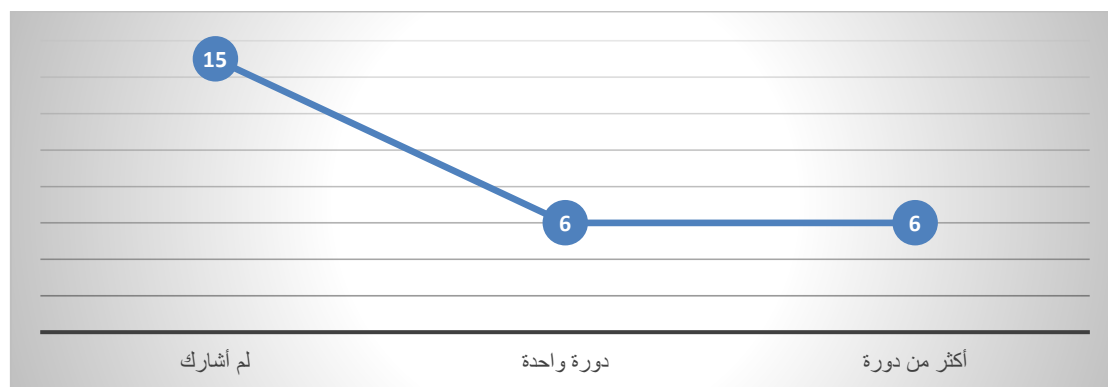
جدول (6) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات

النسبة المئوية Percent	التكرار Frequency	الدورات
55.6%	15	لم أشرك
22.2%	06	دورة واحدة
22.2%	06	أكثر من دورة
100%	27	Total المجموع

يتبين من خلال الجدول الخاص بالمشاركة في الدورات التدريبية أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة لم يسبق لهم المشاركة في أي دورة تدريبية، حيث بلغ عددهم (15) مفردة بنسبة (55.6%)، وهي النسبة الأعلى ضمن الفئات.

وتشير هذه النتيجة إلى وجود قصور نسبي في إتاحة أو الاستفادة من فرص التدريب، الأمر الذي قد ينعكس على مستوى تطوير المهارات وتنمية القدرات المهنية داخل المؤسسة.

في المقابل، أظهرت النتائج أن (6) أفراد بنسبة (22.2%) شاركوا في دورة تدريبية واحدة، وهي نسبة تمثل شريحة محدودة استفادت من فرص التدريب بشكل جزئي. كما أن النسبة ذاتها (22.2%) تمثل الأفراد الذين شاركوا في أكثر من دورة تدريبية، مما يعكس وجود فئة لديها اهتمام أكبر بالتطوير المهني أو أتيحت لها فرص تدريبية متعددة.

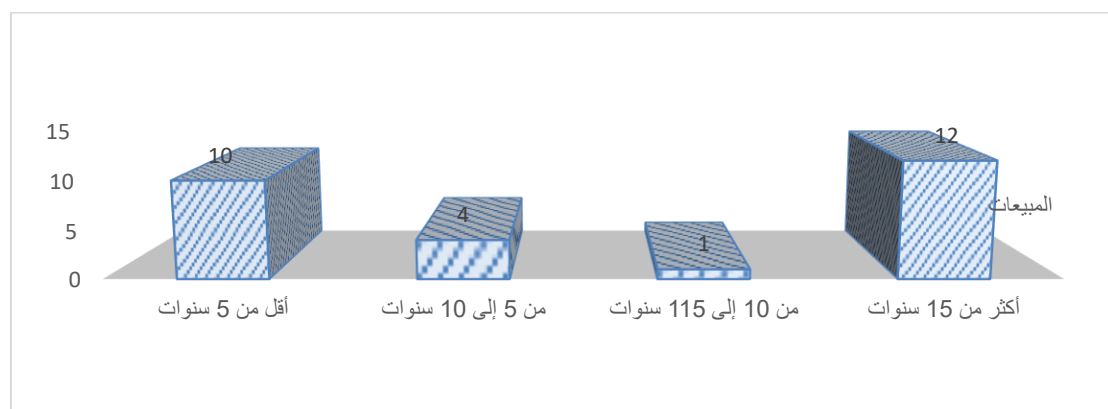


5/ سنوات الخبرة:

جدول (7) التوزيع التكراري والنسبي لعينة البحث حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية Percent	التكرار Frequency	سنوات الخبرة
37.04%	10	أقل من 5 سنوات
14.81%	04	من 5 إلى 10 سنوات
3.70%	01	من 10 إلى 115 سنوات
44.44%	12	أكثر من 15 سنوات
100%	27	Total المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول المتعلقة بسنوات الخبرة أن أكبر شريحة من أفراد العينة تقع ضمن فئة أكثر من 15 سنة، حيث بلغ عددهم (12) مفردة بنسبة (44.44%)، وهي النسبة الأعلى بين الفئات. وتعكس هذه النتيجة أن ما يقارب نصف أفراد العينة يتمتعون بخبرة مهنية طويلة، الأمر الذي يعزز من موثوقية آرائهم ويمنح الدراسة بعداً عملياً يستند إلى تراكم معرفي وتجربة ميدانية ممتدة. في المقابل، جاءت فئة أقل من 5 سنوات في المرتبة الثانية بعدد (10) أفراد بنسبة (37.04%)، وهي نسبة تشير إلى وجود شريحة معتبرة من العاملين حديثي العهد نسبياً بالعمل، مما يعكس نوعاً من التوازن بين الخبرات الطويلة والكوادر الجديدة داخل المؤسسة. أما فئة من 5 إلى 10 سنوات فقد بلغت (4) أفراد بنسبة (14.81%)، في حين سجلت فئة من 10 إلى 15 سنة أدنى تمثيل بواقع (1) مفردة فقط بنسبة (3.70%). وقد يعود انخفاض هذه الفئة إلى طبيعة الهيكل الوظيفي أو إلى حركة التعيين والترقيات داخل المؤسسة عبر السنوات الماضية:



اختبار الفرضيات:

جدول (8): نتائج اختبار الفرضيات

النتيجة	Sig.	القيمة	الاختبار المستخدم	الفرضية
رفض الفرضية الصفرية	0.002	$\beta = 0.51$ $t = 4.85$	تحليل الانحدار (Regression)	H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين
قبول الفرضية البديلة (يوجد أثر دال إحصائياً)				H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين

يتضح النتائج في الجدول رقم (8) أن تحليل الانحدار الخطي أظهر وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار ($\beta = 0.51$) وقيمة ($t = 4.85$) عند مستوى دلالة ($Sig = 0.002$)، وهي قيمة أقل من (0.05)، مما يدل على معنوية النموذج الإحصائي وقوة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. وعليه، يتم رفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على عدم وجود أثر، وقبول الفرضية البديلة (H1) التي تؤكد وجود أثر دال إحصائياً، وهو ما يشير إلى أن تحسين جودة نظم المعلومات الإدارية يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى أداء العاملين داخل المصارف محل الدراسة.

جدول (9): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

النتيجة	Sig.	قيمة β	الاختبار المستخدم	البعد
يوجد أثر دال إحصائياً	0.001	0.55	تحليل الانحدار	السرعة
يوجد أثر دال إحصائياً	0.003	0.48	تحليل الانحدار	سهولة الاستخدام
يوجد أثر دال إحصائياً	0.002	0.51	تحليل الانحدار	الموثوقية

تُظهر النتائج الواردة في الجدول أن جميع أبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية (السرعة، سهولة الاستخدام، الموثوقية) لها أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية على أداء العاملين، حيث جاءت قيم الدلالة (Sig) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، مما يؤكد معنوية هذه الأبعاد في تفسير التغير في مستوى الأداء الوظيفي. فقد تبين أن بُعد السرعة سجل أعلى قيمة تأثير ($\beta = 0.55$)، مما يشير إلى أن سرعة الحصول على المعلومات وإنجاز العمليات تلعب دوراً محورياً في تحسين أداء العاملين، من خلال تقليل الوقت والجهد المبذول في إنجاز المهام.

كما أظهر بُعد الموثوقية تأثيراً معنوياً ($\beta = 0.51$)، وهو ما يعكس أهمية دقة المعلومات واعتماديتها في تعزيز ثقة العاملين بالنظام، وبالتالي تحسين جودة القرارات والأداء.

في حين جاء بُعد سهولة الاستخدام بقيمة ($\beta = 0.48$)، مما يدل على أن بساطة التعامل مع النظام وسهولة فهمه تسهم بشكل واضح في رفع كفاءة الأداء، خاصة لدى المستخدمين ذوي الخبرة المحدودة في التعامل مع الأنظمة التقنية.

وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول جميع الفرضيات الفرعية، حيث يتضح أن تحسين أي من أبعاد جودة نظم المعلومات الإدارية يؤدي إلى تحسين أداء العاملين، مع التأكيد على أن تكامل هذه الأبعاد مجتمعة يمثل العامل الأكثر تأثيراً في تحقيق الأداء المتميز داخل بيئة العمل المصرفي.

جدول (10): نتائج اختبار فرضية الفروق

المتغير	الاختبار المستخدم	.Sig	النتيجة
الجنس	Mann-Whitney	$0.05 <$	لا توجد فروق دالة إحصائية
المؤهل العلمي	Kruskal-Wallis	$0.05 <$	لا توجد فروق دالة إحصائية
سنوات الخبرة	Kruskal-Wallis	$0.05 >$	توجد فروق دالة إحصائية
الدورات التدريبية	Kruskal-Wallis	$0.05 >$	توجد فروق دالة إحصائية

تُبين نتائج الجدول أن استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه جودة نظم المعلومات الإدارية وأداء العاملين لا تختلف باختلاف متغيري الجنس والمؤهل العلمي، حيث جاءت قيم مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه الفئات. ويعكس ذلك درجة من التجانس في إدراك العاملين لطبيعة النظم ومستوى الأداء بغض النظر عن النوع أو المستوى التعليمي. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والدورات التدريبية، حيث كانت قيم (Sig) أقل من (0.05)، وهو ما يشير إلى أن الخبرة العملية والتدريب يلعبان دوراً جوهرياً في تشكيل تصورات العاملين حول جودة نظم المعلومات الإدارية ومدى تأثيرها على أدائهم الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك بأن العاملين الأكثر خبرة يمتلكون قدرة أكبر على استيعاب واستخدام نظم المعلومات بكفاءة، كما أن المشاركة في الدورات التدريبية تسهم في تطوير المهارات التقنية وتعزيز الاستفادة من إمكانيات النظام، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء.

نتائج البحث:

1. أظهرت النتائج أن مستوى جودة نظم المعلومات الإدارية جاء بدرجة متوسطة، وهو ما يتفق جزئياً مع دراسة عمر خليفة أبوجناح (2020) التي أشارت إلى عدم كفاية النظم الجالية بينما يختلف مع دراسة حنين شعبان (2021) التي أثبتت توفر النظم بدرجة عالية.
2. تبين أن مستوى أداء العاملين جاء بدرجة متوسطة، وهو ما يعكس وجود مستوى أداء مقبول لكنه غير مثالي، ويتفق مع الدراسات التي ربطت الأداء بمدى فاعلية النظم المطبقة.
3. أثبتت نتائج التحليل وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجودة نظم المعلومات الإدارية على أداء العاملين، وهو ما يتوافق مع دراسة حمزة كشلاف (2020) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين.
4. أظهرت نتائج الانحدار أن جودة نظم المعلومات الإدارية تعد متغيراً مؤثراً في تحسين الأداء، وهو ما يدعم الاتجاه النظري الذي يؤكد أهمية النظم في رفع كفاءة العمل، ويتفق مع معظم الدراسات التطبيقية في البيئات التنظيمية.
5. بينت النتائج أن بعد السرعة هو الأكثر تأثيراً على الأداء، وهو ما يعكس أهمية الوقت في إنجاز العمل، ويتوافق مع دراسات أكدت أن سرعة الوصول للمعلومة عنصر حاسم في تحسين الأداء المؤسسي.
6. أظهرت النتائج أن بعد الموثوقية له تأثير معنوي واضح، وهو ما يتفق مع الدراسات التي تؤكد أن دقة المعلومات وموثوقيتها تعزز جودة القرارات وتحسن الأداء.
7. كما ثبت أن سهولة الاستخدام تؤثر إيجابياً على الأداء، وهو ما يتسق مع الأدبيات التي تشير إلى أن بساطة الأنظمة تسهم في زيادة تقبل المستخدمين ورفع كفاءتهم.
8. كشفت نتائج اختبار الفروق عن عدم وجود فروق تعزى للجنس أو المؤهل العلمي، وهو ما يتفق مع بعض الدراسات التي ترى أن استخدام النظم أصبح معيارياً، بينما تختلف مع دراسات أخرى وجدت فروقاً تعليمية.

9. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة والدورات التدريبية، وهو ما يتفق مع دراسة أبو جناح (2020) التي أكدت أهمية التدريب، ويعزز فكرة أن تطوير مهارات العاملين يعد عاملاً أساسياً في تعظيم الاستفادة من نظم المعلومات وتحسين الأداء.

توصيات البحث

- 1 — العمل على تطوير جودة نظم المعلومات الإدارية بما يتوافق مع متطلبات العمل المصرفي الحديثة.
- 2 — التركيز على تحسين سرعة النظام لضمان إنجاز الأعمال في الوقت المناسب.
- 3 — العمل على توفير برامج الحماية والأمان لشبكات الحاسوب والاتصال وحمايتها من المتسللين والقرصنة وحماية مكتسبات المنظمات من العبث والتدمير مثل الفيروسات التي تدمر الحواسيب والملفات.
- 4 — تعزيز موثوقية المعلومات ودقتها لدعم اتخاذ القرار الفعال تبسيط واجهات الأنظمة لتحقيق سهولة الاستخدام لجميع العاملين.
- 5 — تنفيذ برامج تدريبية دورية لرفع كفاءة العاملين في استخدام نظم المعلومات الحديثة.
- 6 — الاستفادة من خبرات العاملين ذوي الخبرة الطويلة في نقل المعرفة لبقية الموظفين.
- 7 — تبني سياسات تحديث مستمرة للأنظمة لمواكبة التطورات التقنية وتعزيز ثقافة الاستخدام الفعال لنظم المعلومات داخل المصرف لتحسين الأداء العام.
- 8 — ضرورة تبسيط إجراءات إنجاز المعاملات وتنفيذ الأعمال عبر نظام المعلومات الإدارية من خلال إلغاء الإجراءات غير الضرورية والاستغناء عن المعاملات الورقية لضمان تقليل الوقت اللازم لإنجازها.
- 9 — ضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها، لما لذلك من أهمية في تحقيق الرضا النفسي، ورفع الروح المعنوية، وإشعار العاملين بأهميتهم في المصرف.

قائمة مراجع البحث:

- 1 — محمد عبد حسين ال فرج الطائي (2005) المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، عمان، دار وائل.
- 2 — المرسي، جمال (2003)، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، ط 1، القاهرة: الدار الجامعية.
- 3 — بوخاتم لخضر، 2022 دور القدرات الاستراتيجية ف تحسين أداء العاملين دراسة حالة: المديرية العامة للمنظمة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه) تخصص إدارة أعمال، الجزائر 45.
- 4 — حنين محمد شعيب (2021) أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات: دراسة تطبيقية، المجلة العربية للإدارة، مج 41، ع 1 مارس آذار.
- 5 — صالح سعيد الزهراني: 2021 أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين — دراسة استطلاعية على المنظمات الحكومية والخاصة بمدينة جدة، المجلة العربية للعلوم ونشر أبحاث — مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية— المجلد 5— العدد 16— أغسطس.
- 6 — نوال محمود فياض فقها: 2021 أثر جودة نظم المعلومات الإدارية على فعالية اتخاذ القرار في وحدات الحكم المحلي الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيه جودة متغير وسيط، رسالة ماجستير في الإدارة والسياسات العامة، جامعة القدس المفتوحة.
- 7 — زياد علي إبراهيم خليل: 2024 جودة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد 37 العدد 4.
- 8 مصطفى عبد الكريم محمد المتوكل: 2024 أثر التغيير التنظيمي في أداء العاملين في قطاع الاتصالات اليمنية مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية المجلد 3 | العدد 4.

9 شفاء كرو: 2016 إثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، الجامعة الافتراضية السورية.
10 حمزة الهادي العربي كشلاف (2020) جودة نُظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء العاملين، مجلة القرطاس، العدد السابع فبراير

11 Murad Abdulqader Abdulmawla Saleh. (2025). The Relationship Between Human Resource Management Practices and Organizational Creativity: A Case Study of the Al-Jumhouria Bank in El Marg City. *Journal of Libyan Academy Bani Walid*, 1(4), 462–477. <https://doi.org/10.61952/jlabw.v1i4.309>

12 Mari Abdulsalam Hassan Saad, & Faraj salem gaballa. (2025). The impact of quality management in job performance (field study of employees in Al-jumhouria Bank – Al- Wahda Bank in Ajdabiya . *Journal of Libyan Academy Bani Walid*, 1(4), 368–389. <https://doi.org/10.61952/jlabw.v1i4.294>

13 Ezaldeen Mohammed Amhimmid, & Faraj Boudia Ail. (2025). The characteristics of accounting information and its impact on the quality of financial reports in Libyan commercial banks: A field study on commercial banks operating in the city of Tarhuna. *Journal of Libyan Academy Bani Walid*, 1(4), 846–865. Retrieved from <https://journals.labjournal.ly/index.php/Jlabw/article/view/366>

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.