



## نظم دعم القرار وعلاقته بالإبداع الإداري

### "دراسة ميدانية على العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج"

\* فوزي سعد نجم البدري، حنان عبد الرحمن محمد عبدالرحمن<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة بنغازي إدارة الأعمال، الاقتصاد، جامعة بنغازي

الملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى نظم دعم القرار في صندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج، من خلال تحليل خمسة أبعاد رئيسية تشمل: دعم الإدارة العليا، وأجهزة الحاسوب، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والكفاءات البشرية. كما ركزت على تحديد مستوى الإبداع الإداري، ودراسة طبيعة العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري. اعتمدت الدراسة على مجتمع مكون من 340 عاملاً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة حجمها 181 مفردة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي، بينما جمعت البيانات عبر الاستبانة، وأظهرت الدراسة أن مستوى نظم دعم القرار في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع المرج - جاء مرتفعاً، كما اتضح أن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين مرتفع أيضاً، وكشفت النتائج عن علاقة إيجابية قوية بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري، ما يشير إلى أن تحسين نظم دعم القرار يؤدي إلى تعزيز الإبداع داخل الصندوق. واستناداً إلى هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز فاعلية نظم دعم القرار وتطوير مكوناتها بما يساهم في رفع مستوى الإبداع الإداري بين العاملين.

الكلمات المفتاحية: نظم دعم القرار، الإبداع الإداري، العاملين، صندوق الضمان، المرج.

## Decision Support Systems and Their Relationship to Administrative Creativity (A Field Study on Employees of the Social Security Fund – Marj Branch)

\*FOUZI SAED NAJIM ALBDRI AND HANAN ABDULRHMAN MOHAMMED  
ABDULRHMAN<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Business Administration - Economics - University of Benghazi

### Abstract

The study aimed to measure the level of decision support systems at the Social Security Fund – Al-Marj Branch by analyzing five main dimensions: top management support, computer hardware, software, databases, and human competencies. It also focused on identifying the level of administrative creativity and examining the nature of the relationship between decision support systems and administrative creativity. The study population consisted of 340 employees, from which a simple random sample of 180 respondents was selected. The researchers adopted the descriptive method, and data were collected through a questionnaire. The findings indicated that the level of decision support systems at the Social Security Fund – Al-Marj Branch was high, and that the level of administrative creativity among employees was also high. The results further revealed a strong positive relationship between decision support systems and administrative creativity, suggesting that improving these systems

contributes to enhancing creativity within the Fund. Based on these findings, the study recommended strengthening the effectiveness of decision support systems and developing their components in a way that supports raising the level of administrative creativity among employees.

Keywords: Decision Support Systems, Administrative Creativity, Employees, Social Security Fund, Al-Marj.

## 1- المقدمة:

يمثل الإبداع الإداري نقطة تحول مهمة لكثير من المنظمات الخدمية التي باتت تبحث عن التميز والمنافسة، ولم يعد من الممكن البقاء في دائرة العمل الروتيني اليومي الذي لا يقبل التغيير؛ لذا بات الإبداع الإداري ضرورة ملحة فرضتها التطورات المتسارعة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، التي تتطلب قدرا كبيرا من المهارات الإبداعية للتعامل مع هذه التغيرات المتداخلة والمعقدة ولما كان الإبداع الإداري كغيره من المتغيرات يتأثر بالعوامل المحيطة به، كان لزاما على المنظمات الساعية إلى ترسيخ الإبداع الإداري في بيئتها أن تحدد بدقة هذه المتغيرات، وتأثيراتها الإيجابية أو السلبية في هذا الإبداع، وصولا إلى تعزيز هذه المتغيرات ودعمها، أو تحييدها والتخفيف من آثارها (الشمري والعنزي، 2024). كما يدعم الإبداع الإداري العاملين في زيادة قدراتهم على الاستجابة الفعالة للمتغيرات الداخلية والخارجية في بيئات الأعمال، وتحسين وتطوير الخدمات بشكل مستمر، والقدرة على إيجاد التوازن بين البرامج والأنشطة والفعاليات التي يقومون بها دون تقصير في أي منها، والتوصل إلى حلول ناجعة للمشكلات ووضعها محل التنفيذ (البلوشي، 2024، ص.301).

إن الموظف المبدع يتميز بكثير من السمات والخصائص؛ وذلك مثل: القدرة على إدراك المشكلات في المواقف المختلفة، والتحليل الدقيق للمعلومات المرتبطة بها، والتحديد الدقيق لكافة أبعادها، واستيعاب النتائج المترتبة عليها، وجعلها فرص يجب استثمارها في تحسين وتطوير الأداء، من خلال تدعيم الإيجابيات وعلاج الفجوات ومواطن القصور والضعف، بالإضافة إلى أخذ زمام المبادرات وتحمل المسؤوليات وتبعتها (الزهير، 2024، ص.173)، تعد نظم دعم القرار من أبرز تطبيقات تكنولوجيا المعلومات التي تعتمد عليها المنظمات في تعزيز كفاءة عملية اتخاذ القرار؛ إذ تسهم هذه النظم في تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها، ثم عرضها للمستخدمين بصورة واضحة ومختصرة، بما يتيح لهم اتخاذ قرارات سليمة في الوقت المناسب وبمستوى أعلى من الفاعلية. كما تُستخدم نظم دعم القرار في مجالات تنظيمية متعددة، من بينها الإدارة، والتسويق، والتمويل، والإنتاج، والتخطيط، وإدارة الموارد البشرية. وتتوقف فاعلية هذه النظم على مجموعة من العوامل، من أهمها جودة البيانات ودقة تحليلها، وكفاءة تصميم النظام وسهولة التعامل معه، إضافة إلى توافر برامج التدريب والتعلم المستمر للمستخدمين (khan & Qureshi, 2021)، تحتاج المؤسسات على اختلاف أنواعها، إلى تبني تصاميم وإجراءات إدارية حديثة، وتوفير نماذج تنظيمية متطورة وفعالة، الأمر الذي يتطلب منها إدراك الأبعاد التنظيمية والإدارية لنظم المعلومات بوجه عام، إلى جانب الأبعاد الفنية التي توفرها تقنيات الحاسوب، مثل الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، والموارد البشرية، والاتصالات والشبكات وغيرها التي أصبحت تشكل عنصرا أساسيا في هذا المجال. وفي ظل الدور المتنامي الذي تؤديه النظم المعلوماتية في تزويد المؤسسات بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الرشيدة، يبرز نظام دعم القرار كأحد النظم الفرعية المهمة ضمن نظم المعلومات، لما له من أهمية متزايدة في دعم عملية اتخاذ القرار، والاعتماد على مخرجاته في العديد من القرارات الإدارية. كما تسهم مكونات نظم دعم القرار في معالجة البيانات وتحسين

جودة المعلومات، بما يعزز الإبداع الإداري، ويجعلها مصدرًا رئيسيًا لتزويد الإدارة والمستخدمين بالمعلومات الإدارية والمالية اللازمة لاتخاذ القرارات بكفاءة وفاعلية (العلي، 2025).

وطبقًا لما سبق، برزت الحاجة إلى توافر أنظمة قوية وكفؤة لدعم القرار، ولا سيما داخل القطاع الخدمي، بحيث يكون لها دور فاعل في تعزيز الإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي. وقد حفّز ذلك الباحثان على دراسة هذه المتغيرات؛ للوقوف على واقعها الفعلي، واستخلاص النتائج المرتبطة بها، وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على نظم دعم القرار وعلاقتها بالإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

## 2- الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية في المنظمات بمختلف أشكالها، وبحث في تأثير هذه النظم في العديد من المتغيرات، وناقشتها من زوايا مختلفة. وسيستعرض الباحثان الدراسات التي ترتبط بالدراسة الحالية، وتضيف عليها مزيدا من الفهم والتحديد الدقيق لمشكلتها، وستعرض هذه الدراسات من الأقدام إلى الأحدث على النحو الآتي:

بينت دراسة (المطيري وآخرون، 2021): معرفة أثر نظم دعم القرار في تحسين قرارات الاستثمار في أموال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. واستخدم المنهج الوصفي، واعتمد الباحثون على عينة من العاملين حجمها (75) مستجيباً، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وأظهرت النتائج استجابات عينة الدراسة كانت مرتفعة، وتبين أن نظم دعم القرار تسهم في إكساب الأفراد معارف جديدة وتساعد في توفير الموارد البشرية لإجراء عملية التحديث والتطوير. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمكونات نظم دعم القرار في تحسين عملية اتخاذ قرارات الاستثمار في أموال المؤسسة، وأوصت الدراسة باستمرار المؤسسة بتطبيق نظم دعم القرار، والعمل على توفير مكوناتها وإرساء ثقافة تنظيمية تتوافق مع طبيعة نظم دعم القرار لدى المؤسسة لتكون سمة من سمات ثقافتها التنظيمية.

وقامت دراسة (المالكي، 2024): على تقييم دور نظم دعم القرار في تحقيق الفاعلية التنظيمية بمستشفيات جده بالمملكة العربية السعودية، واعتمدت المنهج الوصفي، وتم اعتماد الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي لنظم دعم القرار على الفعالية التنظيمية، بالإضافة إلى تقديم العديد من التوصيات أهمها: ضرورة قيام القيادات العليا بتوفير الدعم المالي الكافي، نظراً لاعتماد نظم اتخاذ القرار على تكنولوجيا مرتفعة التكلفة، إضافة إلى حاجتها إلى كوادري بشرية مؤهلة تتمتع بقدرات عالية ومرونة وديناميكية تمكنها من مواكبة التغيرات والتحديث المستمر في مختلف مكونات النظام.

تناولت دراسة (الشمري والعنزي، 2024): درجة ممارسة رئيسات الأقسام بإدارة التعليم للقيادة الخادمة وعلاقتها بالإبداع الإداري، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمعها في الموظفات الإداريات بإدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن، البالغ عددهن (227) موظفة. وجمعت بياناتها عن طريق استبانة. أظهرت النتائج أن درجة ممارسة رئيسات الأقسام لأبعاد القيادة الخادمة من وجهة نظر الموظفات الإداريات بوجه عام جاءت بدرجة مرتفعة. كما بينت أن واقع الإبداع الإداري للموظفات من وجهة نظرهن جاء بدرجة مرتفعة، وبينت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد القيادة الخادمة كافة مع أبعاد الإبداع الإداري، وأن القيادة الخادمة تؤثر طردياً في مستوى الإبداع الإداري.

أوضحت (Hernaus et.al., 2024): العلاقة بين تصميم الوظيفة وإبداع الموظفين في المؤسسات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (444) مشرفاً

وموظفًا، وكشفت نتائج الدراسة وجود عدة عوامل تؤثر على مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصربية؛ وهي: متطلبات الوظيفة، وموارد الوظيفة، ودعم المشرفين، وتمكين الموظفين واستقلاليتهم في العمل.

كشفت دراسة (العلي، 2025): دور نظم دعم القرار في تعزيز جودة القوائم المالية، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بالتطبيق على الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية، وقد تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (100) فرد في القسم المالي وقسم تكنولوجيا المعلومات. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين نظم دعم القرار وتعزيز جودة القوائم المالية، وكان بعد توفر البرمجيات وقواعد البيانات المتغير الأكثر تأثيراً في تعزيز جودة القوائم المالية.

وأجرى كلا من (أبوليفة وآخرون، 2025): دراسة تحليل واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية للمدارس الثانوية ببلدية مصراتة - ليبيا، وقد اتخذت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (127) معلماً، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإبداع الإداري.

وأخيراً أكدت دراسة (حميدوش وآخرون، 2025): التعرف على المستوى والعلاقة بين إدارة الصراع التنظيمي والإبداع الإداري في مدارس التعليم الثانوي في محافظة اللاذقية من وجهة نظر المديرين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. تكونت العينة من (150) مديراً ومديرة، واستخدمت استبانة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى إدارة الصراع التنظيمي والإبداع الإداري في المدارس قيد الدراسة كان متوسطاً، وتوجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الصراع التنظيمي والإبداع الإداري، وأوصى الباحثون بتنظيم دورات تدريبية وورش عمل للمديرين حول أساليب إدارة الصراع بفعالية وتنمية الإبداع الإداري، وحول أساليب تحفيز التفكير النقدي وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات.

- التعقيب على الدراسات السابقة: بعد مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وما يرتبط بهما من مفاهيم، تبين هذه أن الدراسات قد أجريت في بيئات مختلفة. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الآتي:
- اختلفت من حيث المجتمع والمكان والعينة المدروسة.
- اختلفت أيضاً من حيث طبيعة المتغيرات المدروسة التي تم ربطها مع بعضها والأهداف والنتائج المتوصل إليها.
- وبذلك تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث بيئة التطبيق، منهجية التحليل التفصيلي للأبعاد، وطبيعة العلاقة المدروسة، مما يمنحها قيمة إضافية ويجعلها تسد فجوة بحثية لم تُعالج في الأدبيات السابقة على حد علم الباحثين.
- كما اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي كمنهج ملائم لمثل هذه الدراسات.
- معظم هذه الدراسات توصلت إلى أن نظم دعم القرار لها أثر أو علاقة مع المتغير التابع، P لذلك فهذه الدراسة جاءت كمحاولة أيضاً لمعرفة أبعاد نظم دعم القرار، وهل لها علاقة بالإبداع الإداري لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

وبناءً على ما تم ذكره قد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة؛ مما ساهم في صياغة مشكلة وأهداف وفرضيات الدراسة. وفي إعداد الاستبانة وتطويرها، واستناداً إلى ما توصلت إليه الدراسات السابقة فإن هذه الدراسة ستتناول نظم دعم القرار من خلال أبعاده المتمثلة في (دعم الإدارة العليا، أجهزة الحاسوب، البرمجيات، قواعد البيانات، الكفاءات البشرية) في علاقة بالإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

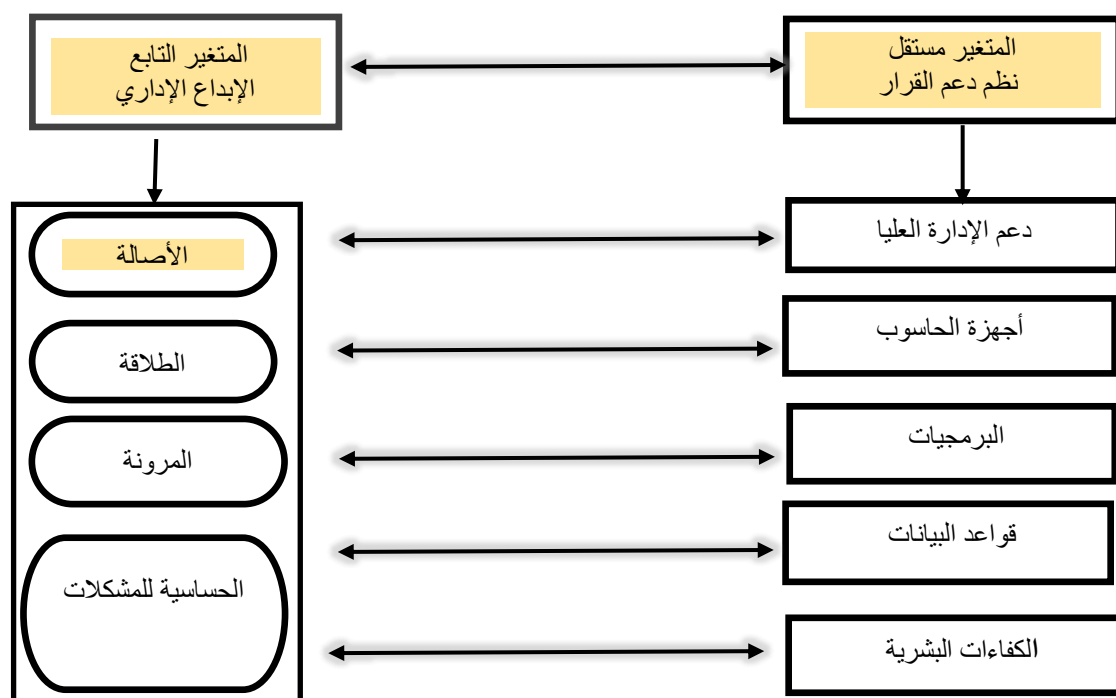
3- مشكلة الدراسة: لقد أصبحت حاجة الهيئات الخدمية للإبداع متطلبًا إجباريًا إذا ما أرادت هذه الهيئات الحصول على التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتهما بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية، وأن دور الهيئة الخدمية هو العمل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات العاملين ويدعم الإبداع الإداري من خلال أيمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين الهيئات وتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة به، ونظرًا للتغيرات والتطورات السريعة في عصرنا الحاضر فقد تطلب هذا أن يكون العامل أيضًا أكثر ابداعًا يتمكن من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة به (الشامسي، 2024)، وفي السياق الليبي تواجه الهيئات الخدمية تحديات متزايدة بسبب الانقسام السياسي والتغيرات المالية والاقتصادية، إلى جانب الضغوط الداخلية لدى إدارة صندوق الضمان الاجتماعي تتعلق بقدرته على تطوير الأداء، وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، ويعد الإبداع الإداري أحد أهم المحركات الأساسية لتحقيق تطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات. ومن خلال المقابلات الشخصية التي قام بها الباحثان تبين أن صندوق الضمان الاجتماعي يعاني -شأنه شأن العديد من الهيئات الحكومية العامة - من مظاهر قصور في الإبداع الإداري لدى العاملين، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على فعالية إجراءات تقديم الخدمات. وتتمثل المشكلة الرئيسة في ضعف تبني أساليب إبداعية في العمل الإداري، وغياب البيئة المحفزة على توليد الأفكار الجديدة، إضافة إلى وجود معوقات تتعلق بضعف الحوافز، والسياسات الإدارية وبرامج التدريب، وظروف العمل وقد يؤدي هذا القصور إلى انخفاض مستوى المبادرة، واستمرار الروتين وتراجع جودة الأداء والخدمات المقدمة للمواطنين، وهذا القصور يؤدي إلى تراجع أداء إدارة الصندوق وصعوبة مواكبة التغيرات، ولأهمية نظم دعم القرار في توفير المعلومات الدقيقة وتحليل البدائل ودعم التفكير الإبداعي؛ فإن الباحثين يريان أن استخدامها بشكل فعال قد يكون أحد المغيريات الرئيسة لمعالجة ضعف الإبداع الإداري داخل صندوق الضمان الاجتماعي. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة التي من بينها دراسة (العلي، 2025) أشارت إلى ضرورة التدريب الموظفين على استخدام نظم دعم القرار، وتوظيف خبراء في مجال نظم دعم القرار للمساعدة في تصميم وتنفيذ نظم دعم القرار، وتقديم الدعم الفني والبيئة التكنولوجية للمستخدمين. وأوصت دراسة (العتيبي، 2024) بتشجيع الباحثين على إجراء الدراسات التي لها عوامل المؤثرة على الإبداع الإداري في المنظمات والمؤسسات. وهذا اقتضى من الباحثين ضرورة دراسة مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي، ومعرفة الفجوة البحثية، ونظرًا لوجود نقص في الدراسات العلمية -على حد علم الباحثين- التي تركز بشكل خاص على العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري وخاصة في المؤسسات الخدمية، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى ملء هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل مفصل لهذه العلاقة، عليه تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين نظم دعم القرار بالإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج ويتفرع من السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما مستوى درجة ممارسة أبعاد نظم دعم القرار لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج؟
  2. ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج ؟
  3. أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:
- قياس مستوى أبعاد نظم دعم القرار المستخدمة (دعم الإدارة العليا، أجهزة الحاسوب، البرمجيات، قواعد البيانات، الكفاءات البشرية المادية) من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
1. التعرف على مستوى الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

2. بيان طبيعة العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.  
1. نموذج الدراسة:

تتمحور هذه الدراسة حول الوقوف على أهمية استخدام أبعاد نظم دعم القرار في صندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج ومدى علاقته بالإبداع الإداري، وعلى هذا الأساس يتكون نموذج الدراسة من متغير مستقل يتمثل في أبعاد نظم دعم القرار الذي يشمل المتغيرات الفرعية المتمثلة في (دعم الإدارة العليا، أجهزة الحاسوب، البرمجيات، قواعد البيانات، الكفاءات البشرية) ومن متغير تابع يتمثل في الإبداع الإداري.



شكل 1: نموذج الدراسة ومخطط فرضياتها

المصدر: من إعداد الباحثان.

2. فرضيات الدراسة:

وللإجابة على تساؤلات الدراسة قامت الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج، وتفرعت إلى الفرضيات التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين البرمجيات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين قواعد البيانات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  - الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين الكفاءات البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  - 3. أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة في الأهمية العلمية والتطبيقية في:
    1. الإسهام في إثراء الأبحاث العلمية الإدارية المتعلقة بنظم دعم القرار والإبداع الإداري، خاصة في البيئة اللببية التي تعاني من محدودية الدراسات في هذا المجال على حد علم الباحثين.
    2. تسليط الضوء على العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري في المؤسسات الخدمية، مما يعزز الفهم النظري لطبيعة هذه العلاقة ومتغيراتها.
    3. توفير إطار نموذج دراسة متكامل يمكن أن يعتمد عليه الباحثون في دراسات لاحقة تتناول نظم دعم القرار داخل المؤسسات العامة.
    4. سد فجوة معرفية من خلال دراسة هيئة خدمية لم يتناول بشكل كافٍ، وهو صندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرج.
  - ثانياً: الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في الآتي:
    1. تقديم مؤشرات عملية لإدارة صندوق الضمان الاجتماعي حول كيفية توظيف نظم دعم القرار في تحسين مستويات الإبداع الإداري بين العاملين.
    2. المساهمة في تطوير آليات اتخاذ القرار داخل الصندوق من خلال إظهار دور نظم دعم القرار في رفع جودة القرارات وسرعتها ودقتها.
    3. تمكين القيادات الإدارية من التعرف على نقاط القوة والضعف في نظم دعم القرار المستخدمة، مما يساعد في وضع خطط تطويرية فعالة.
    4. دعم جهود التحسين المستمر من خلال نتائج يمكن تطبيقها مباشرة لتحسين الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.
  - 4. الإطار النظري:
- يعد استخدام نظم دعم اتخاذ القرار (DSS) بمثابة أدوات تُساعد صناع القرار على تحليل البيانات وتحديد الخيارات الأفضل. تستخدم هذه النظم الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لاستخراج الرؤى من البيانات. فالنظام الذكي هو أي نظام أو أداة يمكنه دعم عملية اتخاذ قرارات مدعومة بالمعلومات. إذ يساعد استخدام نظم دعم اتخاذ القرار على اتخاذ القرارات الصائبة بشأن بعض المشكلات المعقدة التي تنشأ بسبب تغير البيئة السريع، وللتعامل مع المشكلات التي تتضمن معايير متعددة، يقوم تحليل أو اتخاذ القرار متعدد المعايير بتحليل هذه المعايير المتضاربة العديدة للوصول إلى قرار أكثر ملاءمة، ومن ثم، مساعدة صانعي القرار في اتخاذ قرارات مناسبة في سيناريوهات معقدة (Ali, et. al., 2023, P. 1).
- 1.8 نظم دعم القرار: تُعد نظم دعم القرار (Decision Support Systems) بحسب قاموس كامبريدج 'برنامج حاسوبي يمكنه تنظيم وتصنيف كميات كبيرة من البيانات، ويستخدم لمساعدة الأشخاص في الشركات والمنظمات على اتخاذ قرارات هامة بناءً على هذه البيانات (Cambridge Dictionary, 2024). وعليه ومن خلال ما تقدم يمكن النظر لمفهوم نظم دعم القرار بأنها "أدوات تقنية تهدف إلى مساعدة المستخدمين في عملية اتخاذ القرارات المختلفة، من خلال جمع البيانات والمعلومات المختلفة،



وتحليلها وتنظيمها، وتزويد المستخدمين بالمعلومات اللازمة والأدوات اللازمة لاتخاذ القرارات المناسبة. تشمل هذه الأدوات البرمجيات المتخصصة في تحليل البيانات، والنماذج الاقتصادية، والتحليل الإحصائي، والتنبؤات، والرسومات البيانية والتقارير المختلفة (نمو وآخرون، 2024، ص.19).

2.8 أنواع أنظم دعم القرار: يرى باحثون أن نظم دعم القرار يمكن أن يتم تصنيفها إلى ثلاثة أنواع كالآتي (نقلاً عن المالكي، 2024):

1. نظم دعم القرارات المؤسسية: هي نظم متكاملة يتم تطويرها لتمكين متخذ القرار من استرجاع أو توليد معلومات مرتبطة بمشكلات ذات طابع عام، مثل تحليل السوق وجدول الإنتاج، حيث تُصمَّم هذه النظم بهدف استخدامها بصورة مستمرة في دعم عملية اتخاذ القرار.

2. أدوات نظم دعم القرارات: تصمم هذه الأدوات للمساعدة في تطوير نظم دعم القرار ذات الإمكانيات المحدودة مقارنة بالأنواع السابقة. ومن أمثلة هذه الأدوات حزم الجداول الإلكترونية، لما توفره من إمكانيات في توليد الرسوم البيانية ومعالجة قواعد بيانات محدودة. كما يمكن استخدام هذه الأدوات بصورة مستقلة أو ضمن نظم دعم القرار.

3. مولدات نظم دعم القرارات: تُطوِّر هذه المولدات بهدف مساعدة متخذ القرار على إنشاء تطبيقات سريعة لنظم دعم القرار ذات إمكانيات محدودة مقارنة بنظم دعم القرار المؤسسية، إلا أنها تتميز بسرعة التطوير، وقدرتها العالية على توليد التقارير وإجراء التحليلات بكفاءة وسرعة، وذلك من خلال استخدام لغات الجيل الرابع.

3.8 خصائص نظم دعم القرار: تختص نظم دعم القرار بدعم متخذي القرار بعدد من الخصائص، ويمكن إجمال أهم خصائص نظم دعم القرارات بالآتي (القرشي والزهراني، 2023):

- تستطيع هذه النظم حمل حجم كبير من البيانات والمعلومات.
- العمل على رفع مستوى فاعلية عملية اتخاذ القرار وليس كفاءتها.
- طرح وترجيح البدائل: مع التطور التكنولوجي المعاصر في نظام الحاسب الآلي وقدراته التحليلية وفي تقنيات الاتصالات والمعلومات ظهر ما يسمى بأنظمة دعم القرار والتي تسند إلى الذكاء الاصطناعي التي تطرح على صانع القرار البدائل المتاحة مع ترجيح البديل الأفضل.

4.8 أبعاد نظم دعم القرار: ويرى الباحثان أن الأدبيات العلمية المتعلقة بنظم دعم القرار في الهيئات الخدمية تشير إلى وجود تباين واضح بين الباحثين في تحديد الأبعاد التي تقوم عليها هذه النظم، وذلك نتيجة لاختلاف البيئات التنظيمية وطبيعة الخدمات المقدمة، وتنوع المنطلقات الإدارية التي اعتمدتها كل دراسة. فقد ركز بعض الباحثين على الأبعاد التقنية مثل أجهزة الحاسوب والبرمجيات وقواعد البيانات، في حين اتجه آخرون إلى إبراز الأبعاد الإدارية والبشرية مثل مهارات متخذي القرار وفاعلية الاتصال داخل الهيئة. كما اهتمت دراسات أخرى بجودة المعلومات وملاءمتها لعملية اتخاذ القرار، ويظهر هذا التباين أن تقييم نظم دعم القرار في الهيئات الخدمية لا يخضع لمعايير موحدة، بل يتأثر بطبيعة السياق التنظيمي وخصوصية كل هيئة. ومع ذلك، يحظى عدد من الأبعاد باتفاق نسبي بين الباحثين، من أبرزها: دعم الإدارة العليا لكونها الجهة المسؤولة عن التوجيه الاستراتيجي، والأبعاد التقنية المرتبطة بالبنية التكنولوجية اللازمة لتشغيل النظام، بالإضافة إلى الكفاءة البشرية التي تمثل عنصراً محورياً في تشغيل الأنظمة وتحليل البيانات وتوظيف نتائجها بشكل فعال في عملية اتخاذ القرار داخل الهيئات الخدمية، ومن أهم الدراسات التي حددت أبعاد نظم دعم القرار هي دراسة (العلي، 2025) و (المطيري وآخرون، 2021):



1. دعم الإدارة العليا: ويشير إلى مدى اقتناع الإدارة العليا في المنظمات بأهمية نظم دعم القرار، وحرصها على العمل بها من خلال وضع البرامج والسياسات التي تعزز عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسات.
2. أجهزة الحاسوب: وهي تشمل الأجهزة الحاسوبية والمعدات الأساسية الملحقة بها، والتي تُستخدم في المؤسسات لاستقبال البيانات والمعلومات من مختلف المصادر، ومعالجتها وتخزينها، بما يتيح اتخاذ القرارات المهمة والضرورية بكفاءة.
3. البرمجيات: وتشير النظم إلى مجموعة من الأنظمة التي تدير تشغيل الأجهزة والمعدات والشبكات وقواعد البيانات، بما يجعلها قادرة على تنفيذ العمليات المطلوبة بما يتناسب مع عملية اتخاذ القرار. أما قاعدة البيانات فهي مجموعة من البيانات والمعلومات والملفات ذات الصلة بالمنظمات، التي تكون مترابطة ومخزنة على وسائط حاسوبية، وتشمل جميع العمليات والأنشطة المرتبطة بعملية اتخاذ القرار.

4. قواعد البيانات: هي مجموعة من البيانات والمعلومات والملفات التي تحتفظ بها المؤسسات، ويكون لها علاقة متبادلة ومخزنة على الوسائل الحاسوبية، وتتضمن وصف لكافة العمليات والأنشطة التي يتم تنفيذها فيما يتعلق باتخاذ قرارات اللازمة.
5. الكفاءات البشرية: وتشير إلى العاملين المستخدمين للنظام، الذين يمتلكون المهارات الكافية في التعامل مع أجهزة الحاسوب والبرمجيات، بما يمكنهم من أداء المهام والواجبات المحددة والموكلة إليهم من قبل المؤسسات بكفاءة وفاعلية.

#### 5.8 الإبداع الإداري:

لقد تجاوز الإبداع الإداري كونه مجرد مصطلح ليصبح ثقافة ومفهومًا ومسؤولية ينبغي على الجميع فهمها ونشر قيمها، إذ تحوّل الوضع الراهن إلى بيئة متجددة ومتطورة تنافس الدول المتقدمة. ويُعرّف الإبداع الإداري على أنه قدرة مميزة وفعالة قد تكون لدى الفرد أو المنظمة أو الجماعة، تمكّنها من تكوين عمليات وإجراءات منظمة، تنطلق من روح دافعية هادفة نحو التغيير الإيجابي في البيئة، ومواجهة التحديات بحكمة واقتدار، مستندة إلى علم رصين يقوم على التطوير والتحسين المستمر في حدود الإمكانيات المتاحة. وللإبداع الإداري أفق مفتوح بلا حدود، وهو ضرورة في عصر يحتاج إلى التجديد والابتكار، خاصة عندما تتجلى الإرادة في دفع الوطن نحو التقدم في كافة مؤسساته وقطاعاته. ومن هذا المنطلق، يعدّ مفهوم الإبداع الإداري من المصطلحات الأساسية التي ينبغي أن يعيها جميع القادة والمسؤولون والعاملون في مواقعهم المختلفة (أبو دلبوح، 2022).

ويعرف الإبداع الإداري بأنه "أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري بشكل أساسي من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية الأصالة الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل الحساسية للمشكلات الخروج عن المألوف سواء للفرد نفسه أو للمنظمة التي يعمل بها" (الشامسي، 2024، ص. 605)، كما يعرف بأنه "قدرة الأفراد العاملين بمدارس التعليم الثانوي العام على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية، وابتكار وإيجاد طرق وأساليب جديدة لمرحلة ما بعد، وإن استخدمت، وأن تسم المنفعة المقدمة" (إبراهيم وآخرون، 2024، ص. 325).

ويعرّف الإبداع الإداري إجرائيًا بأنه: مجموعة من الأنشطة والعمليات الإدارية التي يمارسها الموظفون بصندوق الضمان الاجتماعي، التي تتسم بالكفاءة والفاعلية الإدارية، والقدرة على تطوير أفكار مفيدة وإنتاج أفكار جديدة بطرائق إبداعية، تتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة وحساسية المشكلات.

#### 6.8 أبعاد الإبداع الإداري:

بعد دراسة عدد كبير من الكتابات والأبحاث العلمية التي تناولت موضوع الإبداع الإداري، والذي يُبنى على أساسه إصدار الأحكام وتقدير مستوى جودة الأداء داخل المؤسسات، يتضح أن تلك الدراسات لم تتفق بشكل كامل حول تحديد الأبعاد والعناصر

الجوهرية التي يتكون منها كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري. ورغم هذا التباين، إلا أنّ الباحثين يتفقون على وجود مجموعة من الأبعاد الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في قياس مستوى الإبداع الإداري، وهي أبعاد تُعد ثابتة وشائعة في أغلب النماذج النظرية والممارسات البحثية يذكر منها (نقلاً عن إبراهيم وآخرون، 2024):

1- الأصالة Originality: تُعد الأصالة أحد الجوانب الرئيسية للإبداع، حيث تعكس القدرة على إنتاج أفكار مبتكرة وفريدة. وتتميز الفكرة الأصيلة بكونها جديدة أو غير مألوفة، ويتم تعريف الأصالة من خلال معياري الجودة والندرة، إذ تُقاس بمدى ندرة الفكرة مقارنة بالأفكار الأخرى. وتعتبر الأصالة عن قدرة الفرد على ابتكار أفكار فريدة لم يُسبق طرحها، أي التفكير بما يتجاوز المعتاد، ويُعتمد في تقدير درجة الأصالة على ندرة الاستجابات المتعلقة بالفكرة.

2- الطلاقة Fluency: تشير الطلاقة إلى القدرة على توليد واستدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار أو الحلول لمشكلة أو موقف محفّز في فترة زمنية قصيرة. وتُعد الطلاقة قدرة مهمة، خاصة في سياق حل المشكلات الإبداعية، إذ تعكس القدرة على ابتكار عدد كبير من البدائل أو الأفكار أو المشكلات عند مواجهة مهيج معين، مع مراعاة السرعة والسهولة في توليدها.

3- المرونة Flexibility: تشير المرونة إلى القدرة على تعديل مسار التفكير وطريقته بما يتناسب مع الموقف أو موضوع النقاش والبحث، وإعادة تقييم طبيعة العلاقات بين العناصر، والتخلي عن الأفكار والافتراضات القديمة إذا ثبت عدم صحتها، وقبول الأفكار الجديدة البناءة عند التأكد من صلاحيتها.

4- الحساسية للمشكلات Sensitivity To Problem: يقصد بها القدرة على الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو نقاط ضعف في البيئة أو الموقف. ويشير ذلك إلى أن بعض الأفراد يتمتعون بسرعة أكبر من غيرهم في اكتشاف المشكلة والتحقق من وجودها في السياق المعين. وترتبط هذه القدرة أيضاً بملاحظة الأمور غير العادية أو الشاذة في محيط الفرد، والاستفادة منها أو توظيفها، وإثارة التساؤلات المتعلقة بها.

وتُظهر أبعاد الإبداع الإداري المشار إليها أنفاً مجموعة من الخصائص التي تُميز الأفراد المبدعين، وقد جاءت هذه الأبعاد نتيجة تراكم من الدراسات والأبحاث العلمية التي تبنت مفهوماً حديثاً للإبداع يستند إلى تلك العناصر الجوهرية. وبموجب هذا المنظور، أصبح الإبداع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بسمات محددة لدى الفرد المبدع؛ فعندما تتوافر هذه السمات لدى الشخص الإداري، فإن ذلك يزيد من قدرته على إنتاج أفكار مبتكرة تتجسد في أساليب إدارية حديثة، أو إجراءات مطوّرة، أو حلول فعّالة للمشكلات القائمة داخل المؤسسة، ويُعدّ الإبداع ظاهرة إنسانية شاملة لا تقتصر على جنس أو فئة محددة، ولا تُعد حكرًا على العلماء أو الخبراء، بل هو قدرة يمتلكها كل إنسان سوي يمتلك من المقومات ما ينتمي إلى العناصر الإبداعية الأساسية. وتختلف هذه المقومات والعناصر من فرد إلى آخر تبعاً للفطرة التي فطر الله الناس عليها، وكذلك بحسب الظروف المحيطة التي يعيش فيها الفرد ويتفاعل معها؛ إذ قد تسهم هذه الظروف في تنمية وصقل القدرات الإبداعية لدى بعض الأفراد، كما قد تُسهم في إحباطها لدى آخرين، وتعدّ الأبعاد الإبداعية المشار إليها من أهم الأسس التي يقوم عليها البناء الإبداعي الخلاق سواء على المستوى الفردي أو الجماعي، مما يفسر الاهتمام المتزايد بهذه العناصر وتبنيها على نطاق واسع في جهود التطوير المنظمة التي تستهدف الارتقاء بالأداء داخل المنظمات الإنسانية.

7.8 معوقات الإبداع الإداري: اتفق الباحثون على وجود العديد من المعوقات والمحددات التي تعيق الإبداع الإداري وتقلل من قدرة الفرد على استثمار إمكاناته وتنمية ذاته وتقديم الجديد. ويمكن تصنيف هذه المعوقات إلى خمس مجموعات رئيسية، وهي (حميدوش وآخرون، 2025):

-المعوقات العقلية: تتمثل في إصدار الأحكام المسبقة غير المدروسة وغير المتأنية على الأشخاص والمشكلات، وضعف الملاحظة والنظرة السطحية للمشكلات، وإتباع عادات التفكير النمطية، والقيود وقلة الحركة الفكرية.

-المعوقات الانفعالية: تشمل العوامل الشخصية التي تؤثر على الإبداع مثل الثقة بالنفس، والميل إلى المخاطرة، والاستقلال في التفكير. ويعد الانفعال قوة دافعية تدفع الفرد لتتبع سلوكه من أجل تحقيق الهدف من هذا الانفعال وتقليل حدة التوتر الناتج عنه، إلا أن الإفراط في الانفعال، مثل الخوف أو القلق، قد يؤدي إلى الحد من قدرات الفرد الإبداعية.

-معوقات الدافعية: تثبت الأبحاث أن توصل الفرد إلى أفكار جديدة يتطلب رغبة حقيقية تدفعه لتحقيق ذلك، ويجب أن يكون الفرد محفزاً بدرجة كافية لبذل الجهد الإيجابي المؤدي إلى الإبداع. ومن جهة أخرى، يؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالشكل الملائم، وغياب الاحترام والتقدير من الآخرين وعدم مساندتهم له، إلى إعاقة الإبداع وفرض حواجز أمام تقديم الأفكار الجديدة.

-المعوقات التنظيمية: يؤدي التنظيم الذي يركز السلطة في أيدي الرؤساء ويمنع العاملين من المشاركة في مناقشة أوضاع العمل والمساهمة في وضع الخطط، والذي تحدد فيه اللوائح والتعليمات أدوار الموظفين بشكل مفصل ودقيق، إلى قمع روح الإبداع والابتكار لدى الأفراد، حيث يدفعهم ذلك إلى التهرب من المسؤولية خشية الفشل أو العقاب.

-المعوقات البيئية: لعب الظروف البيئية دوراً محورياً في تعزيز القدرات الإبداعية أو الحد منها. فإذا كانت البيئة التي يعيش فيها الفرد بيئة مرنة، متسامحة، تحترم حرية التفكير والتعبير، ولا تتسرع في إصدار الأحكام على من يقدم فكرة جديدة، وإذا أتاح ذلك التفكير الحر، الذي يُعد البداية الحقيقية للإبداع، بالإضافة إلى منح الأفكار والآراء فرصة للتجريب حتى وإن بدت غير مألوفة أو شاذة، فإن هذه البيئة تُعد بيئة محفزة وداعمة للإبداع.

9- الدراسة الميدانية: تناول هذا الجزء، وصفاً كاملاً ومفصلاً للطريقة والإجراءات التي قام بها الباحثان؛ لتنفيذ الدراسة التي شملت على وصف منهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك وصفاً لأداة الدراسة وثباتها وصدقها، بالإضافة إلى التحليل الإحصائي للبيانات التي تم تجميعها من مجتمع الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما يتضمن النتائج التي تم التوصل إليها، لينتهي بجملة من التوصيات التي يوصي بها الباحثان.

1.9 منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها فقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ويُعد المنهج الملائم للدراسة في ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها لغرض تكوين الإطار النظري المناسب للدراسة والذي من خلاله تمت صياغة الفرضيات، وبعد ذلك تم الحصول على إجابات المبحوثين لاختبار فرضيات الدراسة، بهدف الخروج بمجموعة من النتائج التي يمكن تعميمها، والتوصيات القائمة عليها.

2.9 مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرج، حيث بلغ عددهم (340)<sup>1</sup> موظفاً وموظفة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة وعددها (181) مفردة، وبعد استرجاع استبانة الموزعة تبين العدد الصالح للدراسة (176) استبانة.

3.9 حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على الموظفين العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على صندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج، وذلك نظراً لمحدودية الإمكانات المادية والزمنية المتاحة لهذه الدراسة.

<sup>1</sup> تم حصر مجتمع الدراسة من خلال الشؤون الإدارية بالصندوق الضمان الاجتماعي قيد الدراسة بتاريخ 2025/11/15م.

• الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة علاقة نظم دعم القرار بأبعاده (دعم الإدارة العليا، وأجهزة الحاسوب، والبرمجيات، وقواعد البيانات، والكفاءات البشرية) على الإبداع الإداري. دون أخذ متغيرات أخرى لها علاقة بنظم دعم القرار .

• الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال شهر نوفمبر من العام 2025.

4.9 أداة الدراسة: للحصول على البيانات اللازمة لإجراء هذه الدراسة استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية، وتم الاستعانة بدراسة (المطيري وآخرون، 2021) ودراسة (أبوليفة وآخرون، 2025) لتطوير أداة الدراسة وتعديلها؛ لتناسب مع أهداف وفرضيات الدراسة التي تم تقسيمها إلى ثلاث أقسام موزعة على النحو التالي:

أ. القسم الأول: للتعرف على توزيع عينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

ب. القسم الثاني: متغير نظم دعم القرار: ويتكون من أربع أبعاد:

\*بُعد الأول: دعم الإدارة العليا، وتكون من (5 عبارات).

\*بُعد الثالث: البرمجيات، وتكون من (5 عبارات).

\*بُعد الخامس: الكفاءات البشرية، وتكون من (5 عبارات).

ج. القسم الثالث: متغير الإبداع الإداري: ويتكون من (20 عبارة).

1.4.9 العينة الاستطلاعية: للتأكد من مدى ملائمة أداة المستخدمة في جمع البيانات تم إجراء العينة الاستطلاعية، وأخضعت البيانات التي جمعت من خلالها إلى التحليل للتعرف على درجة ثباتها وصدقها.

2.4.9 ثبات أداة الدراسة وصدقها: للتحقق من ثبات أداة الدراسة أجريت دراسة استطلاعية على عينة بلغ قوامها (34) مفردة من مجتمع الدراسة، وطبقت معادلة (ألفا-كرونباخ) لحساب الثبات، وقد تراوحت قيم معاملات ثبات أبعاد متغير نظم دعم القرار ما بين (0.694-0.888)، أما قيمة معامل ثبات متغير نظم دعم القرار ككل فقد بلغ (0.958)، وبلغت قيمة معامل ثبات متغير الإبداع الإداري فقد بلغ (0.942) وهي درجات ثبات مقبولة، وهذا يدل على أن استمارة الاستبانة اتسمت بالثبات وبدرجة جيدة من التميز، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي.

الجدول 1: يبين قيم معامل الثبات والصدق لأداة الدراسة

متغيرات الدراسة	العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
دعم الإدارة العليا	5	0.694	0.833
أجهزة الحاسوب	5	0.883	0.940
البرمجيات	5	0.842	0.918
قواعد البيانات	5	0.858	0.926
الكفاءات البشرية	5	0.888	0.942
متغير نظم دعم القرار	25	0.958	0.979
متغير الإبداع الإداري	20	0.942	0.971

3.4.9 صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام نوعين من الصدق هما الصدق المحكمين، والصدق الإحصائي؛ وذلك على النحو التالي:

أ. صدق المحكمين: تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال، والإحصاء، وتم إجراء التعديلات المطلوبة التي أوصى بها المحكمين، حيث لم تكن هناك تعديلات جوهرية، واقتصرت على الصياغة اللغوية لبعض الفقرات.

ب. الصدق الذاتي: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الإحصائي فهو مقياس يستخدم لمعرفة درجة صدق الباحثين من خلال إجاباتهم، ويحسب صدق المقياس من خلال معادلة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتتراوح قيمة كل من الثبات والصدق بين الصفر والواحد الصحيح، وللتحقق من صدق أداة الدراسة استخدام طريقة الصدق الذاتي، وذلك كما هو موضح بالجدول (1)، تراوحت قيم معاملات الصدق أبعاد متغير نظم دعم القرار ما بين (0.833-0.942)، وبلغت قيمة معامل صدق متغير نظم دعم القرار ككل (0.979)، أما قيم معاملات الصدق متغير الإبداع الإداري بلغت (0.971)، وهذا يبرر صدق المقياس وأن فقرات الاستبانة تعكس قدرته على قياس ما صمم من أجله.

5.9 الأساليب الإحصائية المستخدمة: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة، حيث تنوعت الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات بتنوع أهداف الدراسة، للتعرف على نظم دعم القرار وعلاقتها بالإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرج. وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي قام الباحثان باستخدامها:

1. ثبات مقياس الدراسة (Reliability) معامل الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من أسئلة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة عن تساؤلاتها، كما استخدم الصدق الذاتي للتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله.

2. المتوسطات الحسابية (Mean)، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لجميع أبعاد الدراسة الرئيسية.

3. الانحراف المعياري (Standard Deviation): لتحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة والخاصة بأبعاد الدراسة الرئيسية.

4. تحليل معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient Analysis): للتعرف على علاقة نظم دعم القرار بالإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرج.

وبعد توزيع الاستمارات وفرزها، تم تحديد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي وعددها (176) استمارة، وتم الاعتماد على الإجابات الواردة فيها بعملية التحليل، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة حيث تم استخدام نموذج لتحليل الإجابات على فقرات استمارة الاستبانة لتحديد مستوى الموافقة بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي باعتباره أكثر المقاييس استخداماً، ويوضح الجدول رقم (2) كيفية توزيع مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي للتعرف على مستوى أبعاد نظم دعم القرار والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرج:

جدول 2: مستويات مقياس ليكرت والوزن النسبي

مقياس ليكرت	درجة الموافقة	المتوسط المرجح	مدى الوزن النسبي (%)	وصف المستوى
غير موافق تماماً	1	من 1 إلى 1.79	(20-36) %	منخفض جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59	(36-52) %	منخفض
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39	(52-68) %	متوسط
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19	(68-84) %	مرتفع
موافق تماماً	5	من 4.20 إلى 5	(84-100) %	مرتفع جداً

وعليه أن زيادة متوسط العبارة عن المتوسط مقياس ليكرت دل على موافقة المبحوثين على العبارة وبالتالي ارتفاع مستواها، وأما إذ انخفض المتوسط دل ذلك على عدم موافقة المبحوثين على العبارة وبالتالي انخفاض مستواها.

6.9 الجانب الوصفي: يتناول هذا الجانب وصفاً لمتغيرات الدراسة وذلك كما يلي:

لقد تم تحليل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة وكما وردت في أداة الدراسة:

أ. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس: لقد تم تحليل عينة الدراسة حسب متغير الجنس، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 3: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	144	81.8
	انثى	32	18.2
	المجموع	176	100.0

من خلال الجدول (3) الذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير الجنس يتبين أن النسبة الأعلى كانت (ذكر) وبلغت (81.8%)، وهذه النسبة تشكل أكثر من ثلثي حجم العينة، في حين بلغت نسبة (انثى) (18.2%) من إجمالي عينة الدراسة.

ب. توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر: لقد تم تحليل توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 4: توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
العمر	أقل من 30 سنة	13	7.4
	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة.	81	46.0
	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة	67	38.1
	من 50 سنة فأكثر	15	8.5
	المجموع	176	100.0

من خلال الجدول (4) الذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة حسب الفئات العمرية يتبين أن النسبة الأعلى كانت ( من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة) وبلغت نسبتها (46%)، وفي المرتبة التي تليها جاء العمر ( من 40 إلى أقل من 45 سنة) وبلغت نسبته (38.1%)، وجاءت المرتبة ما قبل الأخيرة ( من 50 سنة فأكثر) وبنسبة بلغت (8.5%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت العمر (أقل من 30 سنة) وبنسبة بلغت (7.4%) من إجمالي عينة الدراسة.

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي: لقد تم تحليل توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 5: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
المستوى التعليمي	أقل من الثانوية	6	3.4
	أقل من الدرجة الجامعية	36	20.5
	الشهادة الجامعية (بكالوريوس - ليسانس)	117	66.5
	ماجستير	15	8.5
	دكتوراه	2	1.1
	المجموع	176	100.0

من خلال الجدول (5) الذي يتضمن تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة حسب المستوى التعليمي يتبين أن النسبة الأعلى كان المستوى الشهادة الجامعية (بكالوريوس - ليسانس) وبلغت نسبتها (66.5%)، وفي المرتبة التي تليها جاء (أقل من الدرجة الجامعية) وبلغت نسبته (20.5%)، وفي المرتبة ما قبل الأخيرة حملة شهادة الماجستير بنسبة (8.5%) وفي المرتبة الأخيرة جاءت المستوى التعليمي (الدكتوراه) وبنسبة بلغت (1.1%) من إجمالي عينة الدراسة.

د. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي: لقد تم تحليل توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 6: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
المسمى الوظيفي	مدير إدارة	6	3.4
	رئيس قسم	15	8.5
	رئيس وحدة أو منسق	37	21.0
	موظف	118	67.0
	المجموع	176	100.0

من خلال الجدول (6) الذي يتضمن تحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي يتبين أن النسبة الأعلى كانت (موظف) وبلغت نسبتها (67%)، وفي المرتبة التي تليها جاء المسمى (رئيس وحدة أو منسق) وبلغت نسبته (21%)، ثم جاء المسمى ما قبل الأخيرة (رئيس قسم) وبنسبة بلغت (8.5%)، وفي المرتبة الأخيرة جاء المسمى (مدير إدارة) وبنسبة بلغت (3.4%) من إجمالي عينة الدراسة.

هـ. توزيع عينة الدراسة حسب فئات عدد سنوات الخدمة: لقد تم تحليل توزيع عينة الدراسة حسب فئات عدد سنوات الخدمة، وذلك كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول 7: توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
عدد سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	16	9.1
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	25	14.2
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	88	50.0
	من 15 سنة فأكثر	47	26.7
	المجموع	176	100.0

من خلال الجدول (7) الذي يتضمن تحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخدمة يتبين أن النسبة الأعلى كانت (من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة) وبلغت نسبتها (50%)، وفي المرتبة التي تليها جاء عدد سنوات الخدمة (من 15 سنة فأكثر) وبلغت نسبته (26.7%)، وجاءت المرتبة ما قبل الأخيرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة) وبنسبة بلغت (14.2%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات) وبنسبة بلغت (9.1%) من إجمالي عينة الدراسة.



- تساؤلات الدراسة: يختص هذا الجانب بالإجابة عن تساؤلات الدراسة؛ وذلك على النحو التالي:  
السؤال الأول: ما مستوى درجة ممارسة أبعاد نظم دعم القرار لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج؟  
لإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية للفقرات والأبعاد المكونة لهذا المتغير، وذلك على النحو التالي:

أ. بُعد دعم الإدارة العليا: يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (8) أن أغلب عبارات هذا البُعد كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.0818) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة ممارسة نظم دعم القرار وفقاً لبُعد دعم الإدارة العليا كان مرتفعاً.

الجدول 8: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد دعم الإدارة العليا

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	تأخذ الإدارة العليا بالآراء والمقترحات حول تطوير نظم دعم القرار.	4.0909	0.70324	81.818	مرتفع	3
2.	تهتم الإدارة العليا بنظم دعم القرار كجزء من عملية التطوير التنظيمي.	4.1193	0.68658	82.386	مرتفع	2
3.	تضع الإدارة العليا البرامج والسياسات التي تدعم نظم دعم القرار.	4.1591	0.69916	83.182	مرتفع	1
4.	تدعم الإدارة العليا الجهود الخاصة بتشجيع توظيف نظم دعم القرار وممارسته.	4.0114	0.79274	80.228	مرتفع	5
5.	تقوم الإدارة العليا بتنفيذ التزاماتها في الأنشطة المتعلقة بتطبيق نظم دعم القرار.	4.0284	0.7516	80.568	مرتفع	4
-	المستوى العام لبُعد دعم الإدارة العليا	4.0818	0.60295	81.636	مرتفع	-

ب- بُعد أجهزة الحاسوب: يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (9) أن أغلب عبارات هذا البُعد كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.1125) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة ممارسة نظم دعم القرار وفقاً لبُعد أجهزة الحاسوب كان مرتفعاً.

الجدول 9: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد أجهزة الحاسوب

م.	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	تتوافر أجهزة حاسوب متطورة في جميع الإدارات والأقسام لتداول المعلومات اللازمة.	4.1193	0.86353	82.386	مرتفع	4
2.	يتم توفير الأجهزة اللازمة لتخزين البيانات والمعلومات اللازمة لنظم دعم القرار.	4.1932	0.85334	83.864	مرتفع	1
3.	يتم توفير الأجهزة اللازمة لمعالجة البيانات المتعلقة بنظم دعم القرار.	4.1364	0.80968	82.728	مرتفع	3

م.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
4.	توفر إدارة وسائل إدخال البيانات الكافية لاحتياجات نظم دعم القرار.	4.1648	0.75677	83.296	مرتفع	2
5.	تتوافر في جميع الأقسام أجهزة حاسوب ذات سرعة عالية.	3.9489	0.9025	78.978	مرتفع	5
-	المستوى العام لُبُعد أجهزة الحاسوب	4.1125	0.73715	82.25	مرتفع	-

ج. بُعد البرمجيات: يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (10) أن أغلب عبارات هذا البُعد كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.0761) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة ممارسة نظم دعم القرار وفقاً لبُعد البرمجيات كان مرتفعاً.

الجدول 10: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد البرمجيات

م.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	يتم توفير البرمجيات القادرة على القيام بالعمليات المطلوبة لنظم دعم القرار.	4.0455	0.77694	80.91	مرتفع	4
2.	يتم تحديث البرمجيات المستخدمة بنظم دعم القرار كلما اقتضت الحاجة.	4.0341	0.75516	80.682	مرتفع	5
3.	تساعد البرمجيات المستخدمة على توفير الربط اللازم في البيانات المختلفة.	4.0966	0.73039	81.932	مرتفع	3
4.	برمجيات نظم دعم القرار المستخدمة حديثة وسهلة وتتناسب مع متطلبات العمل.	4.1080	0.75951	82.16	مرتفع	1
5.	تتميز برمجيات نظم دعم القرار المستخدمة بالقدرة على التبادل المرن للمعلومات.	4.0966	0.72253	81.932	مرتفع	2
-	المستوى العام لبُعد البرمجيات	4.0761	0.62436	81.522	مرتفع	-

د. بُعد قواعد البيانات: يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (11) أن أغلب عبارات هذا البُعد كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.1795) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة ممارسة نظم دعم القرار وفقاً لبُعد قواعد البيانات كان مرتفعاً.

الجدول 11: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لبُعد قواعد البيانات

م.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	تخزن الملفات ذات العلاقة بالبيانات والمعلومات على قاعدة بيانات.	4.1989	0.66779	83.978	مرتفع	3
2.	تسمح قواعد البيانات بتبادل المعلومات والبيانات بين مستخدمي الأجهزة والمعدات.	4	0.84177	80	مرتفع	5

م.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
3.	يتم حفظ قواعد بيانات لكل عمليات في ملفات خاصة للحفاظ عليها من السرقة والتلف.	4.2841	0.64052	85.682	مرتفع جداً	1
4.	يتم تحديث قواعد البيانات بسهولة دون تعقيد لتتوافق مع احتياجات العمل.	4.1989	0.7173	83.978	مرتفع	4
5.	تقدم قواعد البيانات التي يتم استخدامها خدمة تتناسب احتياجات العمل.	4.2159	0.68367	84.318	مرتفع جداً	2
	المستوى العام لُبُعد قواعد البيانات	4.1795	0.58205	83.59	مرتفع	-

هـ. بُعد الكفاءات البشرية: يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (12) أن أغلب عبارات هذا البُعد كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام البالغ (4.1386) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة ممارسة نظم دعم القرار وفقاً لُبُعد الكفاءات البشرية كان مرتفعاً.

الجدول 12: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لُبُعد الكفاءات البشرية

م.م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	يملك العاملون المهارة الكافية في استخدام أجهزة الحاسوب والبرمجيات.	4.0398	0.78092	80.796	مرتفع	5
2.	يوظف العاملون مهاراتهم من أجل أداء المهام والواجبات الموكلة إليهم.	4.2386	0.65891	84.772	مرتفع	1
3.	تحرص إدارة العليا على تنمية مهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى العاملين.	4.1705	0.75171	83.41	مرتفع	2
4.	يتمتع العاملون في صندوق الضمان الاجتماعي بالخبرة الفنية المناسبة للعمليات التكنولوجية.	4.1307	0.76343	82.614	مرتفع	3
5.	تعتمد إدارة الصندوق على مبرمجين داخليين في تطوير البرمجيات المستخدمة.	4.1136	0.7549	82.272	مرتفع	4
	المستوى العام لُبُعد الكفاءات البشرية	4.1386	0.62398	82.772	مرتفع	-

السؤال الثاني: ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج؟ يلاحظ من خلال استعراض معلومات الجدول (13) أن أغلب عبارات هذا المتغير كانت تمارس بدرجة مرتفعة، وهذا بدوره انعكس على المتوسط الحسابي العام والذي بلغ (4.1125) وهو يقع ضمن الفئة (مرتفع)، وهذا يدل على أن درجة مستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة.

الجدول 13: المتوسطات والانحرافات والأوزان النسبية لمحور الإبداع الإداري

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
1.	أجيد النقاش والحوار عند الحاجة.	4.3125	0.57477	86.25	مرتفع جداً	1
2.	أعبر عن آرائي حتى إن خالفت رؤسائي.	3.9659	1.10012	79.318	مرتفع	20
3.	أطرح حلولاً سريعة لمشكلات العمل.	4.1080	0.77441	82.16	مرتفع	13
4.	أتمكن من تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	4.0170	0.85172	80.34	مرتفع	19
5.	لدي القدرة على التفكير السريع في الظروف المختلفة.	4.0795	0.84477	81.59	مرتفع	18
6.	أحرص على إحداث تغيير في أسلوب العمل بين فترة وأخرى.	4.1477	0.77149	82.954	مرتفع	9
7.	أحاول أثناء العمل تطبيق أساليب جديدة لحل أية مشكلة أواجهها.	4.1080	0.81748	82.16	مرتفع	14
8.	أنجز الأعمال الموكلة لي بأسلوب متطور.	4.2443	0.72701	84.886	مرتفع جداً	3
9.	أساهم في تقديم أفكار جديدة خلال عملي .	4.1193	0.82978	82.386	مرتفع	11
10.	لدي الحرية في التعبير عن مقترحاتي وآرائي بكل ثقة.	4.1477	0.85577	82.954	مرتفع	10
11.	أهتم بمعرفة الأداء الذي يختلف عن آرائي للاستفادة منها.	4.233	0.73075	84.66	مرتفع جداً	4
12.	أسعى لابتكار أفكار تساهم في حل مشكلات العمل.	4.0909	0.82304	81.818	مرتفع	16
13.	أحرص على الاستفادة من انتقاد الآخرين لي.	4.1875	0.75899	83.75	مرتفع	7
14.	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقنع بعدم صحته.	4.2330	0.87977	84.66	مرتفع جداً	5
15.	أحرص على إحداث تغييرات إيجابية في أساليب العمل كل فترة.	4.2216	0.73429	84.432	مرتفع جداً	6
16.	أمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.	4.0795	0.72066	81.59	مرتفع	17
17.	أمتلك قدرات على توقع مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	4.1080	0.70488	82.16	مرتفع	12
18.	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	4.0966	0.81891	81.932	مرتفع	15
19.	أستطيع في كثير من الأحيان توقع حل للمشكلات التي تواجهني.	4.1534	0.69635	83.068	مرتفع	8

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	المستوى	الرتبة
20.	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	4.2614	0.68443	85.228	مرتفع جداً	2
	المستوى العام لمتغير الإبداع الإداري	4.1457	0.535	82.914	مرتفع	-

## 7.9 الجانب الاستدلالي:

يتناول هذا الجانب التحقق من فرضيات الدراسة ونظراً لأن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي؛ فقد تم استخدام تحليل بيرسون، لتحديد علاقة نظم دعم القرار بالإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرح، وذلك على النحو التالي:

□ تحليل معامل الارتباط بيرسون:

يستخدم تحليل بيرسون في معرفة أي المتغيرات المستقلة (النظم دعم القرار) التي لها علاقة مع المتغير التابع (الإبداع الإداري)، فعند دراسة دور مجموعة من المتغيرات المستقلة مع المتغير تابع يمكن بناء النموذج لجميع متغيرات المستقلة في تفسير العلاقة الحاصلة مع المتغير التابع. وبالتالي تمت صياغة الفرضية كما يلي:

- الفرضية الرئيسية: تمت صياغتها في صورة الفرض الصفري، وتنص على أنه: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرح ".

لتحقق من صحة الفرضية تم استخدام تحليل بيرسون لجميع المتغيرات، وذلك عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha=0.05$ )، حيث تشير نتائج تحليل بيرسون لمتغير نظم دعم القرار مع الإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بفرع المرح كما يلي:

جدول 14: تحليل بيرسون لتحديد علاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.634**	معامل الارتباط	نظم دعم القرار	
176	حجم العينة		

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (14) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.634) وهي ذات علاقة قوية إيجابية. بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين نظم دعم القرار مجتمعة الأبعاد والإبداع الإداري. وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرح ".

وينبثق الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

□ الفرضية الفرعية الأولى: تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرح ".

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معادلة بيرسون لتحديد علاقة بين بُعد دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول 15: يوضح علاقة بين بُعد دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.525**	معامل الارتباط	دعم الإدارة العليا	
176	حجم العينة		

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (15) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.525) وهي ذات علاقة قوية إيجابية. بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أكبر من (0.05) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين بُعد دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري. وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج".

□ الفرضية الفرعية الثانية: تنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج".

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معادلة بيرسون لتحديد علاقة بين بُعد أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول 16: يوضح علاقة بين بُعد أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.526**	معامل الارتباط	أجهزة الحاسوب	
176	حجم العينة		

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (16) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.526). وهي ذات علاقة قوية إيجابية. بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين بُعد أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري. وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج".

□ الفرضية الفرعية الثالثة: تنص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين البرمجيات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج".

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معادلة بيرسون لتحديد علاقة بين بُعد البرمجيات والإبداع الإداري، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول 17: يوضح علاقة بين بُعد البرمجيات والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.612**	معامل الارتباط	البرمجيات	
176	حجم العينة		

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (17) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.612). وهي ذات علاقة قوية إيجابية. بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين بُعد البرمجيات والإبداع الإداري. وعليه فأنتنا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين البرمجيات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج "

□ الفرضية الفرعية الرابعة: تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين قواعد البيانات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج "

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معادلة بيرسون لتحديد علاقة بين بُعد قواعد البيانات والإبداع الإداري، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول 18: يوضح علاقة بين بُعد قواعد البيانات والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.574**	معامل الارتباط	قواعد البيانات	
	حجم العينة		
176			

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (18) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.574). وهي ذات علاقة قوية إيجابية. بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين بُعد قواعد البيانات في الإبداع الإداري. وعليه فأنتنا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين قواعد البيانات والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج "

□ الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين الكفاءات البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج "



للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معادلة بيرسون لتحديد علاقة بين بُعد الكفاءات البشرية والإبداع الإداري، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول 19: يوضح علاقة بين بُعد الكفاءات البشرية والإبداع الإداري

Correlations			
الإبداع الإداري			Pearson
.585**	معامل الارتباط	الكفاءات البشرية	
176	حجم العينة		

\*\* قيمة دالة عند مستوى دلالة  $\alpha=0.05$ .

يتضح من الجدول (19) لتحليل معامل الارتباط بيرسون أن قيمة معامل ارتباط بلغت (0.585). وهي ذات علاقة قوية إيجابية بناءً على ملائمة نموذج لمتغيرات المستقلة في النموذج لمعرفة العلاقة بين متغير الإبداع الإداري تبين أن قيمة الدلالة Sig معنوية وقد بلغت (0.000) وهي أصغر من (0.05) وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة قوية إيجابية بين بُعد الكفاءات البشرية في الإبداع الإداري. وعليه فأنا نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ما بين الكفاءات البشرية والإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج".

#### □ مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة:

1. مستوى نظم دعم القرار: أظهرت الدراسة الحالية أن مستوى نظم دعم القرار متوسط مائل للارتفاع، مع تفوق قواعد البيانات والكفاءات البشرية، وضعف دعم الإدارة العليا. وهذا يتفق مع: دراسة المطيري وآخرون (2021)، ودراسة المالكي (2024)، والعلي (2025) التي أكدت دور المكونات التقنية والبشرية لنظم دعم القرار. ويختلف عن: الدراسات التي وجدت مستويات مرتفعة للنظم أو لمكوناتها مثل دراسة المطيري التي ركزت على بيئة أكثر دعمًا من حيث الموارد.

2. مستوى الإبداع الإداري: أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الإبداع الإداري مرتفع، وهو ما يتفق مع: دراسة الشمري والعنزي (2024)، ويختلف عن: دراسة حميدوش وآخرون (2025) التي توصلت إلى أن الإبداع الإداري جاء متوسطًا.

3. العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري: أثبتت الدراسة الحالية وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم دعم القرار (ككل) والإبداع الإداري، إضافة إلى علاقة دالة لكل بعد على حدة. وهذا يتوافق مع: دراسة المالكي (2024) التي أثبتت تأثير نظم دعم القرار على الفاعلية التنظيمية. ودراسة العلي (2025) التي أظهرت علاقة قوية بين مكونات نظم دعم القرار وجودة القوائم المالية. كما تتماشى النتيجة مع الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري بوصفه مخرجا تنظيميا متأثرا بعوامل تقنية وتنظيمية مثل: دراسة (الشمري والعنزي، 2024).

4. ترتيب قوة الأبعاد: تميزت الدراسة الحالية بنتيجة مهمة: أن البعد الأقوى كان البرمجيات، ثم الكفاءات البشرية، ثم قواعد البيانات، وهذا يتفق خاصة مع: دراسة العلي (2025) التي أكدت أن البرمجيات وقواعد البيانات هما الأكثر تأثيرًا. كما ينسجم مع: دراسة المالكي (2024) التي شددت على أهمية جودة البرمجيات والمعلومات ودعم الإدارة.

5. ضعف دعم الإدارة العليا: أظهرت الدراسة الحالية أن دعم الإدارة العليا جاء: أقل الأبعاد مستوى، وأضعفها علاقة بالإبداع الإداري وهذا يختلف عن: دراسة المالكي (2024) التي أكدت ضرورة الدعم الإداري. ودراسة المطيري وآخرون (2021) الذين شددوا على دور الثقافة التنظيمية الداعمة، ويُفسر هذا الاختلاف بالسياق الليبي، وما تشهده الهيئات الخدمية من تحديات إدارية وتنظيمية.

خلاصة المناقشة: تتفق الدراسة الحالية بشكل عام مع الأدبيات التي تؤكد أن مكونات نظم دعم القرار (أجهزة الحاسوب، البرمجيات، الكفاءات البشرية، قواعد البيانات) تؤثر إيجابياً على الفاعلية التنظيمية والإبداع الإداري، وتبرز الدراسة الحالية اختلافاً واضحاً في ضعف دعم الإدارة العليا مقارنة بمعظم الدراسات العربية؛ مما يكشف خصوصية السياق الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.

#### 8. نتائج الدراسة:

- بعد استكمال الدراسة من جانبها النظري والميداني، وجمع البيانات وتحليلها للتعرف على العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري في صندوق الضمان الاجتماعي - فرع المرج، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج. وبناءً على هذه النتائج، تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز الإبداع الإداري، وتبرز أهمية الاستفادة من معرفة طبيعة العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري داخل الصندوق: 1.8 النتائج تحديد المستويات:
1. أوضحت النتائج حسب رأي جميع أفراد العينة أن مستوى متغير نظم دعم القرار بشكل عام كان مرتفعاً بأبعاده الخمسة، فقد جاء بُعد قواعد البيانات في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد الكفاءات البشرية، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد أجهزة الحاسوب، وفي المرتبة ما قبل الأخيرة بُعد البرمجيات، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد دعم الإدارة العليا.
  2. بينت حسب رأي جميع أفراد العينة أن مستوى متغير الإبداع الإداري كان مرتفعاً.
- 2.8 نتائج إيجاد علاقة بين نظم دعم القرار والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج:
- لقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
1. بينت نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون أن بُعد البرمجيات له أقوى علاقة إيجابية قوية على الإبداع الإداري، يليه بُعد كفاءات البشرية ثم بُعد قواعد البيانات وما قبل الأخير بُعد أجهزة الحاسوب، وأخيراً بُعد دعم الإدارة العليا بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  2. كما يلاحظ من خلال تحليل معامل الارتباط بيرسون توجد علاقة بين بُعد دعم الإدارة العليا والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  3. كما بينت نتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد أجهزة الحاسوب والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  4. أوضحت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد البرمجيات والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  5. كما أسفرت نتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد قواعد البيانات والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  6. كما كشفت نتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد كفاءات البشرية والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  7. كما بينت النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم دعم القرار بشكل عام والإبداع الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي فرع المرج.
  9. توصيات الدراسة: من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن إيجاز جملة من التوصيات التالية: أولاً: توصيات متعلقة بتطوير نظم دعم القرار:

1. تعزيز دعم الإدارة العليا لنظم دعم القرار من خلال تبني سياسات واضحة تُشجع على استخدام الأنظمة الرقمية في اتخاذ القرار، وتوفير الموارد اللازمة لتطويرها، وتحديث وتطوير قواعد البيانات بشكل مستمر لضمان دقة المعلومات وسهولة الوصول إليها، مع ربطها بأنظمة حديثة لتحليل البيانات.
  2. تطوير البنية التكنولوجية للصندوق عبر تحديث أجهزة الحاسوب وتوفير تجهيزات تقنية تتناسب مع حجم البيانات والخدمات المقدمة، والاهتمام بتطوير البرمجيات المستخدمة في دعم القرار، وتوفير برامج بواجهات سهلة الاستخدام تتوافق مع احتياجات العاملين.
  3. توسيع برامج التدريب والتأهيل للعاملين على استخدام نظم دعم القرار، بما يعزز قدراتهم التقنية ويزيد من كفاءتهم في التعامل مع البيانات واتخاذ القرار.
- ثانيًا: توصيات متعلقة بالإبداع الإداري:
1. تشجيع المبدعين داخل صندوق الضمان الاجتماعي من خلال وضع برامج تحفيز وجوائز للمبادرات الإبداعية التي تسهم في تحسين جودة الخدمات.
  2. خلق بيئة تنظيمية محفزة للإبداع تعتمد على المشاركة في صنع القرار، وتبني ثقافة الانفتاح على الأفكار الجديدة.
  3. عقد ورش عمل وبرامج تدريبية لتعزيز مهارات الإبداع الإداري للعاملين، بما في ذلك مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات واتخاذ القرار.
- ثالثًا: توصيات لتعزيز العلاقة بين نظم دعم القرار والإبداع:
1. الربط بين نظم دعم القرار وعمليات الإبداع الإداري من خلال استخدام البيانات والمعلومات في تطوير مقترحات جديدة لتحسين الأداء.
  2. تبني نظام إلكتروني مركزي يربط بين الإدارات المختلفة بالصندوق، يسهل تبادل المعلومات ويختصر الوقت في إنجاز المهام، مما يعزز الإبداع.
  3. الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتحديد نقاط القوة والضعف في نظم دعم القرار، والعمل على تطويرها بما يدعم الإبداع المؤسسي.
- رابعًا: توصيات لصانعي القرار والباحثين:
- دعوة الجهات المختصة في قطاع الضمان الاجتماعي إلى تبني استراتيجية للتحويل الرقمي تشمل تطوير نظم دعم القرار والبرمجيات وقواعد البيانات.
  - تشجيع إجراء المزيد من الدراسات في فروع أخرى للصندوق أو في مؤسسات خدمية حكومية مماثلة؛ للمقارنة واستخلاص نماذج أكثر دقة حول تأثير نظم دعم القرار على متغيرات إدارية أخرى.
10. المراجع:
- إبراهيم، أسماء قرني عبد العليم، شرف، رشا سعد عبد الشافي، ومحمد عبير أحمد. (2024). دور القيادة البارعة في تحقيق الإبداع الإداري بمدارس التعليم الثانوي العام في مصر. *مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية*، 18، ج6، 319 - 357.
  - أبو دلبوح، مأمون محمد. (2022). الإبداع الإداري بين التنظير والتطبيق. *مجلة الأندلس*، 9 (35)، 149 - 176.

- أبو ليفة، عبد المنعم محمد، ابن مصطفى، الصادق عبد السلام أحمد، الصالحي، أبو بكر سليمان، والسريتي، خالد الصادق. (2025). تحليل واقع المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري في المؤسسات التعليمية للمدارس الثانوية ببلدية مصراتة - ليبيا: دراسة تطبيقية. *مجلة جامعة الزيتونة الدولية*، ع 35، 116-138.
- البلوشي، خليل بن إبراهيم بن حسن. (2024). المناخ الوظيفي داخل الإدارات التعليمية وأثره على الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عُمان. *دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية جامعة الزقازيق، مصر*، (132)، 289 - 331.
- حميدوش، علا أحمد، قرطالي، أحمد حسن، وشاهين، يوسف فوز. (2025). إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري "من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الثانوي في محافظة اللاذقية". *مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي*، 45(2)، 139-155.
- زمو، آية جمال، المصري، رباح محمد رباح، عياد، لؤي سليم، وعاشور، يوسف حسين محمود. (2024). واقع نظم دعم القرار في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية: تحديات وحلول: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، ع 16، 13-41*.
- الزهير، جمال مصطفى أحمد. (2024). دور الإبداع الإداري في تطوير مستوى إدارة المنافسات الرياضية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. *مجلة أسبوت لعلوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة أسبوت، مصر*، (68)، 170 - 202.
- الشامسي، محمد حمد سالم. (2024). دور التواصل في الإبداع الإداري وتحقيق التميز المؤسسي بدولة الإمارات العربية المتحدة. *مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية*، (68)، 599-616.
- الشمري، عادل بن عايد، والعنزي، أنوار بنت عايد منادي. (2024). القيادة الخادمة وعلاقتها بالإبداع الإداري للموظفات: دراسة ميدانية على إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن. *مجلة العلوم التربوية، 24 (3)*، 165-196.
- العتيبي، نادر بن جدي الطويق. (2024). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية بمجموعة التوجيهي بالخير (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك فيصل، الأحساء.
- العلي، احمد. (2025). دور نظم دعم القرار في تعزيز جودة القوائم المالية لمشاركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية "مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية" ، 41(2)، 315-332.
- القرشي، سوزان بنت محمد، والزهراني، ساره بنت مستور ناجم. (2023). أثر نظم دعم القرار على إدارة المدن الذكية: دراسة ميدانية على عينة من قيادات أمانة محافظة جدة، *المجلة العربية للإدارة، 43(4)*، 155-175.
- المالكي، حمد أحمد عبد الله المفضل. (2024). العلاقة بين نظم دعم القرار والفاعلية لتنظيمية بمستشفيات جدة. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 38(2)*، 1329-1369.
- المطيري، عبد الرحمن، خان، عيسى، وابن موازر، محمد ريزال. (2021). أثر نظم دعم القرار في تحسين قرارات الاستثمار في أموال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الكويتية. *مجلة القلم، ع 23، 428-450*.
- Ali, R., et al. (2023). Intelligent decision support systems—An analysis of machine learning and multicriteria decision-making methods. *Applied Sciences*, 13, 12426.
- Cambridge Dictionary. (2024). *Decision support system*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/decision-support-system>.

- Hernaus, T., Dragičević, N., & Hauff, S. (2024). The necessity of job design for employee creativity and innovation: Nothing happens without supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 583–598.
- Khan, S. U., & Qureshi, I. A. (2021). Decision Support System: An Overview and Future Research Directions. *Journal of Information Technology Management*, 32(2), 1-20.