

آثار استخدام أنظمة ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي من خلال الدور الوسيط

لمتغير الابداع الإداري دراسة حالة مجمع صيدال (المديرية العامة)

The effects of using business intelligence systems on organizational excellence through the mediating role for the administrative creativity variable, a case study of Saidal Complex (General Directorate)

توايتية الطاهر^{1*}

مخبر الابتكار والهندسة المالية (INIF) (جامعة أم البواقي)

¹ جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، tahar0082@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2022/03/02 تاريخ القبول: 2022/05/08 تاريخ النشر: 2022/06/16

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة التأثيرية بين أبعاد ذكاء الاعمال والتميز التنظيمي من خلال الدور الوسيط للإبداع الاداري، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة قصدية (عمدية) مكونة من (125) مفردة من الإطارات والإداريين لمجمع صيدال (المديرية العامة)، وهذا قصد الوصول إلى نتائج أكثر دقة على هذا الموضوع من قبل العينة المستهدفة. وتم في هذه الدراسة الاعتماد على أداة الاستبيان، حيث تضمن المحور الأول بعض المتغيرات الديمغرافية، والثاني أبعاد ذكاء الاعمال، والثالث عبارات حول متغير الابداع الاداري، والرابع عبارات التميز التنظيمي، وتم في هذه الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على النمذجة بالمعادلات الهيكلية لتحديد العلاقات التأثيرية بين المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط، وقد خلصت الدراسة إلى أن أفراد العينة المستجوبة يعتبرون أن هناك علاقة قوية بين المتغير المستقل (ذكاء الاعمال) و المتغير التابع (التميز التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الابداع الاداري).

الكلمات المفتاحية: ذكاء الأعمال، الابداع الاداري، التميز التنظيمي، النمذجة بالمعادلات الهيكلية.

تصنيف JEL : O31,L86,C2

Abstract: This study aims to identify the influential relationship between the dimensions of business intelligence and organizational excellence through the mediating

role of managerial creativity, and to achieve the objectives of the study, an intended sample of (125) was selected. From the employees of Saidal Complex (General Directorate) in order to reach more accurate results on this subject through the study sample. In this study, the questionnaire was relied upon, and the first axis included the personal characteristics of the target sample. The second axis is business intelligence, the third is administrative creativity, and the fourth is organizational excellence. The study concluded that the respondents believe that there is a strong relationship between the independent variable (business intelligence) and the dependent variable (institutional excellence) in the presence of the mediating variable. (Administrative). Creativity.(

Keywords: business intelligence, managerial creativity, organizational excellence, modeling with structural equations

Jel Classification Codes : O31,L86,C2

1. مقدمة :

منذ بداية الألفية الجديدة تسارعت التطورات الفكرية والعلمية في مختلف حقول الإدارة، بحث ظهرت العديد من الاتجاهات في مجال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المجال الإداري، وبذلك وجد مصطلح ذكاء الأعمال طريقه للوجود ليحلّ محل النمط التقليدي للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات، وخلال السنوات الخمس الأخيرة بدأت المؤسسات حول العالم سواء في القطاع الخاص أو الحكومي تتبنى مبادرات لتطبيق ذكاء الأعمال لدعم وظائف وأنشطة إدارية مختلفة، وهذا ما سيحاول البحث التعرض إليه حيث استهدف ارتباط ذكاء الأعمال في تحقيق التميز التنظيمي في مجمع صيدال من خلال الدور الوسيط لمتغير الابداع الاداري.

1.1- مشكلة الدراسة:

استقرت مشكلة الدراسة من خلال إلقاء الضوء على ثلاثة متغيرات في علم إدارة الأعمال الحديث في المؤسسات الاقتصادية (مجمع صيدال (المديرية العامة))، ولهذا أجرينا هذه الدراسة لمعرفة العلاقة التأثيرية بين أبعاد ذكاء الأعمال والتميز التنظيمي في وجود الابداع الإداري كمتغير وسيط، وتتجلى في التساؤلات:

- هل يوجد أثر لأبعاد ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في وجود الإبداع الإداري كمتغير وسيط في مجمع صيدال (المديرية العامة)؟
- هل يوجد أثر لأبعاد ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة)؟
- هل يوجد أثر لأبعاد ذكاء الأعمال على الإبداع الإداري في مجمع صيدال (المديرية العامة)؟
- هل يوجد أثر للإبداع الإداري على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة)؟

- 2.1- فرضيات الدراسة: صيغت وصممت مجموعة من الفرضيات نرى أنها تشكل أكثر الإجابات احتمالا على الإشكالية المعتمدة في هذه الدراسة كالتالي:
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ذكاء الأعمال على الإبداع الإداري في مجمع صيدال (المديرية العامة) عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة) عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في وجود الإبداع الإداري كمتغير وسيط في مجمع صيدال (المديرية العامة) عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على التميز التنظيمي في وجود متغير ذكاء الأعمال كمتغير مستقل في مجمع صيدال (المديرية العامة) عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$).
- 3.1- أهمية الدراسة: تحاول هذه الدراسة تقديم مساهمة بسيطة للمؤسسات الاقتصادية بشكل عام ومجمع صيدال (المديرية العامة) بشكل خاص، من خلال إلقاء الضوء على العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة التي تجمع بين ثلاثة متغيرات أساسية لمعرفة العلاقة التأثيرية بين أبعاد ذكاء الأعمال (المتغير المستقل) والتميز التنظيمي (المتغير التابع) من خلال دور الإبداع الإداري (المتغير الوسيط) من خلال آراء العينة المستهدفة.
- 4.1- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى إثراء الحقل المعرفي خاصة للمسؤولين على المؤسسات الاقتصادية المشابهة لنشاط مجمع صيدال من خلال معرفة تأثير ذكاء الأعمال بمختلف أبعادها على التميز التنظيمي عند إدخال في العلاقة الإبداع الإداري كمتغير وسيط، لكي نحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) والمتغير التابع (التميز التنظيمي) التي تعتبر جيدة وقوية من الجانب النظري.
- 5.1- مجتمع وعينة الدراسة: يمثل مجتمع الدراسة موظفي وعمال مجمع صيدال (المديرية العامة) البالغ عددهم (225) مفردة، وتم اختيار عينة قصدية (عمدية) بطريقة المسح الشامل مكونة من (135) إطار وإداري وتمثل نسبة 60% من المجتمع، وعند توزيع الاستبيان على أفراد العينة لم نسترجع 3 استبيانات و03 منهم امتنعوا على الإجابة، وبالتالي تم استرجاع 129 استمارة فقط، وبعد تفحص الاستبيانات تم استبعاد 04 استمارات نظرا لعدم تحقق الشروط المطلوبة فيها، وبذلك يكون حجم العينة القابلة للدراسة 125 مفردة أي بنسبة 55.55% من المجتمع.
- 6.1- الاتساق الظاهري لأداة الدراسة: قمنا بعرض الاستبيان على ثلاثة (03) أساتذة محكمين من ذوي الاختصاص لإبداء رأيهم في مدى وضوح فقرات الاستبيان ومدى مناسبتها لأهداف الدراسة،

ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان، وقد تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها غالبية المحكمين في ضوء مقترحاتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية ليتم تطبيقه على عينة الدراسة.

7.1- ثبات أداة الدراسة: تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرو نباخ (alpha cronbakh's) والذي يشير إلى الصدق التكويني أو ما يسمى بالتجانس الداخلي لكل فقرة من فقرات الاستبيان، ويأخذ هذا المعامل قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، وقد يكون مقبولاً ابتداءً من 0,6، وعند استخراجنا لهذا المعامل من مخرجات برنامج SPSS₂₅ كانت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يمثل نتائج اختبار معامل الثبات (معامل ألفا كرو نباخ)

المحور	العنوان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
المحور الأول	ذكاء الأعمال	20	0.713
المحور الثاني	الإبداع الإداري	10	0.848
المحور الثالث	التميز التنظيمي	10	0.798
المجموع	جميع فقرات الاستبيان	40	0.786

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS₂₅

يتضح من خلال الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات لتغيرات الدراسة مقبولة؛ حيث حصل المحور الأول على نسبة مقدارها (71.3%) وهي نسبة مقبولة، أما المحور الثاني فبلغت نسبته (84.8%) والمحور الثالث بلغت نسبته (79.8%) وهي كذلك نسب مقبولة لأنها أكبر من 60%. وقد بلغ معامل الثبات لجميع فقرات الاستبيان بشكل عام (78.6%)، وهذا ما يعني بأنها قيمة جيدة لثبات الاستبيان، ونسبة مقبولة لأغراض التحليل والقيام بالدراسة واختبار فرضياتها.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 تعريف ذكاء الأعمال : مجموعة كبيرة من البرامج التطبيقية والتقنيات التي تستخدم في جمع

البيانات و المعلومات الصحيحة، بالطريقة المناسبة، وبالوقت المناسب، وتسليم النتائج الصحيحة إلى الأشخاص المناسبين لأغراض اتخاذ القرار، وبذلك يمكن الاستمرار بالحصول على المنافع الآنية للأعمال أو الحصول على التأثير الايجابي في استراتيجية الأعمال، والتكتيك، والعمليات في المؤسسات (Zeng, Xu, Shi, & Wang, 2006, p. 53). مجموعة كبيرة من البرامج التطبيقية والتقنيات التي تستخدم في جمع

البيانات وتحليلها ووزنه لمساعدة المؤسسة على فهم أفضل لأعمالها واتخاذ قرارات الاعمال في الوقت المناسب (Božič & Dimovski , 2019, p. 39).

1.1.2 أبعاد ذكاء الأعمال : تتلخص أهم أبعاد ذكاء الاعمال في العناصر التالية :

1.1.1.2 مستودعات البيانات (Data Warehouse):

تمثل أحدث أنواع قواعد البيانات حيث يتألف من كميات كبيرة من البيانات التي تم الحصول عليها من مصادر عدة وبمختلف النماذج، وغير قابلة للتعديل عند وجودها في المستودع، وتمكن الإدارة العليا من صنع القرار في الوقت المناسب.

(Chua , Ying, Anson, & Zhang, 2002, p. 214)

2.1.1.2 التنقيب عن البيانات (Data Mining):

تمثل تقنية ومنهجية جديدة تجمع بين نتائج أبحاث الذكاء الاصطناعي والفهم الآلي، وتقوم على تحليل كميات من البيانات ذات الحجم الكبير للبحث عن علاقات محتملة وتلخيص البيانات في أشكال جديدة لتكون مفهومة ومفيدة لمستخدميها. (العاني ، 2009 ، صفحة 182)

3.1.1.2 عمليات البيانات (ETL):

وهي أدوات مصممة لاستخلاص البيانات من مصادرها المختلفة بناء على خريطة محددة وتنقل هذه البيانات إلى قواعد البيانات خاصة ليتم بعد ذلك تحميلها في مستودعات البيانات الرئيسية، حيث يكون التعامل مع المستودعات بدلا من التعامل المباشر مع قواعد بيانات الأنظمة الحية، وإنَّ عمليات (ETL) تهدف الى إنتاج بيانات مفصلة، زمنية، مفهومة، تخدم كافة المستويات الإدارية لكي تكون قادرة على دعم القرار في كافة مستوياته. (Rainardi , 2008, p. 175)

4.1.1.2 المعالجة التحليلية الآنية (OLAP):

وهي طريقة يتم فيها تنظيم البيانات ذات الحجم الكبير على وفق صيغة يطلق عليها مكعب البيانات، حيث يقوم مبدأ هذه الطريقة بتحليل ومعالجة بيانات مستودعات البيانات بشكل دوري خلال ثواني قليلة. (Chuck , Amit, & Krishnan, 2005, p. 70)

5.1.1.2 تقنيات عرض المعلومات (Review of the information technologies):

تعتبر من التقنيات المهمة لإنجاح ذكاء الأعمال عن طريق إيصال المخرجات المتمثلة بالمعلومات الى المحللين ومتخذي القرار، وهناك عدة أنواع من هذه التقنيات تستخدم بأشكال مختلفة سواء كانت بشكل منفرد أم متداخل كي يتلاءم مع الهدف وهي التقارير ولوحات القياس، وبطاقة الأداء. (Langit ، 2007 ، صفحة 48)

2.2. مفهوم التميز التنظيمي: ان مفهوم التميز التنظيمي يركز على تحقيق اهداف المؤسسة الكلية في ظل التغيرات البيئية المتعددة، من خلال استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام لأدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على

الأداء. (كهيبة، 2012، صفحة 145). ويتنمّل في جهود تنظيمية مخططة تهدف لإنجاز أهداف المؤسسة واستراتيجياتها وعملياتها لتحقيق ميزة تنافسية في ظل عصر المؤسسات الذكية والجودة الشاملة والعاملين من ذوي القدرة على الابداع. (السعودي، 2008، صفحة 260).

1.2.2 أبعاد التميز التنظيمي : تتمثل في (الناصر، 2019، صفحة 214)

1.1.2.2 التميز القيادي : ان القيادات في المؤسسة تعتبر قدورة لباقي الموظفين، وبالتالي عندما تكون القيادات كفاه فهذا قد يرجع بالإيجاب على باقي العاملين وهذا ما سيساهم في تميز المؤسسة ككل.

2.1.2.2 التميز الاستراتيجي: يمثل خطة عمل شاملة طويلة المدى، تحدد مسار بلوغ أهداف طويلة الأجل باستخدام الموارد المتاحة، وتشكل هذه الخطة منهاجا تسترشد به الإدارة في صنع القرارات.

3.1.2.2 تميز الموارد البشرية : ويهتم هذا البعد في تحديد وتطوير معارف وقدرات العاملين، والتخطيط لتلك الأنشطة بصورة تدعم الاستراتيجية والسياسية، وبناء على ذلك يمكن اعتبار أحد المحددات الرئيسية لنجاح المنظمة هو الاستخدام الذكي لهذا البعد.

4.1.2.2 تميز الثقافة التنظيمية : هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم وطرق التفكير بين افراد المنظمة والتي تعتبر غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة ويشترك كل فرد في المؤسسة في تكوينها ويتم تعليمها للأفراد الجدد بالمنظمة.

3.2 تعاريف الابداع الإداري : هو قدرة المؤسسة للتوصل وإيجاد كل ما هو جديد من خلال تقديمها منتج او سلعة او خدمة الى المستفيد بأسلوب وبطريقة مختلفة على باقي المؤسسات المماثلة (Lynch, 2006, p. 76). ويمثل القدرة على تحصيل الأفكار الجديدة والذي يعتمد بالدرجة الأساس على التفكير المتجدد والمتحرر. (Tarwana, 2012، صفحة 261). ويمثل قدرة المورد البشري على استخدام قدراته الجسمانية والعقلية مستفيدا من الإمكانيات المادية والمعنوية بهدف تقديم سلعة او فكرة او خدمة جديدة مفيدة للمجتمع والمؤسسة (Abu Bakri, 2002, p. 46). كما يعرف على انه تطبيق فكرة غير مسبوقة تعمل بشكل مباشر على تطوير منتجات وخدمات المؤسسة. (Certo & I Certo, 2006, p. 459)

1.3.2 ابعاد الابداع الإداري : تتمثل في : (باسردة ، 2009، صفحة 25)

1.1.3.2 الطلاقة: تشير الطلاقة إلى القدرة على إنتاج أفكار ابداعية أو استدعاء لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها في وحدة زمنية معينة

2.1.3.2 المرونة: تمثل القدرة على تبديل الحالة الذهنية بحيث تجعل الفرد قادر بحيث لا يقيد تفكيره ويحصره في زاوية معينة دون غيرها،

3.1.3.2 الأصلة : تمثل قدرة الفرد على إنتاج أفكار خلاقه ورائدة ورؤى أو حلول بوسائل جديدة غير شائعة وغير متكررة سابقا لمشكلة أو موضوع.

4.1.3.2 قدرة الحساسية للمشكلات: وتعني قدرة الفرد على الشعور بالمشكلات قبل أن تحدث، ويرى بأن موقفا معيناً يشتمل على مشكلة أو العديد من المشاكل الواقعية ويحتاج إلى حل في حين من الصعب على الآخرين أن يعوا ذلك.

3. الإطار التطبيقي للدراسة

1.3 مفهوم النمذجة بالمعادلات البنائية (Structural Equation Modeling): تعتبر من أحدث منهجيات البحث في الأساليب الإحصائية لنمذجة العلاقات بين المتغيرات واختبار صحتها وتفسيرها تفسيراً شاملاً دون تجزئة، ويرتكز على المتغيرات الكامنة (غير المشاهدة) والمتغيرات المقاسة (المشاهدة)، ويعتمد على التباين في البيانات كمصدر أساسي لتأكيد العلاقات المفترضة واقتراح علاقات أخرى لتحسين القدرة التفسيرية للنموذج، ويعتبر هذا الأسلوب نظام متعدد المراحل يقيس تحليل المسار (PA) والتحليل العاملي التوكيدي (CFA) وتحليل الانحدار المتعدد لنموذج أموس المتكامل (AMOS). (Rick & Hoyle, 2012, p. 3).

2.3 قياس جودة المطابقة للنموذج البنائي (الهيكلية): تعتبر من أهم المراحل في النمذجة بالمعادلات البنائية، حيث يتم بها اختبار مدى تطابق البيانات مع النموذج المفترض (جودة النموذج) من خلال حساب بعض المؤشرات التي يخرجها لنا برنامج (AMOS)، وتتمثل في:

1.23 الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA): يعكس التساؤل إلى أي حد يقوى النموذج المفترض على تحقيق مطابقة مع مصفوفة التباين والتغاير للمجتمع؟ وقيمه بين [0.08, 0.05].

2.2.3 مؤشر المطابقة المقارن (CFI): يقوم مبدأه على مقارنة مربع كاي لنموذج الدراسة بقيمة مربع كاي للنموذج المستقل، وتكون قيمته جيدة عندما يكون $(CFI \geq 0.9)$. (توايتية ونايلي، 2022، صفحة 8).

3.2.3 مؤشر المطابقة المعياري (NFI): يعطي هذا المؤشر معلومات عن حسن المطابقة في حالة تطور النموذج في مكوناته وعوامله إلى نموذج أكثر تعقيداً، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9). (أحمد، 2012، صفحة 139).

4.2.3 مؤشر توكر لويس (TLI): نقارن بيه النموذج المفترض بالنموذج المستقل، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9).

5.2.3 مربع كاي (Chi square) ((X²)/ df): يستخدم في قياس جودة المطابقة بين مصفوفة التباين والتغاير لمصفوفة العينة مع مصفوفة التباين والتغاير للمصفوفة المفترضة وقيمه يجب ألا تتعدى 5 وكلما قلت قيمته كانت أفضل، والقيمة الاحتمالية (p) يجب أن تكون غير دالة أي (p≤0.05).

6.2.3 مؤشر جودة المطابقة (GFI): يدل على نسبة التباين والتغاير الذي يستطيع النموذج المفترض تفسيره (من العينة المدروسة) وهو يشبهه في فلسفته معامل التحديد في معادلات الانحدار المتعدد، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.9).

7.2.3 مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI): هو نفسه مؤشر جودة المطابقة لكن يتم فيه حسابه الأخذ بعين الاعتبار عدد المعلمات الحرة بالنموذج النظري، وتكون قيمته جيدة عندما يكون أكبر من (0.8). (Chen, Chang, Kung, & Weng, 2015, pp. 363-364).

3.3 تعديل النموذج المفترض: يمكن من خلال المعاينة الفاحصة لقيم المؤشرات في النموذج الأولي خاصة إذا كانت المؤشرات غير مطابقة أن نقوم بتعديل النموذج من خلال مؤشرات التعديل التي يتيحها لنا برنامج (AMOS)، بحيث تساهم بشكل كبير في الكشف عن مواطن الخلل في النموذج المفترض، وبتطبيق بعض البدائل التي يعطيها لنا البرنامج مثل حذف بعض الفقرات التي تكون أخطائها أقل من (0.4) وتشبعاتها في نفس الوقت أقل من (0.7)، لأن المعامل الكامن الذي تتشعب عليه لم يقدر على تفسير جزء كبير من التباين الحاصل في الفقرة. (Hair & Anderson, 2010, p. 17)

4.3 تحليل خصائص عينة الدراسة: تم في هذا العنصر التطرق للخصائص والسمات الوظيفية التي

يمتاز بها أفراد عينة الدراسة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب بعض المتغيرات الشخصية

النسبة المئوية	ال تكرار	الفئة	ال متغير	النسبة المئوية	ال تكرار	الفئة	ال متغير
26.6%	33	ثانوي	ال مؤهل العلمي	55.2%	69	ذكر	ال نس
63.2%	79	جامعي		44.8%	56	أنثى	
18.4%	23	معاهد التكوين		100%	12	المجموع	
100%	12	المجموع		5			
13.6%	17	أقل من 5 سنوات	ال خبرة	11.2%	14	أقل من 30 سنة	ال مر
33.6%	42	من 5 إلى 10 سنوات		08%	10	من 30 إلى 40 سنة	
30.4%	38	من 10 إلى 15 سنة		35,56 %	70	من 40 إلى 50 سنة	
21.6%	27	من 15 سنة فأكثر		56 %	31	من 50 سنة فأكثر	

100%	12 5	المجموع	100%	12 5	المجموع
------	---------	---------	------	---------	---------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS₂₅)

✓ **الجنس:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا توزيع النسب حسب الجنس لأفراد العينة تمثل نسبة 55.2% ذكور، وما نسبة 44.8% إناث، أي سيطرة الفئة الذكورية على الفئة الأنثوية في التوظيف داخل مجمع صيدال (المديرية العامة).

✓ **العمر:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا أن توزيع النسب حسب العمر لأفراد العينة كانت متنوعة مما يعكس وجود خبرات متنوعة، وهذا ما يخدم أهداف الدراسة.

✓ **المؤهل العلمي:** يتبين من خلال الجدول رقم (2) أن فئة الجامعيين ومعاهد التكوين مجتمعة تمثلان أكثر نسبة في العينة المستهدفة، وهذا ما يفسر أن أغلب إجابات أفراد العينة تتسم بالموضوعية.

✓ **سنوات الخبرة:** من خلال الجدول رقم (2) يتضح لنا أعلى نسبة سجلت كانت لدى الفئة من 05 الى 10 سنوات بنسبة تقدر بـ 33.6% وتليها من 10 الى 15 سنة بنسبة تقدر بـ 30.4% وبعدها الفئة من 15 سنة فأكثر بنسبة 21.6% وأخيرا الفئة حديثا التوظيف بنسبة 13.6%؛ أي أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة طويلة تتوافق مع أعمارهم وطبيعة المناصب العملية التي يشغلونها، مما يجعلهم قادرين على تكوين آراء أكثر دقة في اتجاه موضوع الدراسة.

5.3 تفسير وتحليل محاور الدراسة: سيتم في هذا العنصر تحليل ومناقشة محاور الدراسة من

خلال النتائج المتوصل إليها من مخرجات برنامج (SPSS₂₁) الإحصائي.

1.5.3 تحليل آراء أفراد العينة لفقرات المحور الأول (ذكاء الأعمال): من خلال نتائج الجدول رقم

(03) نلاحظ أن محور ذكاء الأعمال في المؤسسة المبحوثة حاز على أهمية نسبية متوسطة، وجاء في المركز الثاني مقارنة بالمحورين الآخرين، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.06) بانحراف معياري (1.24) والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة من [2.6-3.4]، وهذا ما يدل أن الإدارة العامة للمجمع فإن تطبيق أبعاد ذكاء الأعمال يكون نسبيا فقط، وبالتالي فهي لا تواكب التكنولوجيا الحديثة المعاصرة ومازالت في بعض الأقسام والمصالح تعتمد على تكنولوجيا قديمة لا تؤهلها للمنافسة المحتملة في حالة انفتاح الجزائر على أسواق الادوية العالمية.

جدول رقم (03): أبعاد المحور الأول (ذكاء الاعمال)

نتائج أبعاد المحور الأول				أبعاد المحور الأول
الترتيب	الدرجة	ف المعيارى الانحراف	المتوسط	
5	متوس ط	1. 29	2. 92	نتائج البعد الأول: مستودعات البيانات
2	متوس ط	1. 20	3. 2	نتائج البعد الثاني: التنقيب على البيانات
1	متوس ط	1. 22	3. 25	نتائج البعد الثالث: عمليات البيانات
4	متوس ط	1. 23	2. 93	نتائج البعد الرابع: المعالجة التحليلية الآتية
3	متوس ط	1. 26	3. 00	نتائج البعد الخامس: تقنيات استعراض المعلومات
2	متوس ط	1 ,24	3 ,06	نتائج المحور

المصدر: من أعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

2.5.3 تحليل آراء أفراد العينة لفقرات المحور الثاني (الابداع الاداري): من خلال نتائج الجدول رقم (04) نلاحظ أن محور الابداع الاداري في المؤسسة المبحوثة حاز على أهمية نسبية متوسطة، وجاء في الترتيب الأول، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.11) بانحراف معياري (1.09) والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة من [2.6-3.4]، وعليه هذا المحور يشير إلى نسبة قبول متوسط، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور أنها تشكل كلها نسب قبول مختلفة، حيث جاءت العبارة (X₉) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.25 وبانحراف معياري يقدر بـ 1.01، وهذا ما يدل أن في المؤسسة عينة الدراسة تحاول أثناء العمل تطبيق طرق وأساليب جديدة لحل أي مشكلة تواجهها، وجاءت العبارة (X₆) في المرتبة الثانية من حيث الوزن النسبي بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.75 والذي ينتمي إلى الفئة [3.4-4.2] والتي تمثل نسبة قبول مرتفع، وانحراف معياري يقدر بـ 1.03، وتدل هذه النتيجة أن في المؤسسة المبحوثة أمتلك المهارات الكافية التي تمكنني من إقناع الآخرين أثناء التعامل معهم، أما العبارتين اللتين لم تساهما في اغناء هذا المحور (X₃, X₁₀) من حيث الوزن النسبي بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.57 و 2.29 على الترتيب واللذان تنتميان للفئة [1.8-2.6] والتي تمثل نسبة قبول منخفض، وانحراف معياري يقدر بـ 0.98 و 0.95، وهذا ما يفسر عدم قبول تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة في العمل، بالإضافة إلى أنه لا يتم تنفيذ أعمال

بصورة مباشرة دون الاعتماد على الآخرين، أما باقي العبارات ($X_2, X_4, X_1, X_5, X_7, X_8$) ساهمت بنسبة قبول متوسط تنتمي لفئة [2.6-3.4]، وهو ما يفسر في بعض الحالات يتم اتخاذ قرارات العمل وفقاً لأسس مدروسة وليست عشوائية من خلال الاستفادة من آراء الآخرين حتى لو كانت مخالفة لرأي الشخصي ومحاولة تبسيطها وتنظيمها لكي تساعدني في عملي.

جدول رقم (04): فقرات المحور الثاني المتغير الوسيط (الابداع الاداري)

الترتيب	مستوى القبول	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	التكرارات والنسب المئوية (%)					القياس	فقرات البعد	الترتيب
				غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً			
6	متوسط	1.25	2.95	12	39	12	44	18	التكرار	X ₁	1
				9,6	31,2	9,6	35,2	14,4	النسبة		
8	متوسط	1.30	2.90	14	37	11	43	20	التكرار	X ₂	2
				11,2	29,6	8,8	34,4	16	النسبة		
9	منخفض	0.98	2.59	16	39	12	41	17	التكرار	X ₃	3
				12,8	31,2	9,6	32,8	13,6	النسبة		
7	متوسط	1.30	2.91	20	35	16	42	12	التكرار	X ₄	4
				16	28	12,8	33,6	9,6	النسبة		
5	متوسط	1.02	3.00	22	30	15	44	14	التكرار	X ₅	5
				17,6	24	12	35,2	11,2	النسبة		
2	مرتفع	1.03	3.75	24	31	14	46	10	التكرار	X ₆	6
				19,2	24,8	11,2	36,8	8	النسبة		
4	متوسط	1.04	3.08	25	30	13	48	9	التكرار	X ₇	7
				20	24	10,4	38,4	7,2	النسبة		
3	متوسط	1.05	3.10	16	26	22	50	11	التكرار	X ₈	8
				12,8	20,8	17,6	40	8,8	النسبة		
1	مرتفع جداً	1.01	4.25	19	20	14	57	15	التكرار	X ₉	9
				15,2	16	11,2	45,6	12	النسبة		
10	منخفض	0.95	2.57	17	24	12	52	20	التكرار	X ₁₀	10
				13,6	19,2	9,6	41,6	16	النسبة		
2	متوسط	1.09	3.11	نتائج المحور الثاني: الابداع الاداري							

المصدر: من أعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

3.5.3 تحليل آراء أفراد العينة لفقرات المحور الثالث (التمييز التنظيمي): من خلال نتائج الجدول رقم (05) نلاحظ أن محور التمييز التنظيمي في المؤسسة المبحوثة حاز على أهمية نسبية متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المحور (3.00) بانحراف معياري (1.33) والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة من [2.6-3.4]، وعليه هذا المحور يشير إلى نسبة قبول متوسط، كما نلاحظ من متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا المحور أنها تشكل كلها نسب قبول متوسط، باستثناء العبارة (X_7) التي جاءت في الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.67 والذي ينتمي إلى الفئة [3.4-4.2] والتي تمثل نسبة قبول مرتفع، وبانحراف معياري يقدر بـ 1.09، وهي تمثل ابرز المؤشرات التي اسهمت في اغناء هذا المحور، وهذا ما يدل أن في المؤسسة عينة الدراسة ان الاستراتيجية هي التي تحدد اهداف وغايات المؤسسة على المدى البعيد وتخصيص الموارد لتحقيق هذه الاهداف والغايات، وان عملية تخصيص الموارد أو اعادة تخصيصها تعد من مسؤولية الادارة العليا في المجمع، أما باقي عبارات المحور (X_6, X_5, X_4, X_9) فهي تحتل الترتيب (الثاني، الثالث، الرابع، الخامس) على التوالي بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ 3.25 والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة من [2.6-3.4]، ومحتوى هذه العبارات تتضمن تأكيد الادارة على السلوكيات الخلاقة التي من خلالها يتم تكوين ثقافة متجانسة بين العاملين في العمل لذلك فإن السلوكيات الخلاقة هي التي تتحلى بالصبر والمحافظة على اسرار المؤسسة وتكوين ثقافة متجانسة بين العاملين في العمل، أما العبارات الخمسة الأخيرة ($X_8, X_{10}, X_3, X_2, X_1$) فهي تحتل الترتيب (السادس، السابع، الثامن، التاسع، والعاشر) على التوالي بمتوسط حسابي مرجح يقدر بـ 2.82 والملاحظ أن قيمة هذا المتوسط تنتمي إلى الفئة من [2.6-3.4]، ومحتوى هذه العبارات يدل على سعي الإدارة العليا على تطوير موظفيها بصورة مستمرة، لذلك فإن الادارة العليا هي التي تسعى الى التمييز التنظيمي من خلال قدرة المؤسسة المبحوثة على المساهمة بشكل استراتيجي عبر التفوق في ادائها و تحقيق اهدافها بصورة فعالة عن باقي المؤسسات المشابهة.

آثار استخدام أنظمة ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي من خلال الدور الوسيط لمتغير الابداع الإداري
دراسة حالة صيدال

جدول رقم (05): فقرات المحور الثالث (التميز التنظيمي)

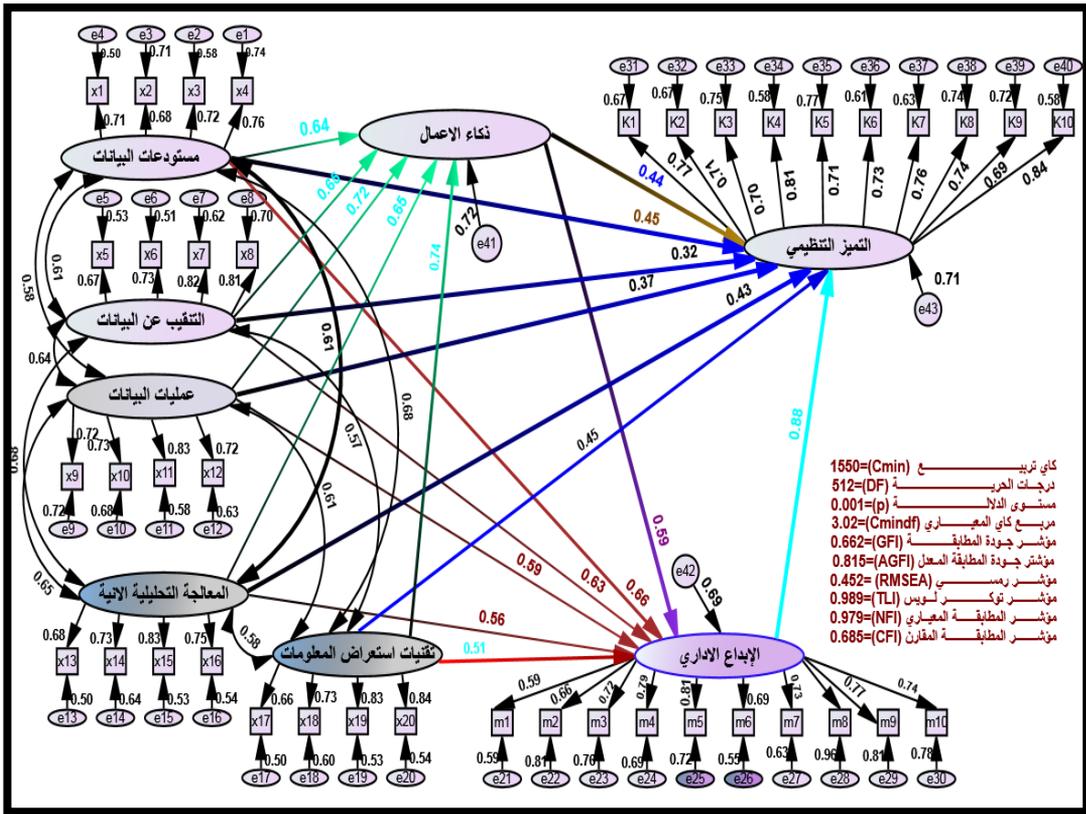
الترتيب	مستوى التبول	المعياري الانحراف	الحسابي الوسط	التكرارات والنسب المئوية (%)					المقبول من	فقرات البعد	الرقم
				موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	تماماً موافق			
9	متوسط	1.30	2.80	20	35	16	42	12	التكرار	X ₁	1
				16	28	12,8	33,6	9,6	النسبة		
10	متوسط	1.85	2.55	22	30	15	44	14	التكرار	X ₂	2
				17,6	24	12	35,2	11,2	النسبة		
8	متوسط	1.38	2.91	24	31	14	46	10	التكرار	X ₃	3
				19,2	24,8	11,2	36,8	8	النسبة		
4	متوسط	1.03	3.05	25	30	13	48	9	التكرار	X ₄	4
				20	24	10,4	38,4	7,2	النسبة		
3	متوسط	1.04	3.08	16	26	22	50	11	التكرار	X ₅	
				12,8	20,8	17,6	40	8,8	النسبة		
2	متوسط	1.05	3.10	19	20	14	57	15	التكرار	X ₆	
				15,2	16	11,2	45,6	12	النسبة		
1	مرتفع	1.09	3.67	17	24	12	52	20	التكرار	X ₇	
				13,6	19,2	9,6	41,6	16	النسبة		
6	متوسط	1.95	2.95	12	39	12	44	18	التكرار	X ₈	
				9,6	31,2	9,6	35,2	14,4	النسبة		
5	متوسط	1.25	2.97	14	37	11	43	20	التكرار	X ₉	
				11,2	29,6	8,8	34,4	16	النسبة		
7	متوسط	1.37	2.92	16	39	12	41	17	التكرار	X ₁₀	
				12,8	31,2	9,6	32,8	13,6	النسبة		
3	متوسط	1.33	3.00	نتائج الحور الثالث: التميز التنظيمي							

المصدر: من أعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS

6.3 التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) لمتغيرات الدراسة: حتى

تكون الدراسة أكثر تأصيلاً تم استعمال أسلوب التحليل العاملي التوكيدي بهدف تصفية عبارات نموذج القياس والتحقق من درجة مطابقة للبيانات، والتأكد على قدرة المقاييس المستخدمة على تفسير وقياس المتغيرات الكامنة التابعة لها، ولهذا الغرض فقد استعمل في ذلك برنامج (AMOS₂₃).

الشكل رقم 01: التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج البنائي المفترض للدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الجدول رقم 06 : نتائج مؤشرات المطابقة للنموذج الكلي المفترض للدراسة

مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية				المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعجمي (NFI)	مؤشر توكر لويس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعمل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي المعجمي ((χ^2)/ df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square) (χ^2)	
0.685	0.979	0.989	0.452	0.815	0.662	3.02	0.001	512	1550	النتائج
CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	(χ^2)/ DF ≤ 5	p-value ≥ 0.05	/	غير دال	شرط القبول
سيئة	جيدة	جيدة	سيئة	جيدة	سيئة	جيد	جيد	/	أحسن	الحكم

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

في الشكل رقم (01) قمنا بدمج جميع المتغيرات (المستقلة والوسيطه والتابعة في شكل واحد) وهو ما يعرف بنموذج أموس المتكامل، حيث استخدمنا نتائج التحليل العاملي التوكيدي ذات المطابقة الجيدة لمحاور الدراسة، ويعكس لنا هذا الشكل جميع الآثار المباشرة وغير المباشرة لهذه المتغيرات،

ونقوم بتحليلها وفق الطرق لسابقة في التحليل العاملي التوكيدي، ونلاحظ أن مؤشرات مطابقة النموذج في الشكل رقم (01) والجدول رقم (06) لم تحقق حدود المطابقة الجيدة، رغم أن قيمة مربع كاي تساوي 1550 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) باحتمالية ($p=0.001$) ودرجة الحرية (DF) تساوي (512) ومربع كاي المعياري بلغ (3.02) وهي قيمة أقل من (5)، وهذا ما يسمح لنا بالاحتفاظ بهذا النموذج المفترض للدراسة، غير أن بعض مؤشرات المطابقة تدل على سوء مطابقة للنموذج الموضح في الجدول (06)، حيث نجد أقل مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هي مؤشر رمسي (RMSEA) حيث بلغت قيمته (0.452) وهي قيمة أكبر من (0.08) مؤشر جودة المطابقة (GFI) حيث بلغت قيمته (0.662) وكذلك مؤشر المطابقة المقارن (CFI) حيث بلغت قيمته (0.685) وهي قيم أقل من (0.9)، لا تحقق شرط حسن مطابقة النموذج، أما مؤشرات المطابقة التي أعطت أحسن القيم هي مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) حيث بلغت قيمته (0.685) ومؤشر توكروك لوييس (TLI) حيث بلغت قيمته (0.989)، وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) حيث بلغت قيمته (0.979) وهي قيم أكبر من (0.9)، ومن خلال الأدلة السابقة يمكن القول بأن النموذج لا يتمتع بحسن المطابقة مما يتطلب تعديل النموذج بالاستعانة بمؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج لتحقيق مطابقة جيدة للنموذج، وذلك بالبحث في البداية عن أعلى المؤشرات التي يقترحها البرنامج لتعديل مسار العلاقات مراعين في نتائج التحليل العاملي التوكيدي لإبعاد ومحاور للدراسة.

التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج الكلي المعدل للدراسة: حسب الجدول

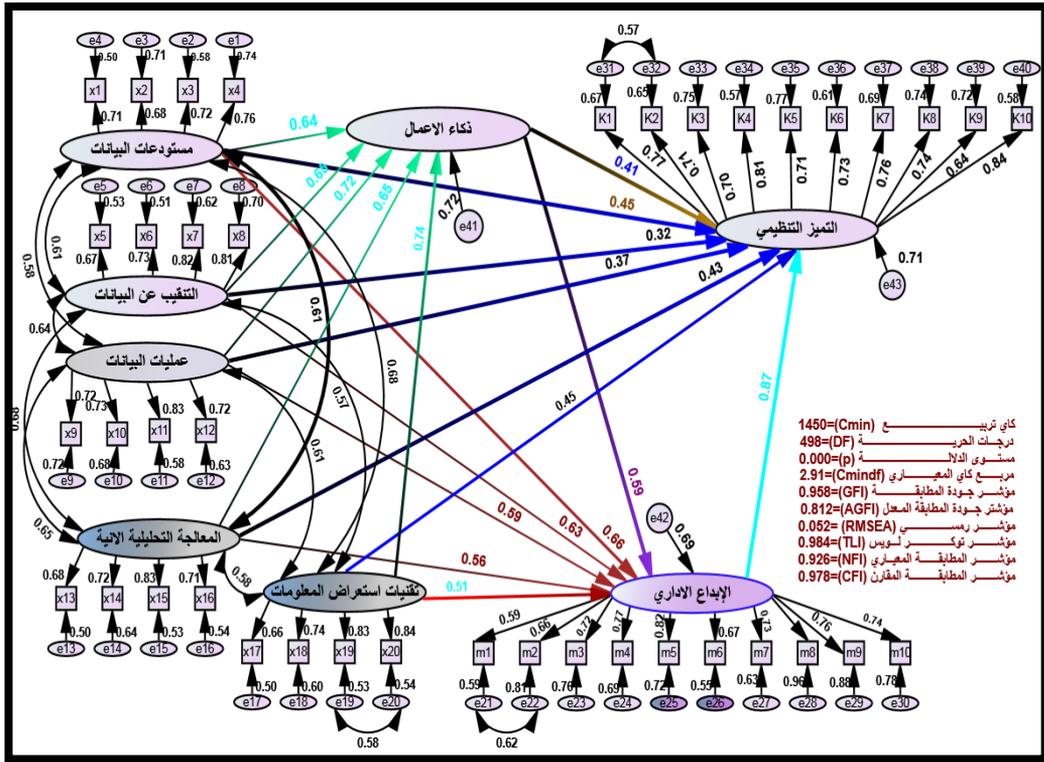
والشكل:

الجدول رقم 07 : نتائج مؤشرات المطابقة للنموذج الكلي المعدل للدراسة

مؤشرات المطابقة المتزايدة			مؤشرات المطابقة المطلقة			مؤشرات المطابقة الابتدائية				المؤشرات
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	مؤشر توكروك لوييس (TLI)	مؤشر رمسي (RMSEA)	مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI)	مؤشر جودة المطابقة (GFI)	مربع كاي المعياري (χ^2/df)	مستوى الدلالة (p-value)	درجات الحرية (DF)	كاي تربيع (Chi-square χ^2)	
0.978	0.926	0.984	0.052	0.812	0.958	2.91	0.001	498	1450	النتائج
CFI ≥ 0.9	NFI ≥ 0.9	TLI ≥ 0.9	RMSEA ≤ 0.08	AGFI ≥ 0.8	GFI ≥ 0.9	$\chi^2/DF \leq 5$	p-value ≥ 0.05	/	غير دال	شرط القبول
جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	جيدة	/	أحسن	الحكم

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

الشكل رقم 02: التحليل العاملي التوكيدي (AFC) للنموذج البنائي المعدل للدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS₂₃)

من اهم مميزات تعديل النموذج التوجه الى مؤشرات التعديل (MI) التي يقترحها البرنامج فوجدنا بعض التكرار بين أخطاء القياس المتداخلة في بعض أبعاد ومحاور الدراسة الأكبر من 15 مثل الخطأ (e₁₉, e₂₀) من بعد التوقعات التنظيمية بقيمة تقدر بـ 25.20 والخطأ (e₂₂, e₂₁) من محور الرضاء الوظيفي بقيمة تقدر بـ 22.25 والخطأ (e₃₂, e₃₁) من محور التميز التنظيمي بقيمة تقدر بـ 21.14، فقمنا بربط هذه الأخطاء وجعلها كأنها تقديرات حرة، وتشغيل نتائج القياس من جديد، وتم تقدير نتائج مطابقة النموذج التي تعكس صلاحية البناء للنموذج في الشكل رقم (02) والجدول رقم (07) ولقد أحدث هذا التعديل اختلاف بين النموذجين الأول والثاني من حيث عدد البارامترات الحرة والتي أصبحت تساوي 100 بدل 128 بعد زيادة 28 بارامترات حسب مؤشرات التعديل التي اقترحها البرنامج، وهذا أحدث تغييرا في درجة الحرية (DF) التي أصبحت تساوي 498 بدل 512 مما أضعف اقتصاد هذا النموذج للبارامترات ومن خلال هذا التعديل تغيرت مؤشرات المطابقة كما يظهره الجدول (07). وبمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة للنموذج المعدل بالقيم السابقة في النموذج المفترض، وجدنا أن أغلب مؤشرات المطابقة سواء مؤشرات المطابقة الابتدائية مثل مربع كاي التي

كانت قيمته 1550 ثم تحسنت وانخفضت إلى 1458 وهي دالة إحصائياً، وقيمة مربع كاي المعياري انخفض إلى 2.91 وهي قيمة أقل من 5، ومؤشرات المطابقة المطلقة التي دلت على مطابقة جيدة حيث نجد قيمة مؤشر جودة المطابقة المعدل (AGFI) ارتفعت قيمته إلى (0.812) وهي أكبر من (0.8) ومؤشر جودة المطابقة (GFI) ارتفعت قيمته إلى (0.958) ومؤشر رمسي (RMSEA) انخفضت قيمته إلى (0.052) وهي قيمة أقل من (0.08) ، وكذلك مؤشرات المطابقة المتزايدة منها مؤشر توكر لوديس (TLI) حيث ارتفعت قيمته إلى (0.984) ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) ارتفعت قيمته إلى (0.926) ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ارتفعت قيمته إلى (0.978) وهي قيم أكبر من (0.9) تحقق شرط حسن مطابقة النموذج للقياس.

4. اختبار فرضيات الدراسة: سيتم اختبار فرضيات هذه الدراسة من خلال اختبار بارون كيني والذي تم اكتشافه سنة 1986 والذي مفاده يؤثر النموذج المستقل على النموذج التابع (هذا الشرط الأول): أما الشرط الثاني فهو أن يؤثر النموذج المستقل على النموذج الوسيط والنموذج الوسيط يؤثر على النموذج التابع. ثم توجد علاقة بين النموذج المستقل والنموذج التابع من خلال النموذج الوسيط، وهذا بتطبيق مخرجات برنامج (SPSS₂₅)، بالإضافة إلى الاستشهاد بنتائج مخرجات برنامج (AMOS₂₃) بالنسبة لنموذج أموس المتكامل (النموذج الكلي المعدل للدراسة)، وهذا من خلال الجدول:

الجدول رقم 08: نتائج اختبار الفرضية الأولى

Med (المتغير الوسيط : الرضاء الوظيفي)						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4853	.4126	,4001	,2801	1,0000	124,0000	,0517
قيمة أثر المتغير المستقل (X) (ذكاء الاعمال) على المتغير الوسيط (Med) (الابداع الاداري)						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,2385	,6265	5,1693	,0000	1,9789	4,4982
X	.5898	,1797	3,5386	,0002	,2646	,4582

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss₂₅)

1.4- اختبار الفرضية الأولى: سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (08) والشكل رقم (02) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4853) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة طردية متوسطة بين المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) والمتغير الوسيط (الابداع الاداري)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (08) والشكل رقم (02) والمقدر بـ (0.5898) وهو يمثل أثر إيجابي فوق المتوسط وبدلالة إحصائية لمحور ذكاء الاعمال على الابداع الاداري، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.4126)، وهذه النتيجة تشير إلى أن (41.26%) من التغيرات في لذكاء الاعمال في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (الابداع الاداري)، والباقي (58.74%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (الابداع الاداري)، أي أنه كل ما يتعلق بمتغير (الابداع الاداري) تتحكم فيه جهات أخرى خارج المؤسسة مثل سلطات الوصاية (وبعض القوانين)، وهذا ما يفسر ضعف تأثير متغير (ذكاء الأعمال) على متغير (الابداع الاداري) في مثل هذا النوع من المؤسسات. أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0002$) وهي دالة إحصائية، ونتائج المعادلة الهيكلية للنموذج النهائي المقترح للدراسة (مؤشرات المطابقة) الموضحة في الشكل رقم (02) والذي يظهر لنا قيمة الأثر (coeff) لـ (ذكاء الأعمال) على متغير (الابداع الاداري) والمقدر بـ 0.58.98 وهو متوسط يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية التي تنص على انه يوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية لذكاء الأعمال على الإبداع الإداري في المؤسسة المبحوثة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).

الجدول رقم 09: نتائج اختبار الفرضية الثانية

المتغير المستقل						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.4225	.3684	.0959	96,6109	1,0000	124,0000	.0000
قيمة الأثر المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (التميز التنظيمي)						
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.1223	.4466	.3927	.6258	-.7742	.7132
X	.4298	.3994	9,9781	.0598	.6624	2,3783

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss25)

2.4- اختبار الفرضية الثانية: سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال نتائج في الجدول (09) والشكل رقم (02) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.4139) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قريبة من المتوسط بين المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) والمتغير التابع (التميز التنظيمي)، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (09) والشكل رقم (02) والمقدر بـ (0.4298) وهو يمثل أثر إيجابي قريب من المتوسط غير دال إحصائياً ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.3684)، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (36.84%) من التغيرات في محور ذكاء الأعمال في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (التميز التنظيمي) ، والباقي (63.16%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (التميز التنظيمي)، وهذا ما يؤيد الإطار النظري للدراسة انه في حالة عدم وجود أبداع اداري لا يمكن أن يكون هناك تميز تنظيمي، وهذا ما يفسر ضعف تأثير متغير (ذكاء الأعمال) على متغير (التميز التنظيمي). أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة ($p \leq 0.05$) حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0598$) وهي غير دالة إحصائياً، ونتائج المعادلة الهيكلية للنموذج النهائي المقترح للدراسة (مؤشرات المطابقة) الموضحة في الشكل رقم (02) والذي يظهر لنا قيمة الأثر (coeff) أي اثر متغير (ذكاء الأعمال) على متغير (التميز التنظيمي) والمقدر بـ 0.4298 وهو قريب من المتوسط لا يسمح لنا بقبول صحة هذه الفرضية التي تنص على انه يوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية لذكاء الأعمال على التميز التنظيمي عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) .

الجدول رقم 10: نتائج اختبار الفرضيتان الثالثة والرابعة

المتغير المستقل						
Dep						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.9121	.7848	.0789	55,7054	2,0000	123,0000	.0000
قيمة الأثر غير المباشر للمتغير المستقل (X) على المتغير التابع (Y) (التميز التنظيمي)						
في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) Model ₁						
قيمة أثر المتغير الوسيط (Med) على المتغير التابع (Y) (التميز التنظيمي) Model ₂						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	.5328	.4254	1,5524	.2166	-,8231	1,53887
X	.8851	.0981	10,0353	.0000	.7872	1,1820
Med	.5628	.1786	6,6138	.0112	.2848	.0313

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss25)

3.4- اختبار الفرضية الثالثة والرابعة: سيتم اختبار هذه الفرضيتين الرئيسيتين من خلال نتائج في الجدول (10) ، حيث نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت قيمة (0.9121) وهو ما يؤكد على وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) والمتغير التابع (التميز التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) ، وهذه العلاقة يفسرها قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (10) والشكل رقم (02) والمقدر ب (0.8851) وهو يمثل أثر إيجابي قوي دال إحصائيا لمتغير (ذكاء الأعمال) على (التميز التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) ، كما أن معامل التحديد (R^2) بلغت قيمته (0.7848) ، وهذه النتيجة تشير إلى أن النموذج يفسر (78.48%) من التغيرات في ذكاء الأعمال في المؤسسة المبحوثة تعزى إلى متغير (التميز التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) ، والباقي (21.52%) تعزى إلى عوامل أخرى تؤثر على متغير (التميز التنظيمي) ، ونلاحظ أيضا أن قيمة الأثر (coeff) الموضح في نتائج في الجدول (10) والمقدر ب (0.5628) وهو يمثل أثر إيجابي متوسط دال إحصائيا لمتغير (الإبداع الإداري) على (التميز التنظيمي) في وجود المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) ، أما اختبار جودة صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضيتين يكون من خلال قيمة مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة حيث نجد أن قيمة ($p = 0.0000$) وهي دالة إحصائيا للفرضية الرئيسة الثالثة وقيمة ($p = 0.0112$) وهي دالة إحصائيا للفرضية الرابعة ، وهذا ما يسمح لنا بقبول صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أنه يوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (ذكاء الأعمال) على المتغير التابع (التميز التنظيمي) في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) في المؤسسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) ، وكذلك الفرضية الرابعة التي تنص

على انه يوجد اثر معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير الوسيط (الإبداع الإداري) على المتغير التابع (التميز التنظيمي) في وجود المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) في المؤسسة عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$).
5 خاتمة : لقد تناولت هذه الدراسة العلاقة بين 03 مفاهيم أساسية في إدارة الأعمال (ذكاء الأعمال) (الإبداع الإداري) (التميز التنظيمي) وعرفنا العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة التي تجمع بينهم نظرياً، وتم إسقاطها في الجانب التطبيقي، وعرفنا مدى مساهمة المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) في الربط بين ذكاء الأعمال والتميز التنظيمي من خلال اختبار (Baron Kenny) بارون كيني (1986) في المؤسسة عينة الدراسة.

1.5- نتائج الدراسة: على ضوء ما عرض في هذه الدراسة، تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات، والتي نوردها على النحو الآتي:

✓ توجد علاقة إحصائية دالة للمتغير الوسيط (الإبداع الإداري) على المتغير التابع (التميز التنظيمي) في وجود المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) في مجمع صيدال (المديرية العامة).
✓ توجد علاقة إحصائية دالة لذكاء الأعمال على الإبداع الإداري في مجمع صيدال (المديرية العامة).

✓ لا توجد علاقة إحصائية دالة مباشرة لذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة).

✓ توجد علاقة إحصائية قوية ودالة لذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة) في وجود المتغير الوسيط (الإبداع الإداري)
✓ يساهم المتغير الوسيط (الإبداع الإداري) بشكل قوي في الربط بين أبعاد ذكاء الأعمال والتميز التنظيمي.

✓ توجد علاقة إحصائية دالة مباشرة لكل أبعاد ذكاء الأعمال على التميز التنظيمي في مجمع صيدال (المديرية العامة).

2.5- توصيات الدراسة: من خلال ما جاء في هذه الدراسة، يمكننا تقديم بعض التوصيات التي نراها تتماشى مع ما تم التوصل إليه على النحو التالي:

✓ تحسين وتأهيل الطاقم المؤطر للمؤسسات الاقتصادية، لأن الارتباط وثيق بين رفع مستوى الأفراد ومردودية المؤسسات.

✓ تعظيم عوامل القوة وتقليل عوامل الضعف في أبعاد ذكاء الأعمال، ومحاولة زيادة قدرة المؤسسات على استغلال الفرص المتاحة وتحييد ما يرافقها من تحديات في بيئة العمل الخارجية والمنافسة الشرسة.

- ✓ ضرورة توفير الخدمات الاجتماعية، والترفيهية داخل الشركة، التي من شأنها ان تعزز روابط الصداقة والاخوة بين الموظفين.
 - ✓ مراجعة أجور العمال والموظفين وتحسينها لتناسب مع القدرة الشرائية لديهم.
 - ✓ تقليص مستويات الضوضاء المكتبية بالتخلص من مسبباتها كتغيير آلات الباعة التقليدية.
 - ✓ المزيد من الانفتاح على التكنولوجيا والرقمنة من خلال فتح مواقع خاصة بهذه الشركات تتيح لجميع المتعاملين الاطلاع على المستجدات وتقديم اقتراحاتهم إن أمكن ذلك.
- 3.5-أفاق الدراسة: في الأخير لا نزعم أننا قد أحطنا بكل جوانب الموضوع، وأننا أئمنا بكل تفاصيله، إءا بسبب عجزنا وضعفنا الذي لا يخلو منه أي جهد بشري، ورغم ذلك فإننا نعتبر هذه الدراسة محاولة نرجو أن تكون ثمرة جهود مثمرة سواء لمسؤولي المؤسسات الاقتصادية بصفة عامة والمؤسسات المشابهة في الجزائر أو للطلبة من خلال الاستفادة منها في بحوثهم ومذكراتهم المستقبلية، ولهذا يبقى موضوع هذه الدراسة إشكالية يمكن معالجتها بطرق أخرى في الدراسات التي سيقوم بها الباحث والطلبة في المستقبل.

6. المراجع

1.6-المراجع باللغة العربية

- الطاهر توابتية، وإسمهان نايلي. (06، 2022). استخدام النمذجة بالمعادلات البنائية لقياس أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط – دراسة حالة عينة من موظفي مديرية التربية لولاية تبسة. مجلة الاصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي(2).
- بوزيان تيغزة أمحمد. (2012). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي. عمان ، الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- حسين عليوي كهيبة. (2012). تأثير الانماط القيادية في تعزيز التميز التنظيمي. مجلة كلية المأمون الجامعة.
- مزهر شعبان العاني . (2009). نظم المعلومات الإدارية من منظور تكنولوجي (المجلد الأول). عمان، الاردن: دار وائل للنشر.
- موسى احمد السعودي. (2008). ارتباط تطبيق مفهوم ادارة الجودة الشاملة في التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الاردن. المجلة الاردنية في ادارة الاعمال(3).
- عبد الناصر علك حافظ و نسرين جاسم محمد، (2019). دور استراتيجيات التكامل واثرها في تحقيق التميز التنظيمي - دراسة تطبيقه في دائرة البحث والتطوير، مجلة الدنانير، العدد 16 ، بكلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- توفيق سريع باسردة، (2009). العلاقة بين الإبداع والريادة في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية في عدد من شركات الصناعات الغذائية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 4.

• 2.6-المراجع باللغة الاجنبية

- Hussein Tarwana. (2012) Theory of the Organization. Jordan ،Amman: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- Lynn Langit. (2007) Foundations of SQL Server 2005 Business Intelligence. New York: Apress.
- Abu Bakr, M. (2002). The Characteristics of Leadership Patterns in Reality and the Requirements of Strategic Thinking in Contemporary Organizations”, Presented to the Third Arab Conference in Management,. “Creative Leadership and Innovation in the Context of Integrity and Tran. held in Beirut.
- Božič, K., & Dimovski , V. (2019). Business intelligence and analytics for value creation: The role of absorptive capacity. nternational Journal of Information Management.
- Certo, S., & I Certo, s. (2006). modern management (Vol. 10). new jersey, U.S.A: pearson prentice hall.
- Chen, S., Chang, C., Kung, J., & Weng, H. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff (1 ed., Vol. 15). BMC health services research.

- Chuck , B., Amit, G., & Krishnan, P. S. (2005). Data Mart Consolidation: Getting Control of Your Enterprise Information. IBM Corp.
- Hair, J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis: a global perspective. United States: Prentice Hall: 7th (Global Edition) ed.).
- K.W Chua ، cao Ying ،M Anson و ،Jianping Zhang. .(2002) Application of Data Warehouse and Decision Support System in Construction Management. Automation in Construction.(2)12 ،
- R Lynch. .(2006) Corporate Strategy4 (المجلد) th ed). Harlow: Prentice Hall Financial Times.
- Rainardi , V. (2008). Building a Data Warehouse: With Examples in SQL Server. New York: Apress.
- Rick, H., & Hoyle, R. (2012). Handbook of Structural Equation Modeling. New York, USA,: The Guilford Press.
- Zeng , L., Xu, L., Shi, Z., & Wang, M. (2006). Techniques, Process, and Enterprise Solutions of Business Intelligence (Vol. 06). (SMC, Éd.) Systems, Man and Cybernetics: IEEE International Conference on.