



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
Impact factor isi 1.304

العدد الثاني والعشرون / كانون الأول 2023

**دور ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي
"دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني"**

إعداد

حسام أحمد الحلاق¹ & أ.د.م جابر شعيب الاسماعيل²

¹ حسام أحمد الحلاق. طالب دكتوراه في كلية إدار الأعمال جامعة الجنان . طرابلس . لبنان .
² . جابر شعيب الاسماعيل. أستاذ مشارك في كلية إدارة الأعمال . جامعة الجنان. طرابلس . لبنان



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الهدف المباشر وغير المباشر بين أنظمة ذكاء الأعمال وتحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني وقد خلصت الدراسة إلى أنّ أنظمة ذكاء الأعمال المستخدمة في المنظمات غير الربحية تزيد كفاءة العمليات ومساندة عملية الابتكار، كما تبين من خلال تحليل فقرات الدراسة أنّ الذكاء التنافسي يحمي المنظمات غير الربحية من التهديدات المحتملة من المنافسين، و أوضحت نتائج الدراسة انه تتوافر لدى المنظمات غير الربحية القدرة على اكتساب معرفة جديدة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنظمة ذكاء الأعمال في تحقيق الكفاءة التنظيمية في المنظمات غير الربحية (عينة من منظمات المجتمع المدني العاملة في مدينة غازي عنتاب في تركيا) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغت قوة العلاقة بين المتغيرين (0.67^{**}).

كما كشفت نتائج الدراسة أنّ نظم ذكاء الأعمال (التحليل الفوري للبيانات، إدارة اداء الأعمال، المعرفة التنافسية) تفسر ما نسبته (46%) من التأثير الحاصل في القدرة المؤسسية، وأنّ متغير (إدارة أداء الأعمال) لا يشكل أي تأثير في تحقيق النضج التنظيمي في حين أن باقي أبعاد نظم ذكاء الأعمال تؤثر في القدرة المؤسسية بنسب متفاوتة.

الكلمات المفتاحية:

ذكاء الأعمال، النضج المؤسسي، المنظمات الغير ربحية، منظمات المجتمع المدني



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المقدمة

نشأت أنظمة ذكاء الأعمال نتيجة ما شهدته المنظمات في مختلف المجالات من تغيرات سريعة ومستمرة في بيئاتها، نتيجة التطور التقني والمعلوماتي، وقد ظهرت أساليب تقنية وإدارية مختلفة لمواجهة التحديات التي ترتبط بالمعلومات، حيث إن المعلومات أصبحت موردا هاما لأي منظمة. ومن هذه الأساليب ذكاء الأعمال الذي يشار إليه على أنه عدد من التطبيقات، والأدوات، التي تمكن في الوصول إلى البيانات وتحليلها وتحويلها إلى معلومات ومن ثم إلى معرفة لتحسين عملية اتخاذ القرار وتحسين الأداء إلى أقصى حد في المنظمات وبالتالي له دور ثانوي في بعض الأحيان وأساسي في أحيان أخرى في تلبية النضج التنظيمي لمنظمات الأعمال.

على اعتبار أنّ نظم ذكاء الأعمال تعد من الأساليب الحديثة والمعاصرة التي تتميز بقدرتها على تحقيق النضج التنظيمي للمنظمة وتطوير أدائها وذلك من خلال ما توفره من قدرات تكنولوجية متطورة في عملية جمع البيانات والمعلومات من مصادرها ومعالجتها وتنظيمها، بالإضافة إلى قدرتها على دعم إدارة الأعمال وعمليات المنظمة وتحقيق النضج التنظيمي لها.

المبحث الأول

منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

في عالمنا الحالي ونتيجة لتسارع المتغيرات وسرعة انتشار البيانات والمعلومات أصبح لزاماً على المنظمات أن تتبنى أساليب ومنهجيات مساندة لدعم العمليات الإدارية في إدارة أنشطتها بأسلوب إداري هادف وواعي مما يجنبها الكثير من المشاكل والعقبات كما أنه يساهم في تحقيق أهدافها بعيدة المدى بما يضمن لها تحقيق النضج التنظيمي. وتلخيصاً لما ورد أعلاه فإن مشكلة الدراسة الرئيسية تنبثق من **تحديد دور أنظمة ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني العاملة في مدينة غازي عنتاب.**

ويتفرع من هذا التساؤل جملة من التساؤلات التي تحاول الدراسة الحالية الإجابة عليها وهذه التساؤلات يمكن طرحها على النحو الآتي:

(1) ما هو مستوى إدراك العاملين في منظمات المجتمع المدني لأبعاد أنظمة ذكاء الأعمال؟



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- (2) ما هو مستوى إدراك العاملين في منظمات المجتمع المدني حول تحقيق النضج التنظيمي؟
(3) ما هو أثر أبعاد نظام ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي لمنظمات المجتمع المدني؟

ثانياً: أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الهدف المباشر وغير المباشر بين أنظمة ذكاء الأعمال وتحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني. وينبثق من هذه الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية يمكن صياغتها على النحو التالي:

- (1) قياس وتحليل أثر أبعاد نظام ذكاء الأعمال على تحقيق النضج التنظيمي لمنظمات المجتمع المدني.
(2) تقديم توصيات من شأنها تعزيز مستوى أنظمة ذكاء الأعمال وذلك للمساهمة في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.
(3) إبراز أهمية نظام ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.

ثالثاً: أهمية الدراسة

يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

- (1) أهمية موضوع الدراسة نفسه والمتمثل في أثر أنظمة ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.
(2) يعتبر موضوع نظم ذكاء الأعمال وكذلك النضج التنظيمي من المواضيع المهمة في العصر الحاضر وقد أشار العديد من الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث حولها.
(3) نظراً لأهمية تحقيق النضج التنظيمي للمنظمات في ظل المتغيرات السريعة التي نعيشها في العصر الحالي، يعتبر البحث محاولة للإضافة الأكاديمية في هذا المجال.

رابعاً: فرضيات الدراسة

تتطلب الدراسة الحالية من مناقشة واختبار مدى صحة فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى H01

لا يوجد أثر دال إحصائياً ومعنوياً لنظم ذكاء الأعمال (المعالجة التحليلية الفورية، إدارة أداء الأعمال، الذكاء التنافسي) في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر دال إحصائياً لأنظمة المعالجة التحليلية الفورية في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر دال إحصائياً لأنظمة إدارة أداء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر دال إحصائياً لأنظمة الذكاء التنافسي في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني.

خامساً: منهجية الدراسة

للإجابة على إشكالية الدراسة ومناقشة فرضياتها أعتمد الباحث على خطوات البحث العلمي، حيث انطلق الباحث من ملاحظة مشكلة الدراسة وصياغتها في شكل علاقة بين متغيرين رئيسيين (أنظمة ذكاء الأعمال، وتحقيق النضج التنظيمي) ولتحقيق ذلك كان لابد من:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي اعتماداً على دراسة الظاهرة كما هي واقعيًا، وكذا وصفها وصفاً دقيقاً معبراً عنها تعبيراً وصفيًا بتوضيح خصائصها وتعبيراً كمياً بوصفها رقمياً.
- الجانب العملي: (التحليلي) وذلك من خلال الاعتماد على البيانات الميدانية عن طريق الاستبيان ومن ثم تحليل النتائج باستخدام البرامج الإحصائية المعتمدة كمقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت والنسب وسيتم تحليل البيانات عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

سادساً: مصطلحات الدراسة

أنظمة ذكاء الأعمال: عبارة عن سلسلة من الخطوات التي يقوم بها الإنسان للوصول إلى المعلومات، استكشافها، تحليلها، وتطوير (هلال، 2010).

الذكاء التنافسي: هو عملية جمع أخلاقي وتحليل ونشر لمعلومات ذكية دقيقة ومحددة وذات صلة وذات توقيت مناسب ومتبصرة، كما أنها كافية فيما يتعلق بتطبيقات بيئة الأعمال والمنافسين والمؤسسة نفسها (Chen & others, 2003).

سابعاً: الدراسات السابقة

يقدم هذا القسم مراجعة نقدية للأدبيات المتوفرة حول أنظمة ذكاء الأعمال والنضج التنظيمي وأهداف البحث ارتباطاً وثيقاً بنجاح الشركات لذلك ستم مناقشة وتقييم المقالات والمنشورات المتعلقة بموضوع



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الدراسة. يتم تحديد مجموعة من المصطلحات والمفاهيم الأساسية وفرضيات العمل، والتي تم من خلالها بناء هيكل ونموذج الدراسة عليها. أظهر فحص البحث الأكاديمي حول أنظمة ذكاء الأعمال، التي تعمل لتحقيق مستوى عالٍ من النضج التنظيمي، أن هناك فجوة في المعرفة الحالية.

دراسة (Jorge Gomes, et al., 2014) **Organizational Maturity and Projects Performance: The Mediation of Benefits Management**

بعنوان: النضج التنظيمي وأداء المشاريع: يسعى هذا البحث إلى تحديد تأثير الاستثمارات في نظم المعلومات / تكنولوجيا المعلومات على أداء المشاريع في المنظمات. المنطق لنموذجنا هو أن النضج التنظيمي له تأثير إيجابي على أداء المشاريع بوساطة إدارة الفوائد. نؤكد أن التكامل بين نموذج النضج ونهج إدارة الفوائد يمكن أن يزيد من فعالية المشاريع الاستراتيجية. إلى جانب ذلك، يمكنه أيضًا تحسين الثقة في الأعمال التجارية بأن الاستثمارات المنجزة تتوافق مع مراحل الاستحقاق المطلوبة ومن ثم ستجمع الفوائد التي يُنظر إليها على أنها قيمة تجارية.

دراسة (عبد الرحيم، 2019)، بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النضج المؤسسي في المنظمات العامة: من خلال مراجعة الأدبيات التي تناولت القيادة الاستراتيجية تبين انه ليس هناك دراسات خاصة بتطبيق مفهوم النضج المؤسسي في المنظمات العامة العربية، بالإضافة إلى حاجة المنظمات إلى منهجية تتضمن مجموعة من المعايير تمكنها من اختيارات القادة الذين يخلقون ثقافة مؤسسية تدعم النضج التنظيمي. وتوصلت الدراسة في النهاية إلى أن هناك ضعفًا في توجه المؤسسات العامة نحو النضج التنظيمي، بالإضافة إلى أهمية الدور الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تحسين الأداء، وأهميته في تحقيق النضج التنظيمي. وأوصى البحث بضرورة اعتماد معايير خاصة لاختيار القيادات الاستراتيجية وإعداد قيادات الصف الثاني، كما قدمت الدراسة رؤية مقترحة حول كيفية اكتشاف القيادات الاستراتيجية، وإعدادها وتجهيزها، مع اقتراح مجموعة معايير يجب على المؤسسة أن تأخذها في الاعتبار عند إعداد وتدريب القيادات في المؤسسة، وكذلك استخدامها عند اختيار الأفراد لشغل المواقع القيادية.

دراسة (هدى عبد الرحيم وبشرى ناصر، 2020)، بعنوان: دور نظام ذكاء الأعمال في تعزيز الأداء العالي: تناول البحث موضوع نظام ذكاء الأعمال ودوره في تعزيز الأداء العالي، واختبر في القطاع المصرفي ممثلًا بثمانية مصارف أهلية في محافظة أربيل. وتم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات لعل من أهمها نجاح المنظمات واستمرارها والإسهام في تعزيز أدائها، وهذا ما نتاج التحليل التي أظهرت وجود علاقة تأثيرية معنوية بين مكونات نظام ذكاء الأعمال وأبعاد الأداء العالي، واستنادًا إلى



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ذلك وضعت مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة تحسين مهارات المسؤولين في المصارف المبحوثة للتعامل مع الكم الهائل من المعلومات وعلى المستويات كافة بما يسهم في تحقيق الأداء العالي، وتسريع العمل وإنجازه على نحو أفضل.

دراسة (محمد ورمزي، 2020)، بعنوان: أثر استخدام أنظمة ذكاء الأعمال على التوجهات الريادية للقطاع المصرفي الفلسطيني: بنك فلسطين نموذجاً تهدف الدراسة إلى دراسة واقع استخدام أنظمة ذكاء الأعمال وأثرها على التوجهات الريادية لبنك في فلسطين المحافظات الجنوبية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، وتم جمع المعطيات الأولية للدراسة من خلال تطوير استبانة مكونة من ستة مجالات رئيسية تضمنت 39 فقرة وقد حصل على تقدير مرتفع بمتوسط حسابي (3.85)، ووزن نسبي (77.0 %). وقد اظهرت النتائج مستوى تحقق التوجهات الريادية بأبعادها مجتمعة (الاستباقية، المغامرة التنافسية، المخاطرة) قد حصل على تقدير مرتفع وبمتوسط حسابي (3.98) ووزن نسبي (79.6 %). كما خلصت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($a < 0.05$) لواقع استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في مستوى تحقق التوجه الريادي. وتوصي الدراسة الإدارة العامة للبنك بتطوير أنظمة ذكاء الأعمال بحيث تساهم بشكل أكبر في رصد قدرات وإمكانيات المنافسين واستراتيجياتهم التنافسية.

التعقيب على الدراسات السابقة

استعرض الباحث عدداً من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، حيث علق على تلك الدراسات موضحاً مدى استفادة الدراسة الحالية من تلك الدراسات والجوانب التي تميز بها عنها وذلك على الشكل التالي:

- تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الابعاد والمتغيرات التي يتم التركيز عليها من جانب كل دراسة مما أتاح للباحث الفرصة في اختيار أكثر المتغيرات مناسبة لمشكلة هذه الدراسة.
- بناء فرضيات الدراسة الحالية، فقد استفاد الباحث من الطرق التي تم بناء الفرضيات في بعض الدراسات السابقة لتتشكل لديه رؤية حول كيفية صياغة الفرضية واثباتها أو نفيها.
- الاستناد على بعض الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسات واتباع التسلسل العملي في الدراسات.
- الاستفادة من بعض المراجع الموجودة في الدراسات السابقة والتي لم يتسنى للباحث الحصول عليها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المحبت الثاني

الإطار النظري

المطلب الأول: مدخل إلى ذكاء الأعمال

أولاً: مفهوم ذكاء الأعمال

تنوعت وتعددت المفاهيم والتعريفات التي استخدمها الباحثين في تعريفهم لمصطلح ذكاء الأعمال حيث كان اختلاف هذه المفاهيم سببه خلفية الباحثين التاريخية عن هذا المفهوم أو وجهة النظر التي يرى من خلالها هذا المصطلح، حيث يرى (Gartner) أن ذكاء الأعمال هو عبارة عن " مجموعة من المناهج والعمليات، والتقنيات التي تحول المعلومة الخام إلى معلومة نهائية تستعمل في دعم الخطط الاستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية وصنع القرار في المؤسسات " (صويص وعابدين، 2019).

كما يقدم (هلال، 2010) مفهوم ذكاء الأعمال على انه يمثل " تتمثل عملية ذكاء الأعمال في قيام الإنسان بجمع وتحليل المعلومات من مصادر مختلفة لفهمها بشكل أفضل، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أفضل " .

نظراً لاختلاف تفسيرات الباحثين لمفهوم ذكاء الأعمال، وهو أمر شائع في بدايات أي مفهوم علمي جديد. إذ تباينت الآراء في تبعيته هل هو للإدارة أم لتقانات المعلومات؟ كما اختلفوا في دوره أهو نظام لدعم القرار أم هو نظام لتوليد المعرفة وإدارتها أو غير ذلك؟ وكذلك اختلفوا في المستوى التنظيمي الذي يجب أن يدعمه هذا النظام.

يث يمكن العثور على تعريفات مختلفة لمصطلح ذكاء الأعمال في الدراسات السابقة فقد أصبح يعد ذكاء الأعمال نظاماً مهماً لتكنولوجيا المعلومات يمكن أن يساعد المؤسسات على إدارة الأصول غير الملموسة، مثل المعلومات والمعرفة، من خلال جمعها وتحليلها وتقديمها بطريقة مفيدة، وبالتالي، يمكن اعتباره ضرورياً للمنظمات العاملة في مجال الاقتصاد القائم على المعرفة الحالي (Alnoukari, 2009).

وفقاً لذلك فقد حددت الأدبيات ذكاء الأعمال بعدة طرق مختلفة. يقدم الجدول التالي الموضح أدناه بعض التعاريف التي قدمها الكتاب والباحثون لمفهوم ذكاء الأعمال من الأدبيات الموجودة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
الجدول رقم (1) مساهمات الكتاب والباحثين في تعريف ذكاء الأعمال

مفهوم ذكاء الأعمال	صاحب المفهوم	تركيز المفهوم
مصطلح شامل يصف المفاهيم والأساليب المستخدمة لتحسين اتخاذ القرارات التجارية باستخدام أنظمة الدعم القائمة على الحقائق.	Dresner (1989)	التكنولوجيا
نظام يأخذ البيانات ويحولها إلى منتجات معلوماتية متنوعة	Eckerson (2003)	التكنولوجيا
بنية ومجموعة من التطبيقات وقواعد البيانات التشغيلية ودعم القرار المتكاملة التي توفر للأعمال سهولة الوصول إلى بيانات الأعمال.	Moss ve Atre (2003)	التكنولوجيا
العمليات المنظمة والنظامية المستخدمة للحصول على المعلومات وتحليلها ونشرها لدعم اتخاذ القرارات التشغيلية والاستراتيجية	Hannula & Pirttimaki (2003)	التكنولوجيا
مجموعة من المفاهيم والأساليب والعمليات لا تهدف فقط إلى تحسين قرارات العمل، ولكن أيضًا لدعم تحقيق استراتيجية الأعمال	Olszak ve Ziemba (2003)	الإدارة والتنظيم
نظام ذكاء الأعمال هو مجموعة من المكونات التي تعمل معًا لجمع وتحليل وعرض البيانات التجارية بطريقة يمكن للمستخدمين فهمها واستخدامها لاتخاذ قرارات أفضل.	Moss ve Atre (2003)	التكنولوجيا
مصطلح عام لدعم القرار.	Alter (2004)	الإدارة والتنظيم

ثانياً: أهداف ذكاء الأعمال:

مما لا شك فيه أنّ نظم ذكاء الأعمال تعد اليوم وسيلة مساعدة للمدراء وصناع القرار باعتبار تقنياتها تقدم لهم العديد من المزايا من خلال توفير معلومات صحيحة ودقيقة، ويرى (حمد، 2012، 450)، أنّ تطبيق ذكاء الأعمال تهدف إلى تحقيق العديد من النعاصر من ضمنها:

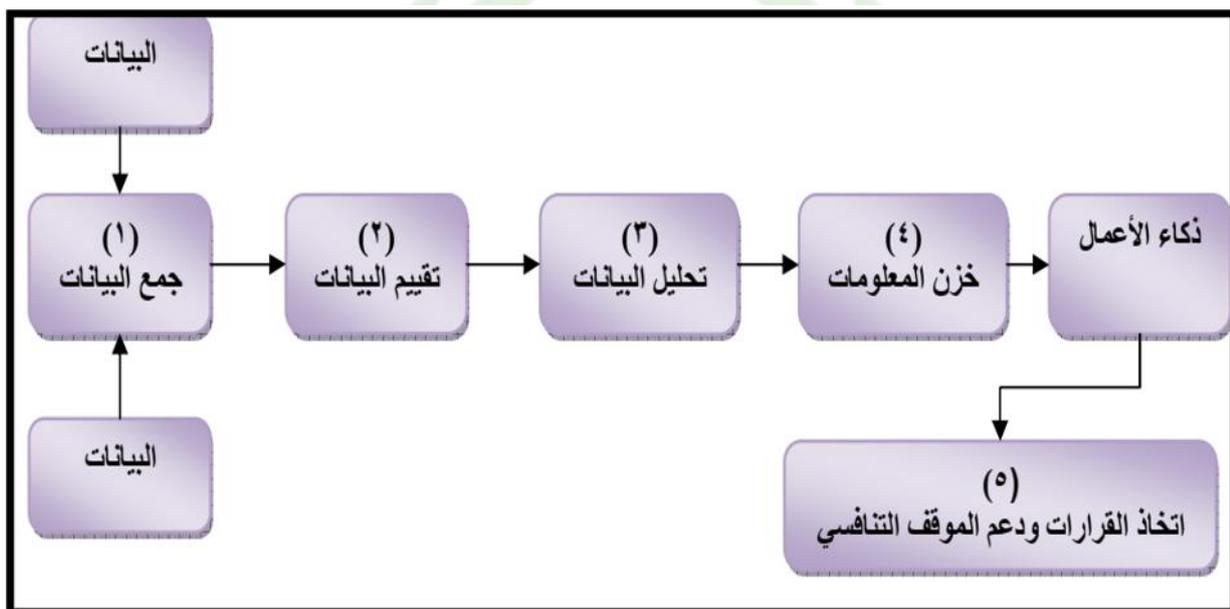
- ❖ يمكن تحسين عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات اللازمة في الوقت المناسب، بالإضافة إلى توفير التقارير والأدوات المساعدة التي تسهل على المستخدمين فهم وتحليل البيانات.
- ❖ مساعدة المديرين والمسؤولين عن استراتيجية الأعمال لفهم العملية التشغيلية للمنظمة وتقديم النصيحة واتخاذ المزيد من القرارات بشكل أفضل وإدارة أداء التشغيلي.
- ❖ تحقيق وفورات في التكلفة ورفع كفاءة الأداء من خلال تخفيض التكاليف الخاصة بشراء البرامج الجاهزة وتكاليف تدريب العاملين عليها، وتوفير الوقت اللازم لتوفير المعلومات.



❖ ثالثاً: مهام أنظمة ذكاء الأعمال:

هناك العديد من المهام الأساسية لنظم ذكاء الأعمال والتي من شأنها المساعدة على تنفيذ واجبها اتجاه المنظمة وبالشكل الذي يساعدها على اتخاذ القرارات ودعم موقفها التنافسي، والشكل أدنها يوضح بعض المهام التي تقوم بها أنظمة ذكاء الأعمال:

الشكل رقم 1 مهام أنظمة ذكاء الأعمال



(Mcleod, Raymond, (1998), management information systems, 7 Edition, Prentice-Hall international, Inc. pp59.)

ويمكن شرح المهام الرئيسية لأنظمة ذكاء الأعمال على النحو التالي (شاهين، 2007):

- 1) جمع البيانات: في هذه المرحلة، تقوم أنظمة ذكاء الأعمال بجمع البيانات من مصادر مختلفة، سواء كانت داخلية أو خارجية، وذلك وفقاً للاحتياجات المحددة لعملية اتخاذ القرار.
- 2) تقييم البيانات: تعتبر عملية تقييم البيانات الخطوة الثانية في الأهمية، حيث يتم في هذه المرحلة تقييم البيانات لتحديد ما إذا كانت ذات صلة بعملية اتخاذ القرار.
- 3) تحليل البيانات: في الخطوة الثالثة، يتم تحليل البيانات لإنشاء معلومات مفيدة يمكن استخدامها لاتخاذ قرارات أفضل تعزز موقف المنظمة التنافسي وتساعد على تحقيق النضج التنظيمي.
- 4) تخزين المعلومات: تُخزن المعلومات التي تم الحصول عليها في المرحلة السابقة في قواعد البيانات لتكون متاحة بسهولة لمتخذي القرار عند الحاجة إليها.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

(5) اتخاذ القرارات ودعم الموقف التنافسي: تركز هذه المرحلة على استرداد المعلومات المخزنة في قواعد البيانات لاتخاذ قرارات أفضل تدعم موقف المنظمة التنافسي في ظل البيئة المتغيرة.

رابعاً: معايير نجاح مشروعات نظم ذكاء الأعمال

حتى تضمن منظمات الأعمال الاستفادة القصوى من تطبيقات ذكاء الأعمال وإمكانية تطبيقها في تنفيذ مشاريعها التي تهدف من خلالها الوصول إلى النضج التنظيمي فإنّ هناك عدد من العناصر التي يجب مراعاتها في نجاح مشاريعها ومن أهم هذه العوامل كما أشار إليها كل من (Reinschmidt & Francoise, 2000; 47-48):

- لا ينبغي توقع حل جميع مشاكل العمل بمشروع واحد. من المفيد التركيز على مناطق محددة بدلاً من ذلك.
- يجب أن يدعم المشروع من قبل كبار المديرين.
- يجب أن يشارك ممثل واحد على الأقل من مستوى الإدارة في عملية المشروع.
- من المهم أن يتكون فريق المشروع من أشخاص موهوبين وذوي معرفة.
- خاصة إذا تم تنفيذ مشروع ذكاء الأعمال لأول مرة في المؤسسة، فينبغي توخي مزيد من العناية في اختيار الأشخاص.
- يجب إنشاء شبكة اتصالات ومشاركة قوية بين فريق المشروع.

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للنضج التنظيمي

❖ أولاً: مفهوم النضج التنظيمي

يعرف Webster (1998) النضج بأنه ناضج أو قد وصل إلى حالة التطور الطبيعي الكامل أو الحد الأقصى من التطور. النضج هو نوعية أو حالة النضج (Andersen and Jessen, 2003). تُستخدم نماذج النضج في مجموعة واسعة من مجالات التطبيق بما في ذلك العلوم المعرفية لبرامج الأعمال والهندسة (Pigosso, Rozenfeld et al. 2013). كما يمكن تعريف "النضج" على أنه: "حالة الكمال، أو "الاستعداد" (Mettler, 2011). تم تقديم مفهوم نموذج النضج في الأصل من قبل جيبسون ونولان (Gibson and Nolan) (1974) لتقييم نضج نظام المعلومات (IS). نموذج النضج هو نموذج مفاهيمي يتكون من سلسلة من مستويات النضج المنفصلة لفئة من العمليات في واحد أو أكثر من مجالات الأعمال ويمثل مساراً تطورياً متوقّماً أو مرغوباً أو نموذجياً لهذه العمليات (Becker, et als., 2009).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثانياً: أهمية النضج التنظيمي:

تظهر الأهمية لنضج التنظيمي من وجهة نظر كل من (Mubiana, 2010) و (عبد الرحيم، 2019) من خلال ما يلي:

1. ترسيخ رؤية المنظمة والأفراد العاملين فيها تجاه العمل وإدارته بالشكل المطلوب.
2. يمكن اعتبار النضج التنظيمي أحد الطرق الرئيسية في تنمية المهارات، وتمكين الأفراد من اتخاذ القرار الصحيحة.
3. يحقق النضج التنظيمي أعلى درجات الرضا لدى العاملين لدرجة التفاني من أجل الوصول للأهداف المرسومة.
4. معرفة الأفراد للأنماط المختلفة للعمل وحل المشكلات التي تعترضهم عند أداء مهامهم مما يساهم في إشغال مواقع وظيفية متقدمة.

❖ **ثالثاً: ممارسات زيادة النضج التنظيمي في المنظمات**

1. إنشاء ممارسات قياس متسقة للنضج التنظيمي لضمان نتائج دقيقة وموثوقة.
2. تحدد فرص التحسين من أجل معالجة أي نقاط ضعف أو قصور وتحديد الأهداف وفقاً لذلك.
3. استخدم الموارد المتاحة مثل البرامج التدريبية وورش العمل والندوات وغيرها من أشكال التعليم لبناء الكفاءات والمهارات بين الموظفين من أجل زيادة مستويات الأداء المؤسسي.
4. خلق بيئة تشجع على التواصل المفتوح بين جميع أصحاب المصلحة مع السماح للأفراد بحرية التعبير عن آرائهم دون خوف من الحكم أو النقد من الآخرين (Benlhabib & Berrado, 2022).
5. تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق من خلال توفير أدوات مثل برامج إدارة المشاريع أو التطبيقات الخاصة بالمهام التي تشجع التعاون عبر الإدارات داخل المنظمة ومع الشركاء الخارجيين إذا لزم الأمر.
6. وضع استراتيجية شاملة لتقييم أداء الموظف في المهام الفردية وكذلك الأدوار الوظيفية الشاملة يجب أن يتضمن ذلك جلسات تغذية راجعة منتظمة بين الموظفين والمشرفين حتى يمكن معالجة نقاط الضعف على الفور (Aho, 2009).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences
المبحث الثالث

وصف متغيرات الدراسة وتشخيصها

أولاً: مجتمع الدراسة:

يمكن تعريف مجتمع الدراسة بأنه كل الأفراد الذين يحملون البيانات الظاهرة التي هي في متناول الدراسة، أو يقصد به جميع مفردات أو وحدات الظاهرة تحت البحث (داود وعبدالرحمن، 1990، 66) قد تحدد مجتمع الدراسة الحالي بشكل أساسي في الموظفين الإداريين ورؤساء الأقسام والمدراء العاملين في نظمت المجتمع المدني في مدينة غازي عنتاب - تركيا.

ثانياً: عينة الدراسة:

قام الباحث بتوزيع استمارة الاستبيان على (177) من الموظفين الإداريين ورؤساء الأقسام والمدراء من الذين لديهم الخبرة المؤهلة للإجابة على فقرات أداة الدراسة، والجدول التالي يُظهر الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة:

تحليل الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:

الجدول رقم (1) توزيع الأفراد المشاركين في الاستبيان وفقاً لخصائصهم الشخصية

Std. Deviation	Mean	Percent	Frequency	المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	
0.34	1.14	85.9	152	ذكر
		14.1	25	انثى
		100.0	177	المجموع
Std. Deviation	Mean	Percent	Frequency	المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	
0.65	2.08	15.8	28	أقل من 30 سنة
		61.6	109	30 – 40 سنة
		20.9	37	41 – 50 سنة
		1.7	3	51 سنة فأكثر
		100.0	177	المجموع
Std. Deviation	Mean	Percent	Frequency	المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	
0.71	1.84	31.6	56	ثانوية فأقل
		55.4	98	بكالوريوس
		10.2	18	ماجستير
		2.8	5	دكتوراه
		100.0	177	المجموع
Std. Deviation	Mean	Percent	Frequency	المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	
0.74	2.09	17.5	31	أقل من 5 سنوات
		61.6	109	5 – 10 سنوات



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

		15.3	27	11 – 15 سنة
		5.6	10	16 سنة فأكثر
		100.0	177	المجموع
Std. Deviation	Mean	Percent	Frequency	المتغيرات
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	
0.97	1.98	45.8	81	موظف إداري
		13.0	23	رئيس قسم
		39.0	69	مدير
		2.3	4	مجلس إدارة
		100.0	177	المجموع

المصدر: البيانات التي تم تحليلها بواسطة الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

بلغت نسبة الذكور المشاركين في الإجابة على الاستبانة الموزعة على منظمات المجتمع المدني (85.9) في حين بلغت نسبة الإناث (14.1). كما نستطيع أن نلاحظ من خلال هذه المعطيات أنّ الفئات العمرية (30-40 سنة) كانت أثر الفئات المشاركة في الإجابة على فقرات الاستبانة وذلك بنسبة مؤية بلغة (61.6%)، كما جاءت في المرتبة الثانية الفئات العمرية التي تتراوح بين (41-50) وذلك بنسبة بلغت (20.9%). في حين هناك ما نسبته (15.8%) من الأفراد الذين تقل أعمارهم عن (30 عام). كما نلاحظ وجود عدد قليل من الأفراد الذين تزيد أعمارهم عن (51 سنة فأكثر) وذلك بنسبة (1.7%). كذلك نستنتج من توضيح البيانات المدرجة في الجدول السابق والذي يشير إلى توزيع الأفراد المشاركين في الاستبيان وفقاً لعامل المؤهل العلمي أنّ نسبة (55.4%) من أفراد عينة المسح كان مؤهلهم العلمي (بكالوريوس). كما نجد أنّ ما نسبته (31.6%) من الأفراد المشاركين في الإجابة على فقرات الاستبانة يحملون مؤهل تعليمي (ثانوية فما دون) وهناك نسبة بلغت (10.2%) مستواهم التعليمي هو ماجستير، ونسبة (2.8%) مؤهلهم التعليمي هو (دكتوراه). بنفس السياق يمكن لحظ توزيع أعضاء عينة الاختبار في منظمات المجتمع المدني (العينة التي تم توزيع أداة الدراسة عليها) وفق عامل سنوات الخبرة لديهم، وعند قراءة بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أنّ الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (5 - 10 سنوات) كانوا الفئة الأكثر مشاركة في الإجابة على أسئلة الدراسة وذلك بنسبة (61.6%)، كما نلاحظ أنّ الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات) كانوا في المرتبة الثانية من حيث فئات سنوات الخبرة المشاركة في الإجابة على فقرات أداة عينة الدراسة وذلك بنسبة بلغت (17.5%)، أيضاً يمكن لحظ ما نسبته (15.3%) من الأشخاص الذي لديهم سنوات خبرة تتراوح بين (11 - 15). أما الأفراد الذين كانت تزيد سنوات خدمتهم بين (16 فأكثر) فقد شكلوا ما نسبته (5.6%) في العينة ككل. كما كشفت المعطيات المرفقة في الجدول أعلاه رقم (23) والذي يشير إلى توزيع أفراد عينة المسح وفق عامل المسمى الوظيفي، وعند قراءة بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أنّ (الموظفين الإداريين) كانوا الفئة الأكثر مشاركة في الإجابة على أسئلة الدراسة وذلك بنسبة (45.8%)، كما نلاحظ أنّ (المدراء) كانوا في المرتبة الثانية من



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

حيث الإجابة على فقرات أداة عينة الدراسة وذلك بنسبة بلغت (39%)، أيضاً يمكن لحظ ما نسبته (13%) من (رؤساء الأقسام). ونسبة (2.3) من أعضاء مجلس الإدارة.

ثالثاً: أداة الدراسة

❖ اختبار الثبات (ثبات فقرات الدراسة)، Reliability:

هناك عدد من الطرق الإحصائية لقياس الثبات ومن أكثرها شيوعاً والتي يمكن من خلالها قياس الثبات هي طريقة (كرونباخ ألفا)، (Cronbach Alpha)، والتي تعتمد على الاتساق الداخلي وتعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها البعض ومع كل الأسئلة بصفة عامة. وبشكل عام فإن الحكم على الثبات يعتمد على مقدار معامل الارتباط الناتج من التحليل الإحصائي. وكثير من الباحثين يعتبرون أن معامل الارتباط الذي يتجاوز (0.80)، كفيلاً بالميل حيال ثبات الأداة المستخدمة (فضيل دليو، 2014، 2). وبعد تطبيق مؤشر (الفا كرونباخ)، Cronbach's Alpha على جميع الأسئلة والتي بلغت (31)، سؤال كانت نتيجة معامل الفا كرونباخ (0.975)، مما يدل على القدرة العالية لأداة الدراسة على قياس ما صُممت من أجله، كما أنّ إجابات أفراد العينة (المبحوثين)، تتمتع بدرجة عالية من الاعتمادية كما هو مبين في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2) معامل الثبات لمحاوَر الدراسة بطريقة الفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد الفقرات	أبعاد الدراسة	محاوَر الدراسة	
0.896	7	المعالجة التحليلية الفورية	أنظمة ذكاء الأعمال	المتغير المستقل
0.895	7	إدارة اداء الأعمال		
0.913	7	الذكاء التنافسي		
0.952	21	مجموع فقرات أنظمة ذكاء الأعمال		
0.920	10	المتغير التابع - النضج التنظيمي		
0.975	31	مجموع فقرات الاستبانة ككل		

المصدر: تم إعداد الجدول من خلال نتائج برنامج (SPSS).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

❖ صدق أداة الدراسة

الجدول رقم (3) علاقات ارتباط بيرسون الكلية بين محور النضج التنظيمي والأبعاد المتفرعة منه

أنظمة نكاه الأعمال	المعرفة التنافسية	إدارة الأداء التنافسي	التحليل الفوري للبيانات	معامل ارتباط بيرسون لمحور أنظمة نكاه الأعمال والأبعاد المكونة له	
.868**	.629**	.716**	1	Pearson Correlation	التحليل الفوري للبيانات
.000	.000	.000		Sig. (2-tailed)	
177	177	177	177	N	
.928**	.797**	1	.716**	Pearson Correlation	إدارة الأداء التنافسي
.000	.000		.000	Sig. (2-tailed)	
177	177	177	177	N	
.903**	1	.797**	.629**	Pearson Correlation	المعرفة التنافسية
.000		.000	.000	Sig. (2-tailed)	
177	177	177	177	N	
1	.903**	.928**	.868**	Pearson Correlation	أنظمة نكاه الأعمال
	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)	
177	177	177	177	N	

❖ الصدق الداخلي للمتغير التابع (النضج التنظيمي) والفقرات التابعة له

تم التأكد مما إذا كانت بيانات محور النضج التنظيمي صادقة وصالحة لما صممت من أجله من خلال استخراج معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المحور مع المحور بشكل عام، بالإضافة الى مستوى الدلالة، وكانت النتائج كما يلي:



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الجدول رقم (4) نتائج حساب صدق الفقرات عن طريق معامل ارتباط بيرسون لمحور النضج التنظيمي مع الفقرات المكونة لهذا المحور.

الرقم	الفقرة	ارتباط بيرسون	مستوى المعنوية	التفسير
1	تستطيع المنظمة التنبؤ بالفرص والتهديدات	0.75**	0.000	مقبولة
2	تمتلك المنظمة القدرة على إدراك التهديدات سواء كانت تهديدات داخلية أو خارجية	0.77**	0.000	مقبولة
3	المنظمة لديها القدرة الكافية على تجنب التهديدات التي تواجهها	0.74**	0.000	مقبولة
4	تتوافر لدى المنظمة القدرة على اكتساب معرفة جديدة	0.81**	0.000	مقبولة
5	المنظمة لديها القدرة على إدراك الفرص الداخلية والخارجية	0.80**	0.000	مقبولة
6	المنظمة لديها القدرة على اغتنام الفرص وتغييرها لصالح المنظمة	0.76**	0.000	مقبولة
7	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد الفنية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي	0.83**	0.000	مقبولة
8	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد البشرية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي	0.70**	0.000	مقبولة
9	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد المالية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي	0.67**	0.000	مقبولة
10	لدى المنظمة القدرة على تجميع المعرفة واستخدامها بما يحقق لها النضج التنظيمي.	0.81**	0.000	مقبولة

المصدر: البيانات التي تم تحليلها بواسطة الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

في الجدول أعلاه رقم (18) إشارة إلى علاقات الارتباط بين محور (النضج التنظيمي) والعبارات المكونة لهذا المحور.

وعند الاطلاع على بيانات هذه الجداول والأرقام التي تم الحصول عليها من خلال تحليل (ارتباط بيرسون) ومستوى المعنوية، يمكن أن نستنتج أن هناك علاقات ارتباط قوية بين محور النضج التنظيمي والفقرات المكونة له. حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.67 - 0.83) وكلها ارتباطات عالية صادقة في تمثيلها لمحور النضج التنظيمي.



يتضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء أسئلته ومن ثم مناقشتها وفق النحو التالي

❖ تحليل فقرات المتغير المستقل (أنظمة ذكاء الأعمال)

1. تحليل فقرات بعد (التحليل الفوري للبيانات)

تم حساب مقاييس النزعة المركزية (القيمة الوسطى - الانحراف المعياري) وكذلك الوزن النسبي لفقرات المحور الأول المعالجة التحليلية الفورية وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (5) نتائج اختبارات القيمة الوسطى والانحراف المعياري لفقرات محور التحليل الفوري للبيانات

رقم العبارة	العبارة	القيمة الوسطى	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	أهمية المتطلب
1	تستخدم المنظمة أنظمة تحليل البيانات للمساعدة في جمع وتحليل البيانات.	3.42	1.42	68%	1	عالية
2	يسهل فهم المعلومات التي نحصل عليها من أنظمة تحليل البيانات.	3.31	1.43	66%	2	ضعيفة
3	تحصل المنظمة على تقارير لفترات زمنية مختلفة نتيجة استخدام أنظمة تحليل البيانات.	3.29	1.45	66%	3	ضعيفة
4	تصنف البيانات باستخدام أنظمة تحليل البيانات بشكل دقيق وسريع.	3.19	1.53	64%	6	ضعيفة
5	تُزود أنظمة تحليل البيانات معلومات بدرجة عالية من التفصيل.	3.28	1.46	66%	4	ضعيفة
6	تستخدم المنظمة أدوات تحليل البيانات لهيكلية المعلومات غير المهيكلة التي تم جمعها.	3.01	1.50	60%	7	ضعيفة
7	تحرص المنظمة لزيادة جهودها في تطبيق أنظمة ذكاء الأعمال في مجال تحليل بيانات الأعمال.	3.24	1.54	65%	5	ضعيفة
	المتوسط الحسابي العام لمحور المعالجة التحليل الفوري للبيانات	3.25	1.16	65%		ضعيفة

المصدر: البيانات التي تم تحليلها بواسطة الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

تشير البيانات التي تم استخراجها في الجدول السابق إلى تحليل أبعاد المتغير الوسيط (نظم ذكاء الأعمال) حيث تتم مناقشة معطيات البعد الأول (التحليل الفوري للبيانات) من خلال قراءة بيانات القيمة الوسطى، الانحراف المعياري والوزن النسبي. كذلك الأهمية النسبية لفقرات هذا المحور وأهمية كل فقرة على جدى. وعند الاطلاع على بيانات هذا الجدول نلاحظ أن القيمة الوسطى العام لفقرات محور المعالجة التحليلية الفورية بلغ (3.25) بوزن نسبي بلغ (65%) وبالتالي تشير هذه النتائج إلى ضعف أهمية هذا المحور مما يشير إلى وجهة النظر السلبية تجاه عباراته. حيث نلاحظ أن المتوسطات الحسابية للعبارات كانت تتراوح بين (3.01 - 3.42). حيث أنّ العبارة الوحيدة التي حققت متوسط عالي هي العبارة رقم (1) والتي تنص على "تستخدم المؤسسة أنظمة فهم البيانات للمساعدة في جمع وتحليل البيانات". وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.42) ووزن نسبي بلغ (68%). في حين أنّ جميع الفقرات الأخرى كانت أهميتها ضعيفة من وجهة نظر أفراد العينة. وبالتالي يمكن ان نستنتج أنه لا يوجد حرص



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

لدى منظمات المجتمع المدني لزيادة جهودها في تطبيق نظم نكاه الأعمال في مجال تحليل بيانات الأعمال.

2. تحليل فقرات بعد (إدارة أداء الأعمال)

تم حساب مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري) وكذلك الوزن النسبي لفقرات المحور الثاني إدارة أداء الأعمال وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (6) نتائج اختبارات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور إدارة أداء الأعمال

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	أهمية المتطلب
8	أصبح استخدام أنظمة نكاه الأعمال في أعمالنا عاملاً مهماً في تنفيذ استراتيجية الأعمال.	3.55	1.48	71%	5	عالية
9	تعد إمكانيات أنظمة نكاه الأعمال كافية لتحقيق الأهداف الأساسية المرتبطة بأداء المنظمة	3.24	1.49	65%	7	ضعيفة
10	تعد أنظمة نكاه الأعمال هامة في الحصول على المعلومات التشغيلية في الوقت المطلوب.	3.75	1.31	75%	2	عالية
11	تسهل أنظمة نكاه الأعمال في إنجاز مراحل العملية كلها في مكان عمل واحد.	3.24	1.48	65%	6	ضعيفة
12	تخفض أنظمة نكاه الأعمال الأخطاء المرتكبة أثناء تنفيذ الأعمال.	3.60	1.39	72%	4	عالية
13	تزيد أنظمة نكاه الأعمال المستخدمة في المنظمة كفاءة العمليات ومساندة عملية الابتكار.	3.61	1.33	72%	3	عالية
14	توفر أنظمة نكاه الأعمال الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات	3.79	1.33	76%	1	عالية
	المتوسط الحسابي العام لمحور إدارة أداء الأعمال	3.54	1.10	71%		عالية

المصدر: النتائج المستمدة من تحليل الباحث لبيانات برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

تشير بيانات الجدول السابق إلى تحليل فقرات المحور الثاني (إدارة أداء الأعمال) من عناصر المتغير الوسيط (نظم نكاه الأعمال). وذلك من خلال استخراج قيم المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية والوزن النسبي وبناء عليه يتم تحديد الأهمية النسبية وأهمية المتطلب. بصورة عامة نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا المحور بلغ (3.54) بوزن نسبي بلغ (71%) وبالتالي هناك أهمية عالية للمتطلب ككل. وهذا ما تفسرها ايجابية فقرات هذا المحور حيث أن المعطيات المتوفرة من المتوسط الحسابي لفقرات ككل تشير إلى أن المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.24 - 3.79) وأوزان نسبية للعبارات تراوحت بين (65% - 76%) وهذا يشير إلى أن مجمل عبارات هذا المحور أشارت إلى أهمية عالية لهذا المحور. حيث حصلت العبارة رقم (14) ونصها (توفر أنظمة نكاه الأعمال الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات) على متوسط حسابي بلغ (3.79) بوزن نسبي بلغ (76%) وعليه فقد كانت أهمية هذه العبارة كمكون من أنظمة نكاه الأعمال بدرجة (عالية) وكانت أهميتها النسبية في الترتيب (1). كما بلغ المتوسط الحسابي للعبارة رقم (10) والتي نصها (تعد نظم نكاه الأعمال مهمة في



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

الحصول على المعلومات التشغيلية في الوقت المحدد). (3.74) بوزن نسبي بلغ (75%) وعليه فقد كانت أهمية هذه العبارة كمكون من أنظمة ذكاء الأعمال بدرجة (عالية) وكانت أهميتها النسبية في الترتيب (2). لكن ما يمكن أيضاً ملاحظته من خلال تحليل هذه العبارات انه وبالرغم من أنّ المتوسط الحسابي العام لمحور إدارة أداء الأعمال كان عالي (3.54) ومجمل الفقرات ذات أهمية (عالية)، إلا أن هناك بعض الفقرات كانت أهميتها ضعيف من وجهة نظر أفراد العينة. حيث نلاحظ أنّ الفقرات (9 - 10) كانت المتوسطات الحسابية لها (3.24) لكل منها وبوزن نسبي (65%) مما يشير إلى انها ذات أهمية ضعيفة من وجهة نظر أفراد العينة. وفي هذا إشارة إلى أنّ إمكانيات نظم تحليل البيانات قد تكون غير كافية لتحقيق الأهداف الأساسية المرتبطة بأداء المنظمة، كما أنّ أنظمة إدارة المعلومات لا تسهم في إنجاز مراحل العملية كلّها في مكان عمل واحد.

3. تحليل فقرات بعد (الذكاء التنافسي)

تم حساب مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري) وكذلك الوزن النسبي لفقرات المحور الثالث الذكاء التنافسي وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (7) نتائج اختبارات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور الذكاء التنافسي

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	أهمية المتطلب
15	يُتيح استخدام الذكاء التنافسي في المنظمة العديد من أدوات التنبؤ في العمل	3.21	1.50	64%	4	ضعيفة
16	يساعد الذكاء التنافسي المدراء التنفيذيين على تقييم المنافسين وهذا بدوره يقلل المفاجآت التنافسية.	3.15	1.51	63%	5	ضعيفة
17	يزود الذكاء التنافسي المنظمة بصورة واضحة عن بيئة الأعمال المستقبلية.	3.14	1.55	63%	6	ضعيفة
18	يساعد الذكاء التنافسي على فهم الاستراتيجيات التي يستخدمونها المنافسين لكسب الميزة التنافسية.	3.07	1.54	61%	7	ضعيفة
19	يُمكن الذكاء التنافسي من التعرف على التكنولوجيات الجديدة التي يمكن أن تؤثر على المنظمة.	3.43	1.48	68%	3	عالية
20	يعزز الذكاء التنافسي من جاهزية المنظمة في الاستجابة بشكل مبكر وفاعل للأحداث.	3.45	1.47	69%	2	عالية
21	يحمي الذكاء التنافسي المنظمة من التهديدات المحتملة من المنافسين	3.49	1.43	70%	1	عالية
	المتوسط الحسابي العام لمحور الذكاء التنافسي	3.28	1.21	65%		ضعيفة

المصدر: النتائج المستمدة من تحليل الباحث لبيانات برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

تشير البيانات التي تم استخراجها في الجدول السابق إلى تحليل أبعاد المتغير الوسيط (أنظمة تحليل البيانات) حيث تتم مناقشة معطيات البعد الثالث (الذكاء التنافسي) من خلال قراءة بيانات القيمة الوسطى، الانحرافات المعيارية والوزن النسبي. كذلك الأهمية النسبية لفقرات هذا المحور وأهمية كل فقرة



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

على جدى. وعند الاطلاع على بيانات هذا الجدول نلاحظ أنّ المتوسط الحسابي العام لفقرات محور الذكاء التنافسي بلغ (3.28) بوزن نسبي بلغ (65%) وبالتالي تشير هذه النتائج إلى ضعف أهمية هذا المحور مما يشير إلى وجهة النظر السلبية تجاه عباراته. حيث نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية للعبارات كانت تتراوح بين (3.07 - 3.49). حيث أنّ هناك بعض العبارات حقق متوسط حسابي عالي في حين بعض العبارات كان ذات متوسط حسابي منخفض. وبالاطلاع على المتوسطات الحسابية لهذه الفقرات نجد أنّ العبارة رقم (21) ونصها: (يحمي الذكاء التنافسي المنظمة من التهديدات المحتملة من المنافسين) بلغ متوسطها الحسابي (3.49) ووزن نسبي بلغ (70%). كذلك العبارتين (19 - 20) كانت ذات أهمية عالية، في حين أنّ جميع الفقرات الأخرى كانت أهميتها ضعيفة من وجهة نظر أفراد العينة. وبالتالي يمكن ان نستنتج الذكاء التنافسي لا يزود المنظمة بصورة واضحة عن بيئة الأعمال المستقبلية. كما انها لا يساعد على فهم الاستراتيجيات التي يستخدمونها المنافسين لكسب الميزة التنافسية.

❖ تحليل فقرات المتغير التابع (النضج التنظيمي)

قام الباحث في هذا القسم من الدراسة الإحصائية باستخراج قيم مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي - الانحراف المعياري) وكذلك الوزن النسبي لكل فقرة من فقرات متغير (النضج التنظيمي) وذلك بهدف التعرف على أهمية كل فقرة من هذه الفقرات وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (8) نتائج اختبارات المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات النضج التنظيمي

رقم العبارة	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الأهمية النسبية	أهمية المتطلب
1	تستطيع المنظمة التنبؤ بالفرص والتهديدات.	3.80	0.87	76%	6	عالية
2	تمتلك المنظمة القدرة على إدراك التهديدات سواء كانت تهديدات داخلية أو خارجية.	3.88	0.81	78%	5	عالية
3	المنظمة لديها القدرة الكافية على تجنب التهديدات التي تواجهها.	3.77	0.82	75%	9	عالية
4	تتوافر لدى المنظمة القدرة على اكتساب معرفة جديدة.	4.03	0.72	80%	1	عالية
5	المنظمة لديها القدرة على إدراك الفرص الداخلية والخارجية .	3.97	0.73	79%	3	عالية
6	المنظمة لديها القدرة على اغتنام الفرص وتغييرها لصالح المنظمة.	4.05	0.75	80%	2	عالية
7	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد الفنية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي.	3.77	0.81	75%	8	عالية
8	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد البشرية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي.	3.79	0.92	76%	7	عالية
9	تستطيع المنظمة الحصول على الموارد المالية بكل مرونة مما يحقق لها النضج على المستوى التنظيمي.	3.50	0.89	70%	10	عالية
10	لدى المنظمة القدرة على تجميع المعرفة واستخدامها بما يحقق لها النضج التنظيمي.	3.88	0.79	78%	4	عالية
	المتوسط الحسابي العام لمحور النضج التنظيمي	3.84	0.62	77%		عالية

المصدر: النتائج المستمدة من تحليل الباحث لبيانات برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية Arab Journal for Humanities and Social Sciences

بصورة عامة نلاحظ أنّ المتوسط الحسابي العام لفقرات النضج التنظيمي بلغ (3.84) بوزن نسبي بلغ (77%) وبالتالي هناك أهمية عالية لهذا المحور. وهذا ما تفسره ايجابية فقرات هذا المحور حيث أنّ المعطيات المتوفرة من المتوسط الحسابي للفقرات ككل تشير إلى أنّ المتوسطات الحسابية تراوحت بين (3.50 - 4.03) وأوزان نسبية للعبارات تراوحت بين (76% - 80%) وهذا يشير إلى أنّ مجمل عبارات هذا المحور أشارت إلى أهمية عالية لهذا المحور. حيث حصلت العبارة رقم (4) ونصها (تتوافر لدى المنظمة القدرة على اكتساب معرفة جديدة) على متوسط حسابي بلغ (4.03) بوزن نسبي بلغ (80%) وعليه فقد كانت أهمية هذه العبارة كفقرة من فقرات النضج التنظيمي بدرجة (عالية) وكانت أهميتها النسبية في الترتيب (1). كما بلغ المتوسط الحسابي للعبارة رقم (6) والتي نصها (المنظمة لديها القدرة على اغتنام الفرص وتغييرها لصالح المنظمة). (4.05) بوزن نسبي بلغ (80%) وعليه فقد كانت أهمية هذه العبارة كفقرة من فقرات النضج التنظيمي بدرجة (عالية) وكانت أهميتها النسبية في الترتيب (2).

اختبار فرضيات الارتباط والتأثير لمتغيرات الدراسة

يسلط الضوء الباحث في هذا المبحث إلى اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية المنبثقة عنها على مستوى مؤسسات المجتمع المدني. ويتم ذلك من خلال المحاور الآتية:
عدم وجود أثر دال إحصائياً لأنظمة ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني العاملة في مدينة غازي عنتاب في تركيا.

1. عدم وجود أثر دال إحصائياً لأنظمة التحليل الفوري للبيانات في تحقيق النضج التنظيمي.
2. عدم وجود أثر دال إحصائياً لأنظمة إدارة أداء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي.
3. عدم وجود أثر دال إحصائياً لأنظمة الذكاء التنافسي في المساعدة في تحقيق النضج التنظيمي.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

أولاً: مناقشة الفرضية من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي (spss) عبر تحليل ارتباط بيرسون.

الجدول رقم (9) نتائج تحليل علاقات الارتباط بيرسون بين أنظمة ذكاء الأعمال والنضج التنظيمي

		المعالجة التحليلية الفورية	إدارة أداء الأعمال	الذكاء التنافسي	أنظمة ذكاء الأعمال	النضج التنظيمي
المعالجة التحليلية الفورية	Pearson Correlation	1	.716	.629	.868	.611
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177
إدارة أداء الأعمال	Pearson Correlation	.716	1	.797	.928	.583
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	177	177	177	177	177
الذكاء التنافسي	Pearson Correlation	.629	.797	1	.903	.624
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	177	177	177	177	177
أنظمة ذكاء الأعمال	Pearson Correlation	.868	.928	.903	1	.675
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	177	177	177	177	177
النضج التنظيمي	Pearson Correlation	.611	.583	.624	.675	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	177	177	177	177	177

من خلال الجدول (39) الذي يشير إلى تفسير علاقة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير الوسيط أنظمة ذكاء الأعمال (التحليل الفوري للبيانات، إدارة أداء الأعمال، المعرفة التنافسية) وبين النضج التنظيمي. وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين أنظمة ذكاء الأعمال والنضج التنظيمي بلغت قيمتها (**0.67)، كما نجد أن جميع أبعاد أنظمة ذكاء الأعمال تربطها علاقة طردية مع النضج التنظيمي وذلك كما هو مبين وفق الشكل الآتي:

فيما يخص العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية بين التحليل الفوري للبيانات والنضج التنظيمي تبين النتائج العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية موجبة مقدارها (**0.61).

فيما يخص العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية بين إدارة أداء الأعمال والنضج التنظيمي تبين النتائج العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية موجبة مقدارها (**0.58).

فيما يخص العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية بين المعرفة التنافسية والنضج التنظيمي تبين النتائج العلاقة الارتباطية بدلالة معنوية موجبة مقدارها (**0.62).



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

ثانياً: مناقشة الفرضية من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS) عبر تحليل الانحدار المتعدد.

تطبيق نموذج الانحدار المتعدد على الفرضية الثالثة:

تتكون معادلة الانحدار في الفرضية الثالثة مما يلي:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \beta_3 * X_3 + \varepsilon$$

حيث أن:

Y	X1	X2	X3	ε
النضج التنظيمي	التحليل الفوري للبينات	إدارة أداء الأعمال	المعرفة التنافسية	الخطأ العشوائي

الجدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأنظمة نكاء الأعمال والنضج التنظيمي

Y = β ₀ + β ₁ *X ₁ + β ₂ *X ₂ + β ₃ *X ₃				
المتغير التابع	الرمز	ثابت الانحدار β	أحصائي اختبار T	مستوى الدلالة المعنوية
الحد الثابت				
المعالجة التحليلية الفورية	X1	0.18	4.394	0.000
إدارة أداء الأعمال	X2	0.016	0.268	0.789
النكاء التنافسي	X3	0.19	4.103	0.000
الوصف الإحصائي		معامل التحديد R ² = 0.469 إحصائي اختبار F = 50.831 الخطأ المعياري: 10.715		

كما تمت الإشارة إليه في الجدول رقم (39) تبين وجدت الدراسة أن أنظمة نكاء الأعمال ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالنضج التنظيمي بلغت قيمتها (**0.67)، وعليه يمكن أن نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن ثابت الانحدار هام جداً وهو ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.000) وفي ذلك إشار إلى وجود علاقة طردية ايجابية بين أنظمة نكاء الأعمال والنضج التنظيمي. كما بلغت أيضاً قيمة (R²) معامل التحديد (0.469) مما يشير أنّ أنظمة نكاء الأعمال توضح ما نسبته 46% من التغيير الحاصل في النضج التنظيمي لمنظمات المجتمع المدني. بالإضافة إلى الاطلاع على قيمة (F) والبالغة 50.831 عند مستوى معنوية 0.000 مما يشير إلى قدرة نموذج الانحدار الخطي على تفسير العلاقة المتعدده من الناحية الإحصائية. ومن خلال متابعة معاملات بيتا، يتضح أن (β₁) للمحور الأول (المعالجة التحليلية الفورية) تبلغ (0.18) وهي قيمة معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (4.394). عند مستوى معنوية (0.000)، وعليه يمكن الإشارة إلى أنّ التحليل الفوري للبيانات تؤثر في تحقيق النضج



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

التنظيمي. كما نلاحظ من خلال قيمة (β_1) للمحور الثاني (إدارة أداء الأعمال) تبلغ (0.016) وهي قيمة غير معنوية بدلالة (t) المحسوبة البالغة (0.268). عند مستوى معنوية (0.789)، وعليه يمكن الإشارة إلى أنّ إدارة أداء الأعمال لا تؤثر في تحقيق النضج التنظيمي لمؤسسات المجتمع المدني. كما نلاحظ من خلال قيمة (β_1) للمحور الثالث (الذكاء التنافسي) تبلغ (0.19) وهي قيمة معنوية أي أنه كلما تحسن الذكاء التنافسي بمقدار وحدة واحدة يتحسن تحقيق النضج التنظيمي بمقدار (19%) بدلالة (t) المحسوبة البالغة (4.103). عند مستوى معنوية (0.000)، وعليه يمكن الإشارة إلى أنّ الذكاء التنافسي تؤثر في تحقيق النضج المؤسّساتي لمنظمات المجتمع المدني.





المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

تأسيساً على المباحث السابقة فقد تم أفراد المبحث الرابع والأخير من البحث لمناقشة نتائج فرضيات الدراسة، حيث يقسم هذا المبحث إلى جزئين، يتناول القسم الأول منه أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة في حين يسلط الضوء الباحث في القسم الثاني من هذا المبحث على توصيات الدراسة بناء على نتائجها وذلك على النحو التالي:

أولاً: نتائج الدراسة:

1. أوضحت نتائج الدراسة أن أنظمة ذكاء الأعمال أصبحت هامة في الحصول على المعلومات التشغيلية في الوقت المطلوب مما يساعد على تحقيق النضج التنظيمي.
2. تبين من خلال تحليل نتائج الدراسة أن المنظمات غير الربحية (موضوع الدراسة) تستخدم أنظمة تحليل البيانات للمساعدة في جمع وتحليل البيانات.
3. أوضحت نتائج الدراسة أن أنظمة ذكاء الأعمال المستخدمة في المنظمات غير الربحية (موضوع الدراسة) تزيد كفاءة العمليات ومساندة عملية الابتكار.
4. تبين من خلال تحليل فقرات الدراسة أن الذكاء التنافسي يحمي المنظمات غير الربحية (موضوع الدراسة) من التهديدات المحتملة من المنافسين.
5. أوضحت نتائج الدراسة انه تتوافر لدى المنظمات غير الربحية (موضوع الدراسة) القدرة على اكتساب معرفة جديدة.
6. أوضحت نتائج الدراسة عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأنظمة ذكاء الأعمال في تحقيق الكفاءة التنظيمية في المنظمات غير الربحية (عينة من منظمات المجتمع المدني العاملة في مدينة غازي عنتاب في تركيا) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ حيث بلغت قوة العلاقة بين المتغيرين (0.67^{**}) .
7. كشفت نتائج الدراسة أن نظم ذكاء الأعمال (التحليل الفوري للبيانات، إدارة أداء الأعمال، المعرفة التنافسية) تفسر ما نسبته (46%) من التأثير الحاصل في القدرة المؤسسية.
8. كشفت نتائج الدراسة أن متغير (إدارة أداء الأعمال) لا يشكل أي تأثير في تحقيق النضج التنظيمي في حين أن باقي أبعاد نظم ذكاء الأعمال تؤثر في القدرة المؤسسية بنسب متفاوتة.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

توصيات الدراسة:

1. العمل على توافر خطة اتصال عالية المستوى وشاملة لجميع الموظفين مما يساعد على المشاركة الحقيقية الفاعلة للعاملين في بناء وتنفيذ وتقييم الاستراتيجية وبالتالي رفع مستوى الكفاءة التنظيمية، وذلك عبر توعية وفهم كامل للتوجهات والقرارات المتخذة في المنظمات غير الربحية، وهنا يأتي دور وحدة الاستراتيجية والتميز التنظيمي.
2. استخدام التكنولوجيا والبرامج الالكترونية في وحدة الاستراتيجية والتميز التنظيمي في المنظمات غير الربحية، وخصوصاً ما يتعلق بآليات متابعة تنفيذ وتقييم الاستراتيجية لاستخلاص التقارير الدورية، لاتخاذ الإجراءات التصحيحية، وهنا يأتي التعاون الكبير بين الوحدة الخاصة بالبرمجة والتخطيط في المنظمات.
3. الحاجة لدمج برنامج الاستراتيجية الالكتروني مع نظام ERP SYSTEM الخاص بالمنظمات، وذلك لسهولة العمل في البرنامج والتكامل مع الأنظمة الالكترونية العاملة وتسهيل العمليات وتبسيط الإجراءات، وهنا يأتي دور الوحدة المتخصصة في عمليات البرمجة في المنظمات غير الربحية.
4. العمل على استحداث إطار النضج التنظيمي في المنظمات غير الربحية، ويمكن تركيزها على المنظمات الإنسانية واعتمادها وتكاملها مع النماذج الدولية للنضج التنظيمي، وهنا لابدّ من عمل لجنة متكاملة بمحاور الإطار تشمل كلاً من ممثلي عن وحدة الاستراتيجية والبرامج والمشاريع والموارد البشرية والمالية والتكنولوجيا وغيرها.
5. العمل على استخدام وتفعيل نظم ذكاء الأعمال على مستوى جميع الوحدات التنظيمية داخل المنظمة وذلك لتسهيل وتبسيط الإجراءات الخاصة بالعمل داخل المنظمة وفقاً لأفضل الممارسات الدولية في هذا الشأن، وذلك من خلال العمل على تحليل نظم الأعمال داخل الإدارات والأقسام وتطويرها وبرمجتها داخل وحدة البرمجة أو الاشتراك وشراء الأنظمة الذكية المعتمدة محلياً وعالمياً.
6. العمل على دراسة الاحتياجات التدريبية الخاصة بتطوير قدرات الكوادر البشرية داخل المنظمة وتضمين البرامج التدريبية المعنية بالتخطيط الاستراتيجي وذكاء الأعمال والنضج التنظيمي في الخطط التدريبية السنوية للمنظمة، وهنا لابدّ من التأكيد على دور إدارة الموارد البشرية في هذا الشأن.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

مراجع الدراسة

❖ أولاً: المراجع العربية:

- أبو قحف، عبد السلام. (2002). الإدارة الإستراتيجية وإدارة الأزمات. الدار الجامعية الجديدة. الإسكندرية.
- ضحاوي، بيومي محمد، والمليجي، رضا ابراهيم. (2010). توجهات الإدارة التربوية الفعالة في مجتمع المعرفة. القاهرة. دار الفكر العربي.
- العارف، نادية. (2005). الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- القاضي، المكاشفي عثمان دفع الله. (2011). الإدارة الاستراتيجية للتربية والتعليم. ط1. القاهرة. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- هلال، محمد عبد الغني. (2010). ذكاء الأعمال، مركز تطوير الأداء والتنمية للنشر والتوزيع.
- بلقاضي، خديجة. (2021). دور ذكاء الأعمال في اتخاذ القرارات الاستراتيجية - دراسة حالة عينة من البنوك التجارية بولاية أم البواقي. (رسالة ماجستير) جامعة العربي بن مهيدي. أم البواقي.
- بوعزيز شيشون (2000)، مساهمة لوضع استراتيجية شاملة لمؤسسة صناعية (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية). فرع التسيير. جامعة باتنة. 67.
- صويص، محمد ابراهيم، وعابدين، إبراهيم. (2019). دور ذكاء الأعمال في بناء البراعة التنظيمية بالتطبيق على البنوك العاملة في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. المجلد (27). العدد (1). ص 201 - 276.
- عبد الرحيم، عبد الرحيم محمد (2019). دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق النضج المؤسسي قي المنظمات العامة "رؤية مقترحة". المجلة العربية للإدارة، 39 (1)، 145 - 164.
- محمد نجيب، حمد. (2012). الدور التأثيري لاستخدام تطبيقات ذكاء الأعمال في تحسين مصداقية المعلومات المحاسبية بهدف دعم فاعلية اتخاذ القرارات. مؤتمر جامعة الزيتونة الأردنية. عمان. الأردن.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية
Arab Journal for Humanities and Social Sciences

❖ ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Adjie, R. ve Nizar, H. (2020). Critical Success Factors for Business Intelligence Implementation in an Enterprise Resource Planning System Environment Using DEMATEL: A Case Study at a Cement Manufacture Company in Indonesia, *Journal of Information Technology Management*, Vol. 12, No. 1, s 69-72.
- Aho M (2009) A capability maturity model for corporate performance management – an empirical study in large Finnish manufacturing companies. In: eBRF – a research forum to understand business in knowledge society, Jyväskylä;
- Al Hijji, Z. (2014) Strategic Management Model for Academic Libraries. *Social and Behavioral Sciences* 147 (2) 9–15.
- Bagire, V. and Namada, J. (2011) Strategic Management in Africa: Tracing Gaps in Sustainable Business Development. *Journal of Marketing Development and Competitiveness* 5 (7) 72-80.
- Basel Dayyani,(2009), Structured Analytics: The Creation of The Intelligent Organization, *Proceedings Of World Academy Of Science, Engineering And Technology* Volume 38.
- Becker, J., Knackstedt, R., & Pöppelbuß, J. (2009). Developing Maturity Models for IT Management. *Business & Information Systems Engineering*, 1(3), 213–222. doi:10.1007/s12599-009-0044-5.
- Chan, L. K., Sim, Y. W., & Yeoh, W. (2011). “A SOA- driven business intelligence architecture”. *Communications of the IBIMA*, 2011(216423), 1-8.
- Foote, K. (2017). A Brief History of Business Intelligence. Available: <https://www.dataversity.net/brief-history-business-intelligence/#> Accessed: 29.11.2022.
- Grzesiuk, K. (2011). Przywództwo adaptacyjne w organizacji – wybrane koncepcje. In M. Pawlak (Ed.). *Nowe tendencje w zarządzaniu*. Tom II. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Heinze, J. 2014. History of Business Intelligence. Available: <https://www.betterbuys.com/bi/history-of-business-intelligence/> Accessed: 23.11.2022.
- Howson, C. (2008), *Successful Business Intelligence Secrets to Making BI a Killer Application*, McGraw-Hill, p.10.
- Jia, G., Chen, Y., Xue, X., Chen, J., Cao, J., & Tang, K. (2011 .)Program management organization maturity integrated model for mega construction programs in China. *International Journal of Project Management*, 29(7), 834-845. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.03.003>.
- Kinicki, A., & Williams, B. (2012). *Management: A Practical Introduction* (6th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Kluth, A., et al. (2014). "Method for a Systematic Evaluation of Advanced Complexity Management Maturity." *Procedia CIRP* 19(0): 69-74.



المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

Arab Journal for Humanities and Social Sciences

- Mettler, T. (2011). Maturity assessment models: a design science research approach. *International Journal of Society Systems Science*, 3(1/2), 81. <https://doi.org/10.1504/ijsss.2011.038934>.
- Mubiana, Precious Bupe (2010). Career Maturity, career knowledge and selfknowledge among psychology honors students: An exploratory study, (Master atrium research psychology), University of Pretoria, South Africa.
- Nguyen, Q., Meredith, R., & Burstein, F. (2018). A Comparative Study of Critical Success Factors for General and Healthcare Business Intelligence Systems. Australian Conference on Information Systems.
- Pereira, R., & Serrano, J. (2020). A review of methods used on IT maturity models development: A systematic literature review and a critical analysis. *Journal of Information Technology*, 35(2), 161–178. <https://doi.org/10.1177/0268396219886874>
- Pictersen, W. strategic learning :A leadership process for creating and implementing beuk through strategic, Mc Graw-Hill, Inc, USA, 2008, p25
- Pigosso, D. C. A., et al. (2013). "Ecodesign maturity model: a management framework to support ecodesign implementation into manufacturing companies." *Journal of Cleaner Production* 59(0): 160-173.
- Stackowiak, Robert & Rayman, Joseph ve Greenwald, Rick. (2007). *Oracle Data Warehousing and Business Intelligence Solutions*. Wiley Publishing, Inc.: Indianapolis.
- Steven K. Thompson, 2012. Sampling, Third Edition, p: 59-60.
- Thompson Jr., A., Strickland III, A. J. and Gamble J. E. (2007), *Crafting & Executing Strategy*. 15th Edition, New York: McGraw-Hill Irwin.
- Turban, E., McLean, E. & Wetherbe, J. (2007). *Information technology for management: Making connections for strategic advantages*. 2nd Edition. New York: John Wiley and Sons.
- Utle, Craig. (2008). *Business Intelligence with Microsoft Office PerformancePoint Server 2007*. The McGraw-Hill Companies, Inc.: Amerika.
- Wheelen, T., and Hunger, J. (2012) *Strategic Management and Business Policy: Toward Global Sustainability*. 13th edition. Prentice Hall.
- Zeyyet Sabuncuoğlu, (2005). Tuncer Tokol, İşletme, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.