

اثر متطلبات رفع كفاءة السلوك التنظيمي في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الأعمال**دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرار في الشركة العامة للصناعات الغذائية****The impact of requirements to raise the efficiency of organizational behavior in achieving the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems
A study of his analysis of the opinions of a sample of decision-makers in the State Company for Food Industries****Mahmoud Shukr Muhammad****أ.م.د. محمود شكر محمد****كلية المامون الجامعة****Mahmodazawy22@gmail.com****تاريخ تقديم البحث: 2022/06/22****تاريخ قبول النشر: 2022/09/21****المستخلص**

يهدف البحث الى التعرف على اهمية النشاط التنظيمي في تحقيق أبعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة العامة للصناعات الغذائية فقد اظهرت المتغيرات المختلفة اهمية السلوك التنظيمي لتحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ،سواء في الشركات العالمية او المحلية ، من هنا يأتي التساؤل الرئيسي للبحث "ما هو دور السلوك التنظيمي في ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال " ومن اجل الاجابة على هذا التساؤل ، تم تطوير نموذج فرضي يعكس العلاقة والاثـر بين السلوك التنظيمي وأبعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي بلغت عينة البحث ثمانية واربعون فرداً من مدرء اقسام وشعب حيث توصل البحث الى عدد من النتائج اهمها ،وجود علاقة ارتباط بين السلوك التنظيمي

وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة المبحوثة اذ كانت العلاقة ايجابية وقوية ،

الكلمات الافتتاحية: السلوك التنظيمي ، ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ، الشركة العامة للصناعات الغذائية

Abstract

The research aims to identify the importance of organizational activity in achieving the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems in the company for the general food industries, as the various variables showed the importance of organizational behavior to achieve the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems, whether in international or local companies. What is the role of organizational behavior in the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems." In order to answer this question, a hypothetical model was developed that reflects the relationship and impact between organizational behavior and the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems. Managers of departments and people, where the research reached a number of results, the most important of which is the existence of a correlation relationship between organizational behavior

And the dimensions of the architectural philosophy of business intelligence systems in the company under study, as the relationship was positive and strong.

Key Words: Organizational Behavior, Dimensions of Architectural Philosophy of Business Intelligence Systems, State Company for Food Industries

المقدمة

يعد السلوك التنظيمي حقلاً علمياً فريداً ومتخصصاً مستقلاً بمعزل عن العلوم الاجتماعية، فهو يتميز باهتمامه بالسلوك الإنساني والإداري والاجتماعي والصناعي والمهني في مواقع العمل المختلفة داخل المنظمات ان كانت اعمال عامة ام خيرييه ام دولية ام حكومية ومن هذا المنطلق تحاول منظمات الاعمال امتلاك البنى التحتية المتكاملة وبما يؤهلها لممارسة اعمالها بنجاح وفي ضوء ذلك يفترض بها فهم وتصور عن البيئة العلمية وما تشمله من معماريات ونظم من اجل تحقيق أهدافها ان النمو الهائل والسريع والمتنوع للبيانات في بيئات الاعمال المتنوعة، حفز منظمات الاعمال لإيجاد فلسفات علمية جديدة تعتمد على تغيير الكيفية التي تتبعها في التطوير والمحافظة على تكامل البيانات في عملياتها وانشطتها الاساسية مع هذا النمو غير المسبوق، فضلاً عن تحليلها وايصالها الى المستفيد النهائي

جاء البحث بأربعة مباحث مهمة فسرت البحث بأطر مختلفة، اذ تمثل المبحث الاول بالمنهجية اذ جاءت بالمشكلة، والاهمية، والاهداف والفرضيات، والأدوات الاحصائية، ثم عرج بالثاني ليمثل الإطار النظري من متغير مستقل ممتثلاً بالسلوك التنظيمي (البعد الفردي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي، البعد البيئي) اما المتغير التابع الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال فجاءت (التكامل، الخدمات، الاستخلاص والتحويل) في حين تناول المبحث الثالث الاطار التطبيقي، لتفسير ظواهر المتغيرات وكذلك اثبات صحة الفرضيات من علاقة واثر، واختتم البحث بأهم الاستنتاجات التي عكست بدورها مجموعة من التوصيات .

المبحث الأول : منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

1- مشكلة البحث

إنَّ لنجاح مقاييس السلوك التنظيمي في الشركات اهمية كبيرة تحدد مدى قبول الشركات في مجتمعاتها لتحقيق رسالة الشركة المرجوة وقد تقع كثير من الشركات ومنها الشركات العراقية في اشكالية او مشكلة صعبة لعدم التوافق بين رفع مقاييس السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات العاملين في المنظمة على وفق ابعاد معرفية وعلمية جديدة وبين تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال، التي تسعى لتحقيق التطوير التنظيمي في منظمات الاعمال

ومن خلال الاطلاع الميداني للدارس على مستوى النشاط التنظيمي في الشركة العامة للصناعات الغذائية . واثره في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال، ومن خلال اسلوب المقابلة التي اجراها الدارس مع المسؤولين في المنظمة المبحوثة، لاحظ ان هنالك فتوراً في قوة وتأثير معايير السلوك التنظيمي مما ادى ذلك الى ضعف التزام الشركة بمناهج التعلم والتطور العلمي . ان هذا التراجع يعد مشكلة في الشركة المبحوثة تصدى لها الباحث وأراد الباحث ان يوضح مكان الضعف وكيفية معالجتها ولغرض تأطير مشكلة البحث لابد من الاشارة الى الاسئلة الاتية

1. ما مدى أدراك المنظمة المبحوثة لأهمية معايير السلوك التنظيمي واثرها في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال؟
2. ما مدى معرفة المنظمة المبحوثة لأهمية معايير السلوك التنظيمي في الشركة المبحوثة؟
3. هل تتوافر ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة المبحوثة؟

2- اهمية البحث

1. ابراز دور ابعاد السلوك التنظيمي واثرها في تحقيق اهداف السلوك التنظيمي لرؤساء اقسام الشركة المبحوثة من اجل الوصول بهم الى مستوى عال من الكفاءة بالأداء، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء الشركة .
2. تسليط الضوء على نموذج جديد من نماذج المعرفة المتمثل في بناء وصياغة فلسفة معمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة .
3. زيادة وعي صناعي القرار بأهمية استيعاب معايير السلوك التنظيمي ودورها في تحقيق المعمارية لذكاء الاعمال في الشركة المبحوثة.
4. تتبنّى الشركة للصناعات الغذائية فكرة رفع كفاءة السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال يجعلها نموذجاً تقتدي بها العديد من الشركات العراقية.

3. اهداف البحث يهدف البحث الى تحقيق ما يلي:

1. الوصول الى مفهوم نظري يضم معظم ادبيات البحث وكل ماله من ارتباط بها خلال تحديد المفاهيم ,والاهداف ,والابعاد لمتغيرات البحث بما يفسر ومستوى العينة المبحوثة
2. الاستفادة من صحة علاقة التأثير والارتباط بين متغيرات البحث (رفع مستوى كفاءة السلوك التنظيمي ,ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال)وبالتالي معرفة نتائجها من خلال عينة البحث
3. جعل البحث بداية حقيقة تسهم في إعطاء الأسس الفكرية الصحيحة للشركة المبحوثة لاستقطاب المواهب وتطويرها والمحافظة عليها
4. الاخذ بعين الاعتبار التوصيات والاستنتاجات ولاسيما المتمثلة بالواقع الميداني للبحث

4- فرضيات البحث تتمثل فرضيات البحث بالاتي

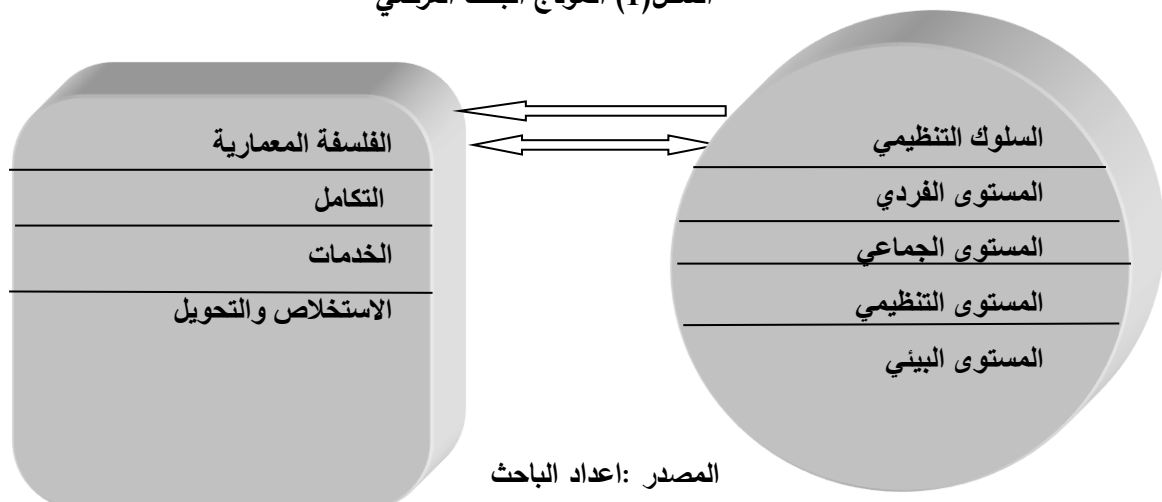
اولاً. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال وينطلق منها الفرضيات الفرعية الاتية :

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والتكامل
 2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والخدمات
 3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والاستخلاص والتحويل
- ثانياً . يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال
1. يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في التكامل
 2. يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في الخدمات
 3. يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في الاستخلاص والتحويل

5 . انموذج البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه تم تطوير مخطط توضيحي يبين متغيرات البحث ،. اذ ان المتغير المستقل هو السلوك التنظيمي بأبعادها (البعد الفردي ، البعد الجماعي ، البعد التنظيمي ، البعد البيئي) اما المتغير المعتمد فهو الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال بأبعادها (التكامل ، الخدمات ، الاستخلاص والتحويل)

الشكل (1) انموذج البحث الفرضي



6. ادوات جمع المعلومات

تعد استمارة الاستبانة المصدر المتوفرة للحصول على المعلومات المتعلقة بالجزء العملي من البحث. صممت الاستبانة بالاعتماد على المقاييس المتوفرة في الادبيات وبصيغة تتلاءم ومفهوم المتغير المراد قياسه ، فضلاً عن ملاءمتها لبيئة البحث ، اذ تناول القسم الاول من استمارة الاستبانة المعلومات التعريفية لعينة البحث ، اما الاقسام الأخرى فقد خصصت متغيراتها لتشمل متغيرات البحث الرئيسية والفرعية ، لقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي (likert) المكون من خمس درجات لتصنيف الاجابة

7. صدق وثبات الاستبانة

• ثبات الاستبانة

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية (split_Half) لقياس دقة الاستبانة ، وتتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الاسئلة الفردية والاسئلة والزوجية في الاستبانة وقدم تم استعمال معامل الارتباط (spearman-Brown) ووجد ان معامل الارتباط هو (0.92) مما يعني ان الاستبانة بمقاييسها المختلفة . ذات ثبات جيد ويمكن اعتمادها في اوقات مختلفة . ولأفراد انفسهم وتعطي نفس النتائج

• صدق الاستبانة

ان افضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الشكلي من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء المتخصصين في هذا المجال للحكم على صلاحيتها .لقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض فقرات الاستبانة على مجموعة من المختصين في هذا المجال الادارة يراجع ا لملحق رقم(2) وكانت نسبة اتفاق الخبراء المتخصصين على فقرات المقياس (80%) وهي نسبة جيدة جدا

8. الوسائل الاحصائية المستخدمة

تم استخدام الوسائل الاحصائية الاتية:

التوزيع المكرر الوسط الموزون، النسبة المئوية لوصف وتحديد ومستوى اجابات عينة البحث ومعرفة مستوى التغيرات الانحراف المعياري: لقياس درجة تشتت النسبي المطلق لقيم الاجابات عن وسطها الحسابي
معامل الاختلاف: لقياس درجة تشتت النسبي لقيم الاجابات عن وسطها الحسابي
معامل الارتباط (spearman) اداة لقياس نوع ودرجة العلاقة بين المتغيرات
معامل الانحدار البسيط (simple Regration coefficient) لقياس تأثير متغير مستقل واحد على متغير تابع واحد
معامل الثبات بطريقة (spil-Half) لاحتساب معامل الثبات لفقرات الاستبانة

9. وصف عينة البحث :

تمثل الشركة العامة للصناعات الغذائية موقعا مهماً تبرز منه الية المنهج الفكري للبحث ، لاسيما ان عينة البحث تمثل مجالا للعديد من الاختبارات المتعلقة بمتطلبات البحث ، وعليه فان الشركة العامة للصناعات الغذائية يمكن ان تتناسب مع مضمون الدراسة ومتغيراته وعلاقته مع النشاط الاقتصادي في العراق . وذلك للأسباب الاتية
أ. اهمية الدور المهم الذي تلعبه الشركة العامة للصناعات الغذائية باعتبارها من اكبر الشركات الموجودة في المحافظة وتنوع الخطوط الانتاج فيها

ب . يتواجد في الشركة ملاك اداري متكامل من حملة الشهادات العليا والاولية مما يجعلها مطابقة لمواصفات عينة البحث
اما عينة البحث فقد تمثلت بمجموعة من القادة الإداريين في الإدارة العليا والوسطى في الشركة المبحوثة والذي جرى اختيارهم بواسطة اعتماد العينة العشوائية الطبقية ، وهي احدى الأساليب الإحصائية المستعملة في العينة البحث والبالغ عددها 55 فرداً من مجموع مجتمع البحث

10. المقاييس المستخدمة في البحث

تم تصميم الاستبانة من خلال مقاييس علمية اعتمدها البحث، منها (الوادي ، 2012) (سعاد ، 2015)

ثانياً. دراسات سابقة :

توفر الكثير من الادبيات الادارية مفاهيم تهدف الى تطوير قدرات العاملين في الشركات التجارية بصورة خاصة مما اسهم بشكل فاعل في تطوير الذات وتحسين الدافعية وتحسين قوة الادراك والوعي لراس المال الموجود في تلك الشركات وفي ضوء ذلك جاء البحث الحالي بأبعاده المتمثلة الاول برفع كفاءة السلوك التنظيمي والثاني المتمثل في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال مكمل لتلك الدراسات السابقة ومرجع للكثير من الباحثين وفيما يلي اهم الدراسات العربية والاجنبية التي تناولها البحث

أ: دراسة المتغير المستقل (السلوك التنظيمي)

1- دراسة الدوري (2016) " توظيف السلوك التنظيمي في تنمية مهارات والتفكير العلمي لدى طلبة المرحلة الإعدادية " اجريت الدراسة في العراق / جامعة ديالى /كلية التربية للعلوم الانسانية، وهدفت الدراسة الى معرفة تاثير المنظمات المعرفية التخطيطية في تنمية مهارات والتفكير العلمي لطلبة المرحلة الإعدادية وتألفت عينة البحث من (72) طالباً من طلبة الصف الخامس الادبي تم تقسيمها الى مجموعتين تجريبية وضابطة كل مجموعة مكونة من (36) طالباً ، حيث درست ، المجموعة التجريبية باستعمال المنظمات المعرفية التخطيطية والطريقة الاعتيادية لضابطة ، واستعمال الباحث الوسائل الاحصائية ، توصلت الدراسة الى هنالك اختلاف بين متوسط درجات المجموعة التجريبية والضابطة في الاختبار البعدي ومهارة التفكير العلمي لصالح المجموعة التجريبية

2- دراسة (2015, choog) "دراسة بعنوان السلوك التنظيمي وتأثيره في سلوك القادة في قطاع الصناعة"

هدفت الدراسة الى تطوير أبعاد السلوك التنظيمي في قطاع الصناعة الكهربائية وبالتالي تحقيق اهداف المنظمة وصناعة جيل جديد من القادة في قطاع الصناعة القادرين على التغيير جاءت مشكلة الدراسة من خلال استقصاء الحقائق العلمية والبحثية لدى القطاع الصناعي للمنتجات الكهربائية قيد البحث وتبين من خلال ذلك الى عدم وجود سلوك تنظيمي لدى كثير من القادة الاداريين في هذا القطاع اتخذ البحث الاسلوب الوصفي التحليلي من استبانة تضم مجموعة من الاسئلة تشمل متغيرات البحث توصل اليها البحث الى تحقيق نموذج فرضي يبين به علاقة الارتباط والاثار بين متغيرات البحث ضم مجتمع البحث قطاع صناعة الاجهزة الكهربائية ثم اختار البحث عينة البحث المكونة من 65 من القادة التي تم تطبيق الاستمارة عليهم وتحديد اجاباتهم وتوصل اليها البحث الى مجموعة من الاستنتاجات اهم تلك لاستنتاجات التي اثبتتها الجانب التطبيقي من خلال اثبات صحة الفرضيات ختم البحث بمجموعة من التوصيات كان اهمها الاهتمام بالتغييرات التي تحدث في البيئة المنافسة وخاصة على المستوى الصناعي وصناعة جيل من القادة القادرين على تحقيق اعلى معايير الالتزام التنظيمي

ب : دراسة المتغير المستقل "ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال"

1. دراسة: يونس 2010 Identifying Key Components of Business g:

(تحديد المكونات الرئيسية لفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ودورها في اتخاذ القرارات الادارية)

تهدف هذه الدراسة الى معرفة التطور الكبير في بيئة الاعمال والمعمارية المرنة التي يتمتع بها ذكاء الاعمال وقد توصلت هذه الدراسة ان معمارية نظم ذكاء الاعمال غير محصورة بعدد او انواع محددة بل امتدت الى محاور عدة وتصنيفات معلوماتية وتكنولوجية مثل مصادر البيانات والمعلومات، تقانة تكامل المعلومات تقانة تحليل البيانات وقد ساعدت هذه التقانة اصحاب القرار في الشركات من تصميم برمجيات جديدة لتسمح للمستخدمين بالبحث والاسترجاع وعرض بيانات الاعمال وتعوض هذه التقانة عن التعامل مع عشرات العملاء وقد تكون المئات من العمليات المعقدة من اجل استرجاع المعلومات وتوصلت هذه الدراسة الى مرحلة انتقالية بين بيئة الخزن وتقانات عرض البيانات والتقارير

2. (دراسة اريتمية وآخرون، 2013) بعنوان " فلسفة المعمارية لذكاء الأعمال وأثره على الإبداع التقني - دراسة حالة لشركة أدوية الحكمة "هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر فلسفة ذكاء الأعمال والتي تشمل مستودعات البيانات، التنقيب عن البيانات، المعالجة التحليلية المباشرة على الإبداع التقني، وقد تم اختيار شركة أدوية الحكمة لدراستها كحالة دراسية، حيث تم تطوير استبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المكونة من (50موظفا بهدف تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات .وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج كان أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لذكاء الأعمال بأبعاده مستودعات البيانات، التنقيب عن البيانات، المعالجة التحليلية المباشرة في الإبداع التقني، وقد كان أهم ما توصلت إليه الدراسة هو ضرورة اعتماد المنظمات على التكنولوجيا الحديثة في تطوير أعمالها لما تتميز به هذه التكنولوجيا من الدقة العالية في إنجاز الأعمال، وكذلك ترسيخ مفهوم الإبداع التقني لدى المنظمات والذي يحقق لها ميزة تنافسية في سوق العمل.

المبحث الثاني- التأطير النظري :-

سيتم في هذا المبحث التطرق لمتغيرين رئيسيين هما السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال اللذين يسهمان في الإجابة على فرضيات البحث وعلى تساؤلات مشكلة البحث وتحقيق الأهداف المستوحاة منه ، إذ سيتم توضيح بعض الجوانب النظرية المتعلقة بهذه المتغيرات وكالاتي :

أولاً: السلوك التنظيمي

ان السلوك التنظيمي هو الاهتمام بدراسة سلوك العاملين بالوحدات التنظيمية المختلفة واتجاههم وميولهم وادائهم فالشركات والجماعات الرسمية تؤثر في ادراكات العاملين ومشاعرهم وتحركاتهم ،كما تؤثر البيئة في الشركات البشرية واهدافها كما يفرض السلوك التنظيمي الناجح والمبتكر والمتطور على منظمات الاعمال تبني الاستراتيجيات التي تزيد من الابتكار والتميز بالأداء من خلال دمج أنشطتها وعملياتها وانظمتها بمماريات متكاملة ذكية بقصد استغلال مواردها بصورة أكثر كفاءة

1- مفهوم وتعريف السلوك التنظيمي :

يقصد بالسلوك التنظيمي دراسة سلوك وأداء العاملين في المنظمة، وذلك باعتبار أن بيئة المنظمة لها تأثير كبير على سلوك وتصرفات العاملين، ومن ثم إنتاجهم.(سارة،2012: 2)

اما في مجال تفاعل العنصر البشري مع الوحدات الادارية الاخرى والاقسام العلمية ذات الصلة فيعرف السلوك التنظيمي إلى تفاعل العنصر البشري مع العناصر الأخرى في المنظمة والتي تشمل التقنية المستخدمة في المنظمة، الهيكل التنظيمي، البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية خارج المنظمة.

أما علاقة السلوك التنظيمي مع العلوم الاخرى فهو تفاعل بين علم النفس وعلم الاجتماع مع علوم أخرى أهمها علم الإدارة والاقتصاد والسياسة، وذلك لكي يخرج مجال علمي جديد هو المجال العلمي الخاص بالسلوك التنظيمي، وهو يهتم بسلوك الافراد داخل المنظمة(راوية،2002: 45)

"وينطوي السلوك التنظيمي على دراسة السلوك الإنساني في المواقف التنظيمية، ودراسة المنظمة ذاتها، وأيضاً دراسة التفاعل بين السلوك الإنساني والمنظمة من ناحية، وتفاعل المنظمة مع البيئة من ناحية أخرى

ويعرف السلوك التنظيمي تطبيقاً للممارسات الادارية التي تهدف الى استخدام معرفة وماهية وطبيعة السلوك الانساني في المواقف الاجتماعية والثقافية لتحسين فاعلية الاداء التنظيمي (العنزي،2017: 33)

ومن خلال التعاريف أعلاه يمكن الربط بين متغيرات البحث المتمثلة بالسلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية من خلال تزايد الاهتمام بإدارة المعرفة من قبل منظمات الاعمال الى عدة اتجاهات تطويرية في ظل شدة المنافسة والرقمنة التي مكنت باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتحول نحو الاقتصاد المبني على المعرفة جنباً الى جنب مع تغير الهياكل التنظيمية

2- أبعاد السلوك التنظيمي:

تجسدت أبعاد السلوك التنظيمي بالأبعاد الآتية (البعد الفردي، البعد الجماعي، البعد التنظيمي، البعد البيئي) وفيما يلي شرح لهذه الأبعاد والتي سيتناولها البحث في الجانب الميداني (العنزي، 2017: 50)

1. البعد الفردي: يفسر البعد الفردي بانه إنجاز مهمة معينة وفقاً لمعايير دقيقة حددت مسبقاً متمثلة بالإتمام والتكلفة والسرعة في التنفيذ يعتمد الأداء الفردي على نوعين أساسيين في الأداء: أداء السياق وأداء المهمة. يرتبط أداء المهمة بالملكة الإدراكية والمعرفية، بينما يعتمد الأداء السياقي على الشخصية. أداء المهام يعتبر أدوار سلوكية معترف بها في توصيف الوظائف وهياكل الأجور وترتبط مباشرة بالأداء التنظيمي، وفي حين أن الأداء السياقي قائم على القيمة وأدوار إضافية غير مشمولة في الوصف الوظيفي والأجر الممنوح، فهي أدوار إضافية ترتبط بشكل غير مباشر بالأداء التنظيمي.

هناك عوامل رئيسية تؤثر على البعد الفردي إيجاباً وتجعله متميزاً ومنها: غياب الخوف، التركيز على نتائج وثمار الأداء، الثقة بالنفس والإيمان بالقدرات، وضوح الرؤية، توفر المعرفة الحديثة، امتلاك مهارات ذات صلة، التحفيز الذاتي المطلوب، تناسب الظروف وتوفر الإمكانيات، ولا يكون الأداء مرتبطاً دوماً بالممارسة، لكن تؤثر عليه المهارات بشكل ملحوظ (هارفارد، 2020: 20)

2. البعد الجماعي: تم تعريف البعد الجماعي على أنه هو ذلك الاتحاد الخاص بمجموعة من الأفراد والاشتراك بشكل كلياً أو جزئياً، و هو يكون بهدف إنجاز عمل ما أو القيام بتحقيق أهداف معينة تصب في مصلحتهم جميعاً ، و تكمن أهمية البعد الجماعي في تحقيقه لسهولة الوصول للهدف أو إنجاز العمل فمن المعروف أن الإنسان بطبيعته هو ذلك الكائن الحي الذي لا يستطيع أن يعيش بمعزل ، أو في انطوائية على النفس ، بل أنه يحتاج إلى غيره من الأشخاص ، و ذلك من أجل القيام بأي عملاً لديه الرغبة بالقيام به ، و ذلك من أجل الاستفادة من الأفكار و الخبرات الموجودة لدى الآخرين ، والعمل على تبادلها ، و تطبيقها. (بهجت، 2022: 9)

3. البعد التنظيمي: يكمن البعد التنظيمي من التوزيع العملي للأعمال والوظائف بحيث يتم تقادي إسناد أعمال أو وظائف للأفراد بناء على عوامل شخصية غير موضوعية. يكمن البعد التنظيمي من القضاء على ازدواجية في العمل وذلك من خلال التقسيم الموضوعي للعمل بين العاملين بحيث يتم تحديد وظيفة كل فرد عامل في المنشأة وواجباته. يكمن البعد التنظيمي في تحديد العلاقات بوضوح بين الأفراد العاملين في المنشأة مما يساعد كل فرد منها لأن يدرك موقعه الإداري وماهية الدور المطلوب منه للقيام بالأعمال الموكلة بها. يكمن البعد التنظيمي من تحديد السلطة الممنوحة للفرد وأوجه ممارستها. ويمثل هذا البعد من التنسيق بين النشاطات المختلفة للمنشأة بفاعلية حتى يمكن بناء علاقات إدارية مناسبة بين الوحدات المختلفة. (عبد العزيز، 2001: 30)

4. البعد البيئي: يمثل هذا البعد بيئة العمل الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات الموظفين ومواهبهم. يؤدي البعد البيئي لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود للإبداع. يساهم البعد البيئي في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للشركة ومنظومة العمل بشكل عام. يزيد البعد البيئي من رضا الموظف، والذي ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيته تؤثر على جذب أفضل الكفاءات ، مثل جذب أصحاب المواهب نحو التطلع للعمل في هذه الأماكن. (لوريم، 2011: 11)

3. القوى الأساسية المؤثرة في السلوك التنظيمي

يتأثر السلوك التنظيمي بمؤثرات كثيرة ينبغي فهمها واستيعابها سعياً للخوض بمستوياته في المنظمات المختلفة إن كانت أعمال ام عامة. فالسلوك التنظيمي يهدف الى تحقيق منظمات ذكية تستخدم نظم ذكاء الاعمال لتعزيز أهدافها واستراتيجياتها وبالتالي تكون اكثر قدرة على التنبؤ بالتغيرات الاقتصادية والسوقية المستقبلية التي ستكون مؤثرة في أرباح تلك المنظمات ، كما انها تمتلك القدرة على التكيف والنمو في ظل الظروف الجديدة لتعزيز ثقافة الابتكار والتكيف، وهنا يمكن تحقيق التوليفة الناجحة بين السلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال وهذه التوليفة تتأثر بقوى أساسية مهمة كالآتي: (العنزي ، 2017: 22)

1. العاملین Employees

تدار المنظمة من قبل العاملين بشكل فردي وجماعي ،وعادة ما تكون سلوكياتهم مسببة ،اذ تكون موجهة نحو تحقيق بعض الأهداف كأن يكون عملاً ،فعلاً ،تصرفاً ،تعلماً ،حركةً ،توجهاً ،صراعاً ،تفاوضاً ،مساومةً (Hellriegel:1989,23)

2. الهيكل Structure

المنظمة نظام اجتماعي رسمي وغير رسمي بداخلها مجموعة من الافراد يرتبطون فيما بينهم بعلاقات يحددها الهيكل التنظيمي من خلال الوظائف واقسام موجهة لتحقيق اهداف وغايات معينة تبغيها(6, Khanka:2000)

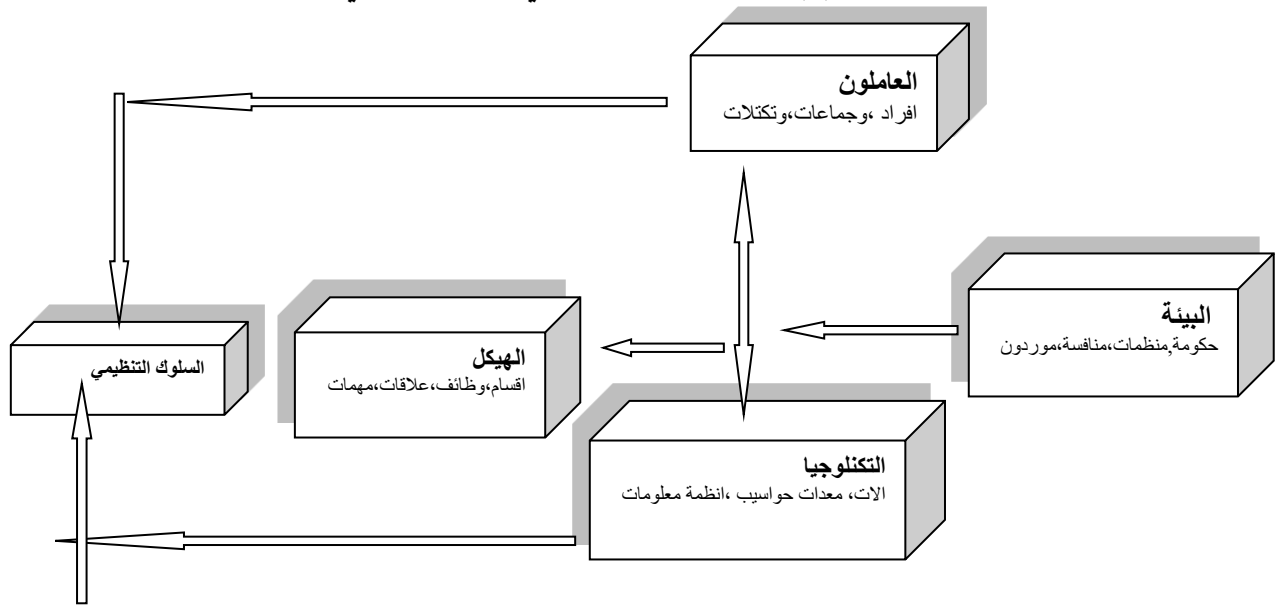
3. التكنولوجيا Technology

يؤثر عامل التكنولوجيا بوظائف الافراد والجماعات في المنظمة والتي تحقق بدورها منافع تمكنهم من انجاز أعمالهم بصورة افضل مما لو جرى تأديتها بصورة يدوية ،واحياناً قد تقيد التكنولوجيا عمل الافراد للمهام المنوطة بهم بأساليب مختلفة(23, Newstrom:2002)

4. البيئة Environment

لا توجد منظمة في العالم تعمل بمفردها ،فهي جزء من نظام كبير يتألف من مجموعة من العوامل او المتغيرات من ضمنها الحكومات ، والمنظمات المنافسة والتي بدورها تتأثر بالبيئة وتؤثر فيها بأساليب مختلفة ،كما انها تؤثر في توجهات الافراد الذين يعملون فيها ، وفي ظروف العمل التي تحيط بهم، ولذلك اصبحت البيئة العنصر الرئيس في دراسات حقل السلوك التنظيمي.

الشكل (2) القوى الرئيسية المؤثرة في السلوك التنظيمي



المصدر: اعداد الباحث

ثانيا : الفلسفة المعمارية لنظم نكاء الاعمال

النمو الهائل في بيئات الاعمال المتنوعة حفز منظمات لإيجاد فلسفات ورؤى جديدة تعتمد في تغيير الكيفية التي تتبعها في تطوير والمحافظة على تكامل البيانات في عملياتها وانشطتها الاساسية مع هذا النمو غير المسبوق فضلاً عن تحليلها وايصالها الى المستفيد النهائي هذا الفلسفات والرؤى تقوم على وضع مجموعة من الاجراءات والاساليب والتكنولوجيات المستخدمة في تحليل وتصميم معماريات نكاء الاعمال التي تؤدي الى تكامل وتحليل البيانات في الاجزاء المختلفة لتلك المنظمات (83 , Zhang: 2008)

1- مفهوم وتعريف الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال :

تعد الفلسفة المعمارية مزيجاً من المكونات المختلفة الفريدة من نوعها التي توفر وسيلة لتخزين البيانات وتوصيل المعلومات الى المستفيدين النهائيين ، الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال هي الهيكل الذي يحتوي على القواعد والوظائف المستخدمة لخدمة متطلبات الاعمال (Chapman:2000,127) وعرف ايضا مفهوم الفلسفة المعمارية بانها جميع العناصر المختلفة في المعماريات كالمعايير والمقاييس والتصاميم وغيرها من الأساليب الداعمة التي تهدف الى تمكين تدفق البيانات على نحو سلس من المصدر الى الواجهة ضمن اطار هذه المعمارية

ومن خلال هذه المفاهيم يمكن تطبيق اهداف البحث واستنتاجاته ونجاح علاقة الارتباط والاثر بين بناء إدارة سلوك تنظيمي متطور ومتجدد ذو مؤهلات علمية عالية قادرة على تطبيق الية الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ،لقد انحسرت بسرعة ممارسة وتطبيق الأساليب القديمة في إدارة المنظمات وظهرت أساليب جديدة وبشكل ملفت للنظر من حيث النمط والصيغة والشكل والطريقة وبما ينسجم مع تلك الجهود العلمية الكبيرة والحديثة التي يبذلها المفكرين والباحثين للوصول الى حقائق الأمور المرغوبة عبر تطوير المعرفة الإدارية والتنظيمية والسلوكية

2- مضامين ومكونات الفلسفة المعمارية المتكاملة لنظم لذكاء الاعمال**أ. مصادر البيانات والمعلومات**

بالرغم من عدم الاجماع على عدّ مصادر البيانات احد مكونات ذكاء الاعمال ولكن يمكن القول انها تمثل اهم عناصر نجاحة اذ تعمل على تقديم حلول ذكاء الاعمال بالبيانات المطلوبة وبصورة عامة ولكن يجب الاخذ بنظر الاعتبار المصادر الاخرى مثل سلوك الزبائن من موقع المنظمة على الويب او من تطبيقات برامج الجداول الكترونية وكذلك الاعتماد على المصادر الخارجية للبيانات والمعلومات مثل البيانات الديموغرافية و المسوحات التي تجريها جهات عامة او خاصة (Balaceanu:2007,22)

ب. تقانات البيانات

تقانات تكامل البيانات بانها تصنيف واسع من تقانات استخلاص ونقل وتحميل البيانات من مصادر البيانات الى مستودع البيانات المستهدف اي انها سلسلة من التطبيقات لاستخلاص مجاميع البيانات من مصادر مختلفة ونقلها الى منصة البيانات اما مهام هذه التقانات فيمكن اختصارها بالاتي (Loshin:2003,146)

• قراءة البيانات من مصادر البيانات**• نقل البيانات الى نموذج بيانات معروف****• تنظيف البيانات لغرض حذف القيم غير المتناسقة والمكررة والخالية****ت. تقانات خزن البيانات**

بانه مجموعة من التقنيات التي تهدف الى تمكين عمال المعرفة من تنفيذين مدراء ومحللين من صنع قرارات الاعمال بصورة اسرع وافضل أي انه مجموعة بيانات موجهة بالموضوع ومتكاملة وغير متطيرة ومختلفة زمنيا لدعم القرار الاداري

ث . تطبيقات وتقانة تحليل البيانات وهي كالتالي**1. التطبيقات الموجهة بالاستراتيجية**

وتستخدم بصورة رئيسية لقياس الاداء وأدائه وتوفر قدرات لتعريف التكامل وإدارة الخطط وتنظيمها عبر مناطق وظيفية وعمليات متعددة

2. التطبيقات الموجهة للمحل

وتوفر للمستخدمين تصوراً معمقاً للمعلومات وتقدم استعلام حسب الطلب او مجدولة وتستخدم مخرجات هذا التحليل تستخدم بوصفها مدخلا للتخطيط بعيد المدى للوصول الى المثالية في الاداء

3. التطبيقات الموجهة بالعملية

وتوفر للمدراء التشغيليين والمستخدمين تحليلاً موجهاً بالعملية بالحدث بالنسبة لنقطة عمل معينة وهذه القرارات غالباً ما تنتشر في حزم من التطبيقات الاعمال وإدارة العمليات لتحليل المعلومات ضمن محتوى عملية معينة

3. ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال

نسلط الضوء على احدى اهم الركائز التي يعتمدها الباحثون في تصميم الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال والتي تؤثر في نفس الوقت على اختلاف هذه نوع هذه الفلسفة من حيث درجة تطورها وهي الفلسفة المعتمدة في ترابط البيانات وتكاملها بالرغم من التركيز الجوهرى على الفلسفة المعمارية الكلية لذكاء الاعمال ومن اهم الابعاد التي يمكن اعتمادها لقياس هذه الفلسفة كالاتي (Giordano:2011,7):

1. تكامل تطبيق المشروع : يعد هذا النمط اساس عمل كافة المشاريع التي تعتمد على اساليب نظم المعلومات و تخطيط الموارد

اذ يوفر هذا النمط العديد من المزايا منها الوصول للمعلومات بالوقت الحقيقي ،وتبسيط العمليات الاساسية ، ورفع الكفاءة التنظيمية ، كما يحافظ على سلامة البيانات في حين اهم التعقيدات التي تنطوي عليها عملية بناء الفلسفة المعمارية لذكاء الاعمال باستخدام هذا النمط هي شرط الجمع لنظم والتكنولوجيا ت المختلفة لمصادر البيانات المتنوعة وبطريقة عالية الاداء

2. المعمارية الموجهة بالخدمة (service oriented Architecture): هذا النمط يتكون من مجموعة ملائمة من مبادئ

التصميم المستخدمة اثناء مراحل تطوير النظم وتحقيق التكامل في مجال تقنية المعلومات فالفلسفة المعمارية لذكاء الاعمال القائمة على هذا النمط تمثل حزمة وظيفية بوصفها بوابة لمجموعة من الخدمات القابلة للتشغيل المتفاعل التي يمكن استخدامها في اطار النظم المنفصلة والمتعددة نتيجة مجال الاعمال المختلفة هذا النمط يعد اكثر اطار عمل يسمح بتكامل البيانات عبر التفاعل من خلال شبكة اتصال المستندة على شبكة من الخدمات البرمجية تقوم كل خدمة بتنفيذ اجراء واحد مثل طلب لإنشاء حساب على الانترنت او الاطلاع على معلومات بنكية او حجز تذكرة طيران

3. الفلسفة المعمارية في مجال التحويل والتحميل : ووفق هذه الفلسفة ، يتحدد مدى درجة تطور في بناء فلسفة معمارية لذكاء

الاعمال في المنظمات المعاصرة ، فانها تتلخص بكونها منصة مثالية مقسمة لعدة طبقات متكاملة مع بعضها البعض لتلبية كافة الاحتياجات المعلوماتية والمعرفية في تلك المنظمات ، هذه المعمارية متكونة من عدة وظائف كالتقارير ، والتحليلات متعددة الابعاد وادوات الاستعلام وادوات المعالجة التحليلية الفورية والتقيب عن البيانات والقدرات المرئية المتقدمة وغيرها

المبحث الثالث الإطار العملي

أولاً : الصدق والثبات لمقياس البحث

1. معامل الثبات

يمثل الثبات احد الصفات التي يجب ان تتصف بها أداة القياس الجيدة، ويقصد به الاستقرار بحيث ان درجته لا تتغير جوهرياً بتكرار اجراء الاختبار، بمعنى ان يكون الاختبار قادراً في تحقيق نفس النتائج في حالة تطبيقه مرتين على المجموعة نفسها وتحت نفس الظروف. وكلما كان معامل الثبات قريباً من الواحد كان افضل وكلما اقترب من الصفر دل على عدم الثبات، وان قيمة الثبات يجب ان تتجاوز 0.70 كي نقول بان الاستبانة تصلح للقيام بتحليلها واستخراج النتائج، وان معامل الثبات للاستبانة الحالية قد بلغ 0.939 وهي قيمة مرتفعة وهذا دليل على ان المقياس يتصف بمعامل الثبات.

جدول (1) معامل الثبات الفا كرونباخ	
عدد الفقرات	معامل الثبات
25	0.939

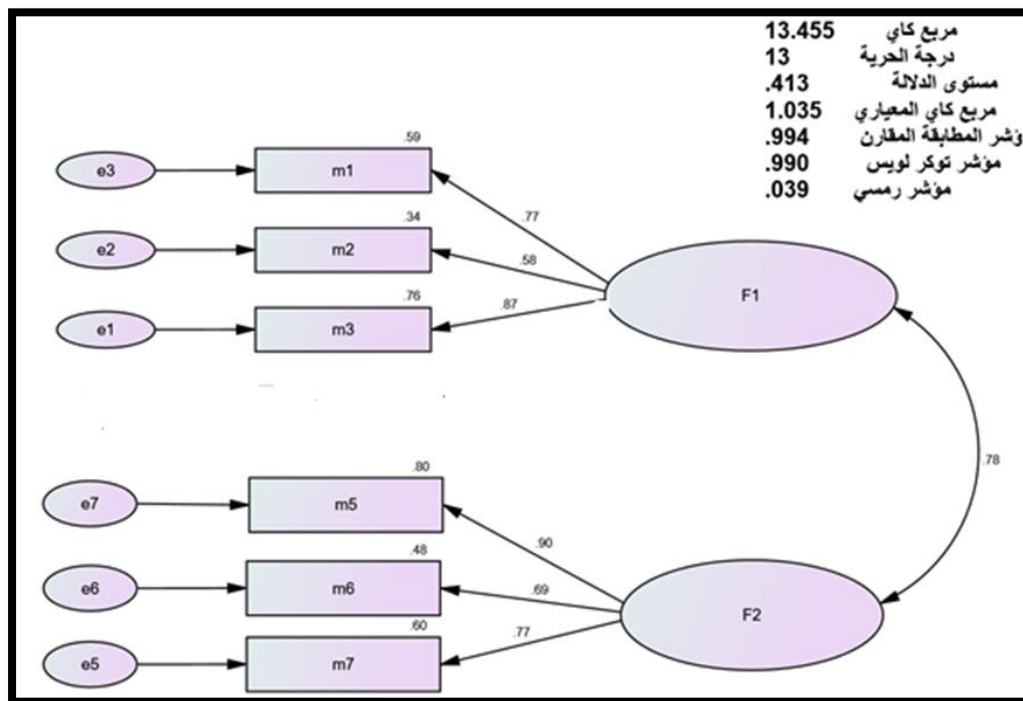
2. معامل الصدق

يستعمل صدق المحتوى لاجل التأكد من مدى وضوح كل فقرة من فقرات المقياس من المعنى والتصميم والصياغة المنطقية لها، لأنها تغطي الاهداف وبناء المحتوى، لاجل ذلك اجري اختبار صدق الاستبانة على التعبير للهدف الذي وضعت من اجله ، واستخراج صدق المحتوى من معامل الثبات، اذ ان قيمة صدق المحتوى قد بلغت (0.969) وهي قيمة تؤكد على صدق المقياس.

3. صدق البناء التوكيدي

يتضح من الشكل (3) في ان تشبعت المتغيرين (يمثل السلوك التنظيمي، الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال) ومن خلال التحليل العاملي التوكيدي في البرنامج الاحصائي الجاهز (AMOS v24) ، يتبين في ان تشبعت المتغيرين تراوحت (0.58-0.90) وجميعها تحت مستوى معنوية (0.000) وهي اقل من (0.05) ، وهذه دلالة كافية بتمتع فقرات المتغيرين بالصدق وإمكانية استخدامها بالتحليل الاحصائي لاحقا.

الشكل رقم (3) يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات البحث



حيث ان :

F1 يمثل السلوك التنظيمي

F2 يمثل الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال

4. مؤشرات جودة تطابق النموذج

يلاحظ من الشكل السابق ان مؤشرات جودة تطابق النموذج مع البيانات كانت كلها مثالية وواقعة ضمن المدى المسموح به، اذ بلغت قيم المؤشرات ادناه قيم اعلى من 0.90 مما يدل على ان النموذج المفترض يطابق البيانات ضمن شروط المؤشرات ادناه :

✓ مؤشرات المطابقة المطلقة (AF) Absolute Fit

✓ مؤشر تصحيح الافتقار (المؤشرات الاقتصادية) (PF) Parsimonious Fit

✓ مؤشرات المطابقة التزايدية (IF) Incremental Fit

5. اختبار خطأ النموذج المزدوج

نلاحظ من الجدول التالي ان النموذج لا يعاني من ظاهرة الخطأ المزدوج، فعلى سبيل المثال فقرة تحديد تكامل المعلومات تنتمي الى محور ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال بنسبة اعلى من انتمائها السلوك التنظيمي

جدول رقم (1) اختبار اخطاء النموذج المزدوج

	m5	m6	m4	m1	m2	m3
F2	.451	.111	.053	.035	.017	.063
F1	.105	.026	.283	.188	.090	.333

ثانيا : وصف وتشخيص اجابات عينة البحث

1. المتغير التفسيري (السلوك التنظيمي)

يضم متغير السلوك التنظيمي (المستوى الفردي، المستوى الجماعي، المستوى التنظيمي، المستوى البيئي) يعكس الجدول (2) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة عن فقرات متغير السلوك التنظيمي، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لمتغير السلوك التنظيمي (3.9083) والانحراف المعياري (0.57477) مما يدل على توفر هذا السلوك التنظيمي في الشركة المبحوثة.

جدول (2) وصف وتشخيص اجابات العينة بالنسبة للمتغير السلوك التنظيمي

ت	فقرات متغير السلوك التنظيمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الوظيفة التي تعمل بها تتناسب مع قدرتك وطموحاتك	3.557	0.8787
2	وجود روح التعاون بين الافراد والجماعات في العمل	2.9583	0.62409
3	الوظيفة التي تؤديها تتيح لك الفرصة في التجديد والابتكار	4.6667	0.7789
4	مواعيد الحضور للعمل تعتبر مقبولة	3.875	0.79741
5	حجم العمل الذي تقوم بأدائه مناسب	3.7765	0.9943
6	فرصة الترقية المتاحة لك في العمل مرضية	3.555	0.6545
7	حرية الرأي متاحة في الوظيفة	4.9878	0.6545
8	ملائمة ظروف العمل وبيئية مادية (مكاتب، ومعدات، وأجهزة)	4.0417	0.80645
9	لديك شعور بالولاء والانتماء لمؤسستك وعدم الرغبة في ترك العمل	2.9583	0.62409
10	يرحب المدير على ان يكون الافراد متحدون	4.6667	0.5543
11	دائما يتيح المدير الفرصة للأفراد الذين يعملون معا وبذلك يخشى من تأثيرهم في المنظمة	3.8743	0.6643
12	لديك إحساس بالمسؤولية تجاه عملك	3.6667	0.86811
الاجمالي		3.9083	0.57477

2. المتغير التابع (الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال)

يضم متغير الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال (المستوى الفردي، المستوى الجماعي، المستوى التنظيمي، المستوى البيئي) يعكس الجدول (3) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة عن فقرات متغير الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لمتغير السلوك التنظيمي (3.9083) والانحراف المعياري (0.57477) مما يدل على توفر هذه الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة المبحوثة.

جدول رقم (3) وصف وتشخيص اجابات العينة بالنسبة الفلسفة المعمارية

ت	فقرات متغير الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تؤكد ادارة الشركة على اهمية استقطاب الكفاءات المتميزة	3.7765	0.9943
2	تقوم ادارة الشركة باستخدام تطبيقات وتكنولوجيا متعددة لجمع وتحليل البيانات	3.555	0.6545
3	تهتم ادارة الشركة بأهمية تحديد مصادر الخطر التي قد تعترضها في العملية التقنية	4.9878	0.6545
4	تؤكد إدارة الشركة على دمج المعارف العلمية ضمن اطار البيانات	4.1667	0.8165
5	تحرص إدارة الشركة على تحليل البيانات قبل عملية اتخاذ القرار	3.555	0.6545
6	تقوم إدارة الشركة بالاحتفاظ بالبيانات بطريقة يسهل الرجوع اليها	4.9878	0.6545
7	تستخدم المنظمة ادوات وبرمجيات لنظم ذكاء الاعمال لهيكلية المعلومات غير الهيكلية	4.0417	0.90790
8	يحرص المدير ان تفتح القيادات قنوات اتصال مع العاملين	4.6667	0.5543
9	تعد جهود أنظمة ذكاء الاعمال هامة في جانب القدرة على الحصول المعلومات التشغيلية في الوقت الفعلي المطلوب	3.8743	0.6643
10	يُتيح استخدام أنظمة ذكاء الاعمال العديد من أدوات التبوء في العمل	3.6667	0.86811
11	اعطاء المدير المعلومات للعاملين بعد الانتهاء من الاجتماعات	3.9083	0.57477
12	تعمل أنظمة ذكاء الاعمال بكفاءة ضمن حقل الاعمال في الجوانب بتخطيط استراتيجية معرفية تحقق من خلالها الميزة التنافسية	3.6667	0.6543
الاجمالي		3.9583	0.62409

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

1. تحليل الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات الفرعية المنطلقة منها

يظهر الجدول (4) علاقات الارتباط بين السلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ، وكالاتي:

جدول رقم (4) لتحليل علاقة الارتباط بين السلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال

ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال				المتغيرات
الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال	الاستخلاص والتحويل	الخدمات	التكامل	
**0.72	**0.507	**0.528	**0.509	السلوك التنظيمي
** : الارتباط دال عند مستوى دلالة (0.01)				

يتضح وجود علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة (**0.72) قوية بين السلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال، وبمستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة المعنوية (0.01) ، فعندما تهتم الشركة في تعزيز السلوك التنظيمي، فأنها سوف تهتم تلقائياً في تعزيز الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال. في حين ان العلاقة بين السلوك التنظيمي وبعد التكامل هي طردية قوية (**0.509) وبمستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة المعنوية (0.01) ، فعندما تهتم الشركة في تعزيز السلوك التنظيمي، فأنها سوف تهتم تلقائياً في تعزيز التكامل. اما العلاقة بين السلوك التنظيمي وبعد الخدمات هي طردية قوية (**0.528) وبمستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة المعنوية (0.01) ، فعندما تهتم الشركة في تعزيز السلوك التنظيمي، فأنها سوف تهتم تلقائياً في تعزيز الخدمات. والعلاقة بين السلوك التنظيمي وبعد الاستخلاص والتحويل هي طردية قوية (**0.507) وبمستوى معنوية (0.000) وهي اقل من قيمة المعنوية (0.01) ، فعندما تهتم الشركة في تعزيز السلوك التنظيمي، فأنها سوف تهتم تلقائياً في تعزيز الاستخلاص والتحويل.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل اليها يتبين قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص على "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال"، وقبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والتكامل"، وقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والخدمات"، وقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلوك التنظيمي والاستخلاص والتحويل".

2. تحليل الفرضية الرئيس الثانية والفرضيات الفرعية المنطلقة منها

يظهر الجدول (5) علاقات التأثير بين السلوك التنظيمي والفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ، وكالاتي:

جدول (5) تأثير السلوك التنظيمي وابعاده في الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال

المتغير او البعد	السلوك التنظيمي				
	معلومات النموذج	t المحسوبة	المعنوية	F	المعنوية
الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال	α	2.787	10.213	41.114	.000
	β	.348	8.732		.000
التكامل	α	1.574	6.156	6.841	.012
	B	.270	3.553		.001
الخدمات	α	1.354	6.156	12.622	.001
	β	.245	3.662		.001
الاستخلاص والتحويل	α	1.833	6.261	4.562	.038
	B	.216	2.136		.038

يتضح من الجدول (5) ان قيمة ($F=41.114$) هي معنوية احصائيا بسبب ان معنوية الاختبار بلغت (.000) وهي اقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير السلوك التنظيمي في الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ، كذلك فان القيمة الثابتة ($a=2.787$) والتي تشير عندما تكون قيمة السلوك التنظيمي صفر فان قيمة الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال لن يقل عن هذه القيمة، اما معامل الانحدار ($b1=.348$) الذي يشير عند اضافة قيمة واحدة للسلوك التنظيمي فان المتغير التابع الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال سيزداد بنفس المقدار وان قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل ($b1$) بلغت (8.732) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وان المعنوية لها بلغت (.000) وهي اقل من المعنوية (0.05) مما يدل على ان السلوك التنظيمي له تأثير جوهري في الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال.

وان قيمة ($F=6.841$) هي معنوية احصائيا بسبب ان معنوية الاختبار بلغت (0.012) وهي اقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير السلوك التنظيمي في التكامل ، كذلك فان القيمة الثابتة ($a=1.574$) والتي تشير عندما تكون قيمة السلوك التنظيمي صفر فان قيمة التكامل لن يقل عن هذه القيمة، اما معامل الانحدار ($b1=.270$) الذي يشير عند اضافة قيمة واحدة للسلوك التنظيمي فان التكامل سيزداد بنفس المقدار وان قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل ($b1$) بلغت (3.553) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وان المعنوية لها بلغت (.001) وهي اقل من المعنوية (0.01) مما يدل على ان السلوك التنظيمي له تأثير جوهري في التكامل.

في حين ان قيمة ($F=12.622$) هي معنوية احصائيا بسبب ان معنوية الاختبار بلغت (.001) وهي اقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير السلوك التنظيمي في الخدمات ، كذلك فان القيمة الثابتة ($a=1.354$) والتي تشير عندما تكون قيمة السلوك التنظيمي صفر فان قيمة الخدمات لن يقل عن هذه القيمة، اما معامل الانحدار ($b1=.245$) الذي يشير عند اضافة قيمة واحدة للسلوك التنظيمي فان الخدمات سيزداد بنفس المقدار وان قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل ($b1$) بلغت (3.662) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وان المعنوية لها بلغت (.001) وهي اقل من المعنوية (0.05) مما يدل على ان السلوك التنظيمي له تأثير جوهري في الخدمات.

اما قيمة ($F=4.562$) هي معنوية احصائيا بسبب ان معنوية الاختبار بلغت (0.038) وهي اقل من القيمة المعنوية (0.05) وهذا يشير وجود تأثير السلوك التنظيمي في الاستخلاص والتحويل، كذلك فان القيمة الثابتة ($a=1.833$) والتي تشير عندما تكون قيمة السلوك التنظيمي صفر فان قيمة الاستخلاص والتحويل لن يقل عن هذه القيمة، اما معامل الانحدار ($b1=.216$) الذي يشير عند اضافة قيمة واحدة للسلوك التنظيمي فان الاستخلاص والتحويل سيزداد بنفس المقدار وان قيمة اختبار (t) المحسوبة للمعامل ($b1$) بلغت (2.136) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) وان المعنوية لها بلغت (0.038) وهي اقل من المعنوية (0.05) مما يدل على ان السلوك التنظيمي له تأثير جوهري في الاستخلاص والتحويل.

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها يتبين قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على "يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال"، وقبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص "يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في التكامل"، وقبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص "يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في الخدمات"، وقبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص "يوجد اثر معنوي للسلوك التنظيمي في الاستخلاص والتحويل".

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات conclusions

1. هنالك اهتمام من قبل عينة البحث لمفهوم السلوك التنظيمي على المستوى الكلي والمستوى الفرعي للأبعاد، أي عندما يكون هنالك تعزيز واهتمام للأبعاد السلوك التنظيمي كان هنالك تطبيق لمفهوم وسلوكيات الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال
2. من خلال مراجعة الادبيات المختلفة التي تناولت مفاهيم السلوك التنظيمي وكذلك الأخرى التي تناولت مفاهيم وابعاد الفلسفة الإدارية نجد ان احدهما يكمل الآخر ويزيد من فاعليته
3. يعد السلوك التنظيمي مفتاح الوصول إلى ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في المنظمات والتي بدورها تعد مفتاح الوصول إلى ميزات تنافسية وتحقيق المنظمات المبدعة
- 4- اثبتت نتائج البحث ان درجة اتفاق عينة البحث حول متغير السلوك التنظيمي مرتبة جيد جدا مما يشير إلى إدراك السلوك التنظيمي العليا لمصادر قوتهم ومدى تأثيرهم على المرؤوسين من خلال ما يمتلكونه من مهارات
5. أوضحت نتائج البحث ان متغير ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال حقق وسطا حسابيا عاليا، مما يشير إلى ادراك عينة البحث لأهمية ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال وكيفية تحقيقه عبر مراحل متعددة
6. بينت نتائج البحث وجود علاقة ارتباط بين السلوك التنظيمي مع ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في الشركة المبحوثة مما يشير إلى تماسك المتغيرين حيث بلغت قيمة الارتباط 0.509 وهو ارتباط ايجابي قوي يؤيد صحة واشبات الفرضية (توجد علاقة ارتباط معنوية بين السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال)
7. اثبتت نتائج البحث وجود تأثير للسلوك التنظيمي في ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ويرجع ذلك لتوفيق المديرين العاملين مما يدل الى وجود تواصل فعال اذا ان زيادة السلوك التنظيمي بنسبة 100% يؤدي الى زيادة في الفلسفة المعمارية بنسبة 27% وان هذا التأثير معنوي

ثانياً : التوصيات Recommendation

1. ضرورة اهتمام المسؤولين في الشركة المبحوثة على اختلاف مستوياتهم الوظيفية بعناصر السلوك التنظيمي، حيث إن جميع هذه العناصر تؤثر إما إيجاباً أو سلباً على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل الشركة، وذلك من أجل تحقيق سلوك تنظيمي فعال، يبعث على الارتياح والدفء ويحقق مبادئ العلاقات الإنسانية لدى كافة الموظفين في الشركة الأمر الذي يساعد على رفع كفاءة وفعالية الأداء لديهم ويعمل على تحقيق الأهداف والغايات التي تخص الشركة والعاملين بها على حد سواء
2. استمرار الإدارات بالاهتمام والتحسين المستمر لأداء الموظفين لديها ومواكبة التطورات في عالم التكنولوجيا وتحسين الاتصالات بما يتفق مع أهداف منظمات الأعمال
3. على قيادة الشركة ان تدرك ضرورة التوجه نحو تطوير راس المال المعرفي المتمثل بالفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال في اطار الاستفادة من تعميق والفهم بإبعاده
4. اهتمام قيادات الشركة بإقامة دورات تدريبية وورش عمل واقامة المؤتمرات التي من شأنها تفسير العلاقة بين مفاهيم السلوك التنظيمي ودورها في ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال لتحقيق التقاسم المعرفي ودورة في الانتقاء بمستوى خدماتهم

5. على قيادات الشركة تعزيز العوامل التي تؤدي الى بناء مفاهيم السلوك التنظيمي والعمل على تعزيز كل من شأنه دعم هذه المفاهيم في بيئة الشركة
6. ضرورة اهتمام المسؤولين في الشركة من توفير فرص كافية لتطوير قدرات العاملين وتمكنهم من اسلوب عملهم وبما ينتمي من مهارات في مجال التعلم التكنولوجي وبالتالي صناعة راس مال بشري يمثل حجر الاساس للفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال
7. ضرورة اهتمام المسؤولين بصناعة توليفيه ناجحة بين ابعاد السلوك التنظيمي وابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال ويتم ذلك من خلال استقطاب ذوي المعارف والخبرات وحملة الشهادات وبما يحقق اهداف الشركة

المصادر

اولا : العربية

1. الوادي , حسن , راس المال البشري من منظور معاصر , الطبعة الاولى , القاهرة , 2012
2. سعاد , السلوك التنظيمي والاداري , دار المسيرة للنشر والتوزيع , الطبعة الاولى , عمان , الاردن , 2015
3. الدوري , محمد , القيادة وإدارة الابتكار , الطبعة الثانية , دار صفاء للنشر , عمان , الأردن , 2016
4. يونس , كتاب , السلوك التنظيمي وإدارة المنظمة , دار ومكتبة عدنان , بغداد , العراق , 2010
5. ارتيمية , ابعاد السلوك التنظيمي , الطبعة الأولى , دار اليازوري , عمان , الأردن , 2013
6. سارة , السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال , الطبعة السادسة , دار وائل للنشر والتوزيع , عمان , الأردن , 2012
7. راوية , حسن , والتحليل النفسي 'محمود منقذ الهاشمي , ازمئة للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , 2002
8. العنزي , إدارة السلوك التنظيمي , الطبعة الأولى , دار وائل للنشر , عمان , الأردن , 2017
9. هارفاد , المنظمات المعاصرة , الطبعة الأولى , القاهرة للنشر والتوزيع , القاهرة , 2020
10. بهجت , إدارة الموارد البشرية , الطبعة الثانية , دار المسيرة , عمان الأردن , 2022
11. عبد العزيز , الذكاء الصناعي في منظمات الاعمال . الطبعة الأولى , داروائل للنشر 2001
12. لوريم . الانظمة الذكية , الطبعة الأولى دار المسرة للنشر والتوزيع , عمان الأردن , 2011

المصادر الأجنبية

- 1- Balaceanu M. Byrne"2007"2th Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concepts, Applications, and Programming p:9
- 2- Hellriegel, D. et al , Organizational Behavior, Fourth Edition, New York : West Publishing company 1989
- 3- KhanKa S. S(2000) Op.Cit.:6
- 4- Newstrom j. (2002) Organizational Behavior: Human behavior at work, 12th.ed., N.Y., McGraw-Hill:23
- 5- Chapman, p.j., Clinton, & R. Wirth(2000) CRISP-DATA Mining 1.0: step-by-step data mining guide, spss Technal Report www.ibm.com
- 6- Zhnge, R.(2008) Knowledge Manag ment on the web Knowledge Management : Concepts, Methodologiers. Tools and Applications, premier R rference Source, LGL, Global, Vol, p, 83
- 7- Giordano, A.(2011) Data Intwegration Blueprint and Modeling: Techniques for a Sustainable Architectue, IBM, Press
- 8- Loshin, D. 2003, Business Intelligence : The Savvy Managers Guide –Getting onboard with Emerging , morgan Kaufman pubLishers , Elsevier, USA

ملحق

كلية المامون الجامعة / قسم ادارة الاعمال
الاخ والاخت المحترمين

تحية طيبة.....

يقوم الباحث بأجراء دراسة عن بعد السلوك التنظيمي في تحقيق ابعاد الفلسفة المعمارية وتتكون هذه الاستبانة من قسمين :
القسم الاول: يحتوي على الخصائص الديمغرافية (العمر ، المستوى العلمي ، الجنس ، مدة الخدمة في الوظيفة الحالية في الشركة العامة | لصناعات الغذائية)

والقسم الثاني: يتضمن فقرات رئيسة تشمل السلوك التنظيمي و ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال وكذلك ونظرا لما تتمتعون بـممن خبرة ودراية ادارية في هذا المجال يضع الباحث بين ايديكم هذه الاستبانة ، علما ان الجهد الذي ستبذلونه هو خير معين للباحث على انجاز البحث

ولكم فائق الشكر والامتنان

اولا: فقرات السلوك التنظيمي

ت	فقرات متغير السلوك التنظيمي	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	الوظيفة التي تعمل بها تتناسب مع مقدرتك وطموحاتك					
2	وجود روح التعاون بين الافراد والجماعات في العمل					
3	الوظيفة التي تؤديها تتيح لك الفرصة في التجديد والابتكار					
4	مواعيد الحضور للعمل تعتبر مقبولة					
5	حجم العمل الذي تقوم بأدائه مناسب					
6	فرصة الترقية المتاحة لك في العمل مرضية					
7	حرية الرأي متاحة في الوظيفة					
8	ملائمة ظروف العمل وبنية مادية (مكاتب ، ومعدات ، وأجهزة)					
9	لديك شعور بالولاء والانتماء لمؤسستك وعدم الرغبة في ترك العمل					
10	يرحب المدير على ان يكون الافراد متحدون					
11	دائما يتيح المدير الفرصة للافراد الذين يعملون معا وبذلك يخشى من تأثيرهم في المنظمة					
12	لديك إحساس بالمسؤولية تجاه عملك					
	الاجمالي					

ثانياً: فقرات الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال

ت	فقرات متغير ابعاد الفلسفة المعمارية لنظم ذكاء الاعمال	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	تعمل ادارة الشركة على اهمية استقطاب الكفاءات المتميزة					
2	تحرص ادارة الشركة باستخدام اساليب علمية متعددة لجمع وتحليل البيانات					
3	تحدد ادارة الشركة مواقع الخطر التي قد تعترضها في العملية التقنية					
4	تؤكد ادارة الشركة على دمج المعارف العلمية ضمن اطار البيانات					
5	تهتم ادارة الشركة على تحليل البيانات قبل عملية اتخاذ القرار					
6	تعمل ادارة الشركة بالاحتفاظ بالبيانات بطريقة يسهل الرجوع اليها					
7	تستخدم المنظمة ادوات وبرمجيات لنظم ذكاء الاعمال لهيكل المعلومات غير المهيكلة					
8	يعمل المدير ان تفتح القيادات قنوات اتصال مع العاملين					
9	تعد جهود أنظمة ذكاء الاعمال هامة في جانب القدرة على الحصول المعلومات التشغيلية في الوقت الفعلي المطلوب					
10	ينجح استخدام أنظمة ذكاء الاعمال العديد من أدوات التنبؤ في العمل					
11	اعطاء المدير المعلومات للعاملين بعد الانتهاء من الاجتماعات					
12	تعمل أنظمة ذكاء الاعمال بكفاءة ضمن حقل الاعمال في الجوانب بتخطيط استراتيجية معرفية تحقق من خلالها الميزة التنافسية					
	الاجمالي					

ملحق (2) المحكمين الاستمارة الاستبانة

ت	الاسم	العنوان الوظيفة	موقع العمل
1	ا.د سعد محمود العنزي	رئيس قسم ادارة الاعمال	الإدارة الاقتصاد / بغداد
2	ا. د صلاح الدين الكبيسي	تدريسي/ادرة معرفة	الإدارة الاقتصاد / بغداد
3	ا. د عبد السلام لفته	تدريسي /مالية ومصرفية	الادارة و الاقتصاد / بغداد