



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/ موقع المجلة:

قياس مستوى استخدام ذكاء الأعمال وأثره على الجينات التنظيمية بالمجموعات الفندقية العاملة بالجزائر

-دراسة ميدانية بفندق IBIS الجزائر-

Measuring the level of use of business intelligence(B.I) and its impact on organizational genes (O. DNA)in hotel groups operating in Algeria
-Field study at IBIS Hotel-

سفيان بن داود، Soufyane Bendaoud^{1*}، sof.ben2015@gmail.com

¹ أستاذ محاضر أ، مخبر MQEMADD، جامعة الجلفة (الجزائر)

| تاريخ الإرسال: 2025/02/04 | تاريخ القبول: 2025/05/15 | تاريخ النشر: 2025/05/28 |
|---|--------------------------|-------------------------|
| ملخص | الكلمات المفتاحية | |
| <p>تهدف الدراسة الحالية إلى قياس مستوى استخدام ذكاء الأعمال بأنظمتها و مكوناته على مكونات الجينات التنظيمية للمؤسسة الفندقية التابعة للمجموعات الفندقية المعروفة، حيث تم اختيار مجموعة أكور للفندقة والضيافة والرائدة في مجالها، والتي أثبتت تقدمها في استعمال مختلف الأنظمة الذكية في مجال الأعمال، وتمثلت الدراسة الميدانية في أحد علاماتها المتواجد ببلادنا وهو فندق Ibis الذي تستضيفه عدة مناطق ببلادنا، و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليل بيانات إجابات أفراد العينة المكونة من 74 وحدة، من خلال الاستعانة بأدوات المقابلة والاستبانة في جمع البيانات المعلومات، ليخرج الباحث بالعديد من النتائج والتي كان من أهمها، أن استخدام ذكاء الأعمال يؤثر في الحفاظ على الجينات التنظيمية بفروع المجموعات الفندقية المعروفة، وخاصة على جين حقوق اتخاذ القرار والتحفيز لدى الأفراد العاملين، ومن التوصيات جاءت بضرورة الإسراع بتجسيد مشروع رقمنة الإدارة ببلادنا لتوفير القاعدة لبناء بنية تحتية قوية تحتضن ذكاء الأعمال بمؤسساتنا.</p> | | |

تصنيف JEL: M12 ؛ M14 ؛ O320

Abstract

The current study aims to measure the level of use of business intelligence BI with its systems and components on the components of the organizational genes of the hotel establishment affiliated with the well-known hotel groups, where the Accor Group for Hotels and Hospitality was chosen, a leader in its field, which has proven its progress in the use of various smart systems in the field of business, and the field study was represented in one of its brands present in our country, which is Ibis Hotel, which is hosted by several regions in our country. The researcher used the descriptive method to analyze the data of the answers of the sample members consisting of 74 units, by using interview and questionnaire tools in collecting data information, so that the researcher came out with many results, the most important of which was that the use of business intelligence affects the preservation of organizational genes in the branches of the well-known hotel groups, especially on the gene of decision-making rights and motivation among working individuals, and among the recommendations came the need to accelerate the implementation of the project of digitizing management in our country to provide the basis for building a strong infrastructure that embraces business intelligence in our institutions

Keywords

Business Intelligence ; Organizational Genes; Hotel groups .

JEL Classification Codes : M15; M12; M14 ;O320

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: sof.ben2015@gmail.com

1. مقدمة:

في عصر المعلوماتية والذكاء الاصطناعي الذي اجتاحت مختلف مكونات حياة الناس، و أصبح من اللزوم على منظمات الأعمال التقييد بمفاهيمه و إدراج مختلف التقنيات التي تعتمد على تكنولوجيا الإعلام و الاتصال الحديثة في كافة نواحيها و مستوياتها الإدارية، وحيث أن من بين قطاعات النشاط التي تلح على تعزيز استعمال التكنولوجيا وخاصة ذكاء الأعمال في منظومتها نجد صناعة الفنادق و الضيافة، لما لهذا القطاع من تنافسية شديدة باعتبار توجه العمل أصبح أكثر في تقديم الخدمات وخاصة المجال السياحي، لهذا تتسابق اليوم المجموعات السلاسل الفندقية العابرة للقارات نحو التوجه إلى استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في جميع أنشطتها المنتجة للخدمات ذات الجودة للحفاظ على تنافسياتها، وهذا التسابق يشمل خاصة التنافس على معلومات الأعمال التنافسية لتحويلها إلى فرص قادرة على التوسع و الريادة من خلالها، و لعل من بين المجموعات الفندقية التي تركت بصمتها في مجال الصناعة الفندقية، نجد مجموعة أكور الفرنسية و التي باتت تحتل مراكز سوقية هامة في القطاع نظرا لانتهاجها لسياسات و استراتيجيات تسييرية جديدة تتناسب مع التطورات الحاصلة، وبالأخص الاعتماد على ذكاء الأعمال كمتطلب لتحقيق أهدافها واستراتيجيتها المسطرة في المجال.

✓ إشكالية الدراسة:

مما سبق يتبادر في ذهن الباحث طرح السؤال التالي: 'إلى ي مدى تستخدم المجموعة الفندقية أكور ذكاء

الأعمال، وكيف يؤثر هذا المستوى من الاستخدام على الجينات التنظيمية لديها؟

ومن أجل الإجابة على السؤال الرئيسي للإشكالية، فمن بتقسيمها إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مستوى استخدام ذكاء الأعمال في مجموعة أكور من خلال فروعها المنتشرة عبر العالم؟
- هل هناك علاقة بين استخدام ذكاء العمال والجينات التنظيمية للمؤسسة الفندقية؟
- كيف يمكن أن يؤثر استخدام ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية بالمؤسسات الفندقية؟

✓ فرضيات الدراسة:

- تستخدم المجموعات الفندقية العالمية في كل فروعها بشكل واسع ذكاء الأعمال في كافة نواحيها التنظيمية، لتعزيز تنافسياتها وتحقيق الريادة في القطاع.
- يؤثر استخدام ذكاء الأعمال إيجابيا على الجينات التنظيمية لفروع الفنادق التابعة للسلاسل الفنادق العالمية، لتحقيق التوسع وزيادة الحصة السوقية في قطاع الضيافة.

✓ أهمية وأهداف البحث: تكمن أهمية البحث في كون الدراسة حديثة وترتبط بين متغيريين من كونهما مصطلحين من المفاهيم الإدارية الأكثر حداثة وتحضي باهتمام دراسات العديد من الباحثين ورغبة في تعزيز هذا النوع من البحوث لإثراء المكتبة الوطنية وجعل موضوع الجديد محل استفادة منه لدراسات أخرى أكثر تعميق. ويهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى قياس مستوى استخدام ذكاء الأعمال بالمؤسسات الأجنبية العاملة ببلادنا من أجل حث المؤسسات الوطنية لانتهاج هذا التوجه الجديد، وإلقاء الضوء على مفهوم ذكاء الأعمال ومجالات استخدامه في القطاع الفندقي الذي بات يعرف تنافسية شديدة، إضافة إلى محاولة ربط هذا الذكاء مع عناصر أخرى جديدة لقد م يتطرق إليها باحثين آخرين مجموعة فيما بعضها.

✓ منهج وهيكلية الدراسة: من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المناسب للدراسة الحالية، وتقم تقسيم محاور البحث إلى محورين أساسيين:

المحور الأول: تضمن أساسيات نظرية حول ذكاء الأعمال من حيث مفهومه، أدواته والبنية المعمارية المكونه له.

المحور الثاني: فقد تضمن مفاهيم نظرية حول الجينات التنظيمية، من حيث مفهومها، أهميتها ومكوناتها الأساسية التي تخدم موضوع الدراسة.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. مفاهيم نظرية حول ذكاء الأعمال:

أ. مفهوم ذكاء الأعمال:

مصطلح ذكاء الأعمال تم صياغته من قبل مجموعة "Gartner" في منتصف التسعينيات ومع ذلك وكما يشير التاريخ في القسم السابق، وبحلول عام 2005 بدأت أنظمة ذكاء الأعمال لتشمل قدرات الذكاء الاصطناعي بجانب قدرات تحليلية قوية. (شاردا، ديلن ، 2020، الصفحات 46-47). وقد عرف ذكاء الأعمال بأنه "مجموعة من الأدوات تعمل على استخراج المعرفة من قواعد البيانات، بحيث تمكن هذه المعرفة المنظمات من اتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية بالنسبة للمستويات الإدارية، كما يساعد نظام ذكاء الأعمال على تحليل البيانات المستقاة من مصادر داخلية أو خارجية وتقديمها في شكل معلومات. (الطيب، 2016، صفحة 62). ويعرف كذلك على أنه تقنية شاملة تعمل كمفعل لدور المنظمة بما يمكنها من الاحتفاظ بالقدرة على تتبع بيئتها من خلال الإمساك بالمنافع البعيدة المنال، وهو منهجية تقدم المبررات وتعمل على تكييفها واستدامة قابليتها التأثيرية في نجاح المنظمة عبر تحديد نصيبها في الأمد القصير و التنبأ بنصيبها المستقبلي، ولهذا تعد أداة الأعمال لا يمكن استبدالها أو الاستغناء عنها من قبل منظمات المستقبل. (كاضم، 2022، صفحة 495)

ب. مكونات معمارية ذكاء الأعمال:

اتفق الباحثون على تصنيف مكونات ذكاء الأعمال إلى خمسة أصناف أساسية:

- **مصادر البيانات والمعلومات:** إذ تمثل أحد أهم عناصر نجاح ذكاء الأعمال و لا يمكن حصرها في مجال معين، فأى مصدر يحقق هدف النظام يمكن اعتماده، و أكد معظم الباحثين على النظم التشغيلية أو نظم المعالجة الفورية للمعاملات (OLTP) "Online Transaction Processing" كأحد أهم مصادر بيانات ذكاء الأعمال، وتتمثل هذه النظم بجمعها التي تتعامل مع المستخدمين أو التي تستجيب بسرعه لحاجاتهم، والتي تستخدم في مجالات عديدة.
- **تقانات تكامل البيانات:** وقد عرف الباحثان (Hammergren and Simon, 2009) تقانات تكامل البيانات بأنها تصنيف واسع من تقانات استخلاص، ونقل وتحميل البيانات من مصادر البيانات إلى مستودعات البيانات المستهدفة و تقانات الاستخلاص، النقل والتحميل والتي يطلق عليها ETP إختصارا لـ Extract-Transform and load، والتي تعد من أهم تقانات تكامل البيانات.
- **تقانات خزن البيانات:** حيث تعمل هذه التقانات على دمج البيانات من مصادر بيانات متعددة في تقنية خزن واحدة وتجهيزها للاستخدام من جهات نظر متعددة، وتعد تقنية مستودع البيانات تقنية الخزن الرئيسية لنظام ذكاء الأعمال، والذي طرح للمرة الأولى في أواخر الثمانينات من القرن الماضي من قبل الباحثين "Devlin and Murphy" من شركة IBM، إذ طورا ما يطلق عليه تسمية مستودع بيانات الأعمال (Business Data Werhouse) لتزويد نموذج لمعمارية تدفق البيانات من قواعد البيانات التشغيلية في المنظمة إلى بيئة دعم القرار .

• **تطبيقات وتقانات تحليل البيانات:** فوقاً للباحث "Hostmann" من مجموعة Gartner للأبحاث فإنه يوجد ثلاث أنواع رئيسية من تطبيقات التحليل والتطبيقات الموجهة بالاستراتيجية: ا الموجهة للمحلل و التطبيقات الموجهة بالعملية. ويمكن تعداد تقانات التحليل الأكثر استخداماً كما يلي: (الناصر، 2015، الصفحات 105-147)

✓ **تقانة نظم المعالجة التحليلية الفورية:** وهي أحد المكونات الرئيسية لنظام ذكاء الأعمال و تساعد في تحليل البيانات في بيئة متعددة الأبعاد، و يطلق عليها اسم OLAP اختصاراً لـ (Online analytical Processing) ، التي قدمت من طرف الباحث "Codd" من خلال ورقة بحثية عرضها سنة 1993، والذي أشار إلى أنها تؤدي إلى تحليلات معقدة على مستودعات البيانات، وعرفها (Gand, and al,2008) على أنها أسلوب لتزويد أجوبة سريعة للاستعلامات التحليلية ذات الطبيعة متعددة الأبعاد.

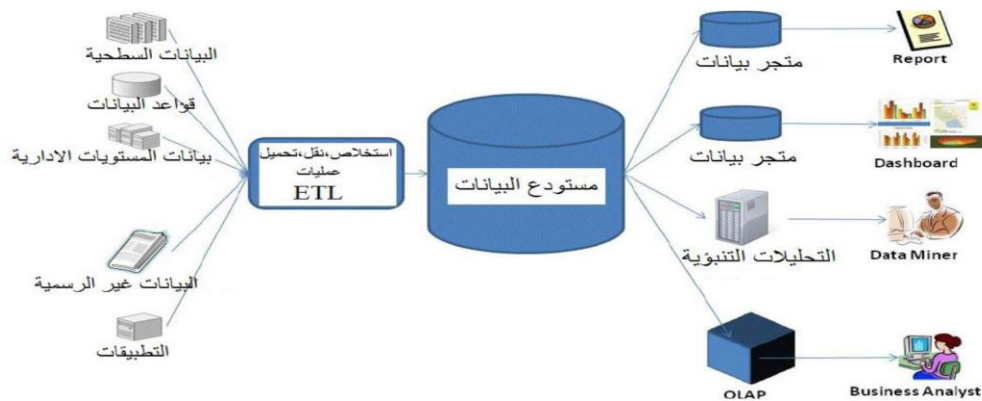
✓ **تقانات التنقيب عن البيانات:** حيث يشير (Zeng,and all, 2006) إلى التنقيب عن البيانات بأنها عملية تمييز الأنماط في البيانات وتفسيرها لحل مشكلة أعمال معينة، وتتضمن الاكتشاف المؤقت للأنماط والعلاقات الموجودة في مصدر البيانات .

• **تقانات عرض المعلومات:** حيث يعتمد نجاح ذكاء الأعمال في تحقيق أهدافه على نجاح تقانات عرض المعلومات في إيصال مخرجات النظام بكفاءة، وهي الجزء الظاهر للنظام، و يمكن أن تشمل :
✓ التقارير (Reporting): حيث تستخدم استخداماً واسعاً في ذكاء الأعمال وهي وثيقة تحتوي على بيانات يمكن قراءتها و تصفها

✓ لوحة القياس: (Dashboard): تتمثل بمجموعة من الرسوم البيانية و التقارير و مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs التي تمكن من المساعدة في مراقبة أنشطة الأعمال مثل التقدم في مبادرة أو نشاط محدد.
✓ بطاقة الأداء: هي تمثيل مرئي لاستراتيجية المنظمة، وتبرز أهميتها لكونها توفر مقاييس مرئية تساعد المدراء في المنظمة بأخذ نظرة شاملة عن أدائها.

ويمكن توضيح آليات ترابط هذه الأدوات من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (01): آليات ترابط تقانات ذكاء الأعمال



المصدر: أنوار مصطفى حسن، بشرى صبيح كاسم، دور ذكاء الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة تحليلية في وزارة التعليم و التكنولوجيا، مجلة كلية التربية، المجلد 49، العدد 01، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، نوفمبر 2022، ص 497

ومن خلال ما تقدم يمكن القول أن معمارية نظام ذكاء الأعمال، لا بد أن تشمل الأدوات التالية:

- مستودعات البيانات مع بيانات مصدرها.
- تحليلات الأعمال وهي مجموعة أدوات معالجة وتنقيب وتحليل البيانات الموجودة في مستودعات البيانات.
- نظام إدارة الأعمال لمراقبة وتحليل الأداء.
- واجهة مستخدم (على سبيل المثال: لوحة المعلومات)

2. مفاهيم نظرية حول الجينات التنظيمية

أ. مفهوم الجينات التنظيمية:

بحيث يوجد داخل خلايا جسم الإنسان الحمض النووي لمعروف بـ (DNA) ، ويكن اعتباره بمثابة دليل التعليمات الذي يخبر جسم الإنسان بكيفية العمل؛ في حين تعمل الخلايا بشكل مختلف اعتماداً على أجزاء الحمض النووي المستخدمة للحصول على معلوماتها. وبالرغم من أن جميع الأمراض ليست وراثية، فإن التغييرات أو الطفرات في الحمض النووي يمكن أن تسبب مشاكل صحية في بعض الأحيان. (كوينزلند، 2021، الصفحات 1-2)

وعرف الباحث (Khorasgani , 2015) الجينات التنظيمية بأنها خصائص المنظمة الفريدة التي تميزها عن غيرها من المنظمات وهي أساس سلوك المنظمة. وهو مصطلح يبين العوامل الأساسية التي تحدد مجتمعة شخصية المنظمة والسمات الفريدة لها والتي تفسر أداؤها، وتجعلها مختلفة عن غيرها من المنظمات، وتحدد مواطن القوة والضعف بها، وتساعد على توقع سلوك وأداء الأفراد بها، وهذه الجينات مترابطة ومتكاملة فيما بينها، وتؤثر في بعضها البعض، ويؤثر أي تغيير منها على الجينات الأخرى وبالتالي ينعكس سلباً على أداء المنظمة بشكل عام. (المنسي، المتولي، 2021، صفحة 223)

ب. أهمية الجينات التنظيمية:

تبرز أهمية الجينات التنظيمية للمنظمات من خلال ما أفادت به البحوث والدراسات حول هذا الشأن بما يلي:

جدول رقم (01): أهمية الجينات التنظيمية

| الباحث | مستوى الأهمية |
|------------------------------|--|
| Gharmy, 2006 | يعمل الجين التنظيمي على تحديد نقاط القوة والضعف في المنظمة وكيفية عالجها، ويساعدها على توقع سلوك وأداء الأفراد داخل المنظمة. |
| عبد المجيد، 2016 | تعتبر خطوة لمعالجة أي خطأ وظيفي داخل المنظمة، وهذا بمعرفة سمات المنظمة التي تؤثر على سلوك الفرد في بيئة العمل داخل المنظمة وتحسن أداء المنظمة عن طريق التأثير في أبعاد الجينات التنظيمية المختلفة. |
| Govindarajan & Trimble, 2005 | تضمن استمرارية وبقاء المنظمة لأطول وقت ممكن من خلال نشر المعرفة والمهارات بين أفراد المنظمة وتوارث الخبرات المكتسبة ونقلها من جيل إلى جيل من العاملين. |

| | |
|--|-----------------------------------|
| في حال حدوث أي تغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة فإن ال DNA يحدث تغيير في المنظمة وهو ما يسمى الطفرة التنظيمية مما يسمح لكافة المستويات الإدارية في المنظمة بالتكيف مع المتغيرات التي تطرأ في البيئة المحيطة. | المنسي ومحمود، 2015 |
| يعتبر وسيلة لتخزين المعلومات الموروثة والمتراكمة منذ بداية حياة المنظمة، أي في حال وجود مشكلة أو أزمة في المنظمة يجب أن يكون هناك توفر للمعلومات التي تصف DNA المنظمة كي يتسنى للمنظمة والمديرين والمستشارين وأصحاب وصناع القرار بوضع التصورات والبدائل التي من شأنها أن تحقق الأهداف. | اشتويوي، 2013 وأمينة وميمون، 2015 |
| لها أهمية كبيرة في التأثير على سلوك العاملين ومن ثم أداء المنظمة ولما يعود عليها من أهمية تحدد تشكل هويتها وشخصيتها، حيث يمكن للمنظمة أن تقوم بتعديل الجينات وصياغتها بشكل فريد من خلال الإطلاع على نقاط الضعف وتعزيزها وتعالج نقاط الضعف الموجودة ليتسنى لأصحاب القرار في المنظمة بالنهوض بالمؤسسة. | أسيل نظام سالم غنيم، 2021 |

المصدر: أسيل نظام سالم غنيم. الجينات التنظيمية DNA وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط- دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين، رسالة ماجستير، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2021-2022، ص 25.

ت.كروموسومات الجينات التنظيمية:

ففي دراسة تمت سنة 2003 من طرف شركة "Booz Allen Hamilton" من خلال استقصاء على أربع وعشرين قطاعا في مائة دولة عبر العالم، وتحليل حوالي 30.000 استمارة، ثم الخروج بنتائج عن الكروموسومات التنظيمية القادرة على خلق الميزة التنافسية للمنظمات، والتي شملت ما يلي: كروموسوم حقوق اتخاذ القرار، كروموسوم المعلومات، كروموسوم الهيكل التنظيمي وكروموسوم المحفزات. (غنيم، 2021-2022، صفحة 26).

✓ كروموسوم حقوق اتخاذ القرار: يمكن حصر الجينات المكونة لكروموسوم الحق في اتخاذ القرار فيما يلي:

- **جينات الثقافة التنظيمية:** وهي مجموعة من المعتقدات والقيم والعادات والسلوكيات والتوقعات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة والتي تؤدي الى تكيف العضو الجديد ويتم نقلها عبر الأجيال المختلفة. (درة، سعود، 2014، صفحة 126)؛
- **جين الخطة الاستراتيجية للمنظمة:** باعتبار أن الخطة الاستراتيجية لأي منظمة أساس لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، و يتم صياغتها بالاعتماد على الأساليب الحديثة في التسيير المعروفة، بداية من التشخيص الاستراتيجي الدقيق للبيئة المحيطة، حيث تعد الأساس لاتخاذ كافة القرارات المصيرية للمؤسسة.
- **جين أسلوب القيادة المتبع:** فالقيادة كوجه من أوجه توجيه الخطة الاستراتيجية لتحقيق الأهداف، فبالرغم من أن هناك العديد من الأنماط في القيادة، إلا أنه تحتم على المؤسسات المعاصرة الاتجاه نحو الأشكال الأكثر حداثة والقدرة على التأقلم مع المتغيرات البيئية.

• **جين التمكين الإداري:** التمكين يمثل مدخلا لنقل القوة المستندة إلى المعلومة أو إصدار القرارات، من المستويات الإدارية العليا إلى المستويات الدنيا بعد التأكد من امتلاكهم لكافة القدرات والإمكانات التي تؤهلهم للتعاطي الكفاء والفاعل مع موارد المنظمة وإمكانياتها ومقدراتها الجوهرية بقصد تعظيم القيمة لأصحاب المصالح. (عبدي، كواشي، 2021، صفحة 102)؛

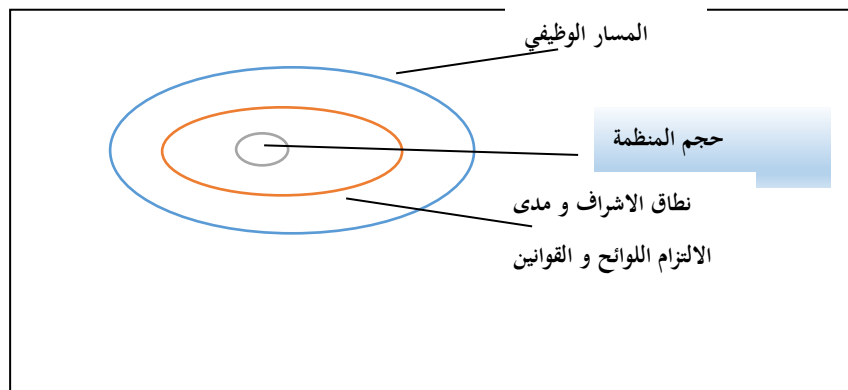
• **جين درجة المركزية واللامركزية في المنظمة:** فالمركزية واللامركزية أصبحت في وقتنا أساسا لتسيير الأعمال، خصوصا من خلال التكتلات والتحالفات التي تقوم بها العديد من المؤسسات العملاقة، فبات تحديث وتغيير الهيكل التنظيمي أمر لا بد منه من أجل فتح المجال للامركزية بهدف تفعيل إدارة مختلف الفروع.

• **الجين المتعلق بدرجة المشاركة في اتخاذ القرار:** يعد هذا الجين للمؤسسة واحدا من أهم عوامل نجاحها أو فشلها، فالمشاركة في اتخاذ القرارات من الوسائل والقرارات المهمة وبالتالي إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعود بالنفع على كل من الفرد والمنظمة. (بحر ، 2017، صفحة 23)

✓ **كروموسوم المعلومات:** حيث تعرف المعلومات على انها البيانات المصوغة بطريقة هادفة لتكون أساسا اتخاذ القرار. (العامري، الغالبي، 2008، صفحة 53)؛ وفيما يتعلق بالمعلومات كعامل مهم ضمن الجينات التنظيمية فإنها تنعكس في المصفوفات المستخدمة لقياس الأداء وكيفية تنسيق الأنشطة المختلفة، وكيفية نقل ونشر المعرفة، وفي نقل التوقعات والتقدم، حيث أن انتقال المعلومات بالنسبة للمؤسسة ما يشبه تناول الوجبات السريعة فهي تعيق شرايين الاتصالات وتملأ النظام بسعرات حرارية فارغة وتضلل الجسم الذي يعتقد أنه يتغذى فيما قد يكون على شفير الانهيار (ميسوم، العبيدي، 2015، صفحة 314). وفي إدارة جودة المعلومات، هناك أربع مجموعات للجودة: (غنيم، 2021-2022، صفحة 40) الجودة الجوهرية: جودة الوصول، الجودة السياقية وأخيرا الجودة التمثيلية. أما عن علاقة جودة المعلومات بالتمكين الإداري، فتعد المشاركة بالمعلومات أحد الأبعاد الأساسية الاستراتيجية تمكين العاملين في المؤسسة المنظمة. (الدوري، 2009، الصفحات 76-77)

✓ **الهيكل التنظيمي:** حيث يعد من أهم المكونات الأربعة في DNA لأن شكل تصميمه يؤثر بقوة على أداء المنظمة، فالهدف الأساسي للوظيفة التنظيمية هو تسهيل مهمة الإدارة في القيام بمهامها لتحقيق الأهداف المحددة ويمكن تحقيق أهم الخصائص الواجب توافرها في أي هيكل تنظيمي يمكن اختصارها فيما يلي: (مساعدة ، 2018، صفحة 27) الإبداعية، المرونة والتكيف، تسهيل وتشجيع أداء الموارد البشرية وتطويرها؛ تسهيل التنسيق والتكامل بين مختلف الأنشطة والوحدات لتوحيد الجهود سعيا لتحقيق أهداف المنظمة وأخيرا تسهيل الاستراتيجية. وتتقسم كروموسومات الهيكل التنظيمي إلى أربع جينات أساسية، يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم (03): مكونات كروموسوم الهيكل التنظيمي



Source. Booz Allen Hamilton,R ,Strategic DNA Bringing Business Strategy to Life , Book Review AEW Services,Vancouver, 2012, P143.

3.الدراسات السابقة:

أ. الدراسات المتعلقة بذكاء الأعمال :

• دراسة ميسوم علي حسين العبيدي، من خلال الدراسة التي قام بها في إطار مقال علمي ، و التي مفادها "استخدام مكونات الحمض النووي التنظيمي لتشخيص المنظمات الصحية - بحث استطلاعي لآراء عينة من أطباء مستشفى مرجان التعليمي - بابل ، والتي هدفت إلى بناء إطار معرفي جديد لموضوعات الحمض النووي التنظيمي وصحة المنظمات لاومتغيراتها، وخرج من خلالها بالعديد من التوصيات الهامة، كان منها ضرورة بدل المنظمات جهودا استثنائية جديدة وفعالة و شاملة من أجل تكامل مكونات الحمض النووي التنظيمي و بالشكل الذي يضمن إدماج المواهب لإدارة المنظمات فضلا عن الاحتفاظ بالمهارات الأساسية التي ترفع الانتاجية وأداء الاعمال.

• دراسة الزيايدي، 2019، التي جاءت تحت عنوان : تحليل أثر العلاقة بين الحمض النووي للمنظمة والتميز التنظيمي من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط، وطبقت هذه الدراسة على إدارة جامعة عين شمس بمصر او التي هدفت إلى التعرف على تأثير الحمض النووي للمنظمة على التميز التنظيمي، وتبين بوجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لأبعاد الحمض النووي للمنظمة على التميز التنظيمي من خلال رأس المال البشري كمتغير وسيط ، وخرجت الدراسة بالعديد من التوصيات وكان من أهمها: تشجيع كافة المنظمات على الاهتمام بمكونات الحمض النووي للتنظيم كجزء من ثقافة المنظمة.

ب. الدراسات المتعلقة بالجينات التنظيمية

• دراسة أنوار مصطفى حسن و بشرى صبيح كاضم، 2022 ، تحت عنوان: دور ذكاء الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية في وزارة التعليم و التكنولوجيا بالعراق، و التي هدفت إلى تحديد عناصر ذكاء الأعمال الأكثر تأثيرا في مجالات التنمية المستدامة ودراسة تأثير ذكاء الأعمال من خلال ما يمتلكه من مقومات على مقومات التنمية المستدامة لأقسام وزارة العلوم و التكنولوجيا ، و خرجت الدراسة بالعديد من النتائج كان من أهمها أن المؤسسة تستطيع من خلال ذكاء الأعمال التعرف على التكنولوجيا الجديدة التي تؤثر فيها، و خرجت بتوصيات أهمها : ضرورة تبني المنظمة الأدوات وأساليب ذكاء الاعمال كونها لها دور فعال في عمل المنظمة و تحقيق أهدافها .

• دراسة حسام أحمد الحلاق و جابر شعيب الإسماعيل، 2023، تحت عنوان: "دور ذكاء الأعمال في تحقيق النضج التنظيمي" دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني"، و التي هدفت إلى تحديد الأثر المباشر و غير المباشر بين أنظمة ذكاء الأعمال وتحقيق النضج التنظيمي في منظمات المجتمع المدني ، وخلصت 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.

ت. أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية:

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة المعروضة في كونها تتجه إلى نفس الهدف و معالجة مواضيع ذات حداثة في مجال الأعمال، كما أن الاختلاف في الدراسة الحالية وتلك الدراسات السابقة يكمن في الباحث يحاول إيجاد عناصر تنظيمية جديدة التي قد يؤثر عليها استخدام ذكاء الأعمال، فالعديد من الباحثين أكدوا على ضرورة التكامل و التفاعل بين العديد من العناصر و التي تم ترجمتها في البحث الحالي بالجينات التنظيمية، تماشياً مع دراسات سابقة في المجال، ومحاولة تحديد مستوى التأثير لمحددات جديدة تعكس كفاءة مفهوم ذكاء الأعمال على كل جين من هذه الجينات .

III. الطريقة والإجراءات:

1. عينة وأداة الدراسة

فنادق إيبيس (IBIS) هي لمجموعة فنادق تابعة لمجموعة "أكور" (ACCOR) للفندق المنتشرة في أكثر من 110 بلد حول العالم بأكثر من 40 علامة تجارية و 5200 فندق عبر القارات الخمس، وبذلك تعد من بين أكبر شركات الفنادق في العالم وتمتلك أكثر من 233 فندق تحت علامة إيبيس ستايل و 522 فندق تحت علامة إيبيس بوجي. وهي بشكل عام قريبة من المطارات، ومحطات القطار، والمراكز التجارية للمدن، وأسعارها متوسطة نوعاً ما.

الفندق محل الدراسة الميدانية هو ذو ثلاث (03) نجوم من الفئة المتوسطة، بطاقة استيعابية مقدرة بـ 264 غرفة، وبمعدل إشغال الغرف بـ 85%، ويميز بأسعاره الاقتصادية وهو يعد من الفنادق ذات الاستدامة البيئية .

✓ **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الفرعية التابعة لسلسلة الفنادق العاملة بالجزائر "أكور" (Accor) والتي تستثمر في الجزائر في قطاع الضيافة من خلال صيغ تعاقدية مختلفة، كعقد التسيير وعقود الفرنشايز والاستثمار المباشر .

✓ **عينة الدراسة:** حيث اعتمد الباحث في الدراسة على اختيار عينة عشوائية طبقية بنسبة 50% من المجتمع الأصلي الذي يضم الأفراد العاملين في فندق إيبيس، وهي نسبة كافية حسب ما جاء به العديد من الكتاب في المجال وقادرة على التعبير على المجتمع الكلي، لنتحصل على مجموع عينة مقدرة بـ 64 عامل، ومبدئياً، وقد تم توزيعها بالتناسب على نصف الأفراد العاملين في كل مستوى من المستويات الإدارية الثلاث .

✓ **الإطار الزمني للدراسة:** تتراوح فترة الدراسة الحالية لمدة ثلاثة أشهر بداية من شهر ديسمبر 2024.

✓ **أداة الدراسة:** من أجل الحصول على البيانات و المعلومات التي تخدم الدراسة، تم الاعتماد على مجموعة من الأدوات منها : الملاحظة العلمية، المقابلة والتي تم توجيهها لبعض الإطارات على المستوى الاستراتيجي للفندق؛ وطريقة الاستبيان الذي تضمن جزئين أساسيين :

- الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات التي تخص الخصائص الشخصية للأفراد العاملين؛

- الجزء الثاني: يقيس أبعاد المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) وأبعاد المتغيرات التابعة (الجينات التنظيمية) ،

ويتضمن أربع محاور أساسية لكل بعد ، وهو موجه للعاملين في المؤسسة الفندقية . وقد تم الاعتماد على أسئلة مغلقة، بمجموع 58 سؤال لكل محاور المتغيرات، وهذا بهدف التحديد الدقيق لإجابات المستقيمين، حيث استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لقياس متوسط إجابات مفردات العينة لجميع متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وتراوح مدى الاستجابة من (1-5)

✓ **طرق توزيع أداة الدراسة:** بالنسبة للإستبيان: تم توزيع استمارات الاستبيان على العاملين في فندق إيبيس من خلال الإنتقال إلى مقر الفندق، والعودة لجمعها بعد مرور 20 يوماً من تاريخ التوزيع، حيث تم الحصول على 74 استبانة كاملة قابلة للمعالجة الإحصائية.

2. صدق وثبات الاستبانة :

جدول رقم (02): معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا) (Cronbach Alpha)

| الصدق | (ألفا كرونباخ) | عدد الفقرات | متغيرات الدراسة |
|--------------|-------------------|----------------|--|
| 0,84 | 0,920 | 33 | عدد العبارات الكلي للمتغير المستقل (نكاء الأعمال) |
| 0,89 | 0,945 | 25 | عدد العبارات الكلي للمتغير التابع (الجينات التنظيمية) |
| 0,904 | 0,951 | 58 | الاستبيان ككل |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0,6 في كل أجزاء الاستبيان، وهي نسب عالية وتدل على ثبات قوي، وبلغ معامل ألفا كرونباخ للاستبيان ككل بلغت 0,951، بينما صدق الاستبيان و الذي هو مضاعف للتباث فقد وصل إلى 0.904، وهي قيم قوية وتدل على ثبات عال لعبارات الاستبيان، وتمكن من استعماله في الدراسة الحالية .

✓ **المعالجة الإحصائية:** من أجل إلى الوصول إلى مؤشرات معتمدة، للوصول وبلوغ أهداف البحث، وإثبات صحة الفرضيات أو نفيها فقد تم فحص البيانات وتحليلها و جدولتها، من خلال استعمال أساليب الاحصاء الوصفي للتعبير على المتغيرات، وكذا استعمال أساليب الإحصاء الاستدلالي باستخدام برنامج (SPSS).

IV. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

1. خصائص العينة: تم الاعتماد على أربع خصائص لأفراد العينة شملت كل من الجنس، السن، المستوى التعليمي و مستوى الأجور الممنوحة، موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (03): وصف المتغيرات الشخصية لأفراد العينة في فندق إيبس

| الجنس | ت | % | العمر | ت | % | المستوى التعليمي | ت | % | الدخل | ت | % |
|-------|----|------|-------|----|------|------------------|----|----|-------------|------|----|
| نكر | 34 | 68.9 | 30-21 | 16 | 21.6 | ابتدائي أو متوسط | 00 | 00 | 40000-24000 | 16.2 | 12 |
| | | | 40-31 | 36 | 48.6 | ثانوي | 00 | 00 | 60000-41000 | 36.5 | 27 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|------|----------------|------|----|---------------------|------|----|----------|------|----|---------|
| 16 | 21.6 | 90000-61000 | 43.2 | 32 | جامعي | 23 | 17 | 50-41 | 31.1 | 17 | أنثى |
| 14 | 18.9 | 120000-91000 | 56.8 | 42 | تكوين مهني متخصص | 06.8 | 05 | 51 فأكثر | 31.1 | 17 | أنثى |
| 05 | 6.8 | أكثر من 120000 | | | | | | | | | |
| 100 | 74 | المجموع | 100 | 74 | المجموع | 100 | 74 | المجموع | 100 | 74 | المجموع |

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن عينة الدراسة تتكون من الذكور أكثر منها من الإناث رغم أن الفندق بشكل عام يحتوي على نسبة معتبرة من النساء العاملات في كافة المستويات الإدارية، والملاحظ أيضا أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الشباب و هذا ما تؤكد عليه سياسة مجموعة الفنادق أكور بتوظيف الطاقات الشابة مع الإبقاء على مراكز المعرفة و الخبرة لنقل التجارب وتداول الخبرات من جيل إلى آخر .

كما يمكن ملاحظة أن أجور الموظفين و العمال تعتبر مناسبة حسب التسلسل الهرمي للوظائف والخبرة المكتسبة، حيث أن الغالبية تفوق أجورهم 40.000 دج لتصل إلى أزيد من 1120000 لبعض الوظائف، للإشارة وحسب تصريحات المستقvisين من المقابلة، فإن التدرج الوظيفي ونظام الترقية يعد آليا حسب معايير مختلفة، و يتوافق معه الزيادة في الأجور بشكل آلي، ويوجد بعض المنح و المكافآت المقدمة للعمال في مناسبات عدة لا تدخل ضمن الأجور والرواتب ، وهذا من شأنه ويعبر عن مدى حرص إدارة المؤسسة على التحفيز المادي للأفراد العاملين .

2. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

حيث اعتمد الباحث على اتجاهات إجابات الأفراد من خلال مخطط ديكارت الخماسي لإيجاد المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية، الذي يقتضي تحديد المدى و الذي هو الفرق بين أبعد قيمة وأدنى قيمة لنتحصل على: 04، ثم تقسيم عدد القيم الخمسة على المدى (5/4) لنتحصل على طول الفئة مساوية لـ 8،0 وبالتالي يصبح لنا أربعة مستويات للإجابات و نقارنها مع المتوسطات الحسابية كما هو موضح في الجدول يلي :

جدول رقم (04): طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي

| | |
|-----------|-------------|
| منخفض جدا | من 1 - 1.79 |
| منخفض | 1.8-2.59 |
| متوسط | 2.6-3.39 |
| مرتفع | 3.4-4.19 |
| مرتفع جدا | 4.2-5 |

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

أ. إجابات أفراد العينة حول عبارات متغير ذكاء الأعمال :

لغرض إثبات أو نفي صحة الفرضية الأولى، و الإجابة على الشق الأول من سؤال الإشكالية الرئيسية قام الباحث بتحليل ووصف صف متغيرات أبعاد ذكاء الأعمال للوقوف على مستوى استخدامات ذكاء الأعمال في المؤسسة.

✓ مقدرات ذكاء الأعمال

جدول رقم (05): نتائج الإحصاء الوصفي لمحددات مقدرات ذكاء الأعمال

| الدرجة الموافقة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الرقم | الفقرة |
|--------------------|----------------------|--------------------|-------|--|
| مرتفع | 0.837 | 3.77 | 01 | يعتمد الفندق بشكل كبير على تطبيقات النمذجة والحلول المثلى لتحسين عمليات الأعمال |
| مرتفع | 1.016 | 3.85 | 02 | تدمج المؤسسة الفندقية أدوات وتقنيات نظام ذكاء الأعمال في عملياتها بشكل مستمر |
| مرتفع | 0.928 | 3.65 | 03 | تشارك الأقسام في الفندق بالمعلومات والرؤى المتولدة من نظام ذكاء الأعمال في العمليات التشغيلية والإدارية بشكل مستمر |
| متوسط | 0.905 | 3.31 | 04 | يقدم نظام ذكاء الأعمال دعما مناسباً وحاسماً للمديرين في مستويات الإدارية لتنفيذ الأعمال |
| مرتفع | 1.025 | 3.82 | 05 | تدمج إدارة الفندق بيانات نظام ذكاء الأعمال في عملياتها المستمرة في عملية صنع القرار |
| مرتفع | 0.902 | 3.85 | 06 | يتيح نظام ذكاء الأعمال تحديد الاتجاهات بدقة وفق واقع العمل |
| مرتفع | 1.139 | 3.82 | 07 | يعمل نظام ذكاء الأعمال كأداة مكملة لقياس الأداء التنظيمي وعرض النتائج |
| مرتفع | 0.986 | 3.72 | 08 | توفر نظام ذكاء الأعمال تحليلاً معمقاً للقدرات التنظيمية ووضع المنظمة. |
| مرتفع | 1.014 | 3.77 | 09 | ستخدم نظام ذكاء الأعمال لتحديد الاتجاهات والفرص والتحديات في بيئة الأعمال |
| مرتفع | 0.759 | 3.58 | 110 | المعلومات المستمدة من نظام ذكاء الأعمال تساعد بشكل كبير في صياغة الاستراتيجية التنظيمية |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لغالبية محددات مقدرات ذكاء الأعمال بفندق إيبيس تتجه نحو المستوى المرتفع، وقد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 06 بمتوسط مقدر ب 3.85 و انحراف معياري 0.902، والتي مفادها بالموافقة على أن نظام ذكاء الأعمال يتيح تحديد الاتجاهات بدقة وفق واقع العمل، إضافة إلى العبارة 02 التي تقر بأن إدارة الفندق تعمل على الإدماج المستمر لأنظمة ذكاء الأعمال في عملياتها المختلفة

جدول رقم (63): نتائج الإحصاء الوصفي لمحددات البنية التحتية لذكاء الأعمال

| المستوى | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الرقم | الفقرة |
|---------|-------------------|-----------------|-------|---|
| مرتفع | 0.844 | 3.84 | 11 | البنية التحتية لنظام ذكاء الأعمال تتيح الإستجابة السريعة لاستخدامات هذا النظام |
| مرتفع | 1.259 | 3.61 | 12 | البنية التحتية متزامنة بشكل جيد مع بقية قواعد البيانات في الفندق لذكاء الأعمال |
| مرتفع | 1.315 | 3.57 | 13 | البنية التحتية لذكاء الأعمال تلبي الإحتياجات التكنولوجية للفندق |
| مرتفع | 1.043 | 3.70 | 14 | تستثمر المؤسسة الموارد اللازمة للحصول على البنية التحتية لذكاء الأعمال وصيانتها |
| متوسط | 1.207 | 3.46 | 15 | تتيح البنية التحتية لذكاء الأعمال تطوير أدوات سهلة الإستخدام |
| متوسط | 1.204 | 3.41 | 16 | نظام ذكاء الأعمال متاح لكافة الأفراد العاملين في الفندق |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لغالبية محددات البنية التحتية لذكاء الأعمال بفندق إيبسس تتجه نحو المستوى المرتفع ، وقد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 11 بمتوسط مقدر ب 3.84 و انحراف معياري 0.844، وهو أقل من 01 ويعكس اتساق إجابات أفراد العينة بهذا الخصوص، وقد جاءت بموافقة أفراد العينة على أن البنية التحتية لنظام ذكاء الأعمال تتيح الإستجابة السريعة لاستخدامات هذا النظام ، إضافة إلى العبارة 14 التي تقر بأن إدارة الفندق تعمل على توسيع استثماراتها للحصول على البنية التحتية لذكاء الأعمال وصيانتها

✓ فريق عمل ذكاء الأعمال

جدول رقم (07): نتائج الإحصاء الوصفي لمحددات فريق عمل ذكاء الأعمال

| المستوى | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الرقم | العبارة |
|-----------|-------------------|-----------------|-------|--|
| مرتفع | 1.165 | 3.72 | 117 | يملك الفندق فريق ذكاء الأعمال القادر على قيادة عملية تصميم وتطوير نظام ذكاء الأعمال |
| مرتفع جدا | 1.053 | 4.01 | 118 | يملك فريق ذكاء الأعمال قدرات معرفية و تقنية تتوافق مع متطلبات نظام ذكاء الأعمال المعروفة |
| مرتفع | 1.039 | 3.65 | 119 | يملك فريق ذكاء الأعمال فهما واضحا لاستخدامات النظام يتوافق مع متطلبات قطاع الأعمال |
| مرتفع | 0.961 | 3.85 | 220 | تتوافق القدرات الشخصية التفاعلية لفريق ذكاء الأعمال مع الخصائص التنظيمية للفندق |
| مرتفع | 0.824 | 4.08 | 221 | مديرو فريق ذكاء الأعمال وكبار المسؤولين التنفيذيين متفهمين على طبيعة ودور نظام ذكاء |

| | | | | |
|-------|-------|------|-----|--|
| مرتفع | 0.822 | 3.81 | 222 | تتوفر إدارة الفندق برامج دورية لتدريب وتأهيل فريق ذكاء الأعمال و تطوير مهاراته |
|-------|-------|------|-----|--|

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لكل محددات فريق عمل ذكاء الاعمال بفندق إيبيس تتجه نحو المستوى المرتفع ، و قد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 21 و العبارة 18 بمتوسط مقدر ب 4.08 و 4.01 على التوالي و انحراف معياري بالنسبة للأولى مقدر ب 0.824، و الذي يعكس اتساق إجابات أفراد العينة بهذا الخصوص، وقد جاءت بموافقة أفراد العينة على أن القدرات الشخصية التفاعلية لفريق ذكاء الأعمال مع الخصائص التنظيمية للفندق و يمتلك الفريق قدرات معرفية وتقنية تتوافق مع متطلبات النظام ، و بخصوص العبارات من 18 و 19، فنلاحظ كذلك أن انحرافاتها المعيارية أكبر من 1، وهو يدل على انحراف إجابات أفراد العينة عن متوسطاتها الحسابية.

✓ جمع وتخزين البيانات

جدول رقم (08): نتائج الإحصاء الوصفي لتخزين لجمع وتخزين البيانات بواسطة ذكاء الأعمال

| العبارة | الرقم | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--|-------|-----------------|-------------------|---------|
| تستخدم المؤسسة الفندقية تكنولوجيا ذكاء الأعمال بشكل واسع في جمع و تخزين البيانات | 223 | 3.73 | .983 | مرتفع |
| للمؤسسة الفندقية نظام معلوماتي داخلي خاص بكل قسم من أقسامها | 224 | 3.36 | 1.212 | متوسط |
| تضم المؤسسة قسم خاص مؤهل لإدارة المعلوماتية | 225 | 3.92 | .903 | مرتفع |
| تستخدم المؤسسة برمجيات و أنظمة لجمع و تبويب البيانات المتعلقة بنشاطها | 226 | 3.76 | 1.168 | مرتفع |
| تتعامل المؤسسة الفندقية بشكل كبير مع الشركات المالكة لمستودعات البيانات الضخمة | 227 | 3.78 | 1.114 | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لغالبية محددات تخزين البيانات من خلال ذكاء الاعمال بفندق إيبيس تتجه نحو المستوى المرتفع، وقد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 25 بمتوسط مقدر ب 3.92 و انحراف معياري مقدر ب 0.903، و الذي يعكس اتساق إجابات أفراد العينة ، والتي مفادها أن المؤسسة تضم قسم خاص مؤهل لإدارة المعلوماتية ضمن هيكلها التنظيمي.

✓ تحليل البيانات

جدول رقم (09): نتائج الإحصاء الوصفي لمحددات تحليل البيانات بواسطة ذكاء الأعمال

| العبارة | الرقم | المتوسط الحسابي | الإنتحاف المعياري | المستوى |
|--|-------|-----------------|-------------------|---------|
| تحوز المؤسسة على أدوات ذكية للتقريب وتحليل البيانات | 28 | 3.88 | 1.046 | مرتفع |
| تتعامل المؤسسة مع العديد من شركات المعلوماتية لتحليل بياناتها و توليد التقارير | 29 | 3.48 | 0.997 | متوسط |

| | | | | |
|-------|-------|------|----|--|
| مرتفع | 1.094 | 3.62 | 30 | للمؤسسة أنظمة خاصة بها لتحليل البيانات |
|-------|-------|------|----|--|

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لغالبية محددات تحليل البيانات من خلال ذكاء الاعمال بفندق إيبيس تتجه نحو المستوى المرتفع، و قد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 28 بمتوسط مقدر ب 3.88 و انحراف معياري مقدر ب 1.046، والذي لا يعكس اتساق إجابات أفراد العينة، أما العبارة 29 والتي مفادها أن المؤسسة تتعامل مع العديد من شركات المعلوماتية لتحليل بياناتها و توليد التقارير بانحراف معياري أقل من 01 والذي يعكس اتساق عناصر إجابة أفراد العينة.

✓ نشر المعلومات

جدول رقم (10): نتائج الإحصاء الوصفي لمحددات نشر المعلومات بواسطة ذكاء الأعمال

| المستوى | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الرقم | العبارة |
|---------|-------------------|-----------------|-------|---|
| متوسط | 1.004 | 3.39 | 31 | التقارير التي تصدرها أنظمة ذكاء الأعمال تتسم بالفهم و الوضوح المناسب |
| مرتفع | .923 | 3.57 | 32 | تمتلك المؤسسة على أنظم ذكية داخلية لحماية المعلومات |
| متوسط | 1.356 | 3.43 | 33 | توفر الأنظمة الذكية المعلومات اللازمة لمختلف الأقسام في الوقت المناسب |

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن غالبية المتوسطات الحسابية لمحددات نشر المعلومات من خلال ذكاء الاعمال بفندق إيبيس تتجه نحو المستوى المتوسط، وقد بلغ أعلى متوسط من حيث الأهمية النسبية للعبارة 32 بمتوسط مقدر ب 3.43 و انحراف معياري مقدر ب 1.356، و الذي لا يعكس اتساق إجابات أفراد العينة، والتي مفادها أن الفندق يمتلك أنظمة ذكية داخلية لحماية المعلومات، وهم لا يوافقون بشدة أن المؤسسة توفر الأنظمة الذكية المعلومات اللازمة لمختلف الأقسام في الوقت المناسب.

ب. التحليل الاستدلالي لإجابات أفراد العينة :

بغرض اثبات أو نفي صحة الفرضية الثانية، والإجابة على الشق الثاني من سؤال الإشكالية الرئيسية والأسئلة المتفرعة، بقان الباحث بالتحليل الاستدلالي لعناصر الإجابات، للوقوف على مستوى الأثر الذي يخلفه المتغير المستقل للدراسة على المتغيرات التابعة. وفي هذا الإطار تم إعادة صياغة الفرضية البحثية الثانية إحصائياً، كما يلي:

- **فرضية العدم الأساسية:** لا يوجد أي أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 95% لأي محدد من أبعاد ذكاء الأعمال، من حيث (مقدرات ذكاء الأعمال، البنية التحتية، فريق ذكاء الأعمال و عمليات ذكاء الأعمال)، على أي واحد من الجينات التنظيمية من حيث (حقوق القرار، جودة المعلومات، الهيكل التنظيمي و المحفزات) في فندق إيبيس عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

- الفرضية البديلة: يوجد أي أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 95% لأي محدد من أبعاد ذكاء الأعمال، من حيث (مقدرات ذكاء الأعمال، البنية التحتية، فريق ذكاء الأعمال و عمليات ذكاء الأعمال)، على أي واحد من الجينات التنظيمية من حيث (حقوق القرار، جودة المعلومات، الهيكل التنظيمي و المحفزات) في فندق إيبس عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وسيعمل الباحث على تقسيمها إلى أربع فرضيات حسب كل جين من الجينات التنظيمية:

✓ أثر مقدرات ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية في فندق Ibis

جدول رقم (11): معامل الارتباط المتعدد و معامل التحديد بين أبعاد مقدرات ذكاء الأعمال والجينات التنظيمية

| Récapitulatif des modèles | | | | |
|---------------------------|-------------------|------------|---------------|---------------------------------|
| Modèle | R | R- deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
| 1 | .655 ^a | .429 | .396 | .393 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من الجدول السابق، تدل قيمة معامل الارتباط الخطي المتعدد R بين أبعاد مقدرات ذكاء الأعمال كمتغيرات مستقلة وبين وأبعاد الجينات التنظيمية، كمتغير تابع والتي تساوي 655, 0 على وجود علاقة طردية مقبولة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، فكلما زادت إدارة الفندق بتوفير مقدرات أكثر لذكاء الأعمال كلما زاد تعزيز الجينات التنظيمية بالمؤسسة. كما تشير قيمة معامل التحديد والتي بلغت 429, 0 إلى أن 42,9% من التغيرات الحاصلة في الجينات التنظيمية تعود إلى أبعاد مقدرات ذكاء الأعمال، بينما 57,1% الباقية قد تعود إلى أسباب أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في الدراسة الحالية كمتغيرات عشوائية أخرى.

ولاختبار معنوية الفروق لا بد من دراسة تحليل تباين خط الانحدار كما في الجدول التالي:

جدول رقم (13): تحليل التباين ومستوى المعنوية لمقدرات ذكاء الأعمال :

| Modèle | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Régression | 8.031 | 4 | 2.008 | 12.981 | .000 ^b |
| Résidus | 10.672 | 69 | .155 | | |
| Total | 18.702 | 73 | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

حيث نلاحظ أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية عند درجة الثقة المقدرة بـ 95 %، بحيث قيمة فاء المحسوبة مقدرة بـ 12,981 ومستوى الدلالة مساوي لـ 0,000 .

ولتحديد معادلة خط الانحدار، نستخرج جدول المعاملات أدناه :

جدول رقم (14): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر مقدرات ذكاء الأعمال العملية و الاستراتيجية على الجينات التنظيمية

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. | |
|--------|-------------------------------|----------------|---------------------------|--------|--------|------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | | |
| 1 | (Constante) | 1.231 | .373 | | 3.298 | .002 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .389 | .109 | .410 | 3.576 | .001 |
| | جودة المعلومات | .091 | .076 | .139 | 1.195 | .236 |
| | الهيكل التنظيمي | .151 | .069 | .245 | 2.204 | .031 |
| | التحفيز و الدافعية | -.004- | .063 | -.006- | -.062- | .951 |

Variable dépendante : مقدرات ذكاء الأعمال العملية و الاستراتيجية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يوضح جدول المعاملات أعلاه، أن مقطع خط الانحدار بلغ 1,231 والذي يمثل حرف a من معادلة الخط المستقيم $Y=a + bX$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول مساوي لـ 0,389 بالنسبة للمتغير التابع (حقوق اتخاذ القرار)، وميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الثاني (جودة المعلومات) هو 0,091، أما ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الثالث (الهيكل التنظيمي) مساوي لـ 0,151، وأخيراً ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الرابع (التحفيز و الدافعية) مساوي لـ -0,004 .

وبعد إعادة الاختبار على برنامج SPSS، من خلال المعطيات الجديدة، في تحليل الانحدار، باستبعاد المتغيرات الأخرى والاستبقاء على متغير حقوق القرار تحصلنا على النتائج التالية موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (15): نتائج تحليل الانحدار المتعدد بعد إعادة الإختبار لأثر مقدرات ذكاء الأعمال على جين اتخاذ القرار

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---|-------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|-------|------|
| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
| | | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 1.432 | .381 | | 3.763 | .000 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .559 | .090 | .589 | 6.188 | .000 |
| Variable dépendante : مقدرات نكاء الأعمال العمليات و الاستراتيجية | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من خلال جدول المعاملات بعد التعديل، يتبين لنا أن مقطع خط الانحدار بلغ 1,432، أما ميل خط الانحدار فهو 0,559 بالنسبة لمتغير حقوق القرار، في حين قيمة اختبار t قدرت ب 3,763 و هي أقل من الجدولية، وبدلالة إحصائية معنوية بقيمة 0,000، لذلك تصبح معادلة خط الانحدار على الشكل التالي: $Y = 1,432 + 0,559 X1$ وبالتالي نستنتج أنه عندما يزداد المتغير المستقل مقدرات نكاء الأعمال في الفندق محل الدراسة وحدة واحدة سيزداد المتغير التابع (حقوق اتخاذ القرار) بمقدار 0,559، مع بقاء باقي المتغيرات المستقلة ثابتة.

إن نرفض فرضية العدم الفرعية الأولى ونقبل بفرضيتها البديلة، بحيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمقدرات نكاء الأعمال على صحة واحد على الأقل من الجينات التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

✓ أثر البنية التحتية لنكاء الأعمال على الجينات التنظيمية

جدول رقم (16): معامل الارتباط المتعدد ومعامل التحديد بين أبعاد البنية التحتية لنكاء الأعمال

والجينات التنظيمية

| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
|--------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| 1 | .712 ^a | .508 | .479 | .610 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من الجدول السابق، تدل قيمة معامل الارتباط الخطي المتعدد R بين أبعاد البنية التحتية لنكاء الأعمال كمتغير مستقل وبين أبعاد الجينات التنظيمية، كمتغيرات تابعة والتي تساوي 712، 0 على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع، فكلما زادت إدارة الفندق بتوفير مقدرات أكثر للبنية التحتية لنكاء الأعمال كلما زاد تعزيز الجينات التنظيمية بالمؤسسة. كما تشير قيمة معامل التحديد والتي بلغت 508، 0 إلى أن 50,8% من التغيرات الحاصلة في الجينات التنظيمية تعود إلى أبعاد البنية التحتية لنكاء الأعمال، بينما 49,2% الباقية قد تعود إلى أسباب

أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في الدراسة الحالية كمتغيرات عشوائية أخرى. ولاختبار معنوية الفروق لا بد من دراسة تحليل تباين خط الانحدار كما في الجدول التالي:

جدول رقم (17): تحليل التباين ومستوى المعنوية للبنية التحتية لذكاء الأعمال

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--|------------|------------------|-----|-------------|------------|-------------------|
| 1 | Régression | 26.510 | 4 | 6.627 | 17.78 6 | .000 ^b |
| | Résidus | 25.710 | 69 | .373 | | |
| | Total | 52.220 | 73 | | | |
| Variable dépendante : البنية التحتية لذكاء الأعمال. | | | | | | |
| Prédicteurs : (Constante), التحفيز و الدافعية , الهيكل التنظيمي , حقوق اتخاذ القرار , جودة المعلومات | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام SPSS

حيث نلاحظ أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية عند درجة الثقة المقدرة بـ 95 %، بحيث قيمة فاء المحسوبة مقدرة بـ 17,786 ومستوى الدلالة مساوي لـ 0,000. ولتحديد معادلة خط الانحدار، نستخرج جدول المعاملات أدناه:

جدول رقم (18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر للبنية التحتية لذكاء الأعمال على الجينات التنظيمي

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. | |
|--------|-------------------------------|----------------|---------------------------|---------|-------|------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | | |
| 1 | (Constante) | -.880- | .579 | -1.520- | .133 | |
| | حقوق اتخاذ القرار | .593 | .169 | .374 | 3.509 | .001 |
| | جودة المعلومات | .107 | .118 | .098 | .905 | .369 |
| | الهيكل التنظيمي | .030 | .107 | .029 | .285 | .777 |
| | التحفيز و الدافعية | .396 | .098 | .385 | 4.032 | .000 |

Variable dépendante : البنية التحتية لذكاء الأعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يوضح جدول المعاملات أعلاه، أن مقطع خط الانحدار بلغ 0,880 والذي يمثل حرف a من معادلة الخط المستقيم $Y=a + bX$ ، أما ميل خط الانحدار b في الجدول مساوي لـ 0,593 بالنسبة للمتغير التابع (حقوق اتخاذ القرار) ، وميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الثاني (جودة المعلومات) هو 0,107، أما ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الثالث (الهيكل التنظيمي) مساوي لـ 0,030 ، وأخيرا ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الرابع (التحفيز) مساوي لـ 0,396.

باستبعاد المتغيرات الأخرى والاستبقاء على متغير حقوق القرار والمحفزات تحصلنا على النتائج التالية موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (19): نتائج تحليل الانحدار المتعدد بعد إعادة الاختبار لأثر للبنية التحتية لنكاء الأعمال على جين اتخاذ القرار و جين المحفزات

| Coefficients | | | | | | |
|---|--------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
| | | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | -.789- | .570 | | -1.385- | .170 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .680 | .149 | .429 | 4.581 | .000 |
| | التحفيز و الدافعية | .414 | .096 | .402 | 4.295 | .000 |
| Variable dépendante : a. البنية التحتية لنكاء الأعمال | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

ومن خلال جدول المعاملات بعد التعديل على SPSS ، يتبين لنا أن مقطع خط الانحدار بلغ 0,789، أما ميل خط الانحدار فهو 0,680 بالنسبة لجين حقوق القرار ، و 0,414 بالنسبة لجين المحفزات في حين قيمة اختبار t قدرت بـ 4,581 و 4,581 وهما قيمتان أقل من الجدولية ، وبدلالة احصائية معنوية بقيمة 0,000 لكلا المتغيرين، لذلك تصبح معادلة خط الانحدار على الشكل التالي: $Y = 0,789 + 0,680 X1 + 0,414 X2$

وبالتالي نستنتج أنه عندما يزداد المتغير المستقل البنية التحتية لنكاء الأعمال في الفندق محل الدراسة وحدة واحدة سيزداد المتغير التابع (حقوق اتخاذ القرار) بمقدار 0,68 و يزيد متغير المحفزات بـ 0,414، مع بقاء باقي المتغيرات ثابتة؛ إذن نرفض فرضية العدم الفرعية الأولى ونقبل بفرضيتها البديلة، بحيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبنية التحتية لنكاء الأعمال على تعزيز واحد على الأقل من الجينات التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

✓ أثر فريق عمل ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية

جدول رقم (20): معامل الارتباط المتعدد و معامل التحديد بين أبعاد فريق عمل ذكاء الأعمال والجينات

التنظيمية

| Récapitulatif des modèles | | | | |
|---------------------------|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
| 1 | .701 ^a | .492 | .462 | .582 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من الجدول السابق، تدل قيمة معامل الارتباط الخطي المتعدد R بين أبعاد فريق ذكاء الأعمال كمتغير مستقل وبين وأبعاد الجينات التنظيمية، كمتغيرات تابعة والتي تساوي 0,701 على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، فكلما زادت المؤسسة محل الدراسة بتوفير فريق جيد لذكاء الأعمال كلما زاد تعزيز الجينات التنظيمية بالمؤسسة. كما تشير قيمة معامل التحديد والتي بلغت 0,492 إلى أن 49,2% من التغيرات الحاصلة في الجينات التنظيمية تعود إلى أبعاد فريق ذكاء الأعمال، بينما 50,8% الباقية قد تعود إلى أسباب أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في الدراسة الحالية. ولاختبار معنوية الفروق لا بد من دراسة تحليل تباين خط الانحدار كما في الجدول التالي:

جدول رقم (21): تحليل التباين ومستوى المعنوية لفريق عمل ذكاء الأعمال:

| | | | | | | |
|---|------------|--------|----|-------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | 22.609 | 4 | 5.652 | 16.677 | .000 ^b |
| | Résidus | 23.386 | 69 | .339 | | |
| | Total | 45.996 | 73 | | | |
| Variable dépendante : فريق عمل ذكاء الأعمال | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

حيث نلاحظ أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية عند درجة الثقة المقدرة بـ 95%، بحيث قيمة فاء المحسوبة مقدرة بـ 16,677 ومستوى الدلالة مساوي لـ 0,000.

ولتحديد معادلة خط الانحدار، نستخرج جدول المعاملات أدناه:

جدول رقم (22): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر فريق عمل ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|-------------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | -.255- | .552 | | -.462- | .645 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .458 | .161 | .307 | 2.838 | .006 |

| | | | | | | |
|--|--------------------|------|------|------|-------|------|
| | جودة المعلومات | .353 | .112 | .345 | 3.147 | .002 |
| | الهيكل التنظيمي | .014 | .102 | .014 | .138 | .891 |
| | التحفيز و الدافعية | .211 | .094 | .219 | 2.254 | .027 |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يوضح جدول المعاملات، أن مقطع خط الانحدار بلغ 2,255 و أما ميل خط الانحدار b في الجدول مساوي ل 0,458 لمتغير حقوق اتخاذ القرار، و 353، 0 لجودة المعلومات و 0,014 المتغير الهيكل التنظيمي، وأخيرا ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الرابع (التحفيز) مساوي ل 0,211.

وبعد إعادة الاختبار على ابرنامج الإحصائي تحصلنا على النتائج التالية موضحة في الجدول أدناه:

جدول رقم (23): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بعد إعادة الإختبار لأثر فريق عمل ذكاء الأعمال على جين جودة

المعلومات بفندق إيبس

| Modèle | | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|----------------|-------------------------------|----------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | 1.573 | .386 | | 4.075 | .000 |
| | جودة المعلومات | .599 | .098 | .584 | 6.109 | .000 |

Variable dépendante : فريق عمل ذكاء الأعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من خلال جدول المعاملات بعد التعديل، يتبين لنا أن مقطع خط الانحدار بلغ 1,573، أما ميل خط الانحدار فهو 0,599 بالنسبة لمتغير المعلومات، في حين قيمة اختبار t قدرت ب 6,109 و هي أقل من الجدولية، وبدلالة احصائية معنوية بقيمة 0,000 ، فتصبح معادلة خط الانحدار على الشكل التالي: $Y = 1,573 + 0,599 X1$

وبالتالي نستنتج أنه عندما يزداد المتغير المستقل فريق عمل ذكاء الأعمال في الفندق محل الدراسة وحدة واحدة سيزداد المتغير التابع (جودة المعلومات) بمقدار 0,599، مع بقاء باقي المتغيرات ثابتة.

إن نرفض فرضية العدم الفرعية الثالثة ونقبل بفرضيتها البديلة، بحيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمفريق عمل ذكاء الأعمال على تعزيز واحد على الأقل من الجينات التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

✓ أثر عمليات ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية

جدول رقم (24): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر تخزين المعلومات في ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية

| Récapitulatif des modèles | | | | |
|--|-------------------|--------|---------------|---------------------------------|
| Modèle | R | R-deux | R-deux ajusté | Erreur standard de l'estimation |
| 1 | .710 ^a | .505 | .476 | .512 |
| a. Prédicteurs : (Constante), التحفيز و الدافعية, الهيكل التنظيمي, حقوق اتخاذ القرار, جودة المعلومات | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من الجدول السابق، تدل قيمة معامل الارتباط الخطي المتعدد R بين أبعاد عمليات ذكاء الأعمال من حيث (جمع وتخزين البيانات، تحليل البيانات و نشر المعلومات من خلال ذكاء الأعمال) كمتغير مستقل وبين وأبعاد الجينات التنظيمية، كمتغيرات تابعة والتي تساوي 0, 71 على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرات المستقلة و المتغير التابع، فكلما زادت المؤسسة محل الدراسة لإدراج ذكاء الأعمال في تحويل البيانات إلى معلومات ذات ميزة تنافسية كلما زاد تعزيز الجينات التنظيمية بالمؤسسة. كما تشير قيمة معامل التحديد و التي بلغت 0,505 إلى أن 50,5% من التغيرات الحاصلة في الجينات التنظيمية تعود إلى أبعاد عمليات ذكاء الأعمال، بينما 40,5% الباقية قد تعود إلى أسباب أخرى لم تؤخذ بعين الاعتبار في الدراسة الحالية. ولاختبار معنوية الفروق لا بد من دراسة تحليل تباين خط الانحدار كما في الجدول التالي:

جدول رقم (25): تحليل التباين ومستوى المعنوية لعمليات ذكاء الأعمال

| Modèle | | Somme des carrés | ddl | Carré moyen | F | Sig. |
|--|------------|------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Régression | 18.400 | 4 | 4.600 | 17.581 | .000 ^b |
| | Résidus | 18.053 | 69 | .262 | | |
| | Total | 36.454 | 73 | | | |
| a. Variable dépendante : عمليات ذكاء الأعمال | | | | | | |
| b. Prédicteurs : (Constante), التحفيز و الدافعية, الهيكل التنظيمي, حقوق اتخاذ القرار, جودة المعلومات | | | | | | |

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

حيث نلاحظ أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية عند درجة الثقة المقدره بـ 95%، بحيث قيمة فاء المحسوبة مقدره بـ 17,581 ومستوى الدلالة مساوي لـ 0,000. ولتحديد معادلة خط الانحدار، نستخرج جدول المعاملات أدناه

جدول رقم (26): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر عمليات ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية للفندق

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|-------------------------------|----------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | -.216- | .485 | -.445- | .657 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .677 | .142 | 4.780 | .000 |
| | جودة المعلومات | -.040- | .099 | -.403- | .688 |
| | الهيكل التنظيمي | .084 | .089 | .944 | .348 |
| | التحفيز و الدافعية | .243 | .082 | 2.951 | .004 |

a. Variable dépendante : عمليات ذكاء الأعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

يوضح جدول المعاملات، أن مقطع خط الانحدار بلغ 2,16 و أما ميل خط الانحدار b في الجدول مساوي ل 0,677 لمتغير حقوق اتخاذ القرار ، و- 40، 0 لجودة المعلومات و0,84 لمتغير الهيكل التنظيمي ، وأخيرا ميل خط الانحدار بالنسبة للمتغير الرابع (التحفيز) مساوي ل 0,243 . وعند إجراء إعادة الاختبار من خلال المعطيات الجديدة، باستبعاد المتغيرات الأخرى تحصلنا على النتائج التالية موضحة في الجدول أدناه :

جدول رقم (27): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بعد إعادة الاختبار لأثر عمليات ذكاء الأعمال على جين حقوق

اتخاذ القرار و جين المحفزات بفندق إيبيس

| Modèle | Coefficients non standardisés | | Coefficients standardisés | t | Sig. |
|--------|-------------------------------|----------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Ecart standard | Bêta | | |
| 1 | (Constante) | -.175- | .476 | -.367- | .715 |
| | حقوق اتخاذ القرار | .704 | .124 | 5.675 | .000 |
| | التحفيز و الدافعية | .246 | .081 | 3.050 | .003 |

a. Variable dépendante : عمليات ذكاء الأعمال

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

من خلال جدول المعاملات بعد إعادة الاختبار أعلاه، يتبين لنا أن مقطع خط الانحدار بلغ 0,175، أما ميل خط الانحدار فقدر ب 0,704 بالنسبة لمتغير حقوق القرار ، و0,246 بالنسبة لمتغير التحفيز و الدافعية، في حين قدرت

قيمة اختبار t ب 5,675 و 3,050 و هما قيمتان أقل من t الجدولية، مع دلالة إحصائية معنوية بقيمة 0,000 و 0,003 على التوالي مما يجعل معادلة خط الانحدار تصاغ على النحو التالي: $Y = 1,175 + 0,704 X1 + 0,246 X2$

وبالتالي نستنتج أنه عندما يزداد المتغير المستقل عمليات ذكاء الأعمال في المؤسسة محل الدراسة وحدة واحدة سيزداد معها المتغيرين التابعين (حقوق اتخاذ القرار والمحفزات) بمقدار 0,704 و 0,246 على التوالي، مع بقاء باقي المتغيرات ثابتة.

ومنه نقبل فرضية العدم الفرعية الرابعة، بحيث لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات ذكاء الأعمال على تعزيز صحة واحد على الأقل من الجينات التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعليه يتم رفض فرضية العدم الأساسية وقبول فرضيتها البديلة بحيث أنه يوجد أي أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 95 % لأي محدد من أبعاد ذكاء الأعمال، من حيث (مقدرات ذكاء الأعمال، البنية التحتية، فريق ذكاء الأعمال و عمليات ذكاء الأعمال)، على أي واحد من الجينات التنظيمية من حيث (حقوق القرار، جودة المعلومات، الهيكل التنظيمي و المحفزات) في فندق إبيس عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

من خلال نتائج الاستدلال الإحصائي يمكن إثبات صحة الفرضية البحثية الثانية والتي مفادها أن مستوى استخدام ذكاء الأعمال يؤثر إيجابيا على الجينات التنظيمية لفروع الفنادق التابعة للسلاسل الفندقية العالمية، لتحقيق التوسع وزيادة الحصة السوقية في قطاع الضيافة.

V. الخلاصة:

من خلال الدراسة الحالية تم الإجابة على السؤال الرئيسي لإشكالية والأسئلة المتفرعة عنها وإثبات صحة الفرضيات البحثية، بحيث أن مستوى استخدام ذكاء الأعمال في المؤسسة محل الدراسة كان مقبولا ويعكس اهتماماتها بإدراج مختلف الأنظمة المعاصرة والذكية في مجالاتها الإدارية، وأن هذا المستوى يؤثر بشكل ملحوظ على مساعي المؤسسات الأم خاصة العابرة للقارات لحفظ على مقومات الجينات التنظيمية وتعزيزها ونشرها بالقدر المعلوم لدى فروعها المختلفة، وقد خرج الباحث بالعديد من النتائج منها:

- المجموعة الفندقية العالمية باتت تمتلك مقدرات كبيرة لذكاء الأعمال وتستخدم الحلول الذكية في كافة نواحيها التنظيمية
- المؤسسات الفندقية العابرة للقرارات تحوز على بنية تحتية قوية لذكاء الأعمال من منصات وأرضيات وتطبيقات، والتي تستغلها كأساس في تحقيق استراتيجياتها التوسعية؛
- تضم فروع سلاسل الفنادق العالمية على فرق عمل خاصة بالذكاء الأعمال، لتوجيه العمل الذي فيها وإدارة النظم الذكية، وتعمل على رسالتها و تأهيلها بانتظام للتماشي مع مقتضيات التطورات الحاصلة في مجال الذكاء الاصطناعي؛
- تعتمد هذه المؤسسات على أدوات وتقنيات ذكية لإدارة البيانات والمعلومات في مجال الصناعة الفندقية، والاستفادة من مخرجاتها الذكية لاتخاذ القرارات التشغيلية والمصيرية؛

- كروموسومات الجينات التنظيمية في هذه المؤسسات تعبر عن صحة مكوناتها التنظيمية وشخصيتها في التعامل مع بيئتها المحيطة؛
- تسعة المجموعات الفندقية الكبرى إلى تمييز فروعها من خلال تعزيز الجينات التنظيمية لكل علامو من علامتها، من خلال استراتيجياتها في إدارة ذكاء الأعمال؛
- يمتلك قادة المجموعات الفندقية في فروعها على قدرات كبيرة متعلقة بفهم استخدامات أنظمة الأعمال الذكية و توجيه فريق العمل للتحكم فيها؛
- تتسم فروع المجموعات الفندقية الكبيرة بثقافة تنظيمية منسجمة و هيكل تنظيمي مرن يتناغم مع التغيرات المحتملة ومتطلبات التطورات التكنولوجية؛
- سياسة الحوافز في هذه المؤسسات تدمج بين الحوافز المادية التي تتوافق مع مؤهلات وأداء الأفراد والحوافز المعنوية للدفع بالإبداع و التميز من خلال تقييم الأداء الذكي؛
- تتيح هذه المؤسسات المشاركة في اتخاذ القرارات ذات الطبيعة التشغيلية، وحتى الاستراتيجية منها، عن طريق النشر الواسع للمعلومات باستخدام تقنيات التحليل الذكية؛
- يؤثر استخدام ذكاء الأعمال على الجينات التنظيمية بمستويات مختلفة، حيث أنه يؤثر في الغالب على اتخاذ القرارات، إلا أن الدراسة الحالية اثبتت أنه قد يؤثر على عنصرلا أخرى غير القرار، بما فيها علاقته و تأثيره على تحفيز الأفراد العاملين، بحيث أن لاستخدامه دور في دفع الأفراد نحو العمل و بدل مجهود أكثر، فقد بات الباحثين عن العمل خاصة في المؤسسات المرموقة يقدمون اهتمامهم بالمؤسسات التي تتبنى الأنظمة الذكية بشكل واسع يتناسب مع تطلعاتهم الحالية بكل ما يتعلق بالذكاء و التكنولوجيا.
- وقد خرج الباحث بالتوصيات التالية :
- على المؤسسات الجزائرية في كافة القطاعات بما فيها مجال الضيافة، تبني أنظمة ذكاء الأعمال في مختلف مجال نشاطها؛
- السعي نحو تجسيد مشروع الرقمنة في أقرب الآجال من طرف الحكومة، باعتباره حجر الأساس لبناء البنية التحتية لذكاء الأعمال في المؤسسات؛
- نشر التوعية و التحسيس بأهمية ذكاء الأعمال في مختلف الأوساط التعليمية و المجتمع المدني؛
- العمل على تأهيل الكوادر في مجالات الذكاء الاصطناعي من خلال البعثات العلمية و تشجيع التبرعات بالدول المتقدمة في المجال؛
- و تحفيز المؤسسات التي تنشط في المجال الذكي من انتاج التطبيقات والمنصات الذكية وغيرها من خلال حوافز وإعفاءات ضريبية
- الأخذ بالتجارب الناجحة من المؤسسات التي تنتهج مفاهيم ذاء الأعمال والسعي لإدراجها ضمن منضوماتها؛
- تشجيع الشراكات مع مؤسسات ناشطة في مجال التكنولوجيا الذكية للاستفادة من خبراتها ونقل المعرفة إلى الإطارات الوطنية.

VI. الهوامش والإحالات:

- (1) إبراهيم الطيب. (2016). دور نظم المعلومات في تعزيز ذكاء الأعمال لدى المؤسسات الاقتصادية الحديثة. (جامعة الشلف، المحرر) مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، 02(03)، 62.
- (2) أسيل نظام سالم غنيم. (2021-2022). الجينات التنظيمية DNA وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط- دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين. فلسطين: جامعة القدس المفتوحة. تم الاسترداد من https://osol.qou.edu/bitstream/194/2628/1/aseel_gnaim.pdf
- (3) الدوري، م. (2009). إدارة التمكين واقتصاديات الثقة. (Vol. 1) الأردن: دار اليازوغي العلمية للنشر و التوزيع.
- (4) العامري، الغالبي، ص. م. (2008). الإدارة و الأعمال. (2. éd.) عمان: دار وائل للنشر و اتوزيع.
- (5) المنسي، المتولي، م. (2021). نظام التكاليف الملائم في ظل ديناميكية الجينات التنظيمية للمنظمة. مصر: جامعة المنصورة.
- (6) أنوار مصطفى حسن، بشرى صبيح كاضم. (نوفمبر، 2022). دور ذكاء الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة تحليلية في وزارة التعليم و التكنولوجيا. (جامعة بغداد، المحرر) مجلة كلية التربية، 49(01)، 495. تم الاسترداد من file:///C:/Users/PC/Downloads/dwr_dhka_alamal_fy_thqyq_altnmyt_almstdamt_drast_t.pdf
- (7) راميش، دورسون شاردا، ديلن . (2020). ذكاء الأعمال و التحليلات و علم لبيانات - منظور إداري. (ترجمة محمد بن عايض) السعودية: مركز البحوث والدراسات.
- (8) عامر عبد الرزاق الناصر. (2015). إدارة المعرفة في إطار نظم ذكاء الأعمال (المجلد 01). عمان، الأردن: دار اليازوغي العلمية للنشر و التوزيع.
- (9) عبد الباري، ابراهيم، ناصر محمود درة، سعود. (2014). الأساسيات في الإدارة الاستراتيجية - منحنى نظري تطبيقي (الإصدار 01). عمان: دار وائل للنشر و التوزيع.
- (10) عدي، كواشي، أ. (2021). أبريل. (الهيكل التنظيمي كمدخل للتمكين في البنوك الجزائرية، حالة بنوك لولاية تبسة BEA (BNA, BDL, CPA, BADR). مجلة مجاميع معرفية. 102, 07(01),
- (11) علي، حسين ميسوم، العبيدي. (2015). استخدام مكونات الحمض النووي التنظيمي لتشخيص المنظمات الصحية - بحث استطلاعي لآراء عينة من أطباء مستشفى مرجان التعليمي - بابل. (جامعة بابل، المحرر) مجلة الغري للعلوم الاقتصادية

و الإدارية، 11(36). تم الاسترداد من
<https://journal.uokufa.edu.iq/index.php/ghjec/article/view/9190/8857>

12 كوينزلند. (سبتمبر، 2021). مقدمة في علم الوراثة وعلم الجينوم. مجلة كوينزلند جينوميك *Queensland Genomics*،
الصفحات 1-2. تم الاسترداد من [https://queenslandgenomics.org/qldgenomics-updated/wp-](https://queenslandgenomics.org/qldgenomics-updated/wp-content/uploads/2021/02/Genomics-Information-Toolkit-for-patients_Arabic.pdf)
[content/uploads/2021/02/Genomics-Information-Toolkit-for-patients_Arabic.pdf](https://queenslandgenomics.org/qldgenomics-updated/wp-content/uploads/2021/02/Genomics-Information-Toolkit-for-patients_Arabic.pdf)

13 ماجد عبد المهدي مساعدة . (2018). *السلوك التنظيمي* (المجلد 2). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع
والطباعة.

14 يوسف عبد عطية بحر . (2017). *السلوك التنظيمي* (المجلد 1). غزة: مكتبة الجامعة الإسلامية.

VII. الملاحق :

الإستبيان

المتغيرات التابعة : حقوق وصلاحيه اتخاذ القرار

| مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | الفقرة |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|---|
| | | | | | تسمح إدارة الفندق للموظفين بالمساهمة في صياغة الاستراتيجية عبر كافة المستويات الإدارية |
| | | | | | توفر إدارة الفندق للمستويات لإدارية إمكانات تساعدهم في اتخاذ القرار |
| | | | | | متخذ القرار في الفندق يمتلك الخبرة و الكفاءة المناسبة |
| | | | | | تسمح المعتقدات السائدة في المؤسسة الفندقية بعملية اتخاذ القرار المناسبة للتغيرات البيئية |
| | | | | | تتيح إدارة الفندق لكافة الأفراد العاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية الخاصة بأقسامهم |
| | | | | | تشارك الإدارة العليا في الفندق بتفويض اتخاذ القرار للمستويات الإدارية الدنيا |

2. المعلومات

| مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | الفقرة |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|---|
| | | | | | تتشارك مختلف الأقسام في الفندق المعلومات من خلال نظام معلوماتي داخلي متطور |
| | | | | | المعلومات تصل إلى مختلف الأقسام بشكل سلس ضمن قنوات الاتصال الرسمية |
| | | | | | تتوافر المعلومات لدى مختلف الأقسام في الوقت المناسب عند الحاجة لها |
| | | | | | المعلومات المتوفرة تتسم بالوضوح و الفهم في كافة المستويات التنظيمية |
| | | | | | يتم نشر المعلومات من قبل إدارة الفندق على نطاق واسع ويقدر الحاجة المناسبة لها |

3. الهيكل التنظيمي

| مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | الفقرة |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|---|
| | | | | | الهيكل التنظيمي للفندق يتغير باستمرار على أساس التغيرات البيئية |
| | | | | | المهام الوظيفية في الفندق محددة بشكل دقيق وواضح |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | قنوات الإتصال في الفندق واضحة ومحددة بشكل رسمي |
| | | | | | نطاق الاشراف في الفندق مناسب مع الثقافة التنظيمية السائدة |
| | | | | | يتوفر الفندق على نظام للسياسات و الإجراءات واضح و محدد للعمل المطلوب |
| | | | | | تيح الفندق قنوات للاتصال غير الرسمي ضمن الهيكل التنظيمي |

4. التحفيز و الدافعية

| مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | الفقرة |
|-----------|-------|-------|-------|-----------|--|
| | | | | | التفاني في العمل يعتبر كأساس يحدد عليه مكافأة الموظفين في الفندق |
| | | | | | تناسب مستويات الأجور في الفندق مع التغيرات في الأوضاع الاقتصادية |
| | | | | | تحوز المؤسسة الفندقية على نظام تعويضات خاص بالساعات الإضافية و الدوام |
| | | | | | تنمي إدارة الفندق روح التقدير و الاعتراف بين الموظفين لتحفيزهم على العمل |
| | | | | | تناسب نظام الأجور المعتمد بشكل جيد مع جهود الأفراد في العمل |
| | | | | | يخضع نظام الترقيات في المؤسسة على أساس الخبرة و الجدية في العمل |
| | | | | | ترتبط مكافأة الموظفين بشكل مباشر بنظام تقييم الأداء |