

أثر الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية

(دراسة تطبيقية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة)

*The impact of competitive intelligence on achieving organizational ambidexterity
(An applied study at the Algeria Telecom Corporation, the Regional Directorate of
Constantine)*

ط.د. بشكري عائشة¹ / مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف - ميله - (الجزائر)، bechkri.aicha@centre-univ-mila.dz

أ.د. قرين ربيع / مخبر دراسات استراتيجيات التنوع الاقتصادي لتحقيق التنمية المستدامة، المركز الجامعي عبد الحفيظ

بوالصوف - ميله - (الجزائر)، R. grine@centre-univ-mila.dz

تاريخ النشر: 2024/12/10

تاريخ القبول: 2024/12/04

تاريخ الاستلام: 2024/11/06

ملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة؛ من وجهة نظر موظفي المؤسسة. وللوصول الى الأهداف المنطوية تحت موضوع الدراسة؛ واختبار فرضياتها؛ صمم استبيان وجه لموظفي مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة. واسترجع منها (52) استبانة صالحة للتحليل بالاعتماد على البرنامج الاحصائي (spss. V26). وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية بين متغيرات الدراسة المتمثل في المتغير المستقل (الذكاء التنافسي) والمتغير التابع (البراعة التنظيمية)، وقد أوصت الدراسة ضرورة تخصيص قسم خاص بالذكاء التنافسي ضمن الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة.

الكلمات المفتاحية: الذكاء التنافسي، البراعة التنظيمية، الاستغلال، الاستكشاف، مؤسسة.

تصنيف JEL: J5 ; M12.

Abstract :

The study aimed to identify the impact of competitive intelligence in achieving organizational excellence in the Algerian Telecommunications Corporation, the regional directorate in Constantine ; from the point of view of the corporation's employees. To achieve the objectives included in the study topic; and to test its hypotheses; a questionnaire was designed and directed to the employees of the Algerian Telecommunications Corporation, the Regional Directorate of Constantine. (52) valid questionnaires were retrieved for analysis based on the statistical program (spss. V26). The study reached several results, the most important of which are: the existence of a direct relationship between the study variables represented by the independent variable (competitive intelligence) and the dependent variable (organizational dexterity, which are exploitation and exploration. The study recommended the necessity of allocating a special section for competitive intelligence within the organizational structure of the Algerian Telecommunications Corporation, the Regional Directorate in Constantine.

Keywords : Competitive intelligence, organizational agility, exploitation, exploration, enterprise.

Jel Classification Codes : J5 ; M12.

¹ المؤلف المرسل: عائشة بشكري. bechekri1986aicha@gmail.com

I - تمهيد :

أصبح الانفتاح على التكنولوجيا الحديثة، والتطور المتسارع يشكل تحديات للمؤسسات التي تبحث عن التميز وتحسين مركزها التنافسي باستخدام مختلف الأدوات الحديثة من بينها الذكاء التنافسي حيث يعتبر اقوى آلية حديثة لمساعدة المؤسسات على تحقيق التميز عن طريق تحليل عناصر البيئة التنافسية والاستفادة من الأحداث الماضية والتنبؤ بالمستقبل لتقليل من المخاطر.

ولتحقيق النجاح والبقاء في الأجل الطويل يتطلب على المؤسسات أن تكون بارعة، أي قدرتها على استكشاف إمكانيات جديدة، واستغلال القدرات الحالية، حيث أن الوصول للبراعة التنظيمية ليس بالأمر السهل لأنها تتضمن تحقيق أهداف مختلفة مثل: الابتكار، الاستغلال والاستكشاف.

ولتوضيح أثره في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية قسنطينة ركزت هذه الدراسة على توضيح الأثر الذي يؤديه الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بأبعادها (الاستغلال والاستكشاف).

I.1- إشكالية البحث :

من خلال ما سبق جاءت هذه الدراسة لتجيب على الإشكالية الرئيسية التالية:
ما أثر الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة؟
وتندرج تحت هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء التنافسي على تحقيق بعد الاستغلال لمؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$.
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء التنافسي على تحقيق بعد الاستكشاف لمؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$.

I.2- فرضيات البحث :

من أجل الإجابة على مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$.
- الفرضيات الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء التنافسي على تحقيق بعد الاستغلال لمؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء التنافسي على تحقيق بعد الاستكشاف لمؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة عند مستوى معنوية $(0,05 \geq \alpha)$.

I.3- أهداف البحث:

- تقديم إطار معرفي يتعلق بمتغيرات البحث وابعاده الفرعية;
- التعرف على الذكاء التنافسي ودوره في تحقيق البراعة التنظيمية بالمؤسسة محل الدراسة;
- التأكد من وجود علاقة بين الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية بمكوناتها (بعدي الاستغلال والاستكشاف);
- التعرف فيما إذا كانت مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة تعتمد على الذكاء التنافسي كأداة لتحقيق البراعة التنظيمية بها.

4.I - أهمية البحث:

- الدور الكبير الذي يؤديه الذكاء التنافسي في المؤسسة والذي يعتبر أهم ركيزة وأداة قوية يمكن أن تستند عليها لتحقيق البراعة التنظيمية لتفوقها على منافسيها؛
- توضيح أهمية استخدام الذكاء التنافسي ودوره الفعال في تحقيق البراعة التنظيمية في المؤسسات الوطنية التي لا تستخدم مثل هذه المداخل الحديثة.

5.I - الدراسات السابقة :

1.5.1 - الدراسات العربية:

- دراسة علوان (2021) تسعى الدراسة للاستفادة من إدارة الذكاء التنافسي لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للجامعات المصرية، من خلال جمع وتحليل المعلومات والبيانات التربوية المتعلقة بالذكاء التنافسي وإدارة عملياته، واعتمدت الدراسة لتحقيق هدفها على المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة لإنشاء تصور وحدة لإدارة عمليات الذكاء التنافسي بالجامعة، مع تقديم حزمة من الاقتراحات لنجاح تنفيذ هذه الوحدة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة عن طريق إدارة الذكاء التنافسي في مواجهة مختلف الصعوبات والتحديات.
- دراسة العبيدي (2020) تسعى الدراسة لتناول دور القدرات التكنولوجية في تعزيز ابعاد البراعة التنظيمية بتطبيقها على عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدفها، وتوصلت الدراسة الى ان القدرات التكنولوجية واحدة من الوسائل المهمة التي يعتمد عليها لتحقيق فعالية البراعة التنظيمية من خلال منح الموظفين الخبرات والمهارات المهمة والتي بدورها تساعد متخذي القرارات على اتخاذ قرارات مناسبة في الوقت المناسب.

2.5.1 - الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Hadjezi, Fattouche Soumeiya, 2019) هدفت الدراسة الى تبين دور الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية على مستوى مؤسسة موبيليس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بنيت الدراسة على جمع البيانات من خلال الاستجواب على الاستبانة على مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة الى حزمة من النتائج أبرزها وجود ارتباط قوي بين الابعاد الأربعة للذكاء التنافسي والميزة التنافسية، وكان الترتيب من حيث الأهمية كما يلي: ذكاء المنافس، ذكاء الزبون، الذكاء التكنولوجي، ذكاء السوق.
- دراسة (Bui, et all , 2021) هدفت الدراسة الى تبين العلاقة بين البراعة التنظيمية وإدارة سلسلة التوريد، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الاستجابة على الاستبانة توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباط قوي بين إدارة سلسلة التوريد المستدامة والبراعة التنظيمية.

6.I - منهج البحث :

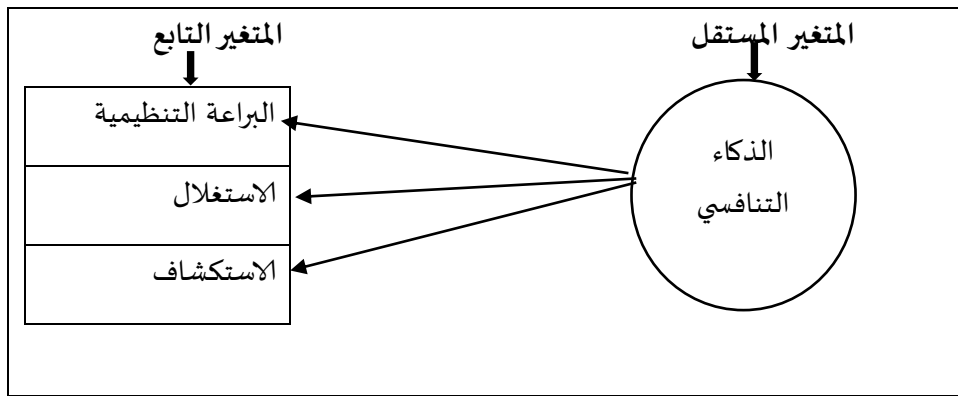
- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، استخدم في الجانب النظري من أجل وصف دقيق لمتغيرات الدراسة واستعمل لتحليل البيانات في الجانب الميداني، وهذا لإسقاط الدراسة النظرية على واقع مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة وبالتالي إمكانية استخلاص النتائج وتقديم بعض التوصيات والاقتراحات المناسبة.

I.7. - حدود البحث :

- الحدود الموضوعية: دور الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة؛
- الحدود المكانية: مؤسسة اتصالات الجزائر بالمديرية الجهوية قسنطينة؛
- الحدود الزمنية: استغرقت الدراسة ما بين جمع المعلومات الخاصة بالجانب النظري وإجراء الدراسة الميدانية ما مدته 5 أشهر من جوان 2024 أكتوبر 2024.

I.8. - نموذج الدراسة:

الشكل (01): النموذج الافتراضي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

II- الجانب النظري للذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية

II-1- أساسيات حول الذكاء التنافسي :

يعد تعريفا هاما بالنسبة للمؤسسات، ومن هذا المنطلق خصص جزء من الدراسة النظرية لعرض بعض التعاريف الأساسية حوله.

II-1-1- تعريف الذكاء التنافسي :

- هو عبارة عن " جمع معلومات على المؤسسات المنافسة والبيئة التنافسية وتحليلها ثم نشرها والاستفادة منها في عملية اتخاذ القرار لخدمة معينة من أجل التميز والتفوق على المنافسين وبشكل مستمر ودائم". (بشار حسيب زكرياء وهاني صالح، 2023، صفحة 76)
- كما يعرف بأنه " مجموعة من العمليات يتم فيها جمع وتحليل واستخدام المعلومات التي تم جمعها عن المنافسين والعملاء التي تساهم في تحقيق التميز التنافسي، إذن هو آلية تعمل على إنذار المؤسسات على فهم بيئتها التنافسية". (علوان، 2021، صفحة 92)
- هو " أحد المفاهيم الجديدة لمراقبة البيئة التنافسية عن طريق اتباع منهجية جديدة تبدأ بجمع وتحليل المعلومات حول المنافسين والبيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية العامة للمؤسسة، بهدف توفير معلومات استخباراتية قابلة للتنفيذ من أجل تحقيق ميزة تنافسية". (ngbaowaji, kenneth nduka, & khan, 2023, p. 132)

مما سبق فإن الذكاء التنافسي هو مجموعة من البيانات المتعلقة بمنافسي المؤسسة، وتشكل هذه البيانات الأساس والقاعدة على فهم أفضل لمنافسها بشكل دقيق وفي الوقت المناسب، بهدف توفير ميزة تنافسية للمؤسسة ودعم قرارات العمل.

II-1-2- فوائد الذكاء التنافسي :

يعد ضروري للمؤسسات لتحقيق الميزة التنافسية وتقوية مركزها، حيث يعتبر أحد الأصول الاستراتيجية للمؤسسة، وذلك راجع للتغيرات المتسارعة للبيئة الخارجية وحدة المنافسة بوضع استراتيجيات معينة تحد منها وهذا ما يعزز من فوائده، ويشمل مجموعة من الفوائد تتمثل فيما يلي: (sewlal, 2004, p. 4)

- يساعد المدراء التنفيذيين على تقييم المنافسين، وهو بدوره يحقق تنافسية أقل من غيرهم؛
- يسمح للمديرين التنفيذيين بالتنبؤ بالتغيرات في العلاقات التجارية؛
- يساعد على تحديد الفرص السوقية؛
- حماية المؤسسات من مختلف التهديدات من طرف المنافسين؛
- اكتشاف المنافسين المحتملين الجدد وكذا التنبؤ باستراتيجيات المنافسين؛
- التعرف على التقنيات الحديثة التي تعزز من عملية صنع القرار بفعالية وكفاءة مقارنة بالمنافسين، فهو يساعد على تجنب المخاطر وتحسين فرص الاستغلال من أجل الريادة والتميز.

II-1-3- أسباب ومبررات تبني الذكاء التنافسي :

هناك أسباب ومبررات عديدة تسعى إليها مختلف المؤسسات من أجل تطوير أساليب العمل لوجود منافسة عالية في مختلف المجالات، ومن أجل البقاء والاستمرار تلجأ مختلف المؤسسات لتبنيه، ومن أهمها ما يلي:

- تزايد وتيرة الأعمال بسرعة مما يستلزم على المؤسسات اتخاذ قرارات سليمة ودقيقة بشكل أسرع وموارد أقل، وبالتالي لا بد على التعرف على مختلف التهديدات التنافسية الحالية والمستقبلية من خلال الإدارة الفعالة والذكاء التنافسي: (stefanikova, rypakkova, & moravcikova, 2015, pp. 210-211)
- مواجهة المديرين التنفيذيين حمولة زائدة من المعلومات والبيانات، حيث تعتبر البيانات التقليدية بمثابة قوة للمنافسين الجدد لهذا الغرض تمثل المعلومات ذات الصلة وذات قيمة وفي الوقت المناسب مصدر قوة وتميز عن البقية من المنافسين وتكون دقيقة وموثوقة، لذا فإن الذكاء التنافسي هو معيار للقدررة على تحليل وتقييم المعلومات التي تم جمعها؛
- المؤسسات تواجه منافسة عالمية بوتيرة متزايدة من المنافسين الجدد، حيث أصبحت الآن جزءا من الاقتصاد العالمي، يمكن للذكاء التنافسي أن يساعد المؤسسات على تحديد المنافسين الناشئين الجدد؛

- أصبحت المؤسسات الحالية أكثر عدوانية على المنافسة، حيث أن كل المؤسسات تتنافس على نفس العملاء، في هذه الحالة يمكن لذكاء التنافسي أن يساعد المؤسسات على التنبؤ بإجراءات المنافسين واتخاذ القرارات المناسبة قبل الوصول للوضع السيء؛
- تأثير التغيرات السياسية على المؤسسات بالإيجاب أو السلب، يتمتع الذكاء التنافسي بالقدرة على إبقاء المؤسسات على علم بالتغيرات السياسية التي تؤثر على عملها؛
- يجلب التطور التكنولوجي السريع فرصة جديدة للتنظيم، حيث أن تتبع هذه التغيرات في الصناعات الخاصة والأخرى ذات الصلة أمر ضروري لبقاء المنظمات.

II-1-4- مراحل عملية الذكاء التنافسي :

عملية الذكاء التنافسي تشمل مجموعة من الأنشطة وقد اختصرت في مجموعة من المراحل كما يأتي:
(chen & lee, 2003, pp. 148-149)

- تحديد متغيرات البيئة الخارجية للمؤسسة الواجب دراستها ومراقبتها مع تحديد مختلف البيانات الواجب جمعها، مع تبيان مختلف المنافسين والموردين والمستهلكين ومختلف الأسواق؛
- التعيين والجمع الدقيق لمختلف مصادر البيانات؛
- اختبار المنافع المتوقعة مع درجة الثقة والمصادقية من المعلومات التي تم جمعها؛
- دمج وجمع البيانات التي تم توفيرها من مختلف المراجع والمصادر فيما بينها؛
- ترجمة وتفسير البيانات والمعلومات الاستراتيجية التكتيكية والتنفيذية بمجموعة من التوصيات والاقتراحات مع تبيان النتائج المتوصل لها؛
- نشر وتحليل النتائج لمتخذي القرار في المؤسسة؛
- دعم وتعزيز القرارات المتخذة عن طريق الإجابة على التساؤلات، بالبيانات التي تم جمعها وتحليلها تعتبر قضايا مهمة للذكاء التنافسي.

II-2 - مفاهيم أساسية حول البراعة التنظيمية :

تعد تعريفا هاما بالنسبة للمؤسسات، من هذا المنطلق خصص جزء من الدراسة لعرض بعض التعاريف حولها.

II-2-1- تعريف البراعة التنظيمية :

- تعرف على أنها " القدرة على القيادة بمختلف الأوجه وبتنافسية شديدة في شتى المجالات وفي الوقت نفسه". (simsek, heavy, veiga, & souder, 2009, p. 865)
- هي أيضا " قدرة المؤسسة على القيام بأمرين مختلفين بشكل متساوي باستخدام أساليب الاستغلال والاستكشاف للحفاظ على استدامة نشاطها". (yunita, sasmoko, bandur, & alamsjah, 2023, p.

03)

مما سبق يمكن تعريفها على أنها قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين عن طريق تخصيص الموارد لتحقيق النجاح في نشاطي الاستغلال والاستكشاف أو البحث عن فرص جديدة عن طريق الاستكشاف ثم الاستفادة المثلى من الفرص المتاحة.

II-2-2- أهمية البراعة التنظيمية :

تكمّن أهميتها في قدرة المؤسسات على وضع استراتيجية بعيدة المدى من خلال ضمان الاستمرارية والنمو للوصول للأهداف التي أنشئت من أجلها، وذلك بتوفير المعلومات ومختلف البدائل لاتخاذ القرارات باستكشاف الفرص الجديدة واستغلال الأمثل لمختلف الفرص وبشكل متزامن، بحيث تمكنها من مواصلة نشاطها وتنمّج لها جملة من البدائل والخيارات لتوليد النتائج المهمة وتحقيق المثالية والابداع، كما يرى بعض المفكرين أن أهميتها ظهرت على نطاق واسع في مجال المشاريع في القطاعين العام والخاص كوسيلة لتقديم منتجات حديثة أو تغيير تنظيمي جذري، ومن الضروري للمؤسسات التي تتبنى ثقافة البراعة التنظيمية أن تقوم بما يلي : (المحاسنة، 2017)

- من الضروري للمؤسسات استغلال جميع مواردها المتاحة والاستفادة منها للحفاظ على العمليات اليومية وتوازنها من خلال التركيز على الأنشطة الحالية في المجالات القائمة مع الاستفادة من كافة الموارد التي يمكن استثمارها في البحث والتنقيب عن أنشطة جديدة في مجال غير موجود؛
- ضرورة تحقيق التوازن بين استغلال واستكشاف الفرص المتنوعة والموارد المتاحة للمؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار للتغيرات الديناميكية البيئية.

II-2-3- أبعاد البراعة التنظيمية :

تحدد مجموعة من الأبعاد بعد الاستغلال أو الاستثمار، وبعد الاستكشاف وهما الوظيفتين الأساسيتين المختلفتين للوصول إليها.

- بعد الاستغلال الأمثل للفرص: هي قدرة المؤسسة على تلبية احتياجات العملاء والأسواق الجديد عن طريق الابتكار التدريجي، بناء على توسيع نطاق المعارف والمهارات القائمة من أجل تطوير وتحسين العمليات والتقنيات الحالية، بحيث يتم استثمار في جميع الفرص الموجودة بكفاءة وفاعلية بالأخص في البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة للحصول على الميزة التنافسية الدائمة والمستمرة. (الغمس والبشير، 2024، صفحة 27)

- بعد الاستكشاف (البحث عن الفرص الجديدة): هي قدرة المؤسسة عن البحث عن الفرص الجديدة عن طريق الابتكار الجذري لتلبية حاجات ورغبات العملاء، الأسواق الناشئة الجديدة وتقديم منتجات وخدمات جديدة باستخدام مختلف الأساليب والتقنيات الجديدة المبنية على الابتكارات الجذرية، وكذلك قنوات توزيع جديدة وأسواق جديدة، بحيث تتطلب معرفة جديدة وخروج المعرفة الحالية، لغرض تحسين الأداء في الأجل الطويل. (yunita, sasmoko, bandur, & alamsjah, 2023, p. 03)

II-2-4-العلاقة بين الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية :

يعد كل من الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية من المفاهيم المهمة في عالم المؤسسات الحديث المبني على التطور والابتكار الجذري، إذ يركز الذكاء التنافسي على جمع وتحليل البيانات ومختلف المعلومات عن المنافسين لغرض تحقيق ميزة تنافسية، بينما تشير البراعة التنظيمية إلى قدرة المؤسسة على التكيف والاستجابة بفعالية وكفاءة للتغيرات السريعة في البيئة الخارجية، وهنا يمكن القول بأن هناك علاقة وثيقة بينهما، وتكمن في أن الذكاء التنافسي يعزز البراعة التنظيمية من خلال توفير البيانات والمعلومات اللازمة للمؤسسة، لتحديد الفرص والتهديدات بسرعة ودقة مما يسمح لها بالتكيف مع المتغيرات البيئية، ومختلف التطورات بشكل استباقي.

وبشكل عام يمكن القول بأن الذكاء التنافسي يساعد المؤسسات على فهم البيئة الخارجية والتنبؤ بتحركات المنافسين، بينما البراعة التنظيمية تسمح للمؤسسات بالاستفادة من هذه البيانات لتحسين أدائها وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة لتعزيز قدرة المؤسسة على النجاح والاستمرار في أسواق متغيرة تغير ديناميكي تنافسي.

III-الجانبا الميداني

نبرز في هذا الجانب الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، مع وصف المتغيرات الخاصة بأفراد عينة الدراسة بالمؤسسة، التحليل الوصفي وتحليل المتغيرات المتمثلة في البراعة التنظيمية بأبعادها المتمثلة الاستغلال والاستكشاف، توظيف الذكاء التنافسي باعتباره متغير مستقل، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بينهما والدور بين هذه المتغيرات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

III-1-الإطار المنهجي للدراسة

III-1-1-مجتمع وعينة الدراسة

يهدف تحديد دور الذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية محل الدراسة، تم تحديد مجتمع الدراسة المتمثل في موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة والمقدر ب 500 عامل، وتم اختيار عينة عشوائية من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة وقدرت ب 52 موظف من أصل 500 موظف، وتم التواصل والتعامل معهم من خلال الاستبيان والتي كانت نسبة الاستجابة للاستبيان ممتازة.

III-1-2-أدوات جمع البيانات وتحليلها

تم الاعتماد بشكل مباشر على مصدرين أساسيين في جمع البيانات هما: المصادر الثانوية والمتعلقة بالجانب النظري للبحث وشملت الكتب، المقالات العلمية إلخ؛ أما المصادر الأولية المتعلقة بالجانب الميداني ارتكزت على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقسم الاستبيان إلى ثلاث محاور أساسية: المحور الأول تضمن المعلومات الشخصية، والمحور الثاني تعلق بالعبارات المرتبطة بالمتغير الأول الذكاء التنافسي، أما المحور الثالث ضم العبارات المرتبطة بأبعاد البراعة التنظيمية. وصيغت أسئلة الاستبيان وفق أسلوب دقيق وواضح ليتسنى للمستجوبين فهمه والإجابة بموضوعية. بينما تم الاعتماد في تحليل البيانات واختبار الفرضيات على برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية (spss. V26)

III-1-3-المقياس والأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية الاجتماعية (spss. V26) وذلك بتوظيف بعض مقاييس النزعة المركزية الإحصاء الوصفي المتمثلة في الوسط الحسابي، والانحراف المعياري للإجابة عن التساؤلات الدراسة، بالإضافة الى الإحصاء الاستدلالي المتضمن الانحدار البسيط والمتعدد لاختبار الفرضيات، ومعامل الارتباط الثنائي الفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة هذا من جانب، ومن جانب آخر استخدام مقياس لكارتر الخماسي تضمن خيارات من خلالها يتم تحديد الإجابات التي تعبر عن آراء أفراد العينة حول مدى توافقهم مع عناصر الاستبيان.

III-2-تحليل النتائج ومناقشتها

III-2-1-اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

بعد عرض أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان للصدق الظاهري والتحكيم من قبل الأساتذة المختصين في المجال، سيتم اختبار درجة الثبات والمصدقية ومعامل الاتساق الداخلي من خلال معامل الفا كرونباخ لمعرفة مدى صلاحيته.

الجدول رقم (01): نتائج الفا كرونباخ

محاو الاستبيان	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
الذكاء التنافسي	7	0.735
البراعة التنظيمية	14	0.774
المحاو ككل	21	0.817

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

المتبين من الجدول (01) أن قيمة ألفا كرونباخ بالنسبة للذكاء التنافسي قد بلغت 0.735 أما البراعة التنظيمية بلغت 0.774، أما الاستبيان ككل فبلغت ما قيمته 0.817. وهذا يفسر ويؤكد ثبات الاستبيان وصدقه. وعليه صلاحية الاستبيان لتحليل النتائج التي تم جمعها من خلاله ومناسبة لتحقيق هدف الدراسة.

III-2-2-وصف عينة الدراسة بناء على المتغيرات الشخصية والوظيفية

ضم الجزء الأول من أداة الدراسة المعلومات المتعلقة بالمتغيرات الدراسة الشخصية وكذلك الوظيفية. وهذا ما يظهره الجدول الآتي.

الجدول رقم (02): وصف عينة الدراسة بناء على المتغيرات الشخصية والوظيفية

النوع	المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	26	50
	أنثى	26	50
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	9	17.3

11.5	6	من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	
53.8	28	من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة	
17.3	9	50 فأكثر	
17.3	9	أقل من 5 سنوات	الخبرة
11.5	6	من 5 إلى 10 سنوات	
71.2	37	10 سنوات فأكثر	
51.9	27	شهادة تكوين مهني	الشهادة المتحصل عليها
9.6	5	ليسانس	
11.5	6	ماستر	
26.9	14	دراسات عليا (دكتوراه - ماجستير)	
0	0	أخرى أذكرها	
17.3	9	من سنة إلى 5 سنوات	الأقدمية
40.4	21	من 6 سنوات إلى 15 سنة	
42.3	22	أكثر من 15 سنة	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

يتضح من الجدول أعلاه ان هناك تساوي بين افراد عينة الدراسة من ناحية جنس افراد عينة الدراسة حيث مثل العنصر الذكوري نسبة 50 % اما بالنسبة للعنصر الانثوي بلغت كذلك نسبة 50 % وهذا راجع لتوائم كل من الجنسين، كما تبين ان اغلبية افراد العين ينتمون الى فئة ما بين 40 و 50 سنة وهذا يدل على ان المؤسسة تضم موظفين قادرين على أداء وظيفتهم وتقديم الأفضل مستقبلا، اما المؤهل العلمي فان معظم الموظفين يحملون شهادة تكوين مهني حيث بلغت النسبة ب 51.9 %، اما عدد سنوات الخبرة فقد فقدت ب 10 سنوات فاكتر مما يفسر على توفر الخبرة الكافية لدى افراد المؤسسة وهذا ما يناسب الاقدمية التي تتراوح من 6 سنوات الى 15 سنة.

III-2-3- تحليل استجابات أفراد العينة نحو بيانات الذكاء التنافسي

يضم الجدول التالي إجابات موظفي المؤسسة لمتغير الدراسة المتمثل في الذكاء التنافسي

الجدول رقم (03): تحليل إجابات أفراد العينة اتجاه عبارات الذكاء التنافسي

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية
1	تستخدم المؤسسة البيانات الخاصة	4,192	0,397	7	كبيرة

				بالمنافسين لمواجهة تهديداتهم في السوق.	
كبيرة	6	0,412	4,211	تمتلك المؤسسة خبراء الذكاء المتخصصين في جمع البيانات عن المنافسين.	2
كبيرة	1	0,480	4,653	من أجل التقليل من تهديدات المنافسين تسعى المؤسسة على جعل منتجاتها أكثر تنافسية.	3
كبيرة	3	0,504	4,519	الاستمرارية على جمع المعلومات الدقيقة المتعلقة بالمنافسين.	4
كبيرة	4	0,541	4,480	تهتم المؤسسة بتخصيص المنتجات من أجل جذب زبائن جدد.	5
كبيرة	2	0,609	4,538	تتسم بيئة المؤسسة بالتغيير المستمر والمنافسة العالية.	6
كبيرة	5	0,437	4,250	تمتلك المؤسسة نظام معلومات متطورة لتحسين ومعرفة تحركات المنافسين.	7
كبيرة	-	0,273	4,406	المحور الأول الذكاء التنافسي	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

يبين الجدول أعلاه ان الوسط الحسابي لمحور الذكاء التنافسي بلغ (4,406) بانحراف معياري (0,273) وهذا ما يشير الى درجة موافق مرتفعة اتجاه عبارات هذا المحور، وهذا يؤكد على وعي موظفي المؤسسة على أهمية الذكاء التنافسي في مؤسستهم.

III-3- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد البراعة التنظيمية

III-3-1- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بالبعد الاستغلالي

الجدول رقم (04): تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الاستغلال

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية
8	تعتمد مؤسسة اتصالات الجزائر على براعة الاستغلال عن طريق التجارب المكتسبة.	4,692	0,464	1	كبيرة
9	تعمل مؤسسة اتصالات الجزائر على التحسين الدائم لمختلف الأنشطة والخدمات المقدمة.	4,557	0,501	2	كبيرة
10	يتميز الهيكل التنظيمي للمؤسسة بالديناميكية الذي يسمح لها بالتأقلم مع المتغيرات البيئية الخارجية.	4,423	0,497	4	كبيرة

11	تقوم المؤسسة باستخدام أساليب مبتكرة لتقديم الخدمات.	4,500	0,504	3	كبيرة
12	تمتلك المؤسسة القوة والقدرة على استغلال الفرص التمويلية الممنوحة في البيئة الخارجية.	4,096	0,456	6	كبيرة
13	تقوم المؤسسة في تعزيز مهارات العاملين لاستغلال التكنولوجيا المستخدمة على تحسين الخدمات المقدمة.	4,403	0,563	5	كبيرة
14	تقوم المؤسسة بتدريب الموظفين باستمرار من أجل رفع مستوى مهاراتهم.	4,096	0,740	7	كبيرة
	بعد الاستغلال	4,395	0,285	-	كبيرة

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

يوضح الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لبعد الاستغلال بلغ (4,096) بانحراف معياري (0,285) وهذا ما يشير الى درجة موافق مرتفعة اتجاه عبارات هذا البعد، وهذا يؤكد على وعي موظفي المؤسسة على أهمية الاستغلال الأمثل لكل الفرص لتحقيق البراعة التنظيمية في مؤسساتهم.

III- 2-3- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الاستكشاف

الجدول رقم (05): تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الاستكشاف

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الأهمية
15	المؤسسة تهتم بتطوير مجالات التكنولوجيا المستخدمة.	4,557	0,501	1	كبيرة
16	تشجع المؤسسة الموظفين على السعي للابتكار والتجديد المستمر.	4,096	0,569	5	كبيرة
17	تمتلك المؤسسة كوادر ذوي مهارات عالية في التخطيط الاستراتيجي لتلبية الاحتياجات ذات المدى البعيد.	4,211	0,636	3	كبيرة
18	تسعى المؤسسة لفتح استراتيجيات بناء شركات جديدة مبنية على التكنولوجيا الحديثة.	4,096	0,454	6	كبيرة
19	تنتهج المؤسسة أساليب حديثة تساعد بشكل كبير على استقطاب الكوادر ذوي الخبرات.	4,365	0,686	2	كبيرة
20	تنتهج المؤسسة الفرص الجديدة بسرعة دون	4,230	0,425	4	كبيرة

				الخوف من المخاطر المحتملة.	
كبيرة	7	0,757	3,769	المؤسسة تمتلك مهارات قوية في التنبؤ لتحليل الاحتياج المستقبلي غير المتوقع من الزبائن.	21
كبيرة	-	0,3619	4,189	بعد الاستكشاف	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

يوضح الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لبعد الاستكشاف بلغ (4,189) بانحراف معياري (0,3619) وهذا ما يشير الى درجة موافق مرتفعة اتجاه عبارات هذا البعد، وهذا يؤكد على وعي موظفي المؤسسة على أهمية استكشاف كل الفرص لتحقيق البراعة التنظيمية في مؤسستهم.

III-4- اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة ومناقشتها

نبين من خلال الجدول الموالي نتائج التحليل المتعدد لأثر الذكاء التنافسي في تحقيق أبعاد البراعة التنظيمية لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بقسنطينة.

الجدول رقم (06): العلاقة بين الذكاء التنافسي وأبعاد البراعة التنظيمية

	Sig	F	B	T	R ²	R	
بعد الاستغلال	0.000	18.319	0.500	4.260	0.280	0.530	الذكاء التنافسي
بعد الاستكشاف	0.002	10.818	0.334	3.289	0.187	0.433	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

من الجدول رقم (06) يتضح ما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: تشير النتائج المتوصل إليها على أن معامل الارتباط R بلغ 0.53، مما يؤكد وجود علاقة بين المتغير المستقل المتمثل في الذكاء التنافسي وبعد الاستغلال وهي علاقة طرية متوسطة، كما بلغ معامل التحديد R² القيمة 0.280 أي أنه الذكاء التنافسي يساهم بما يساوي 28% من المتغيرات الحاصلة في بعد الاستغلال. فيما ترجع النسبة المتبقية لمتغيرات أخرى. وحدد ميل الانحدار بالقيمة 0.500 وهذا يفسر أنه كلما زاد الذكاء التنافسي بدرجة واحدة يزيد الاستغلال بـ 0.500 وهذا ما أثبتته قيمة F = 18.319 عند مستوى معنوية 0.000. وعليه يوجد أثر للذكاء التنافسي على الاستغلال ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول إنه هناك أثر للذكاء التنافسي في تحقيق الاستغلال عند مستوى معنوية (0.05) بمؤسسة الاتصالات الجزائرية - قسنطينة.

- الفرضية الفرعية الثانية: تشير النتائج المتوصل إليها على أن معامل الارتباط R بلغ 0.433، مما يؤكد وجود علاقة بين المتغير المستقل المتمثل في الذكاء التنافسي وبعد الاستكشاف وهي علاقة طرية ضعيفة نوعا ما، كما بلغ معامل التحديد R² القيمة 0.187 أي أنه الذكاء التنافسي يساهم بما يساوي

18.7% من المتغيرات الحاصلة في بعد الاستكشاف. فيما ترجع النسبة المتبقية لمتغيرات أخرى. وحدد ميل الانحدار بالقيمة 0.334 وهذا يفسر أنه كلما زاد الذكاء التنافسي بدرجة واحدة يزيد الاستكشاف بـ 0.334 وهذا ما أثبتته قيمة $F=10.818$ عند مستوى معنوية 0.000. وعليه يوجد أثر للذكاء التنافسي على الاستكشاف ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تقول إنه هناك أثر للذكاء التنافسي في تحقيق الاستكشاف عند مستوى معنوية (0.05) بمؤسسة الاتصالات الجزائر-قسنطينة.

III-5- اختبار الفرضية الدراسة الرئيسية

الجدول رقم (07): نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر الذكاء التنافسي في البراعة التنظيمية لمؤسسة اتصالات الجزائر-قسنطينة-

الذكاء التنافسي						المتغير المستقل
Sig	F	Sig	B	R ²	R	المتغير التابع
0.000	18.221	0.000	2.280	0.279	0.529	البراعة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات (Spss.V26)

تظهر نتائج الجدول أعلاه يتضح أن معامل بيرسون R حددت قيمته بـ 0.529 هذا يؤكد وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغير المستقل (الذكاء التنافسي) والمتغير التابع (البراعة التنظيمية). وحدد كذلك معامل التحديد R^2 القيمة 0.279 وهذا يعني أن الذكاء التنافسي يساهم بما قيمته 27.9 % من التغيرات الحاصلة على مستوى بعد الاستكشاف وهذا من وجهة نظر العينة المستجوبة. فيما كانت قيمة ميل الانحدار 2.280 أي أنه كلما زاد الذكاء التنافسي بدرجة زادت معه البراعة التنظيمية بـ 2.280، وهذا ما أكدته قيم F التي ساوت 18.221 عند مستوى معنوية 0.000. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تقول إنه يوجد أثر للذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر-قسنطينة- عند مستوى معنوية (0.05).

IV- الخاتمة :

يعتبر الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية من أهم الركائز الأساسية لتحقيق التفوق التنافسي، وتحقيق النجاح والاستدامة على المدى الطويل يتطلب أن تكون المنظمة بارعة وقادرة على استكشاف الفرص الجديدة واستغلال القدرات الموجودة لغرض تحقيق الأهداف التي تعتمد على الابتكار والفعالية.

1.IV. نتائج البحث:

- من خلال دراستنا النظرية لكل من الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية يعتبران مفهومين دائمين للتجديد والتطور، وذلك راجع للتغيرات البيئية المتسارعة المحيطة بالمؤسسة؛
- يعتبر كل من الذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية في المؤسسة أحد مواردها الاستراتيجية لتحقيق التميز المؤسسي؛

- أغلبية الموظفين في المؤسسة محل الدراسة من حاملي شهادة تقني سامي ومن الفئة العمرية من 40 سنة الى 50 سنة وهي فئة ذو كفاءة وخبرة عالية؛
- وجود أثر للذكاء التنافسي في تحقيق الاستغلال عند مستوى معنوية (0.05) بمؤسسة الاتصالات الجزائر-قسنطينة؛
- وجود أثر للذكاء التنافسي في تحقيق الاستكشاف عند مستوى معنوية (0.05) بمؤسسة الاتصالات الجزائر-قسنطينة؛
- يوجد أثر للذكاء التنافسي في تحقيق البراعة التنظيمية بمؤسسة اتصالات الجزائر-قسنطينة- عند مستوى معنوية (0.05).

2.IV. مقترحات البحث:

- استقطاب مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة خبراء متخصصون في مجالات علمية لتنفيذ استراتيجيات الذكاء التنافسي في منظماتهم؛
- إعداد خطة استراتيجية متخصصة لتنفيذ الذكاء التنافسي في المنظمة؛
- لضمان زيادة قيمة تنافسية المؤسسة يجب الإفصاح عن عمليات الذكاء التنافسي اثناء العمل؛
- من الضرورة تخصيص قسم خاص بالذكاء التنافسي والبراعة التنظيمية ضمن الهيكل التنظيمي لمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية الجهوية بقسنطينة.

3.IV. آفاق البحث:

- أهمية تحقيق التوازن بين البراعة التنظيمية وذكاء التنافسي من أجل تحقيق التميز بين المنظمات؛
- دراسة مختلف الأنظمة الفعالة لدعم عمليات كل من البراعة التنظيمية وذكاء التنافسي؛
- الهيكل التنظيمي المرن ودعومه في عمليات كل من الذكاء التنافسي وبراعة التنظيمية لاتخاذ قرارات استراتيجية في مختلف المستويات؛
- آليات إقامة شركات استراتيجية بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل الصعوبات التي يواجهها البحث في الدراسات الميدانية التطبيقية.

V- المراجع :

- chen, j., & lee, s. (2003). an exploratory cognitive dss for stratigtegic decision making. decision support systems(NO 36), 148-149.
- ngbaowaji, d., kenneth nduka, o., & khan, s. (2023). why competitive intelligence fail interrogating the correlates of competitive intelligence failure in the nigerian brewery industry. journal akuntansi dan ekonomi, VOL 22(NO 02), 132.
- sewlal, r. (2004). the effectiveness of the web as a competitive intelligence tool. south african journal of information managment, VOL G(NO 01), 4.
- simsek, z., heavy, c., veiga, j., & souder, d. (2009). a typology for aligning organizational ambidexteritys conceptualizations, antecedents, and outcomes. journal of management studies, VOI 46(NO 5), 865.

- stefanikova, l., rypakkova, m., & moravcikova, k. (2015). the impact of competitive intelligence on sustainable growth of the enterprises. procedia economies and finance, VOL 26, 210-211.
- yunita, t., sasmoko, bandur, a., & alamsjah, f. (2023). technological capacity and organizational culture: the importance of organizational ambidexterity in the banking sector. journal of profess. bus. review, VOL 8(NO 5), 03.
- سهام احمد محمد علوان. (2021). إدارة الذكاء التنافسي كآلية استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية ومواجهة تحديات. المجلة التربوية، المجلد 13 (العدد 2)، 92.
- عبد العزيز بشار حسيب زكرياء، و عبد الله هاني صالح. (2023). اسهام الذكاء التنافسي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة-دراسة استطلاعية-. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 13 (العدد 2)، 76.
- لميس عارف المحاسنة. (2017). الدور الوسيط للبراعة التنظيمية العالقة بين القدرات الديناميكية والرشاقة التنظيمية، دراسة ميدانية على الشركات الاردنية للصناعات الصيدلانية. 27. عمان الاردن، جامعة الشرق الاوسط: رسالة ماجستير.
- وسام بنت مشعل الغمس، و فاطيمة بنت عبد الله البشير. (2024). نموذج مقترح لتحسين مستوى البراعة التنظيمية لدى مديرات المدارس الحكومية بمدينة الرياض. مجلة منار الشرق للتربية وتكنولوجيا التعليم، المجلد 3 (العدد 1)، 7.