

التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينتة من المدراء في شركة أسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

م.د.هدى عبد الرحيم حسين / قسم نظم المعلومات الإدارية/ جامعة الموصل
م.د. الاء عبد الموجود العاني / قسم إدارة الأعمال/ جامعة الموصل

تاريخ التقديم: 2018/2/13
تاريخ القبول: 2018/4/1

المستخلص

استهدف البحث قياس مدى توافق البيانات الكبيرة مع أبعاد البراعة التنظيمية في شركة أسيا سل للاتصالات المتنقلة في العراق من أجل تحديد أمكانية اعتماد البيانات الكبيرة مدخلاً لتحقيق البراعة التنظيمية. استخدمت الاستبانة كأداة أساسية لتجميع البيانات والتي طورت على وفق مقياس (Likert) الخماسي وذلك بعد مراجعة شاملة للأدبيات ذات الصلة ببعدي البحث الأساسيين، تم إخضاع البيانات للعديد من المعالجات الإحصائية على وفق فرضيات البحث باعتماد البرنامج الجاهزة (SPSS-23) ولعل من أهمها اختبار (Chi- Square) فضلاً عن التوزيعات التكرارية والنسب المئوية، والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية. لتشخيص متغيرات البحث.

وتوصل البحث إلى العديد من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة توافقية بين البيانات الكبيرة بأبعادها الثلاثة والبراعة التنظيمية مما يعكس وجود حالة من التجانس أو التوافق بين المتغيرين الأمر الذي يؤشر لنا إمكانية تبني البيانات الكبيرة كمدخل لتحقيق البراعة التنظيمية في الميدان المبحوث، وقدم البحث جملة من التوصيات منها أن البراعة تعد من أفضل المعالجات المعتمدة في مواجهة التحديات والتغيرات البيئية كونها تحافظ على استمرارية المنظمة في البيئة من خلال توسيع أنشطتها الحالية، ودخولها في أنشطة جديدة ولغرض تحقيقها يتطلب الأمر توفير البيانات اللازمة والتي يجب أن تتوفر بحجم معين وتتميز بالتنوع فضلاً عن توفيرها بالسرعة المطلوبة.

المصطلحات الرئيسية للبحث / البراعة التنظيمية، البيانات الكبيرة.



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 105 المجلد 24
الصفحات 216. 293



المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال العديد من التحديات البيئية التي تحتم عليها البحث عن السبل الكفيلة بتحقيق النجاح والاستمرار في البيئة، وتعد البراعة التنظيمية أحد أهم الخيارات التي تلجأ إليها منظمات الأعمال المعاصرة لمواكبة مستجدات البيئة المتغيرة ومواجهة التحديات وتعبير البراعة التنظيمية عن قدرة المنظمة في التعامل مع معطيات البيئة بذكاء من خلال قيامها في ذات الوقت بالاستغلال الأمثل للموارد الحالية في البيئة الداخلية واستكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية، ولكي تحقق المنظمة أهدافها عليها امتلاك قدر معين من البيانات يمكنها من الوقوف بنجاح أمام ما تتعرض له من تغييرات وتحديات مستمرة ومتجددة، ويمكن القول أن أحد أهم الحقائق في عصر المعلومات تتمثل في أن البيانات هي المحرك الأساس للتغيير، فالمنظمات بإمكانها الحصول على بيانات أكثر مما يمكن تصوره منذ عقد مضى من الزمن، ومع ولوجنا الألفية الثالثة وما حملت معه من أفكار وبيانات فتحت آفاقاً جديدة لاحتضان الكميات الهائلة والمتنوعة منها لما فيها من ذخيرة مخزونة تمد المنظمات بالطاقة المحركة لها. إذ أن أهم ما تنطوي عليه هذه البيانات يعزى إلى النمو السريع في إنتاجها وتخزينها وإتاحتها عبر الأجهزة والأنظمة المتصلة بالإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي ومقاطع الفيديو والصور والتحول من أجهزة البث التناظري إلى التقنيات الرقمية وبما يقود إلى تحقيق فرص جديدة لاكتشاف قيمتها وأهميتها وما تحمله من تحديات جديدة في ذات الوقت، واعتماداً على ما تقدم سيتم التعرض لمفهوم البيانات الكبيرة أو الضخمة التي تمثل أداة قوية تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها فضلاً عن مفهوم البراعة التنظيمية.

ولغرض تحقيق البحث لأهدافه تضمن أربعة محاور أساسية أسهلها الأول بعرض منهجية البحث، تلاها الثاني الذي قدم الإطار النظري والذي عرض مفاهيم البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية، وأختص المحور الثالث بعرض الإطار الميداني ليتضمن المعالجة العملية التحليلية لمتغيري البحث بالاستعانة بالأساليب الإحصائية المختلفة، وأختتم البحث بالمحور الرابع الذي تضمن تقديم جملة من الاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها البحث.

المحور الأول / منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث . Problem of the Research

تتخذ القيادات الإدارية في منظمات الأعمال العديد من القرارات ، ويواجه الأفراد العاملين فيها العديد من المشكلات ، وهذا يتطلب توافر حجم معين من البيانات يتناسب مع القرارات المتخذة والمشكلات القائمة ، وتسعى منظمات الأعمال إلى تحسين أدائها بشكل مستمر والبحث عن كل ما من شأنه الحفاظ على بقائها واستمرارها في البيئة الخارجية ، إذ أصبحت تلك المنظمات تتبنى أشكالاً جديدة في التعامل مع معطيات البيئة المتغيرة فهي لم تعد تقف أمام مجازاة التغيير بتبني الأنماط التقليدية من ردود الفعل كتقليد المنافسين أو تقليد منتجاتهم أو تخفيض أسعار منتجاتها أو اعتماد إجراءات إدارية متقدمة، بل أصبحت منظمات الأعمال تبحث عن كل ما يمكنها من التفوق والتميز بامتلاكها لقدرة معين من البيانات يساعدها على مواجهة ما تتعرض له من تحديات وتغييرات مستمرة، عليه فإن مشكلة البحث الحالية تتمحور بشكل كبير في هذا الجانب المهم والحيوي، والذي من خلال تقييمه وتشخيصه سوف يمكن المنظمة من التفرد أو التميز عن سواها، ولاسيما إذا علمنا أن الاهتمام بتحقيق التوافق بين البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية كان ضئيلاً، وحتى وإن كان قائماً فإن توظيفه واستثماره لم يكن لصالح المنظمة المبحوثة، وهذا ما تم ملاحظته في أثناء عملية الاستقصاء والمقابلات الشخصية التي أجريت مع العينة المبحوثة والتي عن طريقها تبين عدم إيلاء المنظمة المبحوثة الأهمية الكافية لهذا الموضوع، فضلاً عن عدم امتلاك المعرفة الكافية لذلك وبما يخدم هذه المنظمة ويعزز من براعتها التنظيمية. عليه تأطرت مشكلة البحث بجملة تساؤلات ممثلة بالاتي

1. ما لمقصود بالبيانات الكبيرة ؟ وماهي أبعادها ؟
2. ما لمقصود بالبراعة التنظيمية وما هي أبعادها ؟
3. هل تمتلك المنظمة المبحوثة كم كبير من البيانات ؟
4. هل يدرك الأفراد المبحوثين أهمية البيانات الكبيرة في تحقيق أهداف منظماتهم ؟



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

5. ما مستوى وجود البيانات الكبيرة في المنظمة المبحوثة ؟
6. هل تتوافر أبعاد البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة ؟
7. هل تتوافق البيانات الكبيرة مع أبعاد البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً : أهمية البحث of the Research Importance

تتجلى أهمية البحث في عدد من الأمور تتمثل في الآتي:

1. يكتسب البحث أهميته من خلال تعرضه لبعض المفاهيم الإدارية والمعلوماتية المعاصرة، فالبيانات الكبيرة أو الضخمة أصبحت الموضوع الذي يشغل المنظمات الناجحة إذ أن استخدام هذه البيانات يمكنها من تحقيق أهدافها في ظل البيئة المتغيرة التي تعمل فيها.
2. تقضي البيانات الكبيرة على التحيزات الناجمة عن القرارات التي يتخذها الأفراد على أساس معلومات محدودة، ففي الوقت الراهن أصبح أمام المنظمات إمكانية لاستبدال البيانات الشخصية غير الدقيقة ببيانات أكثر دقة وأكثر صلة بالأفراد والمنظمة .
3. تمثل البراعة التنظيمية قدرة المنظمة على استغلال الكفاءات المتاحة، واستكشاف الفرص الجديدة، لذا فإن المنظمات التي تسعى لأن تكون بارعة في أنشطتها لا بد لها من أن تمتلك البيانات الكبيرة لتتمكن من توظيفها في تحقيق أهدافها.

ثالثاً : أهداف البحث Objectives of the Research

انسجماً مع مشكلة البحث المشار إليها آنفاً ، فقد استهدف البحث تحقيق مجموعة من الأهداف، والتي يمكن تلخيصها بالآتي :

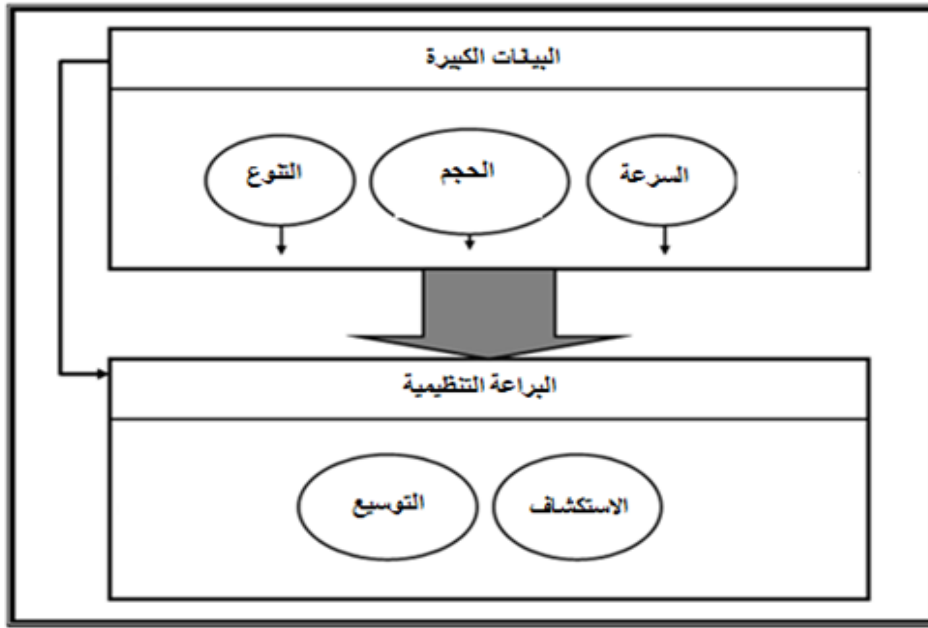
1. قياس مستوى وجود البيانات الكبيرة في المنظمة المبحوثة ؟
2. تشخيص مدى توافر أبعاد البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة ؟
3. قياس مدى توافق أبعاد البيانات الكبيرة مع أبعاد البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

رابعاً : فرضيات البحث Hypotheses of the Research

تنبع فرضيات البحث من طبيعة البحث الميداني ومن واقع المنظمة المبحوثة ، عليه فإن البحث يحاول قبول أو رفض الفرضيات الآتية :

1. الفرضية الرئيسية الأولى
لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البيانات الكبيرة ، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير السرعة .
ب. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير الحجم.
ت. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير التنوع.
2. الفرضية الرئيسية الثانية
-لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البراعة التنظيمية، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير الاستكشاف.
ب. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير التوسيع.
3. الفرضية الرئيسية الثالثة
لا تتوافق أبعاد البيانات الكبيرة مع البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:
أ. لا يوجد توافق بين سرعة الحصول على البيانات وتحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
ب. لا يوجد توافق بين حجم البيانات المتوافرة وتحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
ت. لا يوجد توافق بين تنوع البيانات وتحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

خامساً: نموذج البحث: تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث على وفق إطارها النظري ومضامينها الميدانية بناء نموذج افتراضي يعكس طبيعة العلاقات بين الأبعاد المبحوثة، فضلاً عن توضيح المتغيرات الفرعية لتلك الأبعاد وتأثيراتها في المنظمة المبحوثة. إذ عدت البيانات الكبيرة بُعداً مستقلاً، فيما مثلت البراعة التنظيمية البُعد المعتمد، الشكل (1)



الشكل (1)
نموذج البحث

الشكل من إعداد الباحثين

سادساً: منهج أو أسلوب البحث : Approach of the Research

وظف المنهج الاستطلاعي للتعامل مع بيانات البحث، إذ يتعامل المنهج مع الظواهر المدروسة كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها، وتحديد العلاقات بين عناصرها وتفسيرها للوصول إلى تقييمات مفيدة يزيد بها الرصيد المعرفي لتلك الظاهرة.

سابعاً : أدوات البحث والأساليب الإحصائية : Tools of the Research&Methods

Statistics

لأجل اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافه فقد تم استعمال وسائل وأساليب لجمع البيانات وأخرى لتحليلها إحصائياً ، ويمكن توضيح هذه الأدوات كما يأتي :

- الجانب النظري : تم تغطية الجانب النظري للبحث بالاعتماد على ما تم الحصول عليه من المصادر والأدبيات العربية والأجنبية ، الاطاريح والرسائل الجامعية ، المجالات والدوريات ، والمواقع العلمية على شبكة الانترنت.
- الجانب العملي (الميداني) : تعد الاستبانة أداة ملائمة للحصول على المعلومات والبيانات والحقائق المرتبطة بالواقع الميداني للبحث، لذا تم تصميم استمارة الاستبيان لتتكون من محورين أساسيين، تضمن الأول عرض الفقرات الخاصة بأبعاد البيانات الكبيرة والمتمثلة بالسرعة، الحجم والتنوع، وذلك بالاعتماد على دراسة (Vloet,2016) أما المحور الثاني فقد اشتمل على بعدي البراعة التنظيمية وهما الاستكشاف والتوسيع بالاستناد الى دراسة (Mert,2013.) والجدول (1) يوضح تفاصيل استمارة الاستبيان.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

جدول (1) أبعاد البحث وفقاً لاستمارة الاستبيان

المتغيرات	الأبعاد	الفقرات	معامل الثبات
البيانات الكبيرة	السرعة	X1-X7	0.736
	الحجم	X8-X14	
	التنوع	X15-X21	
البراعة التنظيمية	الاستكشاف	X22-X28	0.702
	التوسيع	X29-X36	

يلاحظ من الجدول (1) أن معامل الثبات (الفا كرونباخ) الخاص بقياس صدق المحتوى والذي يحدد مدى صلاحية المقياس وملائمته لمتغيرات البحث قد بلغ (74%) للبيانات الكبيرة و(70%) للبراعة التنظيمية ، فيما سجل (73%) على المستوى الكلي للمتغيرات وهذه النسب تعد جيدة مقبولة في البحوث الإنسانية. ب: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات البحث :

- تمت معالجة البيانات باستعمال البرنامج الإحصائي (S.P.S.S-23 – For Windows) (برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) ، لغرض إجراء المعالجات الإحصائية بنوعها الوصفية والاختبارية ، ولما كانت طبيعة بيانات البحث هي طبيعيه لامعلمية ((Non – Parametric) فقد استعملت الأساليب الإحصائية الآتية:
1. التوزيع التكراري والنسب المئوية، والوسط الحسابي والانحراف المعياري لتشخيص متغيرات البحث.
2. معادلة ألفا - كرونباخ (Chron-bach Alpha) وذلك لقياس صدق الاستبانة .
3. اختبار (One-Sample T – test) : استعمل لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى والثانية وما تفرع عنهما من فرضيات فرعية ويعتمد على قيمة {Sig. (2-tailed)} فإذا كانت أقل من (0.05) فإن ذلك يعني وجود فروق معنوية .
4. اختبار (Chi- Square) : استعمل لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وما تفرع عنها من فرضيات فرعية بهدف اختبار مدى وجود التوافق بين متغيري البحث.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث. Community & Sample of the Research.

يمثل مجتمع البحث جميع الوحدات الظاهرة تحت الدراسة ويتمثل هذا المجتمع بجميع العاملين في شركة آسيا سل للاتصالات المتنقلة في العراق/محافظة نينوى. أما عينة الدراسة تم انتخاب عينة قصدية من المدراء ورؤساء الأقسام والوحدات في كافة المستويات الإدارية والبالغ عددهم (35) فرداً، والذين اجابو جميعهم على الاستبانة، إذ لا توجد استمارات مهملة.

تاسعاً: حدود البحث Borders of the Research

- الحدود البشرية : تمثلت بمدراء الأقسام والشعب والوحدات التابعة للمنظمة المبحوثة وقد بلغ عددهم(35).
- الحدود المكانية : شركة آسيا سل للاتصالات المتنقلة في العراق /محافظة نينوى.
- الحدود الزمانية : إجراء الدراسة (الجانب الميداني) ابتداءً من 2017/5/1 ولغاية في 2017/12/1.
- الحدود البحثية : تتمثل بمتغيرات البحث المستقلة للبيانات الكبيرة وأبعادها (السرعة ، الحجم ، التنوع) والمتغير التابع البراعة التنظيمية وأبعادها (الاستكشاف ، والتوسيع) .



المحور الثاني / الإطار النظري للبحث

أولاً: البيانات الكبيرة وأهميتها

1- مفهوم وتعريف البيانات الكبيرة: لا تزال البيانات الكبيرة حقلًا خصبًا ذا حدود غير واضحة المعالم سمحت بالتدفق الكبير للآراء والأفكار، مما أسهم في ظهور العديد من المفاهيم والتعريفات ضمن تخصصات مختلفة اقتصادياً واجتماعياً وبتضمين تقني تناوله المحللون التقنيون والممارسين ضمن مجالات وحقول عدة، ومن هذا المنطلق ستعرض الباحثان مفهوم البيانات الكبيرة وتعريفاتها ضمن ثلاثة مداخل تتمثل بالاتي:

أ. المدخل الخاص بعمليات التحليل والمعالجة: يرى (Boyd&Crawford,2012:6) ان البيانات الكبيرة عبارة عن ظاهرة علمية وتقنية وثقافية تستند إلى التفاعل التقني وتحليل البيانات لمعالجتها والوقوف على أهميتها، إذ عرفت البيانات الكبيرة على أنها مجموعة كبيرة من البيانات التي تجمع من مجموعة مختلفة من المصادر ومن داخل وخارج المنظمة والتي تمثل مصدراً للاكتشاف والإبداع من خلال إجراء عمليات التحليل المستمر عليها لتمكين المنظمة من الوصول إلى الانجاز الأفضل. بينما يوضحها (Trifn&Ivann,2014:33) بأنها تتضمن نموذجاً للبيانات الغير منظمة والتي تحتاج إلى التحليل الفوري لتحقيق فرص جديدة فضلاً عن اكتشاف للقيم الجديدة وفهم معمق للقيم المخفية وتحمل التحديات الجديدة (Chen,et.al.,2014:171). أما (داس،2016: 26) فقد وصف البيانات الكبيرة على أنها مجموعات كبيرة جداً من البيانات التي يمكن تحليلها للكشف على أنماط واتجاهات وارتباطات ومن ثم الحصول على رؤى منها وصولاً إلى التنفيذ العملي لها. وبذلك يمكن وضع هذه الكمية الضخمة من البيانات في جداول تضمن سرعة الوصول إليها وتسهل من عمليات تحليلها ومعالجتها الفورية (Beyer,2011:7).

ب. المدخل الخاص بالأدوات والتقنيات: تتجلى البيانات الكبيرة ووفق هذا المدخل في البيانات السريعة والكبيرة والصعبة جداً والتي تحتاج إلى أدوات خاصة للتعامل معها والاستفادة منها (Lohr,2012:11). وبذلك فالبيانات الكبيرة عبارة عن مجموعة بيانات بحاجة إلى تقنيات وأدوات فضلاً عن العديد من الأنظمة للوصول إلى الخيار الأفضل لتطوير المنظمة (Chen,et.al.,2012:1175). ومن هذا المنطلق تعد البيانات الكبيرة مفهوم نسبي يعطي منظوراً هاماً بأن المنظمة تواجه تحديات هامة وفرص حول مجاميع البيانات التي تمتلكها ومن ثم قدرتها على إدارتها باعتماد تقنيات وأساليب متطورة (www.nature.com,1). ويشدد (Moorthy,et.al.,2014:410) على أن البيانات الكبيرة تعبير يحيط استخدام التقنيات الحديثة في إطار زمني معقول. أما (nasaiarabic.net,2016:4) فركز على البيانات الكبيرة من حيث كونها مجموعة بيانات مرتبة بشكل جيد ومفهوم بالرغم من ضخامتها مع وجود مستويات معروفة من عدم الوضوح، كنتيجة لتعدد عمليات ومصادر الحصول عليها، فضلاً عن حالة المزاجية بين مختلف الأدوات والتطبيقات وأنظمة التشغيل وصيغ البيانات. وبذلك فالبيانات الكبيرة تشابه والى حد ما البيانات الصغيرة لكنها أكبر منها وتتطلب طرائق مختلفة في التعامل معها باعتماد عدد من التقنيات والأدوات والمعماريات لحل المشكلات ومواجهة متطلبات المنظمات مستقبلاً (Grobelnik,et.al.,2016:1).

ج. المدخل الخاص بالإبعاد: يعد (Grobelnik,2012:5) البيانات الكبيرة مصطلح يصف الكمية الكبيرة من البيانات (الحجم) والتي تكون معقدة ومختلفة (التنوع) وسريعة (السرعة) تتطلب تقنيات خاصة في إدارتها و تخزينها وتحليلها. ويتفق (هيئة تنظيم الاتصالات،2016: 6) مع سابقه في أن البيانات الكبيرة عبارة عن مجموعة البيانات التي حجمها (الحجم) في تغير (التنوع) وتعقيد ونسبة نمو (السرعة) والتي تكون عملية التعامل معها صعبة بالأدوات التقليدية البسيطة، وهذا ما سيتم الاعتماد عليه في البحث الحالي.

مما سبق يتضح من التعاريف أعلاه أن هناك شبه اتفاق بين المداخل الثلاثة في كونها تصب في معالجة وتحليل مجاميع البيانات الكبيرة باعتماد عدد من الأدوات والتقنيات المتطورة للوصول إلى الأداء الأفضل للمنظمات. واستناداً لذلك يمكن وضع التعريف الإجرائي الآتي لمفهوم البيانات الكبيرة، إذ تشير البيانات الكبيرة إلى مجموعة كبيرة ومتنوعة من البيانات والتي تتطلب السرعة في معالجتها وتحليلها وتخزينها باعتماد التقنيات والأدوات الملائمة التي تتيح للمنظمة فرص التميز والإبداع مستقبلاً.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

2- **أهمية البيانات الكبيرة:** تتبع أهمية البيانات الكبيرة من الكم الهائل للبيانات التي يجري إنتاجها وتخزينها والعمل على إتاحتها ومن مصادر متعددة، فهذه البيانات في حال إدارتها وعلى نحو صحيح تساهم في تعزيز وضع المنظمة وقدرتها التنافسية. وفي هذا الصدد حدد (Moorthy et.al.,2014:410) عدد من الزوايا يمكن من خلالها النظر إلى أهمية البيانات الكبيرة تتمثل بالاتي:

أ. تمكن البيانات الكبيرة من استخدام الطرائق والتقنيات الحديثة لمواكبة الحجم المتزايد والمتنوع من البيانات ومن ثم اتخاذ المنظمة لقرارات صحيحة تمكنها من التفوق على منافسيها.

ب. تعطي البيانات الكبيرة المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم الفرصة للعمل وبما يجعله ملزماً من قبل الجميع وفي ذات الوقت مرغوباً فيه.

ت. التنوع والتشكيلة العالية للبيانات تمكن المنظمات من تحقيق التكامل فيما بينها وقدرتها على حل مشكلاتها بسرعة وسهولة.

ث. وأخيراً، تتحقق البيئة المتوازية في ظل البيانات الكبيرة من خلال الاتجاه إلى أدوات اكتشاف البيانات والتي تعطي قيمة أكبر لهذه البيانات. ونتيجة لذلك فإن امتلاك المنظمة للبيانات الكبيرة يؤدي إلى توفير الكثير من الوقت والأموال، وبما يضيف قيمة كبيرة لوظائفها شريطة توفر المزيد من الشفافية (Mayer&Cukier,2013:6). وبذلك سوف تعطي البيانات الكبيرة المنظمات الفرصة لتكوين ما يسمى بفرق العمل التي تساعد في التوصل إلى فهم أكثر شمولاً وتفصيلاً لنوعية البيانات وخصائصها وبما يزيد فرص الإبداع في هذه المنظمات وارتفاع مستويات الرضا بين الأفراد العاملين فيها (Padberg,2015:7). وكحداولة لاغناء المضامين الفكرية لأهمية البيانات الكبيرة حدد تقرير (شركة اريكسون، 2013: 5) عدداً من الأمور في هذا الاتجاه تتمثل في تحقيق كفاءة الأعمال وتخصيص العروض المقدمة ومن ثم تحقيق رضا المستفيدين للوصول إلى كفاءة وابتكار العمليات وأخيراً ابتكار الأعمال. ويتفق (NAVINT.COM,2012:3) مع سابقه في النظر إلى أهمية البيانات الكبيرة في قدرتها على تحقيق الكفاءة والفاعلية للعمليات والأعمال والمنتجات وصولاً إلى قيادة الكلفة وزيادة المبيعات وتحسين الخدمات. وينظر (داس، 2016: 27) إلى أهمية البيانات الكبيرة في قدرتها على القضاء على التحيزات الناجمة على القرارات التي تتخذها المنظمات على أساس بيانات محدودة، إذ تلغي البيانات الكبيرة التمييز من خلال استبدال البيانات غير الدقيقة والشخصية ببيانات أكثر دقة وأكثر صلة بالأفراد والمنظمات أنفسهم.

3- **التحديات التي تجابه البيانات الكبيرة:** تدرك المنظمات كافة أهمية البيانات الكبيرة والفرص والمكاسب التي تحققها بامتلاكها لهذه البيانات، إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإنها على دراية كاملة بأن البيانات الكبيرة قد تشكل تهديداً وتمثل ضغوطاً إضافية لها، ومن هذا المنطلق يمكن تحديد عدد من النقاط الأساسية التي قد تشكل تحديات كبيرة تواجهها المنظمات عند امتلاكها لمثل هذه البيانات ولعل من أهمها الأتي (Mayer&Cukier,2013:7-9):

أ. الخصوصية والثقة: تعد الخصوصية من المخاوف الرئيسية التي تجابه المنظمات عند تعاملها مع كميات كبيرة من البيانات، إذ قد لا يثق المستخدمون أحياناً بأن بياناتهم الخاصة لن يساء استخدامها سواء عن طريق الخطأ أو عن قصد. وهنا ينبغي أن تمتثل هذه البيانات لقواعد ومبادئ حماية خاصة وضمان حقوق الخصوصية والنزاهة (هيئة تنظيم الاتصالات، 2016: 8).

ب. النفاذ إلى البيانات: ينبغي على المنظمات تركيز اهتمامها على جعل أكبر قدر ممكن من البيانات مفتوحة ومتاحة وبحرية لاستخدامها ومن ثم توليد قيمة مضافة من خلال إعادة استخدام نوع معين من البيانات.

ت. جودة البيانات: تشكل نوعية البيانات عقبة كبيرة أمام مستخدميها إذ أن البيانات المتاحة بطبيعة الحال ووفرة ومتفاوتة النوعية، مما يشكل مصدراً أساسياً للقلق، ولذلك فإن تحسين جودة البيانات من شأنه أن يفضي إلى قدر أكبر من سهولة استخدامها.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

ث. الأمن والسرية: أعطى التعقيد والحجم الكبير للبيانات تحدي أكبر في حصول المنظمات على بيانات موثوقة في محتواها، فضلاً عن عمليات الخرق في سرية هذه البيانات والدخول غير المصرح به من قبل الأفراد غير المخول لهم بذلك، مما يتطلب اتخاذ الإجراءات القانونية لحماية سرية وأمن هذه البيانات (www.NAVINT,2012:4).

ج. المهارات: تحتاج المنظمات إلى الموارد البشرية بشكل كبير للتعامل مع الحجم الكبير للبيانات مما يستلزم تدريبهم أو إعادة تدريب الأفراد الجدد لكي يتمكنوا من أداء أعمالهم وعلى نحو صحيح. ويضيف (Chen,et al.,2014:175-180) عدداً آخر من التحديات تتمثل بضعف تجانس البيانات وظهورها بمستويات مختلفة ومتباينة، التكاليف الكبيرة وبخاصة الغير مباشرة، التقدم البطيء بدورة حياة البيانات، الاستهلاك الضخم للطاقة الكهربائية، صعوبة الوصول المضمون للبيانات المطلوبة وأخيراً الحاجة إلى التعاون والتنسيق الكبير بين المنظمات ومستخدمي هذه البيانات. وفي هذا الصدد يرى (Bizer et al.,2011:3-5) أن التحديات التي قد تواجهها البيانات الكبيرة تتمثل في عدم وجود الحافز للتبني الواسع لتطبيقات هذه البيانات مما يضعف التكامل فيما بينها، والنجاح المتردي مع ملاحظة أن النجاح ليس فقط ما هو منجز وإنما من القيمة المتحققة لذلك والتي قد تكون غير واقعية أحياناً، ضعف التخطيط لأنظمة البيانات فالتخطيط ليس فقط مواصفات لكنه في النهاية ينبغي أن يأخذ شكل البيانات ووضعها على نحو أفضل، التنفيذ هل بالإمكان تنفيذ ماتم اقتراحه من أفكار وخطط مع النظر لعامل الوقت الذي يشكل التحدي الأكبر لذلك. وهنا يظهر ما يسمى بإهمال ورمي البيانات الكبيرة إذ تفقد البيانات قيمتها في عملية اتخاذ القرارات بمرور الوقت إذا لم يتم تحديثها والتعامل معها بطرائق وتقنيات جديدة ولذلك قد يتم حذف عدد من البيانات دون التوضيح بفاعليتها واستمرار العمل فيها (WWW.NAVINT,2012:5). أما فيما يتعلق بملكية البيانات الكبيرة فعدم وضوح من هو المالك لهذه البيانات يشكل تعقيداً آخر يواجه المنظمات فمن الضروري تبيان الجهة المالكة لها وصلاحيه المالك للتعامل معها (هيئة تنظيم الاتصالات، 2016: 5).

وخلص القول نجد انه من الضروري تحديد الخصوصية وحماية البيانات في إطار تطبيق بعض القوانين والمعايير وتحديد المسؤولية والمسالة للوصول إلى التكامل والشفافية ولمنح المنظمات الفرصة للتغلب على التحديات أعلاه.

4-أبعاد البيانات الكبيرة: اعتمد البحث على مجموعة من أبعاد البيانات الكبيرة وبما يتماشى مع توجهات دراسة (Cox&Ellsworth,1997) كونها تمثل ترجمة حرفية لما تجسده البيانات الكبيرة في المنظمات المعاصرة، وأنها تعكس درجة من الشمولية والارتباط فيما بينها إلى حد القول أن هذه الأبعاد تأتي متلازمة بحيث إن كل بعد يدعم الآخر ويؤشر فعله وبما أضفى عليها نوعاً من التكامل أطلق عليه الباحثون بثلاثية البيانات الكبيرة والمتمثلة في الحجم، التنوع والسرعة.

أ. الحجم: يتمثل الحجم بالكميات الكبيرة لمجاميع البيانات والتي جمعت وأرشفحت على مر السنين وقد تكون على شكل نظام أو سجلات وتأتي من عدة مصادر تفوق مستوى البيانات الاعتيادية (Raste,2014:3). وبذلك فحجم البيانات الكبيرة تعبير نسبي لكمية البيانات التي تمتلكها المنظمات بغض النظر عن حجم تلك المنظمات، والتي ينبغي أن تكون في نمو مستمر والتي تتحول بمرور الوقت من حجم إلى حجم أكبر (Onur,2014:412). إلا أن ذلك يستلزم الحاجة إلى عمليات تحليل وخرن وفهرسة وعلى النحو الذي يسهل الاستفادة من هذه الحجوم للبيانات (Trifu& Ivann,2014:34).

ب. التنوع: وهنا إشارة إلى أن البيانات الكبيرة قد تأتي من مصادر متعددة ومتنوعة والتي تضفي بظلالها على المصادر الداخلية والخارجية للمنظمة، وبذلك قد تكون البيانات منظمة أو بيانات نصف منظمة أو بيانات غير منظمة، إذ تصف البيانات المنظمة الترتيب والاتساق الذي تأخذه هذه البيانات بشكل صفوف وأعمدة ضمن تشكيلة متنوعة من البيانات، أما البيانات نصف المنظمة فتشابه بطبيعتها البيانات المنظمة إلا أنها قد تكون بشكل حقول وسجلات تعطي وصفاً ذاتياً لطبيعة بيانات المنظمة، وتشير البيانات غير المنظمة إلى صيغ البيانات التي لا تكون مفهرسة ومرتبطة بسهولة وتستلزم طريقة التحليل والسؤال للكشف عن طبيعة تلك البيانات (Moorthy&et al.,2014:413).

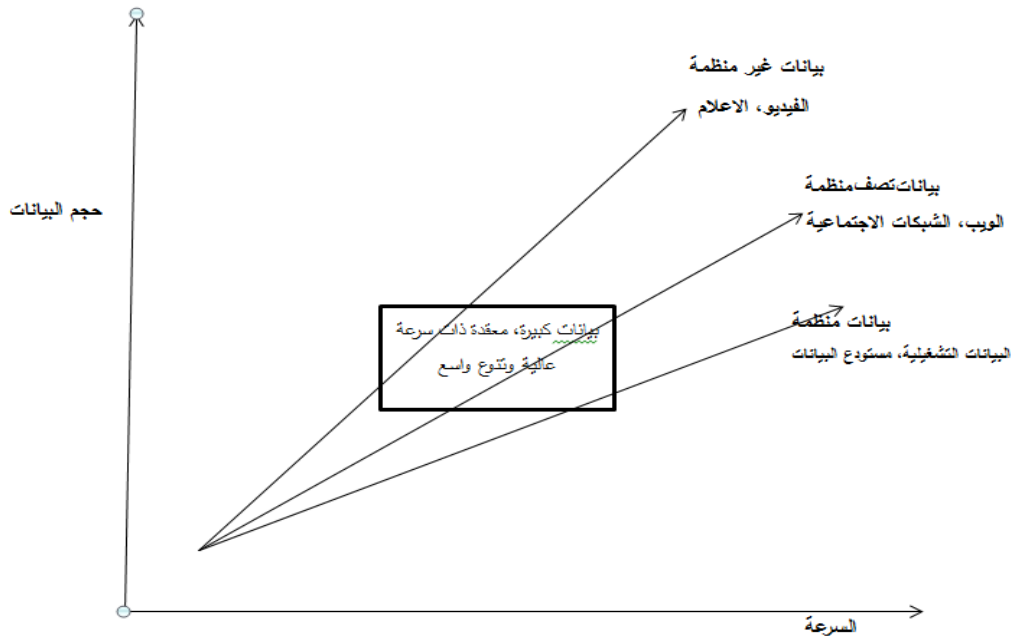


التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

ج. السرعة: يتباين الباحثون في تأشيرهم لماهية بعد السرعة كأحد أبعاد البيانات الكبيرة، وعلى النحو الذي أضفى شيئاً من الاختلاف في مفاهيمهم، إذ تشير السرعة الى سرعة الوصول إلى البيانات وبأقصر وقت ممكن أي تحديد الوقت الحقيقي للوصول الى البيانات والذي قد يكون أحياناً باعتماد أسلوب الدفعات للحصول على البيانات المطلوبة (Raste,2014:2). وبالمقابل تتمثل السرعة في انتقال البيانات من نقطة لأخرى، فضلاً عن السرعة في عمليات المعالجة وسرعة اتخاذ القرارات خلال مدة قصيرة جداً (Trifu&Ivann,2014:33). وفي ذات الاتجاه تعرف السرعة على أنها سرعة الحركة وتدفع البيانات وانتشارها بحيث يصعب على الأنظمة التقليدية مجاراتها للحصول على البيانات المطلوبة (Moorthy & et, al.,2014:412). وفي هذا الصدد تتمثل السرعة في سرعة تدفق البيانات من مصادر توليدها وصولاً الى المستخدمين منها وبما يضمن سرعة استخدامها والاستفادة منها (Raste,2014:5).

ومما تقدم فإن امتلاك المنظمة لهذه الأبعاد الثلاثة سيمكنها من تحقيق قيمة مضافة لإعمالها من خلال الأتي: (Moothy & et, al.,2014:413)
أولاً: التنبؤ: وهنا تأكيد على قدرة المنظمة من توقع الأحداث المستقبلية المحتملة وتحديد الإجراءات المطلوبة في تحديد كيفية التعامل معها.

ثانياً: الاستخبارات: أي تركيز المنظمة للنظر إلى ما يحدث الآن وفي الوقت الحقيقي لذلك، ومن ثم تقرر المنظمة الأخذ بها و صرف النظر عنه.
ثالثاً: البصيرة: تتمثل البصيرة بتقرير المنظمة للموقف الذي ستخذه وذلك بعد مراجعتها للأحداث السابقة. والشكل الأتي يبين ثلاثية البيانات الكبيرة باعتماد أنواع البيانات:



شكل (2) أبعاد البيانات الكبيرة

Source: Moorthy, M., & Baby. R., & Senthamaraiselvi., S., (2014), An Analysis for Big Data and its Technologies, International Journal of Computer Science Engineering and Technology (IJCSET), Vol 4, Issue 12, p413.



ثانياً البراعة التنظيمية وأهميتها

1- مفهوم وتعريف البراعة التنظيمية

تعد البراعة التنظيمية بناء متكامل يشير إلى توجه المنظمة المزودج للاستكشاف والاستغلال فالمنظمات البراعة تتماثل في السعي إلى استغلال الكفاءات واستكشاف الفرص الجديدة ، فالاستغلال يشمل أنشطة مثل الكفاءة والاختيار والتنفيذ أي التركيز على الأنشطة الحالية في مجالات عمل المنظمة الحالية، بينما يتضمن الاستكشاف التنوع والتجريب والبحث أي التركيز على الأنشطة الجديدة في المجالات المستحدثة (Lubatkin et al., 2006: 648). ويرى (Ghoshal & Bartlett, 1997:151) أن البراعة التنظيمية تمثل تفاعلاً أو تداخلاً في قدرات النظام للموائمة (لتجنب الفوضى التنظيمية) والتكيف (لتجنب القصور التنظيمي) تقوم بهما المنظمة في نفس الوقت، وهذا يعني تعزيز عنصري النشاط والابتكار (Tuan, 2016:146).

ويرى (Burgess, et al , 2015:589) البراعة التنظيمية تمثل القدرة على متابعة وتحقيق نوعين مختلفين من الأهداف والغايات ذات الصلة مثل الاستكشاف والتوسع (الاستغلال).

إن البراعة تعني ان تكون قادر على استخدام كلتا يديك في آن واحد وأصبحت البراعة التنظيمية ظاهرة تطبق بصورة متزايدة على المنظمات التي تهتم بتطبيق نموذجين مختلفين للأعمال . وقد تم تطبيق هذا المفهوم للمرة الأولى على التناقضات الإدارية من قبل الأكاديمي روبرت دنكان في عام 1976 ومنذ ذلك الحين دخلت مختلف تيارات البحوث في الإدارة الاستراتيجية إذ ركزت على الموائمة مقابل القدرة على التكيف ، وفي إدارة العمليات كمرونة مقابل الكفاءة ، أو في إدارة الابتكار على أنها جذرية مقابل تدريجية . (Rodriguez, 2014: 34) فالبراعة التنظيمية تعني السعي لاستغلال الموارد الحالية واستكشاف الإمكانيات الجديدة في نفس الوقت. وقد أورد (Nicholson, et al, 2016 :2466) تعريفاً للبراعة التنظيمية على انها القدرة التنظيمية على الانخراط المزودج في مجالات نمو المنظمة مثل التوسع والاستكشاف ، وانها ترتبط بظاهرة التناقض ، إذ أن المنظمات البراعة تمتلك القدرة على خلق التعاضد بين التملك بهدف توليد فرص استغلالية قيمة في المستقبل. تمثل البراعة التنظيمية قدرة المنظمة على إجراء التغييرات المرتبطة بالتوسع والاستكشاف بشكل متزامن (Tushman & O'Reilly, 1996 :8) في حين عبر عنها كل من (Carmeli & Halevi, 2009: 211) بأنها امتلاك المنظمة للقابلية على توسيع قدراتها الموجودة فضلاً عن استكشاف الفرص الجديدة وبمهارات متساوية .

وذكر (Bodwell & Dumbach, 2011:1) أن البراعة التنظيمية تمثل قدرة المنظمة على دمج روابط الاستكشاف والاستغلال مع بعض بشكل آني. وأشار (Huang, 2010:3) إلى أن البراعة التنظيمية تنبثق من حقل الإدارة التنظيمية وإدارة المعرفة وتتضمن فكرتها الأساسية في التعامل الآني مع الأنشطة المتكاملة التي تعكس قدرة المنظمة على التكيف مع التغييرات للحصول على الكفاءة والمرونة في كل المستويات التنظيمية وكذلك تشكيل التحالفات الاستراتيجية. أما (Yigit, 2013:60) فيعبر عن البراعة التنظيمية بأنها قدرة المنظمة على تخصيص الموارد الضرورية لتحقيق النجاح في أنشطة الاستغلال والاستكشاف معاً لتحقيق الأرباح وضمان بقاء المنظمة طويلاً في المستقبل ضمن بيئة الأعمال التنافسية. وذكر (Birkinshaw & Gupta, 2013:293) أن البراعة التنظيمية تشير إلى قدره المنظمة علي القيام بشينين علي قدم المساواة. ومن خلال طروحات الباحثين السابقة نؤشر الآتي :

- البراعة التنظيمية تمثل قدرة أو قابلية تمتلكها المنظمة في ضوء التوظيف الصحيح لامكانياتها .
- تختص البراعة التنظيمية في التعامل مع نشاطين في آن واحد وتحديداً مع الأنشطة المتناقضة وفي آن واحد كقيام المنظمة بالتركيز على تحقيق الكفاءة والمرونة في ذات الوقت ، أو في تركيزها على تحقيق الاستكشاف مع الاستغلال، أو التركيز على الابتكار الجذري مع الابتكار المستمر، أو التركيز على تحقيق الكفاءة مع الفاعلية.
- أنشطة الاستكشاف التي تركز عليها البراعة التنظيمية تتمثل في التركيز على الفرص الجديدة في المستقبل أما أنشطة الاستغلال فإنها تركز على استغلال المنظمة لمواردها الحالية أو لوضعها التنافسي الحالي .



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

• تمثل البراعة التنظيمية صورة من صور المنظمات المعاصرة التي تتعامل بشكل جيد وناجح مع معطيات البيئة المتغيرة ، فالبراعة تجعل من المنظمة في حالة حركة مستمرة لمواجهة التحديات البيئة من خلال تثبيت موقعها الحالي مع المنافسين ، والسعي للدخول في مجالات جديدة مستقبلا من خلال الاستكشاف واعتماداً على ما سبق نضع التعريف الإجرائي الآتي للبراعة التنظيمية :

تتمثل البراعة التنظيمية في قدرة المنظمة على التعامل مع معطيات البيئة بذكاء من خلال قيام المنظمة في ذات الوقت بالاستغلال الأمثل للموارد الحالية في البيئة الداخلية واستكشاف الفرص الجديدة في البيئة الخارجية .

2- أهمية البراعة التنظيمية

ترتبط البراعة التنظيمية بتحقيق النجاح على الأمد الطويل كونها تبحث في تحقيق التوازن بين الاستكشاف والاستغلال بشكل متزامن ، وغالباً ما ترتبط البراعة التنظيمية إيجابياً مع مؤشرات الأداء .

تمكن البراعة التنظيمية من مواصلة منظمات الأعمال لأنشطة الاستكشاف وأنشطة الاستغلال في أن واحد من أجل تحقيق أفضل أداء مالي والبقاء مدة أطول (عويس ، 2015: 242) . إن البراعة تمنح لمنظمات الأعمال جملة من الخيارات لتوليد النتائج المهمة كونها تتعامل مع قدرة المنظمة على إدارة التناقضات والتوترات في التعامل الحالي والمستقبلي من خلال الكفاءة والتأثير ، المرونة والتكيف ، تحقيق الأمثلية والإبداع (البغادي والجبوري ، 2015: 22) ويرى (علي وشرفاني، 2017: 15) أن أهمية البراعة التنظيمية تكمن في كونها تمكن منظمات الأعمال من تنويع مهاراتها في الجمع بين الفرص الحالية والرؤى المستقبلية في ظل بيئة تتصف بدرجة عالية من عدم التأكد والحاجة إلى تطوير القدرة السريعة للتحويل نحو الفرص الجديدة وفهم واضح لكيفية خلق في الأمد القصير . وكيفية تنسيق الأنشطة بهدف تحقيق هذه القيمة التي هي شرط النجاح الأساسي. وتبرز أهمية البراعة التنظيمية في مجال المشاريع بشكل واسع في القطاعين العام والخاص كوسيلة لتقديم المنتجات الجديدة والفوائد التجارية أو التغيير التنظيمي وقد أدى ذلك إلى توسيع نطاق أساليب العمل فأصبحت منهجا للعديد من المنظمات.

3- أبعاد البراعة التنظيمية

على الرغم من وجود اختلاف في آراء الكتاب والباحثين حول تحديد ماهية وأبعاد البراعة التنظيمية إلا أن أغلب تلك الآراء ركزت على بُعدين أساسيين يمكن استنباطهما من خلال المفهوم النظري للبراعة التنظيمية والذي يشير إلى القدرة على تحقيق التوازن بين الاستغلال والاستكشاف بدلا من اختيار أحدهما، وهذه القدرة تفوق المنظمة إلى توليد أسواق جديدة مع عدم التأثير في الأسواق الحالية (Datta,2011:2)، فمن خلال هذا التعريف والتعريفات التي سبق طرحها في مفهوم البراعة التنظيمية يمكن القول أن أبعادها تتمثل في الآتي:

أ. الاستكشاف (خلق فرص جديدة)

يُمثل الاستكشاف عملية تستخدمها المنظمة لتوسيع وتعميق مجموع مخزونها من الموارد المخصصة والتي تسهم في نجاح المنظمات على المدى الطويل (Hsu,et al ,2013,59). ويعبر نشاط الاستكشاف عن الرؤية التي تهتم بتقديم المنتجات الجديدة للتنافس والعمل على توقع الحاجة المستقبلية من أجل أحداث التغيير وتكوين بيئة جديدة (Dhliwayo & Van ,2007,129). وتتمثل أنشطة الاستكشاف في البحث عن المداخل الحديثة للمنتجات والعمليات والأعمال والتكنولوجيا فضلاً عن البحث عن طرق العمل الجديدة (Jansen, 2005,17). ويرتبط الاستكشاف أو التنقيب بعدة أنشطة منها البحث والتغيير والتجريب والمخاطرة والإبداع والتباين والاكتشاف والمرونة (March,1991,102) (Hsu,et al ,2013:59)، ولكي تنجح المنظمة في نشاط الاستكشاف فإن الأمر يتطلب الآتي :

- حشد الموارد والجهود اللازمة للحصول على الفرص الجديدة إذ أن متابعة التوجهات والقدرة على تحديد الطلبات المستقبلية للزبائن الحاليين فضلاً عن إمكانية توقع حالات التغيير في الطلبات ، كلها تسهم في استغلال الفرص الجديدة (Dess et al ,2007:458).
 - تحديد قدرة المنظمة في البحث عن واكتساب الموارد الخارجية (Hsu,et al ,2013:59).
- وهنا لابد للمنظمة من الاهتمام بالإبداع الجذري الذي يصمم من أجل تلبية حاجات الزبائن والأسواق الجديدة والناشئة من خلال ابتكار المعرفة والمهارات الجديدة وابتكار منتجات وخدمات جديدة فضلاً عن البحث عن قنوات توزيع جديدة (Jansen, 2005:19).



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

ب. التوسيع (الاستغلال الأمثل للفرص)

يتمثل بقدرة المنظمة على تحسين الأنشطة لخلق قيمة في الأمد القريب إذ يصمم لتلبية حاجات الزبائن الحاليين في الأسواق الحالية ويهدف إلى توسيع المهارات والمعرفة الحالية فضلاً عن توسيع المنتجات والخدمات الحالية مع زيادة قنوات التوزيع الحالية (الجبوري، 2011: 65)، ويرتبط الاستغلال بعدة أنشطة منها الإنتاج والكفاءة والاختيار والتنفيذ والصقل (March,1991:102). والتوسيع يعبر عن التعلم المكتسب عن طريق البحث المحلي وصقل التجارب وإعادة استخدام طرق العمل الموجودة. (Raisch & Birkinshaw,2008:389). ويرى (البغدادي والجبوري، 2015: 23) أنه بإمكان المنظمة أن تستثمر بعض الفرص ومنها:

- وجود زبائن جدد.
 - القدرة على التتويج في السلع والخدمات.
 - التقنيات الجديدة التي من شأنها أن ترفع الإنتاجية أو تزيد من الجودة.
- ويرى (علي والشرفاني، 2007: 16) أن الاستغلال هو التركيز الاستراتيجي على احتياجات الزبائن الحالية وهذا الاستغلال يتطلب الكفاءة والتفكير المتقارب للاستفادة من القدرات الحالية والتحسين المستمر لعروض المنتجات. وذكر (Jansen,2005:19) أن نشاط الاستغلال يرتبط بالإبداع التدريجي الذي يتم تصميمه لتلبية حاجات الزبائن والأسواق الحالية من خلال توسيع المهارات والمعرفة الموجودة وتوسيع المنتجات والخدمات الموجودة وتحسين تصميم العمليات الحالية وزيادة كفاءة قنوات التوزيع الحالية. ويشير (Hsu,et al 2013:59) إلى أن نشاط الاستغلال الناجح يتطلب عملية تتسم بالكفاءة والفاعلية لزيادة وتوسيع نطاق الاستخدام الموجودات الحالية الموجودة في المنظمة. ويمكن الاستعانة بالجدول الآتي لتوضيح الفرق بين الاستكشاف والتوسيع.....

جدول (1) الاختلافات الأساسية بين أنشطة الاستكشاف وأنشطة التوسيع

ت	البيان	أنشطة التوسيع	أنشطة الاستكشاف
1	التعريف	أنشطة مصممة لتحقيق حاجات الزبائن الحاليين والأسواق الموجودة	أنشطة مصممة لتحقيق حاجات الزبائن والأسواق الجديدة.
2	المخرجات	تصاميم موجودة ، أسواق حالية وقنوات توزيع حالية.	تصاميم جديدة ، أسواق جديدة وقنوات توزيع جديدة.
3	قاعدة المعرفة	تبنى وتوسيع المعرفة والمهارات الحالية.	تتطلب معرفة جديدة وتكتسب من المعرفة الموجودة.
4	تنتج من	الصقل والإنتاج والكفاءة والتنفيذ	البحث والتباين والمرونة والتجارب العلمية والمخاطرة .
5	تطبيقات الأداء	قصيرة الأمد.	بعيدة الأمد.

المصدر: العنزي، سعد وعلي حمود، (2013)، الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان،



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

المحور الثالث/ الإطار الميداني للبحث

تحقيقاً لمتطلبات منهجية البحث واختبار فرضيته ، يعرض هذا المحور الإطار التطبيقي للبحث وذلك من خلال الآتي:

أولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث: من أجل إتمام المعالجة المنهجية للبحث العلمي وفي سياق الوصول إلى التحليل العملي والعلمي لمشكلة البحث لابد من تشخيص آراء الأفراد المبحوثين حول فقرات الاستبيان وكما يأتي:

1. وصف البيانات الكبيرة وتشخيصها

اعتمد في قياس البيانات الكبيرة على ثلاث متغيرات فرعية تمثلت في (السرعة، الحجم، التنوع) للتعرف على مستوى اتجاه المبحوثين لهذا البعد، فضلاً عن تحديد مدى توافر المتغيرات المذكورة أعلاه وتطبيقها، وذلك باعتماد استمارة الاستبانة الخماسية المقياس، وفيما يلي وصف لهذا البعد وكما يدركه المبحوثون:

أ. وصف وتشخيص متغيرات السرعة

الجدول (2) نتائج توصيف متغيرات السرعة في المنظمة المبحوثة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق		أتفق بشدة		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		ت
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.84	3.62	14.3	5	42.9	15	34.3	12	8.6	3			X1
1.01	3.74	17.1	6	57.1	20	14.3	5	5.7	2	5.7	2	X2
0.96	3.94	28.6	10	48.6	17	14.3	5	5.7	2	2.9	1	X3
0.92	3.97	25.7	9	60.0	21	--	--	14.3	5	--	--	X4
0.76	4.00	25.7	9	51.4	18	20.0	7	2.9	1	--	--	X5
0.63	3.94	17.1	6	60.0	21	22.9	8	--	--	--	--	X6
0.83	3.65	11.4	4	54.3	19	22.9	8	11.4	4	--	--	X7
0.85	3.83	المؤشر الكلي لبُعد السرعة										

الجدول من اعداد الباحثين.

يعرض الجدول (2) نتائج توصيف متغيرات السرعة (X1_X7) في شركة اسيا سيل للاتصالات المتنقلة إذ بلغ الاتفاق العام لإجابات المبحوثين (73.45%) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (8.16%) وكانت نسبة الإجابات المحايدة (18.81%) وذلك بوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (0.85) وهذا ما يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت ايجابية، وقد كان لمتغير حل المشكلات وبالسرعة المطلوبة من قبل المنظمة، فضلاً عن استخدام تقنيات التواصل الاجتماعي الإسهام الأكبر في إغناء هذا البعد وبنسبة (60%) على التوالي وذلك بوسط حسابي (3.97) و(3.94) و(0.92) و(0.63) على التوالي مما يشير إلى التجانس بين إجابات المبحوثين للمتغير أعلاه.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية
لآراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

ب. وصف وتشخيص متغيرات الحجم

الجدول (3) نتائج توصيف متغيرات الحجم في المنظمة المبحوثة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق		أتفق بشدة		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		ت
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.90	3.68	22.9	8	28.6	10	42.9	15	5.7	2	--	--	X8
0.98	3.97	34.3	12	40.0	14	14.3	5	11.4	4	--	--	X9
0.85	3.91	22.9	8	54.3	19	14.3	5	8.6	3	--	--	X10
0.72	3.94	22.9	8	48.6	17	28.6	10	--	--	--	--	X11
0.75	3.88	20.0	7	51.4	18	25.7	9	2.9	1	--	--	X12
0.66	3.97	17.1	6	65.7	23	14.3	5	2.9	1	--	--	X13
0.94	3.62	20.0	7	34.3	12	34.3	12	11.4	4	--	--	X14
0.828	3.852	المؤشر الكلي لِبُعد الحجم										

الجدول من اعداد الباحثين.

يعرض الجدول (3) نتائج توصيف متغيرات الحجم (X8_X14) في شركة اسيا سيل للاتصالات المتنقلة إذ بلغ الاتفاق العام لإجابات المبحوثين (68.99%) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (6.12%) وكانت نسبة الإجابات المحايدة (24.91%) وذلك بوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.828) وهذا ما يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت ايجابية، وقد كانت قدرة البيانات على رسم خارطة العمل المنظمة وتحديد السياسات الوظيفية لها الإسهام الأكبر في إغناء هذا البعد وبنسبة (65.7%) وذلك بوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.66) مما يشير إلى التجانس بين إجابات المبحوثين للمتغير أعلاه. ت. وصف وتشخيص متغيرات التنوع

الجدول (4) نتائج توصيف متغيرات التنوع في المنظمة المبحوثة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق		أتفق بشدة		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		ت
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.52	3.88	8.6	3	71.4	25	20.0	7	--	--	--	--	X15
0.61	4.02	20.0	7	62.9	22	17.1	6	--	--	--	--	X16
0.72	4.00	22.9	8	57.1	20	17.1	6	2.9	1	--	--	X17
0.76	3.94	20.0	7	60.0	21	14.3	5	5.7	2	--	--	X18
0.85	3.42	8.6	3	40.0	14	37.1	13	14.3	5	--	--	X19
1.19	3.57	14.3	5	57.1	20	14.3	5	--	--	14.3	5	X20
1.09	3.74	25.7	9	42.9	15	14.3	5	14.3	5	2.9	1	X21
0.82	3.795	المؤشر الكلي لِبُعد التنوع										

الجدول من اعداد الباحثين.

يعرض الجدول (4) نتائج توصيف متغيرات التنوع (X15_X21) في شركة اسيا سيل للاتصالات المتنقلة إذ بلغ الاتفاق العام لإجابات المبحوثين (73.06%) في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (7.76%) وكانت نسبة الإجابات المحايدة (19.17%) وذلك بوسط حسابي (3.79) وانحراف معياري (0.82) وهذا ما يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت ايجابية، وقد كان لمتغير التنوع في البيانات ودعم المنظمة لهذا التنوع الإسهام الأكبر في إغناء هذا البعد وبنسبة (71.4%) وذلك بوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.52) مما يشير إلى التجانس بين إجابات المبحوثين للمتغير أعلاه.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

2. وصف البراعة التنظيمية وتشخيصها

اعتمد في قياس البراعة التنظيمية على متغيرين رئيسيين تمثلت في (الاستكشاف والتوسيع) للتعرف على مستوى اتجاه المبحوثين لهذا البعد، فضلاً عن تحديد مدى توافر المتغيرات المذكورة أعلاه وتطبيقها، وذلك باعتماد استمارة الاستبانة الخماسية المقياس، وفيما يلي وصف لهذا البعد وكما يدركه المبحوثون:
أ. وصف وتشخيص متغيرات الاستكشاف في الشركة المبحوثة

الجدول (5) نتائج توصيف متغيرات الاستكشاف في المنظمة المبحوثة

الإحراف المعيار ي	الوسط الحسابي	أتفق		أتفق بشدة		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		ت
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.88	3.91	22.9	8	57.1	20	8.6	3	11.4	4	--	--	X22
0.76	4.05	31.4	11	42.9	15	25.7	9	--	--	--	--	X23
0.75	3.88	22.9	8	42.9	15	34.3	12	--	--	--	--	X24
0.78	3.71	8.6	3	65.7	23	14.3	5	11.4	4	--	--	X25
0.81	3.54	17.1	6	22.9	8	57.1	20	2.9	1	--	--	X5
0.89	3.97	31.4	11	40.0	14	22.8	8	5.7	2	--	--	X26
0.81	4.08	37.1	13	42.9	15	20.0	7	2.9	1	--	--	X27
0.70	4.02	25.7	9	51.4	18	22.9	8	--	--	--	--	X28
0.811	3.877	المؤشر الكلي لبعد الاستكشاف										

الجدول من اعداد الباحثين.

يتضح من معطيات الجدول (5) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين ومواقفهم تجاه متغيرات الاستكشاف (x22-x28) إذ بلغ المعدل العام لإجابات عينة الدراسة المبحوثة (70.32%) أتفق في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (4.28%) وكانت نسبة الإجابات المحايدة (25.71%) وذلك بوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.811) وهذا ما يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية، وقد كان لمتغير الاستكشاف الخاص باهتمام المنظمة بتزويد أفرادها بالمعرفة الجديدة من خلال التدريب الإسهام الأكبر في إغناء هذا البعد ونسبة (65.7%) وبوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.78) مما يشير إلى التجانس بين إجابات المبحوثين للمتغير أعلاه.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

ب. وصف وتشخيص متغيرات التوسع في الشركة المبحوثة

الجدول (6) نتائج توصيف متغيرات التوسع في المنظمة المبحوثة

الإنحراف المعياري	الوسط الحسابي	أتفق		أتفق بشدة		محايد		لا أتفق		لا أتفق بشدة		ت
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.70	4.02	25.7	9	51.4	18	22.9	8	--	--	--	--	X29
0.74	4.17	37.1	13	42.9	15	20.0	7	--	--	--	--	X30
0.85	3.42	8.6	3	40.0	14	37.1	13	14.3	5	--	--	X31
0.84	3.85	17.1	6	60.0	21	17.1	6	2.9	1	2.9	1	X32
0.73	3.77	17.1	6	42.9	15	40.0	14	--	--	--	--	X33
0.78	4.17	37.1	13	45.7	16	14.3	5	2.9	1	--	--	X34
0.85	3.74	20.0	7	40.0	14	34.3	12	5.7	2	--	--	X35
0.95	3.82	22.9	8	51.4	18	11.4	4	14.3	5	--	--	X36
0.805	3.87	المؤشر الكلي لُبعد التوسع										

الجدول من اعداد الباحثين.

يتضح من معطيات الجدول (6) وجود اتفاق بين آراء المبحوثين ومواقفهم تجاه متغيرات التوسع (x29-36) إذ بلغ المعدل العام لإجابات عينة الدراسة المبحوثة (69.98%) أتفق في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (7.91%) وكانت نسبة الإجابات المحايدة (24.63%) وذلك بوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.80) وهذا ما يؤكد أن إجابات المبحوثين على فقرات هذا البعد كانت إيجابية، وقد كان لمتغير الحذر في صنع القرارات في حالة عدم التأكد وتحليل المواقف للتقليل من القرارات الخاطئة والمكلفة الإسهام الأكبر في إغناء هذا البعد وبنسبة (60.0%) وبوسط حسابي (3.85) وبانحراف معياري (0.84) مما يشير إلى التجانس بين إجابات المبحوثين للمتغير اعلاه.

ثانياً: الاختبار الإحصائي لفرضيات البحث: بهدف اختبار فرضيات البحث الرئيسية والفرعية يستلزم الأمر الاستعانة ببعض الاختبارات الإحصائية ومنها اختبار (One-Sample T – test) ، واختبار مربع كاي (χ^2) (chi- square test) الذي أستخدم لاختبار فرضيات التوافق بين متغيري البحث المستقل والمعتمد وكما يأتي :

1. اختبار الفرضية الأولى للبحث: تنص الفرضية الرئيسية الأولى للبحث على الاتي :
لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البيانات الكبيرة ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الاتية:

- أ. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير السرعة .
- ب. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير الحجم.
- ت. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير التنوع.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

للتعرف على صحة الفرضية فقد تم استخدام اختبار (One-Sample T – test) وكانت النتائج كالآتي
الجدول (7) نتائج اختبار (T) لمدى وجود البيانات الكبيرة في المنظمة المبحوثة

المتغيرات	Mean Difference	الحد الأدنى	الحد الأعلى	Std.Error	قيمة T	Sig
البيانات الكبيرة	3.840	3.679	4.002	0.076	48.509	.000
السرعة	3.80000	3.678	3.918	.06345	60.191	.001
الحجم	3.88163	3.71439	4.049	.08671	43.468	.001
التنوع	3.87500	3.764	3.989	.05789	65.323	.001

درجات الحرية (34)

تشير معطيات الجدول (7) والخاص بنتائج اختبار (One-Sample T – test) للمتغير المستقل البيانات الكبيرة وأبعادها الثلاثة إلى أن قيمة (MeanDifference) للبيانات الكبيرة بلغت (3.84) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.679-4.002) كما مبينة في الجدول وهذا دليل على دقة وفهم المستجيب لمحتوى الأسئلة الخاصة بالبيانات الكبيرة.

أما بالنسبة لقيمة (MeanDifference) لأبعاد البيانات الكبيرة فنلاحظ الآتي:

- بُعد السرعة : بلغت (3.8) وهي تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.678-3.918).
 - بُعد الحجم بلغت (3.88) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.714-4.049).
 - بُعد التنوع بلغت (3.875) وهي قيمة تقع بين الحدين الأدنى والأعلى للوسط (3.764-3.989).
- تؤشر لنا القيم الواردة في أعلاه فهم الأفراد المبحوثين للفقرات الواردة في الاستبيان والتي تتعلق بأبعاد البيانات الكبيرة (السرعة ، الحجم ، التنوع) وتحقق دقة الإجابة عليها .
- وبالنظر إلى قيم الـ (Sig) للبيانات الكبيرة ولكل بُعد من أبعادها يتضح أنها قد بلغت (0.000) للبيانات الكبيرة و (0.001) لكل بُعد من أبعادها الأمر الذي يدعونا إلى قبول الفرضية الأولى للبحث والفرضيات الفرعية الثلاثة المنبثقة عنها كونها قيمة أقل من مستوى الدلالة البالغ (0.05). وهذا يشير إلى عدم وجود فروق معنوية بين إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البيانات الكبيرة .
- 2-اختبار الفرضية الثانية للبحث:تنص الفرضية الرئيسية الثانية للبحث على ما يأتي
- لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البراعة التنظيمية ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

أ. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير الاستكشاف.

ب. لا توجد فروق معنوية في إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير التنوع.

وللتعرف على صحة الفرضية فقد تم استخدام اختبار (One-Sample T – test) وكانت النتائج كالآتي:



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

الجدول (8) نتائج اختبار (T) لمدى وجود البيانات الكبيرة في المنظمة المبحوثة

المتغيرات	Mean Difference	الحد الأدنى	الحد الأعلى	Std.Error	قيمة T	Sig
البراعة التنظيمية	3.857	3.694	4.004	.08090	47.779	.001
الاستكشاف	3.882	3.700	4.063	0.089	43.468	.000
التوسيع	3.875	3.754	3.996	0.059	65.323	.000

درجات الحرية (34)

تشير معطيات الجدول (8) والخاص بنتائج اختبار (One-Sample T – test) للمتغير المعتمد البراعة التنظيمية وبعديها إلى أن قيمة (MeanDifference) للبراعة التنظيمية بلغت (3.857) وهي قيمة تقع بين الحد الأدنى والأعلى للوسط (3.694-4.004) كما مبينة في الجدول وهذا دليل على دقة وفهم المستجيب لمحتوى الأسئلة الخاصة بالبراعة التنظيمية. أما بالنسبة لقيمة (MeanDifference) لبعدي البراعة التنظيمية فنلاحظ الآتي:

- بعد الاستكشاف : بلغت (3.882) وهي تقع بين الحد الأدنى والأعلى للوسط (3.7-4.063).
 - بعد التوسيع بلغت (3.87) وهي قيمة تقع بين الحد الأدنى والأعلى للوسط (3.754-3.996).
- تؤشر لنا القيم الواردة في أعلاه فهم الأفراد المبحوثين للفقرات الواردة في الاستبيان والتي تتعلق ببعدي البراعة التنظيمية (الاستكشاف، والتوسيع) مما يدل على تمثيل جيد لهذين البعدين وتحقق دقة الإجابة عليهما. وبالنظر إلى قيم (Sig) للبراعة التنظيمية ولبعديها يتضح أنها قد بلغت (0.001) للبراعة التنظيمية و (0.000) لكل من بعديها، الأمر الذي يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية بثبات صحة عنصريها الفرعيين كونها قيمة أقل من مستوى الدلالة البالغ (0.05). وهذا يشير إلى عدم وجود فروق معنوية بين إجابات الأفراد المبحوثين حول متغير البراعة التنظيمية .
- وتأسيساً على ما تقدم وبموجب تحقق الأبعاد الخاصة بالبيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية في الميدان المبحوث وفقاً لاختبار (T) نلاحظ تحقق المدخل الافتراضي للبحث الذي يرى إمكانية اعتماد ثلاثية البيانات الكبيرة مدخلاً لتحقيق البراعة التنظيمية .

3. اختبار الفرضية الثالثة للبحث: تنص الفرضية الرئيسية الثالثة للبحث على ما يأتي :

- لا تتوافق أبعاد البيانات الكبيرة مع البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- أ. لا يوجد توافق بين سرعة الحصول على البيانات و تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- ب. لا يوجد توافق بين حجم البيانات المتوفرة و تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- ج. لا يوجد توافق بين تنوع البيانات و تحقيق البراعة التنظيمية في المنظمة المبحوثة.
- ولغرض اختبار هذه الفرضية سيتم استخدام اختبار مربع كاي وكما مبين في الجدول الآتي:

الجدول (9) قيم اختيار مربع كاي X^2 بين البيانات الكبيرة و البراعة التنظيمية

المتغير المعتمد المتغير المستقل	البراعة التنظيمية		
	قيمة مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	قيمة مربع كاي الجدولية
المؤشرات الإحصائية	33.20	13	22.36
البيانات الكبيرة	46.800	13	0.002
السرعة	21.371	12	0.000
الحجم	39.371	21	0.045
التنوع			0.009

- تشير نتائج اختبار مربع كاي بأن القيمة المحسوبة لهذا المؤشر بين البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية بلغت (33.20) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (22.36) عند درجة حرية (13) ومستوى معنوية (0.05) ، وهذا يعكس وجود علاقة توافقية بين متغيري البحث في الميدان المبحوث مما يقودنا إلى رفض فرضية العدم الرئيسية الثالثة للبحث وقبول الفرضية البديلة عنها.



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

- بحسب نتيجة علاقة التوافق بين السرعة والبراعة التنظيمية وفق ما موضحة في الجدول (9) يتبين وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين السرعة والبراعة التنظيمية في الميدان المبحوث ، إذ كانت قيمة مربع كاي (χ^2) المحسوبة (46.800) ، و هي أكبر من قيمتها الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ، و درجة حرية (13) والبالغة (22.36) . وهذا يشير إلى التجانس أو التوافق بين المتغيرين مما يعني رفض فرضية العدم الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة وقبول الفرضية البديلة عنها.
- أثبتت نتائج اختبار χ^2 وجود علاقة توافقية معنوية بين حجم البيانات والبراعة التنظيمية في الميدان المبحوث، لأن قيم اختبار χ^2 المحسوبة والبالغة (21.371) هي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية البالغة (21.03) عند درجة حرية (12) ومستوى معنوية (0.05). وهذا يقودنا إلى رفض فرضية العدم الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثالثة وقبول الفرضية البديلة عنها.
- بلغت قيمة χ^2 المحسوبة لتنوع البيانات والبراعة التنظيمية (39.371)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (32.67) عند درجة حرية (21) مستوى معنوية (0.05) مما يدل على معنوية العلاقة التوافقية بين المتغيرين وهذا يعكس لنا رفض الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثالثة وقبول الفرضية البديلة عنها.

المحور الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. وجود البيانات الكبيرة في المنظمة يساعد على اتخاذ القرارات فيها بصورة أكثر فعالية، وبما يؤثر القوة الحقيقية التي تمتلكها هذه البيانات وعلى النحو الذي يسهم في تلبية احتياجات المستفيدين والمتعاملين معها وعلى النحو الذي يؤدي إلى تحقيق البراعة في أداء أعمالها.
2. اتضح وجود تمثيل فعلي للبيانات الكبيرة ولأبعادها (السرعة، الحجم، التنوع) في شركة أسيا سل للاتصالات المتنقلة في العراق، وهذا دليل على امتلاكها للبيانات الكبيرة وتوافر خصائصها الثلاثة بشكل جيد .
3. بينت النتائج وجود تمثيل للبراعة التنظيمية ولبعديها (الاستكشاف، التوسيع) في شركة أسيا سل للاتصالات المتنقلة في العراق، وهذا دليل على امتلاكها القدرة الفعلية على تحقيق البراعة التنظيمية بشكل جيد كونها تملك الاستعداد لفتح مجالات عمل جديدة في الوقت الذي تقوم بتوسيع أنشطتها الحالية.
4. تبين وجود علاقة توافقية بين البيانات الكبيرة بأبعادها الثلاثة والبراعة التنظيمية مما يعكس وجود حالة من التجانس أو التوافق بين المتغيرين الأمر الذي يؤثر لنا إمكانية تبني ثلاثية البيانات الكبيرة كمدخل لتحقيق البراعة التنظيمية في الميدان المبحوث.

ثانياً: التوصيات

1. لكي تحقق منظمات الأعمال أهدافها عليها أن تهيبء الأرضية الخصبة للنجاح وتعد البيانات الكبيرة أحد أهم مكونات تلك الأرضية إذ تمثل البيانات الكبيرة العنصر الحيوي والأهم في المدخلات التي تعتمدها القيادات الإدارية لمنظمات الأعمال في عملية صنع القرارات وحل المشكلات التي تواجه العمل.
2. تشجيع تطوير المهارات الفنية للأفراد العاملين في مجال البيانات والمعلومات والتقانة نظراً لدورها الحرج في تحديد جودة القرارات المتخذة في المنظمة .
3. الاهتمام بمصادر حصول المنظمة على البيانات ، إذ أن مصداقية تلك المصادر لها دور مهم في تقليل الوقت اللازم لاتخاذ القرارات أو لحل المشكلات فضلاً عن دورها في تحديد نوعية القرارات المتخذة .
4. نقترح إجراء دراسات وأبحاث مستقبلية تهتم بربط أبعاد البحث بمتغيرات أخرى مثل دراسة :
 - أهمية استخدام البيانات الكبيرة في تحقيق الصحة التنظيمية.
 - العلاقة والأثر بين الانهيار التنظيمي والبيانات الكبيرة.
 - قياس مستوى النجاح التنظيمي باستخدام ثلاثية البيانات الكبيرة .



المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ. الكتب

1_ العنزي ، سعد علي حمود، (2013)، الفكر التنظيمي في إدارة الأعمال ،الوراق للنشر والتوزيع ،عمان.

ب. الرسائل

1-- الجبوري، حيدر جاسم عبيد، (2011)، تأثير البراعة التنظيمية على تحقيق المرونة الاستراتيجية: دراسة تحليلية مقارنة بين شركتي (زين وآسيا سل) للاتصالات في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة .

ج. البحوث والدراسات

- 1- البغدادي ، عادل هادي، والجبوري ،حيدر جاسم عبيد، (2015)، أثر البراعة التنظيمية في تحقيق المرونة الاستراتيجية : دراسة ميدانية مقارنة بين شركتي الاتصالات (زين وآسيا سل) في العراق، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 17، العدد 1.
- 2-داس،سانجيف رانجان،(2016)، القوة الضخمة للبيانات الضخمة، قوة الحوسبة تدفع العلم الالي وتحول الاعمال والتمويل،مجلة التمويل والتنمية.
- 3- علي، آري محمد، وشرفاني ، دلمان خوشفي رمضان ، (2017)، تأثير البراعة التنظيمية في تحسين أبعاد جودة الخدمة الفندقية : دراسة استطلاعية لأراء المديرين لعينة من فنادق الأربعة والخمسة نجوم في محافظتي دهوك وأربيل، مجلة الابتكار والتسويق ، العدد الرابع.
- 4- عويس ، ممدوح زكي أحمد ،(2015)، دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء البراعة التنظيمية وأثرهما على الأداء التنظيمي دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة ، المجلد 55، العدد 2
- 5-هيئة تنظيم الاتصالات، مشروع البيانات الضخمة، الاطار التنظيمي(2016)،شبكة الهيئات العربية لتنظيم الاتصالات وتقنية المعلومات، سلطنة عمان.

ثانياً: المصادر الانكليزية

A.Books

- 1- Beyer, M., (2011) Gartner says solving big data challenge involves more than just managing volumes of data, Gartner.
- 2- Chen, Min, Mao,Shiwen, Liu, Yunhao,(2014), Big Data: A Survey,Science+Business Media New York.
- 3- Dess, Gregory G.; G. T. Lumpkin and Alan B. Esner, (2007), Strategic Management: Text and Cases. 3rd ed. McGraw-Hill Irwin, New York, USA.
- 4- Ghoshal, S., & Bartlett, C. A.,(1997),The individualized corporation, New York: Harper Collins.
- 5- Grobelnik, Marko, Institute, JozefStefan,Slovenia,Ljubljana,(2016),Big Data Tutorial, Stavanger,
- 6- Huang, Pei-Wen (2010),Why and How to be Ambidextrous? The Relationship between Environmental Factors, Innovation Strategy and Organizational Capabilities, University Kaohsiung, Taiwan.
- 7- Lohr, S., (2012),The age of big data, New York Times.
- 8- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996),Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolution.



B. Thesis

- 1-Raste,KetakiSubhash,(2014), **BIG DATA ANALYTICS – HADOOP PERFORMANCE ANALYSIS**, A Thesis, Presented to theFaculty of SanDiego State University.
- 2- Yigit, Mert, (2013), **Organizational Ambidexterity: Balancing Exploitation and Exploration in Organization**, ,Master thesis, Entrepreneurship and Business Development, School of Management, Blekinge Institute of Technology, sweden.
- 3- Vloet, Luuk,(2016), **Influence of big data and analytics on management control**, Why changes in management control by means of big data and analytics are not achieved yet, Nijmegen School of Management Radboud University.

C. Journal

- 1- Birkinshaw, J., & Gupta, K. (2013), **Clarifying the distinctive contribution of ambidexterity to the field of organization studies**, Academy of Management Perspectives, Vol. 27, No.4.
- 2-Bizer, Christian,Boncz, Peter,Brodie,MichaelL.,Erling,Orri,(2011), **The Meaningful Use of Big Data: Four Perspectives – Four Challenges**, 56 SIGMOD Record, Vol. 40, No. 4.
- 3-Bodwell, Wendy and Thomas J. Chermack. (2011),**Organizational Ambidexterity: Integrating Deliberate and Emergent Strategy with Scenario Planning**, Technological Forecasting & Social Change journal, Vol. 77, No 2.
- 4-boyd, danah, & Crawford, K. (2012). **CriticalQuestions for Big Data**. Information, Communication & Society, 15(5).
- 5-Burgess, N.,Strauss,K.,Currie, G., Wood,G.,(2015),**organizational ambidexterity and the Hybid Middle Manager :The case of Patient safety in UK Hospitals** Human Resource Management, Vol. 54, No. S1.
- 6- Carmeli, A., & Halevi, M. Y. (2009), **How top management team behavioral integration and behavioral complexity enable organizational ambidexterity: The moderating role of contextual ambidexterity**. Leadership Quarterly, Vol. 20, 7- change. California Management Review, Vol. 38, No.4.
- 8-Chen,Hsinchun, Chiang,RogerH. L.,Storey,VedaC.,(2012), **BUSINESS INTELLIGENCE AND ANALYTICS:FROM BIG DATA TO BIG IMPACT**, MIS Quarterly Vol. 36 No. 4.
- 9-Cox,M.,Ellsworth,D.,(1997),**Application-controlled demand paging for out-of-core visualization**,In Proceedings of the 8th conference on Visualization 97,IEEE Computer Society Press.
- 10- Datta, Avimanyu, (2011),**Review and Extension on Ambidexterity: A Theoretical Model Integrating Networks and Absorptive Capacity**, Journal of Management and Strategy, Vol. 2, No. 1.
- 11- Dhliwayo,S. and Vuuren J. Van.,(2007),**The Strategic Entrepreneurial Thinking Imperative**, ACTA Commercii, Vol. (7), No. 1.
- 12-Hsu, Chia-Wen, Lien, Yung-Chih, Chen, Homin, (2013), **International ambidexterity and firm performance in small emerging economies**,Journal of World Business,48.
- 13-Jansen J.,(2005), **Ambidextrous Organizations : A Multiple-Level Study of Absorptive Capacity , Exploratory and Exploitative Innovation and Performance**, Unpublished Dissertation, Erasmus University Rotterdam ERIM.



- 14-Lubatkin, M.H.,Simsek, Z.,Ling Y.&Veiga, J.F.,(2006), Ambidexterity and performance in Small- to Medium Sized Firms: The Pivotal Role of TMT Behavioral Integration, *Journal of Management*, Vol.32,No.5.
- 15-Mayer,Schöonberger V., Cukier K., (2013) Big data: a revolution that will transform how we live, work, and think. EamonDolan/Houghton.
- 16- March,S.,(1991), Exploration and Exploitation in Organizational Learning , *Organization Science* ,Vol.2,No.1.
- 17-Mifflin HarcourtMoorthy, M., Baby,R.Senthamaraiselvi, S.,(2014), An Analysis for Big Data and its Technologies, *International Journal of Computer Science Engineering and Technology(IJCSET)*,| Vol 4, Issue 12.
- 18-Moorthy, M.,& Baby. R.,& Senthamaraiselvi, S.,(2014), An Analysis for Big Data and its Technologies, *International Journal of Computer Science Engineering and Technology(IJCSET)*, Vol 4, Issue 12
- 19-Nicholson, R. Rao , Khan ,Z., Akhtar, P., Merchant,H (2016), The impact of leadership on organizational ambidexterity and employee psychological safety in the global acquisitions of emerging market multinationals, *The International Journal of Human Resource Management*,Vol. 27 No.20.
- 20-Onur Savas, YalinSagduyu, Julia Deng, and Jason Li,(2014),Tactical Big Data Analytics: Challenges, Use Cases, and Solutions”, *Performance, Evaluation Review*, Vol. 41, No. 4.
- 21-Raisch, Sebastian and Julian Birkinshaw. (2008),Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, and Moderators, *Journal of Management*, Vol.34, No.3.
- 22-Rodriguez ,A., (2014) ,Ambidexterity INC., London [Business School Review](#), Vol.25, Issue 3.
- 23-Padberg, Mike,(2015), Big Data and Business Intelligence: a data-driven strategy for e-commerce organizations in the hotel industry, *MASTER THESIS, Business Administration ,Business Information Management University of Twente ,The Netherland.*
- 24-TRIFU, MirceaRăducu, IVAN, Mihaela Laura,(2014), Big Data: present and future, *Database Systems Journal* vol. V, no. 1
- 25-Tuan, L., Trong, (2016),Organizational Ambidexterity, Entrepreneurial Orientation, and I-Deals: The Moderating Role of CSR, *Journal of Business Ethics* ,No.135.Springer Science+Business Media Dordrecht.

ثالثاً: مصادر الانترنت:

- 1-<http://www.ericsson.com/res/docs/whitepapers/wp-big-data.pdf>
تقرير شركة اريكسون، تحليل البيانات الضخمة، 2013.
- 2-<http://www.nasainarabic.net>
ماهي البيانات الضخمة، البيغ داتا (Big Datd)، 2016.
- 3-[http://www.navint.com,\(2012\), Why is BIG Data Important?](http://www.navint.com,(2012), Why is BIG Data Important?)
- 4-Big data (2008). <http://www.nature.com/news/specials/bigdata/index.html>
- 5-Grobelnik M (2012) Big data tutorial. <http://videlectures.net/eswc2012grobelnikbigdat>



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

الملحق (1)

جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم نظم المعلومات الإدارية/قسم إدارة الأعمال

م/استمارة الاستبانة

السيد/السيدة.....المحترمون

تحية طيبة...

الاستبانة التي بين أيديكم تهدف إلى دراسة (التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية)، لذا نرجو إبداء تعاونكم معنا من خلال تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال، متطلعين إلى الاستفادة من خبرتكم العلمية في المجال الميداني، علما بان البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا تستخدم إلا لإغراض البحث العلمي حصرا، لذا لا داعي لذكر الاسم.

ملاحظات:

1.يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة لان ترك أي منها يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

2.يرجى تأشير الإجابة في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.

مع خالص شكرنا وتقديرنا.....

الباحثة

الباحثة

د.الاء عبد الموجود العاني

د.هدى عبد الرحيم حسين

أولاً: البيانات الكبيرة

ت	الأسئلة	لا اتفق بشدة	لا اتفق	متحايد	اتفق بشدة	اتفق
1.	أ.السرعة هنالك سرعة في إيصال المعلومات المطلوبة إلى المستفيد النهائي.					
2.	هنالك سرعة في عملية معالجة البيانات.					
3.	تمتلك المنظمة القدرة السريعة للحصول على البيانات من المصادر الخارجية للاستجابة للتغيرات في بيئة العمل.					
4.	حل المشكلات في المنظمة سريع بسبب توفر البيانات اللازمة لحلها.					
5.	تستخدم المنظمة تقنيات التواصل الاجتماعي للتواصل مع الأفراد العاملين خارج أوقات العمل(كالفيس بوك، التويتر، الواتس اب، التانكو...)					
6.	تستخدم المنظمة تقنيات التواصل الاجتماعي للتواصل مع الزبائن وتستجيب لشكاويهم بشكل فوري.					
7.	تسعى المنظمة إلى امتلاك التقنيات الحديثة لتحقيق السرعة في الأداء.					
8.	ب.الحجم توفر المنظمة كمية البيانات اللازمة لحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات.					
9.	تمتلك المنظمة قاعدة بيانات فيها كافة المعلومات التي تحتاجها في نشاطاتها.					
10.	تمتلك المنظمة نظام خاص لتوثيق المعلومات.					
11.	تجري المنظمة عملية تحديث مستمرة لقاعدة بياناتها.					
12.	تمتلك المنظمة العديد من المصادر الخارجية التي تزودها بالبيانات المطلوبة.					
13.	تمكن البيانات التي تمتلكها المنظمة من رسم خارطة للعمل وتحديد سياساتها الوظيفية.					
14.	تصمم المنظمة قواعد بيانات خاصة لاستيعاب الحجم الكبير من البيانات.					
15.	ج.التنوع تدعم المنظمة التنوع الكبير في البيانات.					
16.	تمتلك المنظمة قاعدة بيانات المنظمة بالتنوع والاختلاف في طبيعة البيانات.					
17.	تنوع البيانات يحقق للمنظمة التكامل في التقنيات المستخدمة في أداء العمل.					
18.	تنوع البيانات يمكن المنظمة من استغلال الفرص وتجنب التهديدات وتجنبها.					
19.	تستغل المنظمة تنوع البيانات في تطوير مهارات الأفراد العاملين.					
20.	التنوع في البيانات يمكن المنظمة من تلبية الحاجات المختلفة للمستخدمين وباشكال متعددة.					
21.	تستغل المنظمة تنوع البيانات في تقديم طيف متعدد من الخدمات للزبائن.					



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في شركة آسيا سيك للاتصالات المتنقلة في العراق

ثانياً: البراعة التنظيمية

ت	أ. الاستكشاف (البحث عن الفرص الجديدة)	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق بشدة	اتفق
22.	تبحث منظمتنا عن طرائق جديدة لتلبية احتياجات عملائنا.					
23.	تسعى منظمتنا إلى تقديم التطبيقات الالكترونية الجديدة إلى زبائنها.					
24.	يعتمد نجاح منظمتنا على قدرتها على استكشاف تقنيات جديدة في العمل.					
25.	تهتم منظمتنا بتزويد الأفراد العاملين بالمعرفة الجديدة من خلال التدريب.					
26.	منظمتنا لديها ميل قوي نحو الدخول في مشاريع عالية المخاطر (مع فرصة لارتفاع الأرباح).					
27.	منظمتنا أول من يقدم منتجات وخدمات جديدة مقارنة بالمنافسين.					
28.	تقوم المنظمة بفتح مراكز جديدة بشكل مستمر لتوزيع خدماتها. ب. التوسيع (الاستغلال الأمثل للفرص)					
29.	تمتلك منظمتنا هيكلًا تنظيميًا مرنا يمكنها من خلاله مواجهة التغيرات المحتملة في البيئة الخارجية.					
30.	تمتلك منظمتنا الاستعداد الكافي لمواجهة تقلبات السوق.					
31.	نظرا لطبيعة البيئة ترى منظمتنا انه من الضروري القيام باعمال جريئة واسعة النطاق لتحقيق أهداف المنظمة.					
32.	تكون منظمتنا حذرة عند مواجهة حالات صنع القرار التي تنطوي على عدم التأكد وتعتمد على الانتظار وتحليل الموقف من اجل التقليل من احتمال اتخاذ قرارات خاطئة مكلفة.					
33.	تستهدف أنشطة المنظمة الجديدة مجموعات الزبائن الجدد.					
34.	تسعى منظمتنا إلى تحسين موثوقية منتجاتها وخدماتها باستمرار.					
35.	تجري منظمتنا استقصاءات ميدانية لقياس رضا الزبائن.					
36.	تعمل منظمتنا على تقديم خدمات متغيرة تماشيا مع مختلف التطورات.					



التوافق بين مدخل البيانات الكبيرة والبراعة التنظيمية دراسة استطلاعية
لأراء عينة من المدراء في شركة أسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق

Big Data Approach to Enhance Organizational Ambidexterity An Exploratory Study of a Sample of Managers at ASIA Cell For Mobile Telecommunication Company in Iraq

Abstrac

The research aimed at measuring the compatibility of Big date with the organizational Ambidexterity dimensions of the Asia cell Mobile telecommunications company in Iraq in order to determine the possibility of adoption of Big data Triple as a approach to achieve organizational Ambidexterity.

The study adopted the descriptive analytical approach to collect and analyze the data collected by the questionnaire tool developed on the Likert scale After a comprehensive review of the literature related to the two basic study dimensions, the data has been subjected to many statistical treatments in accordance with research hypotheses By using the SPSS program .The research has reached many conclusions, the most important of which are: The existence of relationship between the Big data in its three dimensions and organizational Ambidexterity, reflecting a state of compatibility between the two variables, indicates that the potential for the adoption of the Big Data trilogy as approach to Ambidexterity In the field, the research has made a number of recommendations, including that Ambidexterity is one of the best treatments adopted in the face of challenges and environmental changes that maintain the organization's continuity in the environment by expanding its current activities, entering into new activities and for the purpose of achieving them requires Provide the necessary data, which must be of a specific size and diversity, as well as provide it with the required speed.

Keywords: organizational Ambidexterity, Big data.