

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الاداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستكشافات النفطية العراقية

أ.د. انعام علي توفيق الشهريلي

م.م. حسين علي صدام العقابي

الجامعة المستنصرية

كلية الامام الكاظم (ع)

P: ISSN : 1813-6729

<http://doi.org/10.31272/JAE.44.2021.129.3>

E : ISSN : 2707-1359

مقبول للنشر بتاريخ : 2021/6/15

تأريخ أستلام البحث : 2021/5/13

المستخلص :

تهدف الدراسة الحالية الى دراسة امكانية تطبيق نموذج ادارة وانتاج المعرفة ودورها في تحقيق التحسين في الاداء الفني والاداري في شركة الاستكشافات النفطية العراقية ، و دراسة واقع اداء الشركة مجال الدراسة من حيث (الاداء الاداري ، الاداء الفني ، استخدام تكنولوجيا المعلومات ، الخدمات التي تقدمها، ايجاد واستثمار المعرفة) تم تحديد نقاط القوة والضعف في اداء الشركة ،تحديد نماذج ادارة المعرفة وتطبيقاتها في اداء الشركة وبيان اي النماذج منها يلائم تنفيذ اعمال الشركة وتحسينها،اذ قام الباحث بتحديد الاداء لشركة والمكونة (35) فقرة وبعد جمع وتحليل الاستجابة قام الباحث باختيار نماذج لإدارة المعرفة اذ قام بتحليلها وتحويلها الى اسئلة خاصة بكل نموذج معرفي بشكل متسلسل من الابعاد الى المحاور والنقاط وبعد توزيع الاستبانة الخاصة بكل نموذج تم تحديد النماذج الاكثر ملائمة وانسجام مع واقع وطبيعة الاداء في الشركة والنماذج هي (نموذج الذكاء العملي بنسبة اعلى بينما حصل نموذج دورة حياة ادارة المعرفة على التسلسل الثاني) وقد تم استخدام التحليل الوصفي والتوزيع للبيانات ومعرفة نسبة التفلطح والالتواء للعينة الدراسة ثم استخدام برنامج (AMOS) والتحليل التوكيدي و معامل الفاكرونباخ و برنامج الاحصائي (SPSS) V23 لتأكيد من فرضيات الدراسة واثباتها ، وتم اختيار مجتمع الدراسة من عينة مكونة من 220 فردا شملت المدراء والوكلاء ورؤساء الاقسام والشعب والوحدات وذوي الخبرة ومسؤولي الفرق الزلزالية ومعاونيهم لتمثيل المجتمع بصورة دقيقة وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها تعد نماذج ادارة وانتاج المعرفة وسيلة تحسين وتطوير للاداء الفني والاداري في واقع الشركة موضع الدراسة تمثل معيار من خلاله تحدد ادوات ووسائل التحسين التي تستخدم للتنفيذ النموذج في الشركة موضع الدراسة.

الكلمات المفتاحية : نموذج التوليفة المعرفية *seci* ،الذكاء العملي المعرفي ، دورة حياة ادارة المعرفة ،الاداء المؤسسي ، تحسين الاداء ، شركة الاستكشافات النفطية العراقية .



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 129 / ايلول / 2021
الصفحات : 37-51

المقدمة:

على الرغم من الأهمية المعترف بها على نطاق واسع للأداء كمصدر حيوي للميزة التنافسية إلا أنه تكمن قوة العمل في المنظمات على ما تمتلكه من معرفة كمصدر حيوي يخلق الميزة التنافسية والحالة الإبداعية في المؤسسات، والهدف الرئيسي لإدارة المعرفة بالواقع هو تشجيع الابتكار والإبداع لخلق معرفة جديدة وتحديث أنشطة إنتاج المعرفة في مختلف الكيانات الانطولوجية الفردية أو الجماعية أو المنظمة أو الشركة، وما تملكه المنظمات والمؤسسات من رصيد للبيانات والمعلومات، والمعرفة من مصادره المتنوعة وطرق الحصول عليها في حين أن التأثير لثقافة المنظمة والبيئة التنظيمية تلعب دور في ادارة المعرفة وطرق الأداء الديناميكية داخل المنظمات، واهمية تطبيق نماذج ادارة المعرفة ودورها مهم وضروري في خلق رؤية مستقبلية للشركات من اجل الحصول على الميزة التنافسية وتحقيق الاستدامة بشكل مستمر لتبنيها نموذج معرفي في ادارة الافراد والمنظمات لما تقدمه من تميز في اسلوب العمل وطريقة نحو الابداع المؤسسي لكون ادارة المعرفة تعمل على تجديد الخبرات والمهارات والحفاظ على المعارف الكامنة في المنظمات والقيام باستثمارها بالشكل الامثل مما ينعكس على سر نجاح الاداء الفني والتقني في المنظمات كون نماذج ادارة المعرفة وسيلة تتبعها اغلب المؤسسات والشركات العالمية في تطوير وتحسين ادائها مما يولد معرفة جديدة بشكل مستمر باعتبار (المعرفة مصدر قوة) كونها تخلق قيمة مضافة في المنظمات والشركات مما يعني تحقيق تقدم اقتصادي جديد وكون اقتصاد المعرفة واستثمار رأس المال الفكري يعد جوهر الاقتصاد العالمي الجديد وهذا ما ينسجم مع متغيرات البحث في تحسين الاداء المؤسسي لشركة الاستكشافات النفطية العراقية بالاستناد على تجربة وتطبيق نماذج ادارة المعرفة ذات المنطلقات البنائية المختلفة من اجل اختيار النموذج الامثل الذي يحقق تحسين في الاداء لشركة الاستكشافات النفطية العراقية موضع تطبيق البحث (عينة الدراسة) ومن ذلك نبين اهمية متغيرات الدراسة واسلوب التحسين المتبع في تطوير الواقع الشركة،

المبحث الاول / الاطار المنهجي للدراسة

1-المشكلة:

من خلال استقراء واقع اداء شركة الاستكشافات النفطية العراقية مجال الدراسة من خلال الزيارات المتكررة (*) تبين وجود عدد من المشاكل في الاداء يمكن توضيحها بالاتي :

1. كيف يمكن تحسين الاداء في شركة الاستكشافات النفطية العراقية باستخدام تطبيقات نماذج ادارة المعرفة ؟
2. كيف تحدد الشركة المعرفة التي يمتلكها الافراد على مختلف مستوياتهم في الشركة؟
3. بماذا تؤثر التغيرات الديموغرافية بين العاملين والمتخصصين في انتاج المعرفة في الشركة؟
4. كيف يكون لتطبيقات نماذج ادارة المعرفة دور في تحسين اداء شركة الاستكشافات النفطية العراقية؟
5. بماذا يتأثر اداء شركة الاستكشافات النفطية العراقية ؟
6. لماذا تبتعد الشركة (مجال الدراسة) في ادائها عن تطبيق انواع من نماذج ادارة المعرفة ؟

2-اهمية الدراسة:

تتمثل اهمية الدراسة في اثراتها لجوانب متعددة في الاداء الاداري والفني والتكنولوجي والاجرائي والخدمي و انتاج وحفظ وادامة ونقل وتشارك المعرفة في واقع الشركة ، ويحقق موضوع ادارة و انتاج المعرفة اهمية متزايدة بوصفه من الاساليب والوسائل المهمة التي تمكن المنظمات من زيادة قدرتها في الانتاج وتحسين الامكانيات التنفيذية في الشركة مجال الدراسة، تتجلى اهمية الدراسة في اكتساب المهارات والخبرات (المعرفة) في الشركة وامكانية ونقلها بين الافراد لزيادة القابلية المعرفية للأفراد في مختلف مجالات الاداء في الشركة.

3-اهداف الدراسة :

- تهدف الدراسة الى تحقيق اهداف من خلال ما يلي :
1. دراسة واقع اداء الشركة مجال الدراسة من حيث (الاداء الاداري ، الاداء الفني ، استخدام تكنولوجيا المعلومات ، الخدمات التي تقدمها، ايجاد واستثمار المعرفة) .
 2. تحديد نقاط القوة والضعف في اداء الشركة.
 3. تبني الشركة مجال الدراسة نموذج لإدارة المعرفة في تحسين ادائها بما يلائم طريقة تنفيذها للأعمال.

* - تم زيارة الشركة بتاريخ /2021-9/11

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الاداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستكشاف النفطية العراقية

4. قياس تأثير وارتباط تطبيقات نماذج ادارة المعرفة باداء الشركة وتحديد دورها في التحسين المطلوب.
5. بناء مركز مقترح (للمعرفة) فني متخصص لشركة الاستكشافات النفطية يحقق اعلى استشارة ممكنة توفيرها في اداء الشركة بالاستناد على تطبيقات نماذج ادارة المعرفة .

4- فرضيات الدراسة:

1. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية وبفروق معنوية بين النموذج الذكاء العملي المعرفي (Br) واداء الشركة مجال الدراسة من حيث (البنية التحتية ، الاداء التنفيذي ، الاداء التكتيكي ، التخطيط والتقييم) .
2. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لنموذج دورة حياة ادارة المعرفة في الاداء المؤسسي للشركة مجال الدراسة .
3. الفرضية الرئيسية الثالثة: وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لنموذج الذكاء العملي المعرفي ونموذج دورة حياة ادارة المعرفة في الاداء (الفني والاداري) المؤسسي في الشركة موضع الدراسة .

المبحث الثاني

الاطار النظري للدراسة

مقدمة : فكرة وفلسفة نموذج الذكاء العملي (business-intelligence)

رؤية فلسفية تعتمد بالدرجة الاولى على جمع وتنظيم وتحليل (البيانات) من داخل وخارج المنظمة لاتخاذ القرارات الجيدة ، اذ يستخدم نموذج الذكاء العملي كميات كبيرة من البيانات التي تم جمعها من خلال عمليات التشغيل اليومية وتحويلها الى معلومات والمعلومات الى (معرفة) لتجنب ضياع الخبرات وزيادة ذاكرة المؤسسة وزيادة قاعدتها المعرفية ويعد النموذج هو المفضل في قائمة المشاريع الريادية التكنولوجية والمهم في الاستعمال بالنسبة للمهتمين في تطوير وادارة المعلومات نتيجة الحاجة المتزايدة لتبني تقنيات الذكاء العملي لتعزيز الجوانب الاقتصادية والادارية والتنفيذية وتحقيق التحسين المستمر (1)

1- مفهوم نموذج الذكاء العملي (business-intelligence).

يبين الجدول رقم (1) تحليل مفاهيمي لنموذج ادارة المعرفة (الذكاء العملي business –intelligence) .

ت	التحليل	المؤلف	المفهوم	التشابه	الاختلاف
1	توفر المعلومات بالاعتماد على البيانات لصناعة القرار من خلال سهولة الاسترجاع للمعلومات	Rick Sherman	على انه مخطط عام ومجموعة من العمليات المتكاملة بالاضافة الى كونه وسيلة تستخدم لدعم عملية صناعة القرار بالاعتماد على قواعد البيانات التي توفر لمجتمع الاعمال سهولة الوصول للمعلومات الخدمية او التجارية (2)	1- الاستناد على البيانات 2- استخدام البرمجيات	الاختلاف في الاستناد الى الاسترجاع للمعلومات مهم في صناعة القرار

David, Ioshin " Business Intelligence: the savvy managers Guid use " neywork ,2012,p 38" book - 1

Rick Sherman" p form data Integration to Analytics Business Intelligence Guidebook2014,24 - 2
<https://www.elsevier.com/books/business-intelligence-guidebook/sherman/978-0-12-411461-6>

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

	3- اتخاذ القرار				
2	تصميم البيانات باستخدام الأدوات البرمجيات لإنتاج معرفة جديدة	هو عملية تصميم وتنظيم البيانات بطريقة جيدة باستخدام الأدوات البرمجية صديقة الاعمال التي توفر البيانات من عمال المعرفة اعتمادا على التحليل الفعال وعرض بديهي للمعلومات الصحيحة لتمكينهم من توليد معرفة جديدة وهذا يساعد على صنع القرار الجيد (3)	Rick van der Lans	تستخدم البيانات باستخدام الأدوات البرمجيات لإنتاج معرفة جديدة	
3	تحويل البيانات الخام الى معلومات تستخدم في خلق استراتيجية فعالة وبصيرة تكتيكية	" هو مجموعة من المنهجيات، العمليات، الاساليب البنوية، والتقنيات التي تحول البيانات الخام الى معلومات مفيدة وذات مغزى تستخدم من اجل تمكين استراتيجية فعالة أكثر، و صنع قرار و بصيرة تكتيكية و عملية " (4)	Boris Evelson	طريقة للاعتماد على التقنيات لتحويل البيانات الخام الى معلومات تدخل في صنع القرار الاستراتيجي والتكتيكي	
4	تحديد المعلومات العملية الفاعلة والمؤثرة بالاستناد على تكنولوجيا لتحسين المؤسسة	هو طريقة اكتساب وتحليل المعلومات العملية في المنظمة واستخدام البرمجيات لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات (5)	Hannula et al	استخدام البرمجيات لتحليل المعلومات لتحقيق الميزة التنافسية في المنظمة	
5	الاعتماد على البيانات في انتاج المعلومات وبتراكم المعلومات تتولد المعرفة من تحقيق الريادة للمؤسسة	بأنها مجموعة من العمليات والتقنيات والأدوات اللازمة لتحويل البيانات الى المعلومات والمعلومات الى معرفة ويتم اعتمادها في التخطيط الذي يدفع الاعمال لتحقيق الريادة للمؤسسة (6)	ستيف وليام	تستند على دورة حياة البيانات وتحولها الى معلومات ثم الى معرفة لجعلها فاعلة في عملية التخطيط لتحسين انتاج المؤسسة	

وتأسيسا على معرفة مفهوم نموذج ذكاء الاعمال من خلال بعض الآراء للمفكرين والباحثين في ميدان التخصص يستنتج الباحث مجموعة من العناصر لمفهوم نموذج الذكاء العملي ويمكن ايجازها بالاتي :

• ممارسة BI هي أكثر من مجرد مجموعة من الأدوات. وهذا يعني أنه بدون العمليات والأشخاص المناسبين ، تكون الأدوات ذات قيمة ضئيلة.

• تتحقق قيمة BI في سياق العمل التجاري المربح. هذا يعني أنه إذا تم تجاهل المعرفة التي يمكن استخدامها للعمل المربح ، فإن الممارسة ستكون ذات قيمة ضئيلة.

2-2 : القضية الرئيسية لنموذج الذكاء العملي من حيث (الاهداف ، الاهمية ، العيوب)

تم توضيح ذلك في الجدول رقم (2) للمقارنة بينهم .

Data Virtualization for Revolutionizing Data Integration for Data Warehouses " ,2012,27p - 3
Business Intelligence Systems
"Rick van der Lans "
Boris Evelson

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

ت	الاهداف	الاهمية	العيوب
1	القياس-البرنامج الذي يخلق سلم مقاييس الاداء و المرجعية التي تُعلم قادة الاعمال عن التقدم نحو اهداف الاعمال	المرونة - يمكن بسهولة إدراج عناصر أو اشياء جديدة مثل الأبعاد أو الحقائق الجديدة في النموذج دون التأثير على المخطط البنوي الحالي أو إعادة نمذجة النظام ويمكن إجراء عملية التحميل لمستوى معين دون تحديث البيانات بالكامل	من المتوقع حدوث العديد من التغييرات في متطلبات مشروع الذكاء العملي. النقطة الأكثر أهمية هي عند تجربة تطبيق بائع التخصيص. وقد لوحظ أن التخصيص المفرط نادراً ما يزيد من قابلية الاستخدام.
2	التحليلات-البرنامج الذي يبني عمليات كمية للأعمال من أجل الوصول لقرارات مثلى و اكتشاف المعرفة للأفراد وتشاركهم بها مثل : تحليلات احصائية، نموذجة العمل التجاري، بيانات التعدين، تحليلات تنبؤية، و نماذج تنبؤية.	نموذج حقيقي لمتطلبات العمل - يعتمد المخطط البنوي للمستوى الثالث على النموذج الحقيقي لمتطلبات العمل وبالتالي يمكن رسم خطة النموذج لكل مستوى من الهرم	نظرًا لأن التدريب عامل مهم أو عوامل نجاح حاسمة (CSF) في تنفيذ الذكاء العملي، يجب أن يتأكد الكبار من أن الفئات المقصودة التي سيتم تدريبها هم هؤلاء الموظفون الذين يحتاجون إلى معرفة بدلاً من الذهاب إلى جلسات التدريب بالكامل
3	التقارير/ تقارير المؤسسة-البرنامج الذي يبني البنى التحتية للتقارير الاستراتيجية من أجل خدمة الادارة الاستراتيجية للأعمال، و ليس التقارير التشغيلية. عادة ما يشارك: في تحديد البيانات وتحويلها لمعلومات التنفيذية.	الأداء في عمليات النقل الى اسفل و الجمع نظرًا لأن الأبعاد والحقائق منفصلة عن كل مستوى يمكننا التنقل بسهولة عبر التسلسلات الهرمية من مستوى إلى آخر (7)	يمكن أن يأتي مطب آخر من عدم التواصل مع الاستشاريين. وبالتالي ، يتم تعيين إنجازات محددة لكل شخص في المشروع ، وكذلك الأطر الزمنية الخاصة بهم
4	. التعاون منصة التعاون-البرنامج الذي يعمل في مختلف المجالات من أجل العمل معا من خلال مشاركة المعلومات و تبادل الخبرات و انتاج المعرفة بالاعتماد على التطبيقات الالكترونية.	التطوير التدريجي - يمكن بناء النموذج على مراحل ويمكن التحقق من صحة كل مرحلة واستخدامها قبل المرحلة التالية	من المهم أن نفهم كيف يلبي تطبيق الذكاء العملي سير عمل المستخدم ومتطلباته قبل الإعلان عن اكتمال المشروع بالفعل قد لا ينتهي مشروع الذكاء العملي حقًا لعدة أشهر وربما حتى لسنوات بعد أن تم تنظيمه
5	ادارة المعرفة-برنامج لجعل بيانات الشركة مدفوعة من خلال الاستراتيجيات و الممارسات من أجل خلق و تحديد و عرض و توزيع و تمكين تبني الخبرة التي تكون عمل معرفي حقيقي. ادارة المعرفة تؤدي الى ادارة التعلم و التحسين المؤسسي (8)	السماع بالتحكم في تقدير التدفق النقدي للشركات في الوقت الفعلي وتسهيل الشركة لتنفيذ التعاون بين الإدارات مما يؤدي لتقليل الوقت اللازم لإنشاء تقارير منتظمة	درجة عالية من التعقيد - لأنه يحتوي على ثلاثة مستويات مختلفة يحتاج نموذج العمل إلى تحليل و تصميم دقيقين لتحديد الأبعاد والحقائق المناسبة وكذلك التسلسلات الهرمية في كل مستوى (9)

A model for Business Intelligence Systems' Development - 7

<http://www.Revistaie.ase.ro./content/52/10/>

Dedi&Stanier C" measuring the success of changes to Existing Business Intelligence solutions to - 8

Improve Business Intelligence Reporting(nedim dedic,clare stanier)2017

<http://hal.inria.fr/hal-01630541>

Savvy Manager <https://b-ok.cc/book/775820/634730> - 9

Douglas K. "

Guides

Barry

العدد : 129 / ايلول / لسنة 2021

مجلة الادارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

6	تحسين اساس اتخاذ القرار :لاتخاذ القرار عادة يتم من خلال معلومات المتاحة وبالتالي فانه من الواضح بان مع تحضير افضل للمعلومات وكذلك الاخذ بنظر الاعتبار كثرة المعلومات فذلك يدفع الى تحسين القرار فعليا وتكون هذه المعلومات حاضرة على نطاق واسع في بيئة المنظمة مما يؤثر في اعطاها ميزة معلوماتية	تحسين العلاقات مع الزبائن من خلال مبيعات استخراج البيانات بشكل متعمق به	أداء معتدل في عملية الاستجواب - من أجل إجراء تساؤل معتد ، يحتاج النموذج إلى إنشاء العديد من العلاقات والربط بين جداول الحقيقة والبعد وهذا يمكن أن يقلل من أداء الاستجواب
7	تهدف حلول الذكاء العملي في ربط البيانات من مصادر مختلفة ولتمييز العلاقات التي يمكن الحصول عليها من افراد المعرفة وقواعد البيانات والذي بدوره يمكن المهنيين من انتاج هكذا نوع من المعلومات (المعرفة) لتمكين الشركات (المؤسسات او اي قطاع تعليمي او مهني) الريادة والتطوير في تقديم الخدمات والمنتجات (10)	توفير الوصول عبر الإنترنت إلى البيانات ، مما يوفر الوقت لتبادل المعلومات مع قسم المبيعات ، وهذا يسمح باتخاذ قرارات أفضل بناءً على عرض دقيق للأعمال (11)	احدى المخاطر الرئيسية لعملية تطوير نظام ذكاء عملي هو تصميم النظام الذي ينبع من التصور الفقير لاحتياجات العمل الحقيقي للمشروع قبل نشر الانظمة و لكل تغيير في هذه المتطلبات

¹⁰ Ritesh chugh " why Business Intelligenec? Significance of Business BI governance with Corporate -10
governance,2013 ,
<http://www.igi-global.com/article/w hy-business>

¹¹ Integration of Business Intelligence and Enterprise Resource Planning within Organizations -11
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212017313003964>

المبحث الثالث

الاطار التطبيقي للدراسة

اولا: التحليل الاحصائي الوصفي

سيتم تشخيص استجابة العينة المبحوثة لمتغيرات الدراسة الرئيسية والابعاد والفقرات ووصفها باعتماد مؤشرات التحليل الاحصائي الوصفي اذ يمثل هذا النوع من التحليل خطوة مهمة لتحليل البيانات تحليلاً كمياً⁽¹²⁾ كونه يعمل على وصف البيانات من خلال وصف سلوك العينة المبحوثة. مما يعطي تصور واضح وتفصيلي لطبيعة تلك البيانات، وبالإمكان اظهار النتائج على شكل جداول التي تدعم بمناقشات تفصيلية للوصول الى هذا الغرض وتتمثل المؤشرات الاحصائية الوصفية ذات الصلة بالوسط الحسابي الذي يوضح استجابة العينة للمتغيرات المبحوثة، ومؤشر الانحراف المعياري الذي يوضح مدى انحراف القيم عن وسطها الحسابي كذلك سيتم تشخيص النسبة المئوية لكل فقرة من الفقرات، علماً انه سيتم اعتماد قيمة الوسط الفرضي بحدود (1.8) أي ان القيم المتحققة التي تمثل قيمة الوسط الحسابي المتحققة التي تساوي او تفوق قيمة الوسط الفرضي تعد قيمة مقبولة وبخلافه تعد قيمة غير مقبولة بالاعتماد على مقياس (Likert) ثلاثي الرتب (موافق، محايد، غير موافق) وعلى النحو الاتي

1_ متغير نموذج الذكاء العملي المعرفي Business Intelligence:

يقاس هذا المتغير من أربعة ابعاد فرعية وكالاتي:
1: البنية التحتية: وتتكون من ثلاثة فروع وكالاتي

اولا: البنية التحتية المتعلقة بالبيانات.

يتبين من معطيات الجدول (3) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعد (البنية التحتية المتعلقة بالبيانات)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة للنموذج BI قد بلغت (2.27) أي اعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده، مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.68)، وبنسبة مئوية بلغت (0.75)، وعلى مستوى الفقرات الفرعية، فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة، إذ حققت الفقرة (يتم جمع البيانات والسيطرة عليها وضبطها (control and Regulations) في الاداء الاداري لأقسام الشركة). اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.51) في حين حققت الفقرة (المرونة في ادارة البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الاداء الفني بالشركة). ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.08). ومما يعني ان فقرات نموذج (BI) الخاصة بالبعد الاول المتعلق بالبيانات كانت مقبولة بدرجة عالية وهذا دليل على تأثيرها الايجابي في تحسين الاداء المؤسسي ومن ذلك نستنتج ما يلي:

- (1) حققت اعلى فقرة بواقع (2.51) وسط حسابي لفقرة جمع البيانات وضبطها في الاداء الفني للشركة وهنا تبرز حاجة ماسة الى تطوير وضبط الاداء الفني مع كل فقراته من اجل تحسين انتاج المعرفة المنتجة في الشركة.
- (2) بينما حققت ادنى استجابة بواقع (2.08) المرونة في ادارة البيانات تحقق جودة لاستخدامها في الاداء الفني وهنا يجب التركيز على جميع فقرات محور البيانات لما تمثله من اهمية وقيمة عليا في انتاج الشركة كما تعد الاساس العملي لنموذج الذكاء العملي المعرفي والاداة المهمة في توليد وانتاج المعرفة الجديدة في مختلف قطاعات الشركة

¹²- Wagner HH (2013) Rethinking the linear regression model for spatial ecological data. Ecology, 94, 2381–2391.

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

الجدول رقم (5)
قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعد البنية التحتية المتعلقة بالبيانات

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	جمع البيانات الخاصة بأفراد الشركة بشكل كفاء ومستمر من جميع الأقسام وتشكيلاتها في الشركة	2.318	0.701	0.773	5
2	تستخدم قاعدة بيانات خاصة في الشركة لحفظ جميع البيانات الخاصة بالأفراد والأعمال في الشركة	2.323	0.662	0.774	4
3	تحديث البيانات الخاصة بالموارد البشرية والعمليات (الفنية، الإدارية) اليومية بشكل مستمر لتضمن التحسين في أداء وإنتاج الشركة	2.259	0.783	0.753	10
4	تقدم دراسات خاصة بتحليل بيانات الموارد البشرية والأعمال (الإدارية والفنية) في الشركة.	2.450	0.621	0.817	2
5	تتم معالجة البيانات لتحويلها إلى معلومات معدة للاستخدام لتحسين واقع الإنتاج والمعرفة في الشركة.	2.309	0.659	0.770	8
6	يتم جمع البيانات والسيطرة عليها وضبطها (control and Regulations) في الأداء الإداري لأقسام الشركة.	2.514	0.630	0.838	1
7	يتم جمع البيانات والسيطرة عليها وضبطها (control and Regulations) في الأداء الفني لأقسام الشركة.	2.282	0.704	0.761	9
8	تحقق إدارة البيانات وجودها في تحليل بيانات الأداء الإداري بأقسام الشركة من خلال خطوات إدارة البيانات (الفهرسة والتصنيف، الفرز، الجمع، التنظيم، الحفظ والاسترجاع ثم الاستخدام)	2.395	0.629	0.798	3
9	تحقق إدارة البيانات وجودها في تحليل بيانات الأداء الفني بأقسام الشركة من خلال خطوات إدارة البيانات (الفهرسة والتصنيف، الفرز، الجمع، التنظيم، الحفظ والاسترجاع ثم الاستخدام)	2.314	0.624	0.771	6
10	مصادقية البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الإداري بالشركة.	2.100	0.758	0.700	14
11	مصادقية البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الفني بالشركة.	2.221	0.723	0.740	11
12	موثوقية البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الإداري بالشركة.	2.153	0.681	0.718	12
13	موثوقية البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الفني بالشركة.	2.101	0.666	0.700	13
14	المرونة في إدارة البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الإداري بالشركة.	2.311	0.665	0.770	7
15	المرونة في إدارة البيانات تحقق جودة البيانات لاستخدامها في الأداء الفني بالشركة.	2.081	0.724	0.694	15
	المعدل العام لبعد البنية التحتية المتعلقة بالبيانات	2.275	0.682	0.758	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.23

1- البنية التحتية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

يتبين من معطيات الجدول (5) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعد (البنية التحتية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة قد بلغت (2.31) أي اعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.65) وبنسبة مئوية بلغت (0.77) وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة إذ حققت الفقرة (بتم) استرجاع المعلومات بشكل شبه الالكتروني مثل (البحث عن وثيقة بشكل الالكتروني والحصول عليها بشكل ورقي)

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستكشافات النفطية العراقية

- في الاداء الفني بأقسام الشركة. اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.51) في حين حققت الفقرة (يتم نقل المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات في الاداء الاداري بأقسام الشركة مثل (نقل ملف معين من خلال تطبيقات الانترنت) ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.20) ومن ذلك نستنتج الاتي:
- (1) اذ بلغ الوسط الحسابي (2.51) لفقرة استرجاع المعلومات بشكل شبه الالكتروني بصورة جيدة اعلى درجة وهذا دليل على دور عملية الاسترجاع في اتخاذ القرارات وتقديم الخدمات.
- (2) بينما حققت فقرة نقل المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات في الاداء الاداري بأقسام الشركة ادنى استجابة بوسط حسابي (2.20) ومن خلال النتائج يجب التوجه بشكل الازامي بالعمل بصورة الالكترونية تامة انسجاما مع الابعاد العلمية لنموذج الذكاء العملي المعرفي BI في مختلف العمليات والاجراءات في شركة الاستكشافات النفطية العراقية.

الجدول رقم(6)

قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعدها البنية التحتية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	ITC: تحقق الشركة في أداها المؤسسي الاداري وتنفيذها للعمل من خلال الاستثمار الامثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2.227	0.607	0.742	13
2	ITC: تحقق الشركة في أداها المؤسسي الفني وتنفيذها للعمل من خلال الاستثمار الامثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2.259	0.673	0.753	11
3	المستودع رقمي يستخدم في اداء الشركة لحفظ وبت المعرفة المتراكمة	2.309	0.585	0.770	8
4	ITC: استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات توليد المعرفة الجديدة لتحسين الاداء الاداري بأقسام الشركة	2.227	0.664	0.742	14
5	ITC: استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات توليد المعرفة الجديدة لتحسين الاداء الفني بأقسام الشركة	2.286	0.699	0.762	10
6	يخضع الاسترجاع للمعلومات في الاداء الفني بقسامكم الى معيار الدقة	2.259	0.703	0.753	12
7	استخدام التكنولوجيا المعلومات المتقدمة في عملية الاسترجاع للمعلومات مثل (الذكاء الصناعي او انترنت الاشياء)	2.395	0.664	0.798	2
8	يتم نقل المعلومات بطريقة التقليدية في الاداء الاداري بأقسام الشركة مثل (استخراج ملف معين وتقديمه بشكل يدوي)	2.364	0.672	0.788	6
9	يتم نقل المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات في الاداء الاداري بأقسام الشركة مثل (نقل ملف معين من خلال تطبيقات الانترنت)	2.209	0.663	0.736	15
10	يتم نقل المعلومات باستخدام تكنولوجيا المعلومات في الاداء الفني بأقسام الشركة مثل (نقل ملف معين من خلال تطبيقات الانترنت)	2.291	0.646	0.764	9
11	تعتمد الشركة في اداها الاداري باسترجاع المعلومات الطريقة الالكترونية تام مثل (البحث عن وثيقة في قواعد البيانات والحصول عليها بشكل الالكتروني)	2.364	0.593	0.788	3
12	تعتمد الشركة في اداها الفني باسترجاع المعلومات الطريقة الالكترونية تام مثل (البحث عن وثيقة في قواعد البيانات والحصول عليها بشكل الالكتروني)	2.345	0.633	0.782	7
13	يتم استرجاع المعلومات بشكل شبه الالكتروني مثل (البحث عن وثيقة بشكل الالكتروني والحصول عليها بشكل ورقي) في الاداء الاداري بأقسام الشركة	2.359	0.599	0.786	4
14	يتم استرجاع المعلومات بشكل شبه الالكتروني مثل (البحث عن وثيقة بشكل الالكتروني والحصول عليها بشكل ورقي) في الاداء الفني بأقسام الشركة	2.514	0.665	0.838	1
15	نظم المعلومات القائمة بالعمل مثل (نظام المعلومات التقني) يحسن اداء الشركة بشكل مستمر	2.364	0.665	0.788	5
	المعدل العام لبعدها البنية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2.318	0.650	0.772	

1- البنية التحتية المتعلقة بالمعلومات واختيارها وفق معايير الجودة.

يتبين من معطيات الجدول رقم (6) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعدها (البنية التحتية المتعلقة بالمعلومات واختيارها وفق معايير الجودة)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة قد بلغت (2.35) أي اعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده، مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.65)،

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

وبنسبة مئوية بلغت (0.78)، وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة، إذ حققت الفقرة (المعلومات تكون قابلة للتطبيق بشكل مباشر في الاداء بالشركة.) اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.50) في حين حققت الفقرة (المعلومات موجزة في صميم الموضوع في حاجات قطاعات الشركة) ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.25). ومن ذلك نستنتج الآتي:

(1) حققت فقرة (المعلومات تكون قابلة للتطبيق بشكل مباشر في الاداء بالشركة.) اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.50) وهذا دليل على القيمة المعرفية التي تمتلكها الشركة فضلا عن اهمية البيانات ودورها في صناعة المعلومات المهمة في سير عمل واقع الشركة.

(2) بينما حققت فقرة المعلومات موجزة في صميم الموضوع لحاجات قطاعات الشركة ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.25) يجب الاعتماد على اخصائي المعلومات في تصفية وتنظيم المعلومات في الشركة من اجل الاستثمار الامثل للمعلومات بشكل مناسب في قطاعات الشركة بما يحقق تطبيق لنموذج الذكاء العملي المعرفي .BI

واختبارها على وفق معايير الجودة

الجدول (7)

قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعدها البنية التحتية المتعلقة بالمعلومات

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	تحديد اصحاب المعرفة (ذوي الخبرة والمهارات العالية) فنياً وادارياً بالأقسام في الشركة.	2.273	0.625	0.758	7
2	المعلومات تتصف بالشمولية في تغطية المواضيع والقبول في تنفيذ الاعمال.	2.391	0.642	0.797	3
3	المعلومات موجزة في صميم الموضوع في حاجات قطاعات الشركة.	2.259	0.656	0.753	8
4	المعلومات واضحة ومفهومة بشكل يسهل استخدامها من المجموعة المستهدفة.	2.341	0.707	0.780	5
5	المعلومات تكون خالية من الانحياز والخطأ والتحريف اي خاضعة لعملية التحليل والمعالجة قبل الاستخدام.	2.373	0.646	0.791	4
6	المعلومات تكون دقيقة بما فيه الكفاية من اجل الاستخدام لتحسين واقع الاعمال في الشركة	2.300	0.765	0.767	6
7	المعلومات تكون قابلة للتطبيق بشكل مباشر في الاداء بالشركة.	2.500	0.569	0.833	1
8	المعلومات تكون حديثة وتعالج ضمن فترة زمنية محدودة.	2.427	0.648	0.809	2
	المعدل العام لبعدها البنية المتعلقة بالمعلومات واختبارها على وفق معايير الجودة	2.358	0.65725	0.786	

1. الاداء التنفيذي والاستشرافي.

يتبين من معطيات الجدول (7) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعدها (الاداء التنفيذي والاستشرافي)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة قد بلغت (2.30) أي اعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده، مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.66)، وبنسبة مئوية بلغت (0.76)، وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة، إذ حققت الفقرة (يتم تنفيذ الاعمال الادارية من قبل موارد بشرية متخصصة في الشركة.) اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.50) في حين حققت الفقرة (يتحقق جانب السرعة في تنفيذ الاعمال (الفنية والادارية) في الاقسام بالشركة) ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.10). ونستنتج الآتي:

(1) حققت الفقرة تنفيذ الاعمال الادارية من قبل موارد بشرية متخصصة في الشركة اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.50) هذا دليل على التركيز على الكوادر البشرية الجديدة من اجل نقل المعرفة الادارية لديهم واعداد الافراد بشكل يحقق فقرة نوعية في انتاج وتحسين الاداء الاداري والفني بما يحقق الاهداف للشركة.

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

(2) بينما حققت الفقرة بتحقيق جانب السرعة في تنفيذ الاعمال (الفنية والادارية) في الاقسام بالشركة ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.10) وهنا يجب الاهتمام في بناء مستويات رقمية من اجل تطوير انتاج المعرفة ونقل المعلومات لتحقيق السرعة ف الانجاز الفني والاداري في الشركة.

الجدول رقم (7)
قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعء الأداء التنفيذي والاستشرافي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	يتم تنفيذ الاعمال الادارية من قبل موارد بشرية متخصصة في الشركة	2.509	0.637	0.836	1
2	يتم تنفيذ الاعمال الفنية من قبل موارد البشرية متخصصة في الشركة	2.264	0.698	0.755	4
3	متابعة الاداء (الفني والاداري) بشكل مستمر بغية تحسين الانتاجية	2.427	0.626	0.809	2
4	تحقيق الرضا لدى الموظفين على اسلوب التعامل معهم من قبل الادارات العليا	2.336	0.609	0.779	3
5	يتحقق جانب السرعة في تنفيذ الاعمال (الفنية والادارية) في الاقسام بالشركة	2.100	0.758	0.700	7
6	تطبيق مبدأ الرقابة على الاداء (الفني والاداري) بشكل مستمر لتحسين عمل الشركة	2.227	0.607	0.742	6
7	العمل بروح الفريق في تنفيذ الاعمال والاجراءات (الفنية والادارية) في الاقسام لتحسين واقع الشركة	2.259	0.703	0.753	5
	المعدل العام لبعء الأداء التنفيذي والاستشرافي	2.303	0.662	0.767	

2. الاداء التكتيكي

يتبين من معطيات الجدول (8) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعء (الأداء التكتيكي)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة قد بلغت (2.29) أي اعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده، مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.66)، ونسبة مئوية بلغت (0.76)، وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة، إذ حققت الفقرة (تتولد المعرفة الجديدة بأقسام الشركة (فنياً وادارياً) من خلال مزج الخبرات الافراد معا بعضها في الادارة الوسطى) اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.39) في حين حققت الفقرة (استخدام التكنولوجيا لنقل المعرفة بين الاقسام بالشركة) ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.22). ونستنتج من ذلك الاتي:

- (1) إذ حققت الفقرة تتولد المعرفة الجديدة بأقسام الشركة (فنياً وادارياً) من خلال مزج الخبرات الافراد معا بعضها في الادارة الوسطى اعلى استجابة بواقع و بوسط حسابي (2.39) وتأسيسا على ذلك يجب تسجيل وتدوين جميع الخبرات والمهارات والتركيز على اهمية المعرفة في تحسين واقع الشركة والانتاج فيها.
- (2) بينما حققت فقرة استخدام التكنولوجيا لنقل المعرفة بين الاقسام بالشركة ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.22) يجب التركيز على تحسين الاستخدام لتكنولوجيا المعلومات واهميتها بوصفها اداة فاعلة في تطوير مختلف القطاعات وخصوصا انتاج ونقل وتشارك المعرفة في الشركة.

الجدول رقم (8)
قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعء الأداء التكتيكي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	تشارك الخبرات والمهارات (الفنية والادارية) بين الادارات الوسطى بشكل مستمر لإنتاج معرفة جديدة وتحسن واقع الشركة	2.309	0.585	0.77	2
2	استخدام التكنولوجيا لنقل المعرفة بين الاقسام بالشركة	2.227	0.664	0.742	5

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء

دراسة تطبيقية في شركة الاستشارات النفطية العراقية

3	0.762	0.699	2.286	استخدام الأسلوب التقليدي (بريد ورقي) لنقل المعرفة بين الأقسام بالشركة	3
4	0.753	0.703	2.259	تحقيق الإدارة الوسطى للأهداف المنشود انجازها من قبل الإدارة العليا (المدير العام)	4
1	0.798	0.664	2.395	تتولد المعرفة الجديدة بأقسام الشركة (فنياً وإدارياً) من خلال مزج الخبرات الأفراد معا بعضها في الإدارة الوسطى	5
	0.765	0.663	2.295	المعدل العام لبعده الأداء التكتيكي	

3. الإدارات العليا

يتبين من معطيات الجدول (9) ان قيم المؤشرات الإحصائية الوصفية المتمثلة بـ(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية) للبعد (الإدارات العليا)، انه قد حقق استجابة مقبولة، كون قيمة الوسط الحسابي المتحققة قد بلغت (2.35) أي أعلى من قيمة الوسط الفرضي الذي تم اعتماده، مما يدل على استجابة العينة على مضمون فقرات البعد، في حين بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.64)، ونسبة مئوية بلغت (0.78)، وعلى مستوى الفقرات الفرعية فقد كانت قيم الوسط الحسابي جميعها مقبولة، إذ حققت الفقرة اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.51) في حين حققت الفقرة (وضع الخطط والبرامج من خلال التنسيق والتشاور وتبادل الافكار مع الإدارة الوسطى) ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.20) ونستنتج الآتي:

- (1) إذ حققت الفقرة تحقيق الأهداف للشركة يتم عن طريق اعداد الخطط الاستراتيجية بشكل مستمر لتحسين الانتاج والاداء اعلى استجابة بين الفقرات الأخرى وبوسط حسابي (2.51) تبرز الأهمية في وضع الخطط التي تبنى اساسا على الخبرة والمعرفة والدرایا بكل تفاصيل ومستجدات القطاعات الداخلة والخارجية للشركة لذي تستند الخطط على المعرفة وكيفية استثمارها في الشركة موضع البحث.
- (2) بينما حققت الفقرة وضع الخطط والبرامج من خلال التنسيق والتشاور وتبادل الافكار مع الإدارة الوسطى ادنى استجابة وبوسط حسابي (2.20) لذي يجب العمل بروح الفريق وتداول المعلومات ومشاركتها بين مختلف طبقات الإدارات العلا والوسطى والتنفيذية لدورها في تذليل العقبات ونقل وتوليد المعرفة الجديدة مما يسهم في تحسين الاداء والانتاج في الشركة.

الجدول رقم (9)

قيم مؤشرات الإحصاء الوصفي لبعده الإدارات العليا

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	وضع الخطط والبرامج استنادا على خبرات المدير (والوكلاء) الشخصية فقط	2.364	0.672	0.788	4
2	وضع الخطط والبرامج من خلال التنسيق والتشاور وتبادل الافكار مع الإدارة الوسطى	2.209	0.663	0.736	8
3	تصبو الى تحقيق التحسين المستمر من خلال الاستناد على التغذية الراجعة من الإدارة التنفيذية والوسطى	2.291	0.646	0.764	7
4	يتم اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب في توزيع المناصب والمسؤوليات في الإدارات والأقسام في الشركة	2.364	0.593	0.788	2
5	انتاج المعرفة الجديدة يعتمد على الخبرات والمهارات ومشاركتها بين مسؤولين الإدارات العليا	2.345	0.633	0.782	6
6	انتاج المعرفة الجديدة يعتمد على البيانات والمعلومات المتدفقة من الأقسام في الشركة	2.359	0.599	0.786	5
7	تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة يتم عن طريق اعداد الخطط الاستراتيجية بشكل مستمر لتحسين الانتاج والاداء	2.514	0.665	0.838	1
8	النموذج القائم وفق خبرتك مدى تحقيقه للتحسين المستمر في الاداء والانتاج المعرفي في الشركة	2.364	0.665	0.788	3
	المعدل العام لبعده الإدارات العليا	2.351	0.642	0.784	

4. مجموع النتائج لنموذج الذكاء العملي المعرفي Business Intelligence.

يبين في الجدول (10) الأبعاد الرئيسية لنموذج الذكاء العملي
جدول رقم (10)

الأهمية النسبية	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أبعاد الفقرات
6	0.758	0.682	2.275	مجموع فقرات بعد البنية المتعلقة بالبيانات
3	0.772	0.650	2.318	بعد البنية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات
1	0.786	0.657	2.358	بعد البنية المتعلقة بالمعلومات واختبارها على وفق معايير الجودة
4	0.767	0.662	2.303	بعد الأداء التنفيذي والاستشرافي
5	0.765	0.663	2.295	بعد الأداء التكتيكي
2	0.784	0.642	2.351	بعد الإدارات العليا

نتائج العملية لا بعدد ومحاور نموذج الذكاء العملي BI.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

- 1- عدم تطبيق مبادئ التوظيف في الشركة بالشكل المرسوم وذلك باختيار ذوي الخبرة والكفاءة ويكون التعيين في الغالب حسب العلاقات بالدرجة الأولى.
- 2- تبرز الحاجة الماسة الى تطوير وضبط الاداء الفني في جميع مرافق واقسام وشعب شركة الاستكشافات النفطية اجل تحسين الاداء وزيادة انتاج المعرفة الجديدة كونها تعتمد على البيانات بشكل رئيسي.
- 3- فيما يتعلق بنسبة الشهادات الدراسية التي يمتلكها الافراد تبين ان اعلى نسبة لحملة البكالوريوس بواقع (124) وبنسبة (56.36) بالمئة من مجموع العينة الكلي بينما حصلت شهادة الدبلوم فني (نقط) على المرتبة الثانية بواقع (36) وبنسبة (16.36) وجاءت نسبة حملة شهادة الاعدادية بكافة فروعها (مهني، علمي، ادبي) بواقع (25) وبنسبة (11.36) بالمئة وهذا يفسر ان اكبر نسبة للافراد من حملة البكالوريوس مما يجعل تولد الخبرات والمعرفة في الشركة فضلا عن امكانية الدخول في دورات تدريبية على مستويات متنوعة من العلمية والاهمية لتطوير الاعمال والانتاج. تعاني من نقص في بعض التخصصات الحديثة التي من شأنها تعمل على تطوير الاداء الفني والاداري لدى الافراد في الشركة.
- 4- لم تستطيع الشركة على الرغم من حجم انتاجها وتعاملها مع شركات عالمية في مجال النفط والتكنولوجيا ان تنتج وتصنع برامج الالكترونية خاصة بها واغلب البرمجيات هي مستوردة من شركات عالمية وهي تتحكم بصيانتها وادمتها.
- 5- لا تعتمد على الاستثمار في مجال المعرفة والراس المال الفكري والدخول في المنافسة العالمية لسوق تكنولوجيا المعلومات والمعرفة في مجال النفط والطاقة.

ثانياً: التوصيات.

خرجت الدراسة بمجموعة توصيات يمكن توضيحها بما يأتي:

- 1- ضرورة تبني مجموعة من نماذج ادارة وانتاج المعرفة في عمل شركة الاستكشافات النفطية وكافة فروعها والاقسام التابعة لها.
- 2- وضع استراتيجية مبنية على اساس معرفي في تحديد الافراد قبل احالتهم على تقاعد بسنة على الاقل وتحويل عملهم من صفة الاداء والاعمال الروتينية الى التدريب والاستشارة.
- 3- ضرورة تحويل اهتمامات شركة الاستكشافات النفطية العراقية من كيفية خلق زيادات في رأس المال وقوة العمل الى التركيز حول تعظيم معرفتها من خلال تعزيز رأسمالها المعرفي.

- 4- انشاء مركز وطني يدعى (مركز المعرفة الرقمي) متخصص بجمع المعرفة وتخزينها بحيث يحتوي ضمن قواعده المعرفية العروض، والتحليلات، والاستشارات حول الاداء الفني والادارية المختلفة لمساعدة المستشارين والافراد الجدد من اجل الاستفادة من التراكم المعرفي.
- 5- وضع سياسات جديدة للتقويم تعتمد مدى مساهمة الادارات العليا في تعزيز الموجودات المعرفية للشركة وزيادة قدرتهم على تحفيز الافراد الاخرين في المشاركة في نقل ونشر المعرفة والتشجيع على الإبداع معياراً لذلك.

1

المصادر والمراجع

- 1- ميعاد جاسم. منهج البحث العلمي. متاح على الموقع//15/9/2020 تاريخ الزيارة.
https://uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures/9/9_2017_04_01106_46_23_PM.docx
- 2- Business Intelligence: the savvy managers Guid use " network ,2012,p 38 " David, Ioshin.
- 3- Rick Sherman" p form data Integration to Analytics Business Intelligence Guidebook <https://www.elsevier.com/books/business-intelligence-guidebook/sherman/978-0-12-411461-6>
- 4- Rick van der Lans der Lans " Revolutionizing Data Integration for Data Warehouses Data Virtualization for Business Intelligence Systems, " ,2012,27p
- 5- A model for Business Intelligence Systems' Development" <http://www.Revistaie.ase.ro./content/52/10/>
- 6- Dedi&Stanier C" measuring the success of changes to Existing Business Intelligence solutions to Improve Business Intelligence Reporting(nedim dedic,clare stanier)2017, <http://hal.inria.fr/hal-01630541>
- 7- Ritesh chugh " why Business Intelligenec? Significance of Business BI governance with Corporate goverance,2013 ,art, <http://www.igi-global.com/article/why-business>
- 8- Integration of Business Intelligence and Enterprise Resource Planning within Organizations'<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212017313003964>
- 9- - Wagner HH (2013) Rethinking the linear regression model for spatial ecological data. Ecology, 94, 2381–2391
- 10- William R. King" Knowledge Management and Organizational Learning, Katz Graduate School of Business,

نموذج الذكاء العملي ودوره في تحسين الأداء
دراسة تطبيقية في شركة الاستكشافات النفطية العراقية

Abstrac:

The current study aims to study the possibility of applying Knowledge Management Models and their role in achieving improvement in technical and administrative performance in the Iraqi Oil Exploration Company. The researcher determined the level of institutional performance in a company by distributing a performance measurement questionnaire consisting of (35) items. After collecting and analyzing the responses, the researcher selected models for knowledge management as he analyzed them and converted them into a special questionnaire for each knowledge model in a sequential order from the dimensions to the axes and points.

After distributing the questionnaire for each model, the models that are most suitable and consistent with the reality and nature of performance in the company were determined. The models are (the practical intelligence model with a higher percentage, while the knowledge management life cycle model obtained the second sequence). Descriptive analysis and distribution of the data were used as well as the percentage of flattening and twisting of the sample. The study, then, uses the AMOS program, the confirmation analysis, the Fakronbach factor, and the statistical program (SPSS V23) to confirm and prove the hypotheses of the study.

As for the study population was selected from a sample of 220 individuals that included directors, agents, heads of departments, divisions and units, experienced people, officials of seismic teams and their assistants to accurately represent the community.