



ذكاء الاعمال بين الجدلية النظرية وممارسة الادارة دراسة ميدانية لعينة من منظمات الأعمال في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية

أ. سعيد بن حسين لشاعره القحطاني
برنامج الماجستير - ادارة الاعمال
جامعة العلوم التطبيقية
مملكة البحرين

أ.د. طارق شريف يونس
عميد كلية العلوم الادارية
جامعة العلوم التطبيقية
مملكة البحرين

Tariq522002@yahoo.com

المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر
ذكاء الأعمال واقتصاد المعرفة

جامعة الزيتونة الأردنية, كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

23 - 26 نيسان (إبريل) 2012

عمان - الأردن



مقدمة:

يعد ذكاء الاعمال احد العوامل المساندة لتطوير الاداء الاداري على نحو عام. إذ ان ذكاء الأعمال هو ذلك الفكر والشعور الذي يحتاجه القادة ليؤهلهم للقيام بمسح وقراءة عناصر البيئة المتغيرة بشكل سريع ويمكنهم أيضاً من تصور المستقبل وتحديد الفرص التي يمكن استثمارها أو المخاطر التي ينبغي تجنبها مما يؤدي إلى تحسين طريقة إتخاذ القرار وإنتهاج مفاهيم جديدة تؤدي بتلك الشركات إلى بر الأمان، في ظل التغيير التكنولوجي السريع والعمولة وازدياد المنافسة، وكذلك لإستثمار كل الموارد التي من حولهم وبفاعلية وذلك لتحقيق أفضل الإنجازات في مجال الأعمال من حيث التحكم في التكلفة المالية بجانب زيادة الكفاءة والجودة، كما أن ذكاء الأعمال يساهم بشكل كبير في تحديد التوجه الإستراتيجي لمنظمات الأعمال.

وبدأت ملامح تطوير مفهوم ذكاء الاعمال بارزة في عام ١٩٤٣ وضع ويكسلر David Wechsler تعريفاً للذكاء على أنه المقدرة الكلية أو الشاملة للشخص لكي يؤدي غرض معين، ويفكر بعقلانية ويتعامل بفعالية مع عناصر البيئة المحيطة، وأشار إلى أهمية القدرات العاطفية للتنبؤ بقدرة أي شخص على النجاح في الحياة. واعدت صياغات عديدة لهذا المفهوم وان جلتها يهدف الى تنمية القدرات العقلية في عملية صياغة التوجه الاستراتيجي للاعمال المختلفة.

وفي هذا السياق، يتجه البحث الى عرض اهم متضمنات نظرية ذكاء الاعمال في اطار الممارسات الادارية. إذ لا تخلو الممارسات الادارية من وجود فعلي للمقولات التي حددت في النتاجات الفكرية لذكاء الاعمال.

المشكلة البحثية:

- يتناول البحث عرض اثاره بحثية تتضمن الاتي:
- هل هناك ممارسة لمعطيات نظرية ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث؟
- ما هي المؤشرات التي افصح عنها بناء المقياس المستهدف لدراسة هذه الظاهرة تحديداً؟
- ما هي الاولويات التي افصح عنها التحليل ضمن سياق الوضع الظرفي في الميدان المبحوث؟

فرضيات البحث:

- تأسيساً على الاثار البحثية تنص الفرضيات البحثية على ضوء تقديرات البحث ما يأتي:
- لا تخلو الممارسات الادارية من الممارسات الضمنية لنظرية ذكاء الاعمال.
 - تفصح الممارسات الادارية عن مؤشرات لممارسة ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث.
 - تختلف اولويات التركيز على مؤشرات تطبيق معطيات ذكاء الاعمال وفقاً للميدان المبحوث واره المبحوثين.

اهداف البحث:

- اتساقاً مع المقدمات التي وردت في المعضلة البحثية واهداف البحث واهميته يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الاتية:
- عرض اهم المعطيات التي اسست لمقدمات نظرية ذكاء الاعمال.
 - السعي نحو بناء مقياس ظرفي لذكاء الاعمال في الميدان المبحوث.
 - المزج بين المعطيات النظرية والممارسات التطبيقية للمفاهيم في اطار دراسة وتحليل الاراء.
 - توفير معالجة تحليلية من واقع القطاع الخاص ضمن اطار ممارسة ذكاء الاعمال.
 - تحديد افاق بحثية تكميلية بالاضافة الى اثاره الفضول العلمي للباحثين المعنيين بهذه الموضوعات تحديد.

اهمية البحث:

تنبثق اهمية البحث من كونه محاولة لسير غور الكتابة التحقيقية في موضوع يغلب الكتابات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبرمجة الذكية، إذ ينصر النظر منذ الوهلة الاولى لقراءة مصطلح ذكاء الاعمال الى الانظمة الذكية والبرمجيات الجاهزة، في حين توجه محتويات البحث الى تلبية حاجة الباحثين في مجال ادارة الاعمال تحديداً الى ضرورة الكتابة في موضوع ذكاء العمال ضمن معطيات الممارسات الادارية واعادة صياغة المداخل الادارية لتشكيل منظومة مساندة لمتخذي القرارات المختلفة في المنظمات المختلفة.

مراجعة نظرية:

برز موضوع ذكاء الأعمال عمليا حينما ارتبط بنظم دعم القرار وقد جاءت الحاجة إلى تطبيقات ذكاء الأعمال نتيجة ضعف في تتبع التغيرات التي تطرأ على الأسواق وإلى ارتفاع تكاليف الأنظمة المعلوماتية وضعف الأداء الإداري وغيرها، ولذلك يصعب تحديد مفهوم واضح ومحدد له ولكن سعى الكثير من العلماء والباحثين لطرح مجموعة من المفاهيم لهذا المصطلح الحديث (Reinschmidt,2000). فمفهوم ذكاء الأعمال هو مفهوم مركب من مفهومين مترابطين هما: مفهوم الذكاء ومفهوم الأعمال وعندما يرتبطا فإنهما يعبران عن "مجموعة من الإجراءات أو العمليات التي يقوم بها الإنسان وتهدف إلى الوصول إلى المعلومات واستكشافها ثم تحليلها وتطوير طريقة فهمها مما يؤدي إلى تحسين طريقة اتخاذ القرار" (هلال، 2010، ص. 5) .

ويعتمد مفهوم ذكاء الأعمال بوجه عام على تحليل الأعمال، عن طريق تجميع المعلومات عن العمليات التي تقوم بها المؤسسة أو المنظمة، كعمليات التسويق، البيع، أنشطة الخدمات، سلوك الزبائن كإستجابة لهذه الأنشطة، سلوك الأنظمة الداخلية وأنظمة الموردين إستجابة لسلوك الزبائن، وبعد القيام بتجميع هذه المعلومات (يجب إجراء عملية التجميع هذه بشكل مستمر، وليس مرة واحدة فقط) يجري تنظيم و تخزين هذه المعلومات بطريقة تسهل الوصول إليها، ومعالجتها وعرضها باستخدام العديد من التقنيات كالتقارير، الاستعلامات، التحليلات، أنظمة المعالجة التحليلية على الخط وأدوات التنقيب في المعطيات، وفي النهاية يمكن استخدام نتائج تطبيق هذه التقنيات لتحسين العمليات ضمن المؤسسة و بدء دورة تحليل جديدة مرة أخرى (Hsu,2004).

وفي السياق المار ذكره فان البحث يعد محاولة لاستعراض مجموعة من المفاهيم الفرعية لذكاء الأعمال وكما يلي :

- ذكاء الأعمال يسمح لك بتحديد إتجاه وإستراتيجية منظمك لدفعها للأمام. (هلال، 2010، ص. 11)
- ذكاء الأعمال يقود المناخ من أجل التغيير، ويقدم الأساس المنطقي للتغيير ويعمل على تحسين القدرات من أجل إحراز التفوق في إدارة التغيير. (هلال، 2010، ص. 11)
- ذكاء الأعمال مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الإنسان وتهدف إلى الوصول إلى المعلومات وإستكشافها ، ثم تحليلها ، وتطوير طريقة فهمها ، مما يؤدي إلى تحسين طريقة إتخاذ القرار (Chaudhary,2004)
- ذكاء الأعمال هو تصنيف عام للتطبيقات المستخدمة لتجميع وتخزين وتحليل البيانات من أجل مساعدة مستخدمي المؤسسة لأداء الأعمال التجارية واتخاذ القرارات الإستراتيجية.
- ذكاء الأعمال بمثابة الفطنة التي يحتاجها القادة لتؤهلهم للقيام بمسح وقراءة البيئة المتغيرة بشكل سريع. (هلال، 2010، ص. 11)
- ذكاء الأعمال عبارة عن مجموعة من الإجراءات الموجهة نحو المستخدم والتي تقوم بالوصول إلى المعلومات واستكشافها، ثم تحليل هذه المعلومات، وتطوير طريقة فهمها مما يؤدي إلى تحسين طريقة اتخاذ القرارات (النقري، 2006)

وعموما فان المفهوم الاجرائي لذكاء الاعمال ضمن معطيات البحث يعبر عن استباق الادارة في ممارساتها الاستراتيجية والتكتيكية لتشكيل توليفة من القواعد والمبادئ الادارية التي توجه جهود العاملين نحو تنفيذ رؤية المنظمة ورسالتها على نحو ريادي. فضلا عن تنامي الاتجاهات للتحول من فضاءات التقليد الاداري لنماذج ناجحة لدى المنافسين الى ابتكار أنموذجا رياديا جديدا في بناء منظومة ادارية قادرة على التعامل مع الظروف المختلفة وتكييف امكانياتها لتتواءم مع غايتها الاستراتيجية. والجدير بالذكر، ان ذكاء الاعمال لا ينكر تعزيز الممارسات الادارية بجميع اشكال تكنولوجيا المعلومات والانظمة الذكية كادوات تنفيذية تتكامل مع الاطر الفكرية لدى الادارة العليا في المنظمة عموما.

المتطلبات المهارية والبنوية لذكاء الأعمال

يهتم ذكاء الأعمال بدراسة التفاعل التكتيكي والاستراتيجي بين كافة مستويات النشاط المعنية به انطلاقا من القاعدة (المستوى الداخلي للمؤسسة) مرورا بالمستويات الوسيطة (الجماعات المحلية) ومن بين الخصائص الرئيسية لذكاء الأعمال نذكر مايلي:

- أ. الاستخدام الاستراتيجي والتكتيكي للمعلومة ذات المزايا التنافسية في اتخاذ القرارات.
- ب. وجود إدارة قوية لتنسيق الأعمال داخل المنظمة أو المؤسسة .
- ت. وجود علاقات قوية داخل المنظمة أو المؤسسة بين كل عناصرها واداراتها .
- ث. إدماج المعارف العلمية، التقنية، الاقتصادية، القانونية والجيوسياسية في إطار المعلومات الداخلة للمنظمة أو المؤسسة .

- ج. السرية في تداول المعلومة والحصول عليها بطريقة شرعية.
- ولا تتوقف المتطلبات عند هذا الحد وإنما تمتد لتشمل المتطلبات المساندة التي نصت عليها نماذج سلسلة القيمة والقيمة المضافة.
- وتعد المعطيات الواردة ادناه من متطلبات نجاح تطبيق مفهوم ذكاء الأعمال :
- وجود بنية تحتية قوية قادرة على تخديم مختلف وظائف النظام والتعامل مع مخزن البيانات بسرعة.
 - وضع سياسة أمنية خاصة بمخزن البيانات وكيفية الوصول إليه من قبل أشخاص مُخوّلين صلاحيات محددة، قادرين على التحليل واستنباط علاقات جديدة أو مخفية.
 - بناء التطبيقات بطريقة تمكن من استخدامها عن طريق مستعرض الإنترنت (Web Based Application) وذلك يعطي استقلالاً عن نظام التشغيل المستخدم.
 - الوصول إلى الهدف المنشود بوصفه كُلاً متكاملًا يتألف من عدة متطلبات فرعية، ينبغي تحقيقها جميعاً لتحقيق الوظائف التي نرغب أن ينفذها النظام، وذلك بالسعي لبناء كافة مكونات النظام مع البنية التحتية بجودة مناسبة للتطبيق المطلوب (وليس الاقتصار على جزء وإهمال أجزاء أخرى).
 - تطبيق منهجيات متقدمة خصوصاً في مجال إدارة إجراءات الأعمال (BPM) (Business Process Management).
 - الاستفادة من الدروس المستفادة من نتائج تطبيق أنظمة مشابهة في مؤسسات أخرى والتقدير الدقيق للتكاليف غير المنظورة للنظام (حمامي، 2007).
- ويتضح من المعطيات اعلاه التداؤب بين البعد الادارية لنظرية ذكاء الاعمال والبعد البنائي - التكنولوجي له.

العلاقة بين ذكاء الأعمال والمنظمة المتعلمة :

يغلب على ذكاء الاعمال ارتباطه بالتعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة، وفي هذا السياق يتطلب التطرق الى هذه العلاقة التداؤبية. اذ يعد الهدف العملي من ذكاء الأعمال الداعم لأي إستراتيجية تمارسها المنظمة هو تفعيل رأس المال الذهني المكون للعماله وأفضل القرارات المتاحة، ومن ثم تعمل المنظمة بأقصى فعالية ممكنة من عملية التعلم في التشغيل والتعامل مع العملاء وأصحاب المصلحة، وكافة التحديات الأخرى وذلك لتنفيذ إستراتيجية المنظمة من واقع الممارسة الصحيحة بطريقة صحيحة، كما أنه يشتمل وبصفة أساسية على العمليات التنظيمية التي تسعى إلى التعاون المتزامن بين كل من قدرة تكنولوجيا المعلومات في تشغيل البيانات والمعلومات، وبين القدرات الإبتكارية والإبداعية للإنسان.

ويعتمد المعنى الواسع لذكاء الأعمال في المنظمات على تبنى الإدارة وإعلانها لنظم المعرفة التي يتم استخدامها في الأنشطة والممارسات والبرامج والسياسات داخل المنظمة للوصول لأفضل القرارات تجاه المشكلات وتحديد الخطط والاستراتيجيات التي تعمل على تطور المنشأة وتقوي من قدرتها التنافسية ، وبالتالي فإن بقاء المنظمة يعتمد بشكل مباشر وأساسي على :

- قدرتها التنافسية على جودة ما تملكه من ثروة وأصول للمعرفة.
- وتطبيقات ناجحة لهذه الأصول في كافة ما تقوم به من أنشطة في إدارة أعمالها.
- إدراكها لقيمة ما تملكه من أصول وثروة المعرفة (Mcdonald,2002) .

وتأسيساً على ما تقدم فإن نظرية ذكاء الاعمال لا يمكن فصلها عن الاثراءات التي عززت محتوى النظرية وبالتالي شكلت نسيج متكامل للممارسات. اذ ان التعاضد اصبح واضحاً في هذه المراجعة النظرية من حيث انها ثلاثية متلازمة للمعطيات الذهنية والتكنولوجية والمعرفية.

ومن هذا المنطلق فقد تم اشتقاق مؤشرات المقياس البحثي على نحو عام وطرحه للاختبار والتحكيم والتدقيق وفقاً لآراء الميدان والخبراء في الاختصاص لتتوصل الى مبدأ تطبيقي للمفهوم ومرشداً للممارسات الظرفية في اطار التكيف للمفهوم النظري بما ينسجك وبيئة العمل والثقافة والقيم التي تسود اجواء العمل.

أسلوب الدراسة ومنهجها:

يتناول الباحث في هذا الفصل المنهج الذي اعتمدت عليه الدراسة وكذلك تحديد مجتمع الدراسة ووصف خصائص أفراد عينة الدراسة، ثم عرضاً لكيفية بناء أداة الدراسة، والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، والكيفية التي طبقت بها الدراسة الميدانية، وأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات الإحصائية.

اعتمد البحث أسلوب المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها وهذا المنهج يعبر عن الظاهرة المراد دراستها كما توجد على الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كميًا وكيفيًا. كما أن هذا المنهج لا يتوقف فقط على جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى إستنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه. (العساف ، 2002 م ، ص 189) .

مجتمع وعينة الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة عدد 200 شركة صناعية مسجلة من شركات الأعمال بمدينة الدمام. وتتمثل عينة الدراسة في إختيار عينة عشوائية لعدد (20) شركة صناعية من تلك الشركات والتي تمثل 10% من مجتمع الدراسة وفي نفس المدينة، حيث تم إختيار عدد (4) شركات من شمال مدينة الدمام، وعدد (4) شركات من جنوب مدينة الدمام، وعدد (4) شركات من شرق مدينة الدمام، وعدد (4) شركات من غرب مدينة الدمام، وعدد (4) شركات من وسط مدينة الدمام. حيث تم توزيع عدد (80) إستبانة بواقع عدد (4) إستبانات لكل شركة عاد منهم عدد (71) استبانة وتم استبعاد عدد (9) استبانات لكونها غير صالحة للتحليل الإحصائي، والجدول رقم(1) أدناه يوضح ذلك:

جدول (1)

بيان بعينة الدراسة

عدد الإستبانات المعاده	عددالإستبانات الموزعة	العدد	الشركات
14	16	4	شركات بشمال مدينة الدمام
16	16	4	شركات بجنوب مدينة الدمام
15	16	4	شركات بشرق مدينة الدمام
14	16	4	شركات بغرب مدينة الدمام
12	16	4	شركات بوسط مدينة الدمام
71	80	20	الإجمالي

متغيرات الدراسة ومحل تطبيقها:

- ✓ ذكاء الأعمال.
- ✓ مدينة الدمام - المنطقة الشرقية.
- ✓ المؤهلات العلمية ولها ستة مستويات هي:
- ✓ الثانوية العامة فأقل - الدبلوم - البكالوريوس - الدبلوم العالي - الماجستير - الدكتوراه
- ✓ الأعمار الزمنية ولها خمسة مستويات هي:
- ✓ من 25 سنة فأقل، من 26 - 35 سنة، من 36 - 45 سنة، من 46 - 55 سنة، من 55 سنة فأكثر.
- ✓ عدد سنوات الخبرة ولها خمسة مستويات هي:
- ✓ من 10 سنوات فأقل، من 11 - 20 سنة، من 21 - 30 سنة، من 31 - 40 سنة، من 41 سنة فأكثر.
- ✓ المستويات الوظيفية ولها ستة مستويات هي:
- ✓ رئيس مجلس إدارة/ عضو منتدب، الرئيس التنفيذي / المدير العام، نائب (رئيس مجلس إدارة/ الرئيس التنفيذي/ المدير العام)، مدير (إدارة/ قسم/ شعبة/ وحدة)، نائب أو مساعد مدير (إدارة/ قسم/ شعبة/ وحدة) وموظف (إداري/ فني).
- ✓ الدورات التدريبية ولها خمسة مستويات هي:
- ✓ من 3 دورات فأقل، من 4 - 6 دورات، من 7 - 10 دورات، من 11 دورة فأكثر أو لا يوجد دورات.

مصادر جمع المادة العلمية:

لقد تم الاعتماد على المادة العلمية النظرية والميدانية، وعلى أنواع من المصادر وهي:

1- مصادر جمع المادة العلمية:

تم الاعتماد على الكتب والمجلات العلمية والرسائل والأطروحات الجامعية إضافة إلى بعض المحاضرات في جمع المادة العلمية النظرية.

2- مصادر جمع المادة العلمية الميدانية

تمثلت في أداة الدراسة (الاستبانة) وبنائها وإعدادها لمعرفة ممارسة ذكاء الأعمال في الميدان المبحوث ضمن منظمات الأعمال في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، ولتحقيق ذلك تم إتباع الخطوات التالية:-

تحديد الهدف من الاستبانة:

تهدف الاستبانة الى استقصاء اراء المبحوثين حول ممارسة الادارة لذكاء الأعمال في شركات الأعمال في المنطقة الشرقية. وقد صممت الاستبانة ومؤشراتها وفقاً لتحليل مضمون المعطيات النظرية لذكاء الأعمال في ما تم تقديمه في المراجعة النظرية وانتهاء بصياغة التعريف الاجرائي على ان ذكاء الأعمال هو عملية متكاملة الأبعاد تبدأ بالتنقيب عن المعلومات وتحليلها واستخراج النتائج وبشكل مستمر واتخاذ القرارات الصائبة في أسرع وقت لتحسين العمليات الادارية المختلفة، فضلاً عن أن فكرة تمكين العاملين/ الموظفين أو إشراكهم في إدارة المنظمة وصنع قراراتها تصب في اتجاه زرع الثقة بنفس الموظف، وإشعاره بأنه عامل مهم في تحقيق أهداف المنظمة ونماؤها وحل مشكلاتها والتفكير الابداعي وتحمل المسؤولية والرقابة تعد جميعها من عوامل ذكاء الادارة وليست منحة مجانية للمرووسين، وأن العاملين على اختلاف مواقعهم إنما هم شركاء لهم قيمة وأهمية رفيعة في رسم رسالة وأهداف المنظمة وفي تحقيق هذه الرسالة والأهداف، ويشمل أيضاً دافعية العاملين من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والافتقار.

صياغة عبارات الاستبانة:

لقد بلغ عددها في بادئ الأمر (33) عبارة، ووضع أمام العبارات خمس استجابات هي على الترتيب (موافق بشده، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشده) بحيث تأخذ الدرجات التالية على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، وموزعة كما بالجدول التالي:

وضع الاستبانة في صورتها الصالحة للتقنين:

تم وضع الاستبانة في صورتها الصالحة للتقنين من خلال عدد من الخطوات هي:-

أولاً: تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من عمداء وأعضاء هيئة التدريس بكليات العلوم الإدارية في

جامعات مختلفة * وعلى عدد من خبراء الإدارة بمنظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية بهدف:-

أ - التحقق من مدى تمثيل محاور الاستبانة لمفهوم ذكاء الأعمال.

ب- التحقق من مدى تمثيل عبارات كل محور له.

ج - التحقق من سلامة الصحة اللغوية لعبارات الاستبانة.

د - التحقق من مناسبة العدد الكلي لعبارات الاستبانة.

هـ- التحقق من مدى مناسبة الاستجابات لعبارات الاستبانة.

ولقد أسفرت عملية تحليل آراء المحكمين إلى الآتي:

أ - الموافقة على عبارات الاستبانة

ب - تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات.

ج - اختصار العدد الكلي لعبارات الاستبانة، ليصبح عدد عبارات الاستبانة في صورتها النهائية (12) عبارة.

د - الموافقة على أن العبارات تعكس المحور في الواقع المبحوث تحديداً

هـ- الموافقة على مقياس الاستجابات المكون من خمس استجابات.

التحقق من صدق الاستبانة:

صدق الإستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه كما يقصد بالصدق " شمول الإستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها .

أ - الصدق الظاهري للإستبانة:

للتعرف على مدى صدق الإستبانة في قياس ما وضعت لقياسه تم عرضها على عدد من المحكمين (16 محكم) وفي ضوء آراء المحكمين تم اعتماد عبارات هذه الإستبانة بصورتها النهائية.

ب - صدق الاتساق الداخلي للإستبانة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للإستبانة قام الباحث بتطبيقها ميدانياً ومن ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للأستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك الجداول التالية وتم تقريب الأرقام إلى رقمين عشريين للاختصار :

الجدول (2)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.639	7	**0.789	1

** يلاحظ دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

التحقق من ثبات الإستبانة:

استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ والجدول رقم (3) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة:

جدول (3)

نتائج ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الإستبانة
0.9326	12	التعرف على واقع ممارسة الإدارة العليا لذكاء الأعمال كداعم لعملية التمكين الإداري في شركات الأعمال

يتضح من الجدول رقم (3) أن معامل الثبات العام عال حيث بلغ (0.9326) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

وضع الاستبانة في صورتها الصالحة للتطبيق:

تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية حسب المرفق (1)، وبعض التعليمات والبيانات الشخصية للمختبرين ثم وضع عبارات كل محور في صفحة مستقلة.

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.80 = 5/4) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من 1.00 وحتى 1.80 يمثل (غير موافق بشده) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 2.61 وحتى 3.40 يمثل (موافق الى حد ما) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 3.41 وحتى 4.20 يمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (موافق بشده) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- كما تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون " R " (Pearson Correlation Coefficient) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي). ومعامل ألفا كرونباخ " Alpha Cronbach " ، لقياس ثبات أداة الدراسة. وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية :
- ✓ **المتوسط الحسابي " Mean "** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- ✓ **تم استخدام الانحراف المعياري " Standard Deviation "** للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

تطبيق أداة الدراسة:

- تم تطبيق استبانة الدراسة على عينة الدراسة في الفترة من شهر يوليو 2011 حتى شهر يناير 2012 في ضوء توزيع الاستبانة عليهم في شركاتهم، وبعد أن تم توضيح الهدف من تطبيقها.
- تم جمع الاستبانات من أفراد عينة الدراسة، وتم تفرغ استجاباتهم من كل محور من محاور الاستبانة.
- تم تحليل استجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- تمت الإجابة على فرضيات الدراسة والخروج بالنتائج العامة.
- تم مناقشة النتائج وفقاً لمعطيات التحليل.
- تم وضع الاستنتاجات والتوصيات البحثية.

استعراض نتائج الدراسة:

وصف عينة الدراسة

يتناول هذا المحور وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لإفراد الدراسة والتي تعطي للباحثين والمهتمين بمثل هذه الدراسة طبيعة العينة وفقاً لخصائصها. ورغم أنها معطيات وصفية فإنها تضيف البعد الكيفي للاستجابات القائمة على رأي المبحوثين. وتتمثل

المتغيرات الوصفية ب: (المؤهل العلمي - العمر - عدد سنوات الخبرة - المستوى الوظيفي - الدورات التدريبية التي حصل عليها في مجال عمله). بلغت عينة الدراسة الحالية (20) شركة في مدينة الدمام، تم اختيارها بطريقة عشوائية من 200 شركة صناعية مسجلة بمدينة الدمام - المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد الدراسة على النحو التالي:

متغير المؤهل العلمي:

جدول (4)

النسبة المئوية لتوزيع أعداد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
% 14	10	ثانوية عامة فأقل
% 21	15	دبلوم
% 51	36	بكالوريوس
% 7	5	دبلوم عالي
% 4	3	ماجستير
% 3	2	دكتوراة
%100	71	المجموع

يتضح من الجدول رقم (4) أن عدد (36) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس وهم يمثلون ما نسبته 51% من حجم عينة الدراسة وهي النسبة الأعلى، كما أن عدد (15) من أفراد عينة الدراسة كان مؤهلهم دبلوم وهم يمثلون نسبة 21% من حجم عينة الدراسة كما أن عدد (10) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم ثانوية عامة فأقل وهم يمثلون 14% من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (5) من أفراد عينة الدراسة كان مؤهلهم دبلوم عالي وهم يمثلون 7% من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (3) من أفراد عينة الدراسة كان مؤهلهم العلمي الماجستير وهم يمثلون 4% من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (2) من أفراد عينة الدراسة كان مؤهلهم العلمي دكتوراه وهم يمثلون 3% من حجم عينة الدراسة وهم يمثلون الفئة الأقل .

متغير العمر:

جدول (5)

النسبة المئوية لتوزيع أعداد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة	العدد	العمر
% 3	2	25 سنة فأقل
% 14	10	35 - 26 سنة
% 49	35	45 - 36 سنة
% 28	20	55 - 46 سنة
% 6	4	55 سنة فأكثر
%100	71	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5) أن عدد (35) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم بين 36 - 45 سنة وهم يمثلون نسبة 49% من حجم عينة الدراسة وهم النسبة الأكبر من بين أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد (20) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم بين 45 - 55 سنة وهم

يمثلون نسبة (28 %) من حجم عينة الدراسة كما أن عدد (10) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم بين 26 - 35 سنة (وهم يمثلون نسبة (14 %) من حجم عينة الدراسة، بينما عدد (4) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم 55 سنة فأكثر ويمثلون ما نسبته 6 % من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (2) من أفراد عينة الدراسة أعمارهم 25 سنة فأقل وهم يمثلون ما نسبته 3 % من حجم عينة الدراسة وهم النسبة الأقل من بين أفراد عينة الدراسة.

متغير سنوات الخبرة:

جدول (6)

النسبة المئوية لتوزيع أعداد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
18 %	13	10 سنوات فأقل
39 %	28	11 - 20 سنة
36 %	25	21 - 30 سنة
4 %	3	31 - 40 سنة
3 %	2	41 سنة فأكثر
100 %	71	المجموع

يتضح من الجدول (6) أن عدد (28) من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة بين 11 - 20 سنة وهم يمثلون نسبة (39%) من حجم عينة الدراسة كما أن عدد (25) من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة بين 21 - 30 سنة وهم يمثلون نسبة قدرها (36%) من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (13) من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة بين 10 سنوات فأقل وهم يمثلون نسبة 18 % من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (3) من أفراد عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة بين 31 - 40 سنة وهم يمثلون ما نسبته 4 % من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (2) من أفراد من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة من 41 سنة فأكثر وهم يمثلون نسبة 3 % من حجم عينة الدراسة .

متغير المستوى الوظيفي:

جدول (7)

النسبة المئوية لتوزيع أعداد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي

النسبة	التكرار	المستوى الوظيفي
14 %	10	رئيس مجلس إدارة / عضو منتدب
28 %	20	الرئيس التنفيذي / المدير العام
21 %	15	نائب رئيس مجلس إدارة / نائب الرئيس التنفيذي / نائب المدير العام
24 %	17	مدير (إدارة / قسم / شعبة / وحدة)
9 %	6	نائب أو مساعد مدير (إدارة / قسم / شعبة / وحدة)
4 %	3	موظف (إداري / فني)
100 %	71	المجموع

يتضح من الجدول (7) أن عدد (20) من أفراد عينة الدراسة مستواهم الوظيفي (الرئيس التنفيذي / المدير العام) وهم يمثلون نسبة (28 %) من حجم عينة الدراسة وهم الفئة الأكبر من بين أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد (17) من أفراد عينة الدراسة مستواهم الوظيفي (مدير / إدارة / قسم / شعبة / وحدة) وهم يمثلون نسبة 24 % من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (15) من أفراد عينة

الدراسة مستواهم الوظيفي (نائب رئيس مجلس إدارة / نائب الرئيس التنفيذي / نائب المدير العام) وهم يمثلون ما نسبته (21%) من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (6) من أفراد عينة الدراسة مستواهم الوظيفي (نائب أو مساعد مدير (إدارة / قسم / شعبة / وحدة) وهم يمثلون ما نسبته (9%) من حجم عينة الدراسة، كما أن عدد (3) من أفراد عينة الدراسة مستواهم الوظيفي موظف (إداري / فني) وهم يمثلون نسبة (4%) من حجم عينة الدراسة وهم يمثلون أيضا النسبة الأقل من بين أفراد عينة الدراسة .

متغير الدورات التدريبية التي حصل عليها الموظف :

جدول (8)

النسبة المئوية لتوزيع أعداد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية التي حصل عليها

النسبة	التكرار	الدورات التدريبية
% 32	23	3 دورات فأقل
% 42	30	4-6 دورات
% 6	4	7-10 دورات
% 4	3	11 دورة فأكثر
% 16	11	لا يوجد دورات
%100	71	المجموع

يتبين من الجدول رقم (8) أن عدد الذين حصلوا على عدد دورات (4-6) دورات كان عددهم (30) وهم يمثلون نسبة (42%) من حجم عينة الدراسة وهم الفئة الأكبر من بين أفراد عينة الدراسة، كما أن عدد (23) من أفراد عينة الدراسة حصلوا على عدد (3) دورات فأقل (وهم يمثلون نسبة 32% من حجم عينة الدراسة كما أن عدد (11) من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة (16%) من حجم عينة الدراسة لا يوجد لديهم دورات كما أن عدد (4) من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة (6%) من حجم عينة الدراسة يوجد لديهم دورات (7-10 دورات) ، كما أن عدد (3) من أفراد عينة الدراسة يمثلون نسبة (4%) من حجم عينة الدراسة لديهم (11) دورة فأكثر (وهم يمثلون النسبة الأقل من بين أفراد عينة الدراسة .

نتائج الدراسة:

نص السؤال البحثي الأول على "هل هناك ممارسة لمعطيات نظرية ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث؟" وللتعرف على واقع هذا التساؤل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات الدراسة على عبارات هذا المحور وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (9) :

جدول (9)

استجابات مفردات الدراسة على عبارات محور واقع ممارسة الإدارة العليا لذكاء الأعمال في شركات الأعمال بمدينة الدمام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة					التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً				
10	تستقطب الإدارة الكفاءات المتميزة	ك	11	47	12	1	-	3.96	0.62	1	
		%	15.5	66.2	16.9	1.4	-				
2	تدمج الإدارة المعارف العلمية ضمن إطار معلومات المنظمة	ك	12	46	8	3	2	3.89	0.84	2	
		%	16.9	64.8	11.3	4.2	2.8				
9	تحدد الإدارة مصادر المخاطر التي تعترضها	ك	10	46	12	1	2	3.86	0.78	3	
		%	14.1	64.8	16.9	1.4	2.8				
4	تحرص الإدارة على جمع المعلومات عن كافة عمليات المنظمة	ك	12	42	13	2	2	3.85	0.84	4	
		%	16.9	59.2	18.3	2.8	2.8				
7	تراجع الإدارة أنظمتها الداخلية وبشكل مستمر لهدف تطويرها	ك	12	45	8	3	3	3.85	0.90	5	
		%	16.9	63.4	11.3	4.2	4.2				
3	تعتمد الإدارة على قراءة بيئة العمل بكل دقة	ك	9	46	13	1	2	3.83	0.77	6	
		%	12.7	64.8	18.3	1.4	2.8				
11	تستفيد الإدارة من خبرة منافسيها	ك	9	47	12	-	3	3.83	0.81	7	
		%	12.7	66.2	16.9	-	4.2				
1	يستم استخدام التقنيات الحديثة والتي تساهم في جعل الأعمال أكثر كفاءة	ك	14	39	9	5	4	3.76	1.03	8	
		%	19.7	54.9	12.7	7.0	5.6				
6	تحفظ الإدارة المعلومات بطريقة تسهل الرجوع إليها	ك	10	39	17	3	2	3.73	0.86	9	
		%	14.1	54.9	23.9	4.2	2.8				
12	تدرب الإدارة الموظفين على كافة التقنيات الحديثة	ك	6	48	10	5	2	3.72	0.83	10	
		%	8.5	67.6	14.1	7.0	2.8				
8	تستفيد الإدارة من خبرات عملائها	ك	5	44	15	4	3	3.62	0.87	11	
		%	7.0	62.0	21.1	5.6	4.2				
5	تحلل الإدارة المعلومات قبل إتخاذ القرار	ك	7	37	14	7	6	3.45	1.08	12	
		%	9.9	52.1	19.7	9.9	8.5				
المتوسط الكلي								3.77	0.632		

- يتضح من الجدول رقم (9) أن مفردات عينة الدراسة موافقون على محور واقع ممارسة الإدارة العليا لذكاء الأعمال في شركات الأعمال حيث أن المتوسط الكلي لعبارات المحور كان (3.77) وهو يقع في الفئة من (3.41 وحتى 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي وهي فئة موافق وكانت أبرز العبارات على النحو التالي مرتبة حسب المتوسط الحسابي الأكبر مرتبة ترتيبيا تنازليا :-
1. حلت العبارة رقم (10) وهي " تستقطب الإدارة الكفاءات المتميزة " بالمرتبة الأولى بمتوسط (3.96 من 5.00) وبإنحراف معياري (0.62) .
 2. حلت العبارة رقم (2) وهي " تدمج الإدارة المعارف العلمية ضمن إطار معلومات المنظمة " بالمرتبة الثانية بمتوسط (3.89 من 5.00) وبإنحراف معياري (0.84) .
 3. حلت العبارة رقم (9) وهي " تحدد الإدارة مصادر المخاطر التي تعترضها " بالمرتبة الثالثة بمتوسط (3.86 من 5.00) وبإنحراف معياري (0.78)
 4. حلت العبارة رقم (4) وهي " تحرص الإدارة على جمع المعلومات عن كافة عمليات المنظمة " بالمرتبة الرابعة بمتوسط (3.85 من 5.00) وانحراف معياري (0.84)
 5. حلت العبارة رقم (7) وهي " تراجع الإدارة أنظمتها الداخلية وبشكل مستمر لهدف تطويرها " بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.85) وبإنحراف معياري (0.90).
 6. حلت العبارة رقم (3) وهي " تعتمد الإدارة على قراءة بيئة العمل بكل دقة " بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.83) وبإنحراف معياري (0.77).
 7. حلت العبارة رقم (11) وهي " تستفيد الإدارة من خبرة منافسيها " بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (3.83) وبإنحراف معياري (0.81).
 8. حلت العبارة رقم (1) وهي " يتم استخدام التقنيات الحديثة والتي تساهم في جعل الأعمال أكثر كفاءة " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (3.76) وبإنحراف معياري (1.03).
 9. حلت العبارة رقم (6) وهي " تحفظ الإدارة المعلومات بطريقة تسهل الرجوع إليها " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (3.73) وبإنحراف معياري (0.86).
 10. حلت العبارة رقم (12) وهي " تدرب الإدارة الموظفين على كافة التقنيات الحديثة " بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (3.72) وبإنحراف معياري (0.83).
 11. حلت العبارة رقم (8) وهي " تستفيد الإدارة من خبرات عملائها " بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (3.62) وبإنحراف معياري (0.87).
 12. حلت العبارة رقم (5) وهي " تحلل الإدارة المعلومات قبل إتخاذ القرار " بالمرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (3.45) وبإنحراف معياري (1.08).
- ومن خلال معطيات الجدول اعلاه اتضح بان هناك ممارسة لذكاء الاعمال في ادارة اشطة الشركات المبحوثة وانها النتائج في معظمها تجاوزت المتوسط الحسابي بنسب متفاوتة مقابل مؤشرات المقياس. وان المتوسط الكلي مرتفع (3.77) وهذا مؤشر مهم افصح عنه استقصاء اراء المبحوثين.
- وتتحقق عندئذ الفرضية التي نصت على ان " الممارسات الادارية لا تخلو من تطبيق متضمنات نظرية ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث ". ورغم الاكتفاء بالمعطيات الوصفية فان ثمة اختبارات احصائية اضافية تتطلب لاحقا للتحقق من معنوية هذه المعطيات في حدود اخرى للبحث.
- وللاجابة على نص السؤال البحثي الثاني وهو: ما هي المؤشرات التي افصح عنها بناء المقياس المستهدف لدراسة هذه الظاهرة تحديدا؟
- افصح اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى عن صدق المقياس بمؤشراته الواردة في الجداول اعلاه وعددها (12) مؤشر وان ثبات المقياس يعد مؤشرا مناسبيا لاعتماد هذه المؤشرات في تطبيقات مماثلة لشركات ضمن البيئة المشابهة ان وجدت.
- كما ان قيم هذه المؤشرات هي الاخرى جاءت من واقع اراء المبحوثين في الميدان المستهدف في البحث، وقد تختلف حتما عند تطبيق المقياس في شركات مختلفة في طبيعة تصنيفها كونها شركات ربحية او غير ربحية وغيرها من انواع الشركات.
- وهذه الاجابة تؤكد صحة الفرضية من الناحية النظرية التي نصت على : تفصح الممارسات الادارية عن مؤشرات لممارسة ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث. ورغم الاكتفاء بالمعطيات الوصفية فان ثمة اختبارات احصائية اضافية تتطلب لاحقا للتحقق من معنوية هذه المعطيات في حدود اخرى للبحث.

- وللإجابة على نص السؤال البحثي الثالث " ما هي الأولويات التي افصح عنها التحليل ضمن سياق الوضع الظرفي في الميدان المبحوث؟"

افصحت معطيات التحليل في الجدول اعلاه على ان اولويات الادارة هو التركيز على الكفاءات البشرية والاهتمام بها وهذا ما ينسجم مع التوجهات الذكية في النظريات المعاصرة من حيث ان المراهنة على الكفايات والمهارات والخبرات التي تمثل راس المال الذكي في الشركة فضلا عن ان التسلسل المنطقي للنتائج تدعم كون الادارة المبحوثة تردف هذا الاهتمام باولويات تتابعية منها ادارة المعرفة والمعلوماتية والاتجاه نحو عناصر القوة الداخلية متمثلة بقدرة الادارة على تحمل المخاطرة وغيرها. ولعل هذا النتائج المنطقي لم يات من فراغ وانما من نضج اراء المبحوثين في الاجابة على واقع الممارسة اليومية لادارة الشركات المبحوثة وممارساتها الادارية بذكاء ودراية.

الاستنتاجات:

- افصحت نتائج التحليل لاراء المبحوثين بان انموذج ذكاء الاعمال في الميدان المبحوث يتحدد بمحاور بارزة هي:
- تستقطب الإدارة الكفاءات المتميزة وهذا دليل على المراهنة على راس المال الذكي من الموارد البشرية لدى الميدان المبحوث
 - تدمج الإدارة المعارف العلمية ضمن إطار معلومات المنظمة وبذلك فان الادارة تدرك ادارة المعرفة والتعلم التنظيمي وهذا يؤهلها لان تكون مؤنلا للمنظمة المتعلمة.
 - تحدد الإدارة مصادر المخاطر التي تعترضها وهذا يؤكد ان الادارة بالرؤية تعتمد البوصلة الاستراتيجية لتوجيه جهود العاملين فيها لبلوغ الغايات البعيدة الامد.
 - تحرص الإدارة على جمع المعلومات عن كافة عمليات المنظمة وهذا يؤكد الترابط بين الذكاء وقواعد البيانات وتقنياتها المختلفة.
 - تراجع الإدارة أنظمتها الداخلية وبشكل مستمر لهدف تطويرها ويفصح ذلك عن تطبيق معيار التقييم الذاتي او التدقيق الداخلي لعملياتها. وهذه مرحلة مهمة للتأهيل للتقييم الخارجي والمراجعة من مصادر خارجية لتعزيز ادائها الاستراتيجي.
 - تعتمد الإدارة على قراءة بيئة العمل بكل دقة وهذا يعكس الاتجاه نحو بناء القدرات الداخلية كمصدر للتهيؤ لمصادر التأثير التي قد تحدثها العوامل المحيطة بها.

التوصيات:

لا شك ان موضوع تطبيق نظرية ذكاء الاعمال ما زال بكرة، وان استقراء مؤشرات لا يمكن تجاهلها وفي هذا السياق تتضمن التوصيات ما يأتي:

- تعزيز الممارسات الذكية في اطار الميدان المبحوث
- اختيار النموذج عمليا بعد ان تم رصد اراء المبحوثين في الميدان المبحوث
- التحقق من الممارسات ضمن اللوائح والتعليمات النافذة في الميدان المبحوث
- التحقق من تقارير الاداء وربط نتائجها بمعطيات المراجعة الداخلية ان وجدت
- التوسع في اختبار الفرضيات البحثية الحالية في دراسة لاحقة من خلال تطبيق الاحصاء الاستنتاجي، اذ ان الاحصاء الوصي رغم اهميته هنا فانه يعزز بمزيد من الاختبارات. وان حدود البحث كان السبب في الاكتفاء بهذا القدر من التحليل.

مصادر البحث:

- 1- العساف، صالح بن حمد (2002)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان، 2002، المملكة العربية السعودية.
- 2- النفري، مهيب (2006)، التنقيب في المعطيات والاستخدام الذكي في للمعلومات، مجلة المعلوماتية، عدد (0) شهر كانون الثاني،
- 3- حمامي، سمير، ذكاء الأعمال أسس ومفاهيم، نظم معلومات، العدد (19)، سبتمبر، بلا تاريخ
- 4- هلال، محمد عبدالغني حسن، ذكاء الأعمال، (2010)، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- 5- Chaudhary, S. (2004). Management factors for strategic BI success. In Business Intelligence in Digital Economy. Opportunities, limitations and risks. IDEA Group Publishing.

- 6- Hsu, J. (2004). Data Mining and Business Intelligence: Tools, Technology and Applications. In M. Raisinghani (Ed.), Business intelligence in the digital economy. London: Idea Group Publishing.
- 7- McDonald ,R."Knowledge Entrepreneurship: Linking Organizational Learning and Innovation ", The University of Connecticut ,PhD ,v63-04A of Dissertation Abstracts International ,2002 , P1445.
- 8- Reinschmidt Joerg , (2000) Business Intelligence Certification Guide , International Technical Support Organization, January.

Internet Websites

<http://infomag.news.sy/index.php?inc=issues/showarticle&issuenb=0&id=189>