

توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال : العلاقة والتأثير : دراسة تحليلية في المركز الوطني للتطوير الاداري وتقنية المعلومات

م.د. سحر أحمد فرجي

الجامعة المستنصرية / كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

تناول هذا البحث أحد المواضيع المهمة في إدارة الأعمال عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة ، وهو توظيف الموارد البشرية ، إذ تم تناوله في إطار امكانية الاستفادة منه لتعزيز ذكاء الاعمال كأحد التطبيقات الحديثة والذي يمكن المنظمة من اتخاذ قرارات أفضل للأعمال سعياً وراء تحسين الاداء ، وبما يسهم في تحقيق ميزة تنافسية في مجال تطبيق التقنية . بينت مشكلة البحث وجود قصور واضح بالاستفادة من مزايا توظيف الموارد البشرية ، بوصفه متغير مستقل متمثلاً بأبعاده (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) وتأثيره على ذكاء الاعمال بوصفه المتغير التابع في المركز الوطني للتطوير الاداري وتقنية المعلومات (ميدان التطبيق) وعلى عينة قصدية قوامها (٣٠) مدير موزعين بين (مدير قسم ، مدير شعبة) ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بجمع بيانات من مصادر مختلفة واعتماد استبانة كأداة أساسية لجمع بيانات الجانب العملي تم اعدادها من قبل الباحثة استناداً الى الحقائق العلمية التي وردت في أدبيات إدارة الاعمال ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لإجراء البحث ، وتم تحليل بيانات استبانة البحث باستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية الملائمة بالبرنامج الاحصائي الجاهز ، الإصدار الخامس والعشرين . وقد أسفرت نتائج تحليل البيانات عن مجموعة استنتاجات أهمها : يوجد تأثير معنوي لتوظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال ، ومن أهم ما أوصى به البحث ضرورة أن يكون أحد الاهداف الأساسية للمركز اعتماد سياسة متكاملة وواضحة لإنجاز وظيفة (توظيف الموارد البشرية) من خلال اعتماد خطوات للتوظيف الفعال .

الكلمات المفتاحية : (توظيف الموارد البشرية ، ذكاء الاعمال)

Abstract

This research tackled one of the most important topics in the management of business in general and human resource management in particular, which is the employment of human resources, which was dealt with in the framework of the possibility of benefiting from it to enhance business intelligence as a modern application, which enables the organization to make better decisions for business in order to improve performance, Achieve competitive advantage in technical application field.

The research problem showed that there is a clear lack of utilizing the advantages of employing human resources as an independent variable represented by its dimensions (polarization, selection, appointment) and its impact on business intelligence as the dependent variable in the National Institute for Administrative Development and Information Technology. (Field of application) and on a target sample of (30) distributed managers (department manager, department manager) and to achieve the research objectives, the researcher collected data from various sources and adopted a questionnaire form as a basic tool for collecting the data of the practical side prepared by the researcher based on the scientific facts contained in the literature of business administration. The descriptive and analytical approach was used to conduct the research. The data of the research questionnaire were analyzed using a set of statistical methods suitable for the statistical program, 25th.

The results of the analysis of the data resulted in a set of conclusions, the most important of which is: There is a significant impact on the employment of human resources in business intelligence. The most important recommendation of the research is that one of the main objectives of the center should be adopting an integrated and clear policy to accomplish the function of employing human resources through adopting steps for effective recruitment.

Keywords: (HR Recruitment, Business Intelligence)

المقدمة

تواصل منظمات الاعمال العمل ضمن بيئة سريعة ومستمرة في التغيير تفرض على مواردها البشرية تقديم مساهمات قيمة واعتماد أساليب ادارية وتقنيات جديدة لمواجهة هذا التغيير وتحقيق النجاح المطلوب لذلك ينبغي على المنظمات اعطاء عناية كبيرة لإجراءات توظيف الموارد البشرية كونها من المهام الرئيسية التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية الحديثة ، اذ ينطوي الامر على البحث عن المصادر المختلفة لنوع الافراد المطلوبين لاختيار الاصلح منهم وفق اسس علمية سليمة ، وتبني تطبيق ذكاء الاعمال لدعم وظائف الادارة ونشاطاتها المختلفة . يعتبر من أهم عوامل النجاح . وبذلك تم هيكلة البحث الى أربعة مباحث ، تناول الاول منهجية البحث ، فيما استهدف المبحث الثاني بناء إطار نظري لتوظيف الموارد البشرية ، ذكاء الاعمال ، وتطرق المبحث الثالث للجانب العملي ، فيما اختص المبحث الرابع باستنتاجات وتوصيات البحث .

المبحث الاولمنهجية البحثأولاً : مشكلة البحث

يقصد بمشكلة البحث وجود نقص أو ضعف في مجال معين يحتاج الى دراسة وتحقيق (المعاني وآخرون، ٢٠١٢ : ٦٢) . يحاول البحث أن يضع حلاً لمشكلتين معرفية وميدانية، فالمشكلة المعرفية ترتبط بقلّة المؤلفات العربية النظرية في مجال متغيري البحث. أما المشكلة الميدانية فتتمثل بضعف الاستفادة من مزايا توظيف الموارد البشرية بأبعاده الثلاث (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) في تعزيز ذكاء الاعمال، والتي توصلت اليه الباحثة من خلال المقابلة الأولية مع بعض مديري افراد العينة المبحوثة . ويمكن تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى اهتمام المركز المبحوث بتوظيف موارده البشرية بأبعاده الثلاث (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) ؟
٢. ما مستوى اهتمام المركز المبحوث باستخدام أنظمة ذكاء الاعمال في تنفيذ مهام وواجبات أنشطته المختلفة؟
٣. ماهي طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال.

ثانياً : أهمية البحث

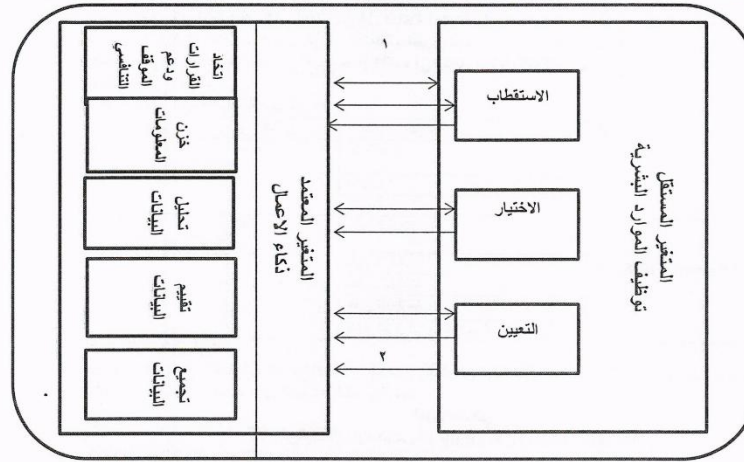
تتجلى أهمية البحث من تناوله لموضوعين مهمين طرحتهما الأدبيات الادارية المعاصرة وهما :
توظيف الموارد البشرية، كون الموارد البشرية التي تمتلك القدرة على التفكير والابداع والابتكار والاختراع والتطوير هي المسؤولة عن اضافة القيمة لمنتجات المنظمة من سلع وخدمات والتي يمكن ان تدعم مركزها التنافسي. وتشكل أنظمة ذكاء الاعمال احدى التطبيقات الحديثة والتي يمكن ان يعتمد نجاح المنظمة على مدى قدرتها على الاستفادة من هذه التطبيقات لتقديم المعلومات الدقيقة المناسبة في الوقت المناسب، ليتخذ حيالها القرار المناسب.

ثالثاً : اهداف البحث

يمكن تحديد أهم الاهداف التي يسعى اليها البحث الى تحقيقها وهو التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيراته الرئيسية والفرعية، لتحديد أي متغير مستقل ينبغي أن يؤكد ويسيطر عليه المركز مجال البحث من أجل تحقيق مقدار الاستجابة المطلوبة في المتغير التابع (ذكاء الاعمال) .

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

في ضوء مشكلة البحث، وبالاعتماد على متغيراته وتحقيقاً لأهدافه تم وضع مخطط مقترح للبحث يبين حركة متغيراته المستقلة والمعتمدة من حيث طبيعة علاقة الارتباط واتجاهات التأثير، والشكل (١) يوضح هذا المخطط :



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث
المصدر : اعداد الباحثة

خامساً : فرضيات البحث

في ضوء مشكلة البحث وهدفه ومخططة الفرضي تضع الباحثة فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الاتي :
١. الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توظيف الموارد البشرية ونكاه الاعمال وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الاتية :-

- * توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب ونكاه الاعمال .
- * توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاختيار ونكاه الاعمال .
- * توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعيين ونكاه الاعمال .
- ٢. الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتوظيف الموارد البشرية في نكاه الاعمال ، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الاتية :-
- * يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقطاب في نكاه الاعمال .
- * يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاختيار في نكاه الاعمال .
- * يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعيين في نكاه الاعمال .
- ٣. الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد فروق معنوية لتوظيف الموارد البشرية ونكاه الاعمال .

سادساً : منهج البحث

اعتمد المنهج الوصفي والتحليلي في اختبار مخطط البحث وفرضياته، اذ يعتمد المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويتم قياسها كميّاً أو صفياً (تقديرياً) بحيث يتم الوصول الى فهم لملاقات هذه الظاهرة، والمساعد في الوصول الى استنتاجات وتعميمات تساعد هذه الظاهرة (الجبوري وآخرون ، ٢٠١٥ : ٣٤-٣٥) .

سابعاً : مجتمع وعينة البحث

تم اختيار المركز الوطني للتطوير الاداري وتقنية المعلومات كمجتمع للبحث، وتألفت عينة البحث القصدية من عدد من المديرين موزعين بين (مدير قسم، مدير شعبة) والبالغ عددهم (٣٠) مدير .

ثامناً : أساليب جمع وتحليل البيانات

استخدمت مجموعة أساليب في جمع وتحليل بيانات البحث وهي على النحو الاتي :

١. أساليب جمع البيانات، وتتمثل بالاتي:
أ. الاعتماد على المصادر السابقة من كتب ودوريات ورسائل جامعية عربية واجنبية المتوافرة في المكتبات الحاضرة والالكترونية وبما يرتبط بمتغيري البحث .

ب. الاعتماد على الاستبانة، والتي اعتمدت من قبل الباحثة اعتماداً على الحقائق العلمية التي وردت في أدبيات إدارة الأعمال. لغرض اجابة افراد عينة البحث على فقراتها المتعلقة بمتغيري البحث، وباعتماد مدرج ليكرت الخماسي في تصميمها، وأجريت عليها اختبارات الصدق والثبات كي تصبح جاهزة للبدء في تطبيق مراحل التحليل الاحصائي المناسب، والجدول (١) يوضح تركيبة استبانة البحث.

الجدول (١): تركيبة استبانة البحث

المتغيرات الرئيسية	نوع المتغير	المتغيرات الفرعية	المقاييس المعتمدة
توظيف الموارد البشرية	مستقل	الاستقطاب	Deruze , 2012 : 104
		الاختيار	
		التعيين	
ذكاء الاعمال	تابع	جمع البيانات	Mcleod Raymond 1998 , 59
		تقييم البيانات	
		تحليل البيانات	
		خزن المعلومات	
		اتخاذ القرارات ودعم الموقف التنافسي	

٢. أساليب تحليل البيانات

تم اعتماد البرنامج الاحصائي الجاهز الاصدار الخامس والعشرين في ادخال وتحليل بيانات البحث، وباستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية موضحة في البحث الثالث من البحث.

المبحث الثاني

أولاً : توظيف الموارد البشرية (Human Resource Staffing)

١. مفهوم توظيف الموارد البشرية

تعد عملية التوظيف أحد أهم الوظائف التي تقوم بها الإدارة وذلك لتحديد حاجات المنظمة من الموارد البشرية كمّاً ونوعاً (الطائي وآخرون، ٢٠٠٦ : ١٨٣) وعملية التوظيف امتداد طبيعي لعملية التخطيط للاحتياجات البشرية، إذ تنشأ عملية التوظيف عندما يزيد الطلب على الموارد البشرية على المعروض منها في المنظمة (السالم، ٢٠٠٩ : ١٧١) وتعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة وفاعلية عالية. فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة سواء النشاطات التسويقية والانتاجية والمالية والبحثية أو / والتطويرية، وخاصة المنظمة التي تحتل إدارة الموارد البشرية موقعاً واضحاً في هيكلها التنظيمية، وتُسند إليها مهمة تزويد المنظمة بأهم وأحرج الموارد فيها الا وهو المورد البشري (الهيتي، ٢٠٠٥ : ١٢١) . ولغرض توضيح مفهوم توظيف الموارد البشرية ارتأت الباحثة تقديم مجموعة من التعاريف مبينة في الجدول (٢) كالآتي :

جدول (٢): تعريف توظيف الموارد البشرية

الباحث	التعريف
١. Denisi & Griffin , 2001 : 138	عملية تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية الحالية والمستقبلية ، ومن ثم اتخاذ خطوات لضمان مقابلة تلك الاحتياجات على نحو فعال .
٢. الطائي وآخرون، ٢٠٠٦ : ١٨٥	اجراءات الحصول على الموارد البشرية الفاعلة التي ينجم عنها جلب عدد من الكفاءات التي يتوقع لها أن تؤدي الاعمال بفاعلية .
٣. السالم، ٢٠٠٩ : ١٧١	اداة اساسية تمكن المنظمة من استقدام الافراد واجراء المفاضلة بينهم وفقاً للمعايير العلمية، والتعرف على من تتوفر فيه الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه .
٤. بربر، ٢٠١٢ : ١٢٧	اختيار أفضل المرشحين من الموارد البشرية التي تم استقطابها وتسكينها في الوظائف الشاغرة .
٥. Mondy & Mondy , 2012 : 109	مجموعة من الاجراءات المنظمة التي تمكن المنظمة من معرفة الافراد المؤهلين لأداء مختلف الاعمال .
٦. المعايطة والحموري : ٢٠١٣ : ٨٦	عملية الاجراءات المعتمدة لتمكين المنظمة من جذب الموظفين المؤهلين ذوي الكفاءات العالية للانضمام الى فريق العمل في المنظمة لتحقيق اهدافها .
٧. Carrier , 2014 : 13	سلسلة عمليات يتم من خلالها تنظيم وتأهيل الاعداد المناسبة من العاملين ذوي المهارات المناسبة للوظائف المناسبة وفي الوقت المناسب لتحقيق اهداف المنظمة .

وبناءً على ذلك تضع الباحثة تعريفاً للتوظيف بأنه سلسلة من الإجراءات تساعد المنظمة في تحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية لأداء مختلف الأعمال بفاعلية .

٢. أبعاد توظيف الموارد البشرية

تتكاثر عملية التوظيف بإنجاز مجموعة من الأنشطة تتمثل بـ (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) وينسحب الخطأ فيها على باقي وظائف إدارة الموارد البشرية ، لذا يعدها كتاب إدارة الموارد البشرية مفتاح نجاح منظمة الأعمال، والوسيلة التي تمكنها من اكتساب قيمتها التنافسية المتمثلة بنوعية مواردها البشرية تلك الميزة التي يصعب تقليدها من قبل المنافسين، والأساس في تكوين وتنمية الموارد البشرية، والميزة الكفوية التي يفترض أن تمتلك إدارة المنظمة السيطرة عليها (الهيبي، ٢٠٠٥ : ٢٦١) . وسيتم تناول أبعاد توظيف الموارد البشرية أعلاه وفق مآرضته أدبيات الفكر الإداري، والذي اتفق عليها أغلب الكتاب والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية.

١. الاستقطاب Recruitment

وصف (عباس، ٢٠١١ : ١٠٢) نشاط الاستقطاب ما هو في الواقع إلا عبارة عن عمل يتم بموجبه جذب وترغيب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة والصالحة والمتاحة في سوق العمل وفق النوعية التي تحددها المنظمة، وذلك من أجل التكمّل للعمل لديها عن رغبة واقتناع وفي ظل ما يظهره تخطيط الموارد البشرية من نتائج . ويعرف (Bohlander & senell, 146 : 2004) الاستقطاب بأنه عملية تحديد الأفراد المحتملين المتقدمين وتشجيعهم للاستخدام في العمل الحالي أو المتوقع الملائم .

ويعرف (Dcruze, 2012 : 104) الاستقطاب بأنه عملية تحديد الموظفين المحتملين وتحفيزهم وتشجيعهم لاستخدامهم بشكل محدد في الأعمال في أية منظمة. انه فعل ايجابي يتضمن استمالة الافراد للاستخدام. من جهة أخرى حددت (برنوطي، ٢٠٠٧ : ٢١٤-٢١٥) عملية استقطاب موظفين بعدد من المراحل وعلى النحو الآتي :

أ. حصول طلب او حاجة لعاملين اضافيين .

ب. تحديد اسلوب تلبية الطلب .

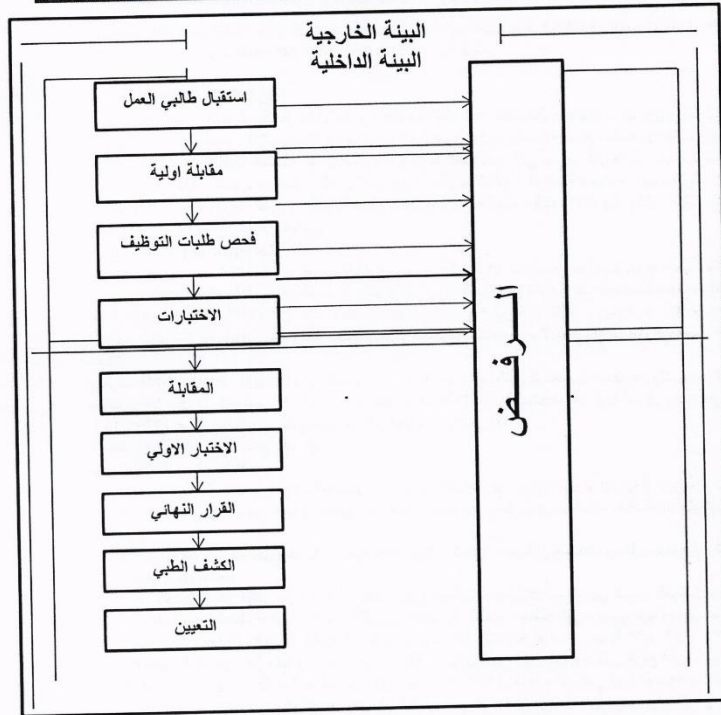
ج. تحديد مصدر الحصول على هؤلاء الموظفين ، من داخل المنظمة عن طريق النقل أو الترقية أو غيره، أو من خارجها.

د. تحديد الفئة التي يتم التوجه اليها (عاطلين عن العمل، أشخاص يعملون في منظمات منافسة، ام طلبية يقتربون من موعد التخرج)

هـ. تحديد وسيلة التوجه، هل تكون بالإعلان، بالاستعانة بمكاتب توظيف معينة ام باستخدام وسائل حديثة بدأت تظهر حالياً.

٢. الاختيار Selection

يعد الاختيار الركن الثاني من الأركان الثلاثة لعملية التوظيف، إذ يشكل مع التعيين الجسر الموصل بين الفرد في البيئة خارج المنظمة وبينها المنظمة، أي أنه الوسيلة التي بواسطتها يحدد الفرد المنظمة التي سينتمي اليها ويحقق مساره الوظيفي فيها (الهيبي، ٢٠٠٥ : ١٢٨) وتتضمن وظيفة الاختيار مجموعة من الأنشطة تهدف في نهاية الأمر الى زيادة فاعلية القرارات الخاصة بتقييم المتقدمين وفق مقاييس موضوعية وعادلة للوصول الى اختيار الموارد التي تتوقع إدارة الموارد البشرية بأنها ستساهم في رفع مستويات الأداء العام للمنظمة (برير، ٢٠١٢ : ١٣٢) فالهدف الاساسي لهذه الوظيفة هو تحديد فيما اذا كان المتقدم للوظيفة يفي بمتطلبات الوظيفة، ومن ثم اختيار الموظف الذي يحتمل ان يؤدي واجباتها ومسؤولياتها بكفاءة (الكرخي، ٢٠١٣ : ٩٥) يعرف(Bohlander & snell, 2004 : 184) الاختيار بأنه عملية اختبار الافراد الذين لديهم المؤهلات اللازمة لملا الوظائف الشاغرة الحالية ومن وجهة نظر (Sphr&Mondy, 2012: 164) فالاختيار هو عملية اختيار الفرد الانسب من بين مجموعة من المتقدمين للموقف والمنظمة. ويمكن النظر الى وظيفة الاختيار على انها عملية تتكون من سلسلة من الخطوات الرئيسية المرتبة بطريقة منطقية، تبدأ بالفرز الاول للمتقدمين عن طريق المقابلة المبدئية، وتنتهي بقرار التعيين أو الرفض النهائي(عباس، ٢٠١١ : ١١٣) وكل مرحلة من هذه المراحل العملية تزود القيادة الادارية بالمنظمة بمجموعة من المعلومات اللازمة والضرورية حول الافراد المتقدمين لطلب الوظيفة، ويتم من خلال هذه المعلومات اختيار أفضل البدائل المتاحة من حيث المعايير التي تعتمد في اطار الاختيار المستهدف او المعايير التي تم اعتمادها في الاختيار (حمود والخرشنة، ٢٠١١ : ١٠٩) ويبين الشكل(٢) الخطوات المختلفة التي تمر بها عملية الاختيار:



الشكل (٢): خطوات عملية الاختيار

Source : sphr , R. Wayne Mondy & Mondy , Judy Bandy " Human Resource Management " 12th ed Pearson Education Limited ,2012 : 167

٣. التعيين (Placement)

التعيين هو الخطوة الأخيرة في عملية التوظيف ، والتي تبدأ من الاستقطاب ثم الاختيار ، وأخيراً التعيين (السالم، ٢٠٠٩ : ١٨٨) ومتى ما جاءت نتائج الفحص الطبي ايجابية تقوم إدارة الموارد البشرية باعتماد الوثائق الرسمية للتعين (appointment) وإصدار أمر التعيين (برنوطي، ٢٠٠٧ : ٢٤٤) ويستهدف التعيين تحقيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب حيث ان قرار التعيين هو عقد بين المنظمة والفرد لا يمكن فسخه الا في حالة إخلاء معين بشروطه (الطائي وآخرون ، ٢٠٠٦ : ٢١٧) .

ويقصد بالتعيين قبول الشخص الذي تقدم لشغل الوظيفة ان يكون عضواً في المنظمة من أجل تادية أعمال محددة لقاء مرتب معين (السالم ، ٢٠٠٩ : ١٨٨) .

ومن وجهة نظر (Dcruze , 2012 : 105) فالتعيين هو تحديد العمل (الوظيفة) المختارة للمرشح الافضل والملائم ومن ثم تعيينه في ذلك العمل ، ويتضمن التعيين اربع خطوات اساسية هي : (السالم، ٢٠٠٩ : ١٨٩ - ١٩٠) .

أ. إصدار قرار التعيين من قبل الجهة ، ويحدد في هذا القرار مقدار الراتب والميزات التي سيحصل عليها وعادة يعين الاشخاص الجدد تحت التجربة سنة أو اقل ويجوز تمديد فترة أخرى اذا ثبت عدم كفاءة الموظف في عمله.

ب. التهيئة المبدئية، اي تعريف الموظف بمسؤوليات وصلاحيات الوظيفة وسياساتها الرئيسية وعلاقة عمله بها.

ج. متابعة وتقييم الفرد خلال فترة التجربة ، يبقى الموظف خلال هذه الفترة تحت الاختبار والملاحظة من قبل رئيسه المباشر والذي يعد في نهاية الفترة تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد ويضع في تصوره بشأن تثبيته أو فصله أو تحويله الى عمل آخر .

د. تثبيث الموظف، بعد أن يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح وإثبات كفاءته، ويفيد تقرير رئيسه المباشر انه جيد في عمله، تنتهي فترة الاختبار ويعين بصورة نهائية.

ثانياً : ذكاء الاعمال (Business Intelligence)

١. ذكاء الاعمال : المفهوم والنشأة والتطور

ظهرت خلال السنوات العشرين الأخيرة في حقل ادارة الاعمال وتقانة المعلومات العديد من المصطلحات التي أصبحت محط اهتمام الباحثين والمنظمات الكبيرة، ومن هذه المصطلحات هو (ذكاء الاعمال) (أغا والقصيمي، ٢٠١٢: ٧٢٦) وتبين المصادر الى ان أول من أطلق هذا المصطلح الباحث (Hans Peater) عام ١٩٥٨ (حافظ وعباس، ٢٠١٤ : ١٣٠) وكانت فكرة الباحث تدور حول بناء نظام مؤتمت لنشر المعلومات في أقسام المنظمة، ومنذ ظهور هذا المصطلح بقي مجرد فكرة يصعب تنفيذها على أرض الواقع حتى عام ١٩٨٩ حين أعاد الباحث (Howard Dresner) هذا المصطلح الى الواجهة، أصبح ذكاء الاعمال محط اهتمام العديد من الباحثين وشركات الأبحاث أهمها مجموعة " Gartner " للأبحاث التي تبنت هذا المفهوم وطورته لتصبح المرجع الأول لأغلب الشركات الكبرى المصنعة لمنتجات ذكاء الاعمال (أغا والقصيمي، ٢٠١٢ : ٧٢٦) . وتكمن قوة ذكاء الاعمال في انه أداة تساعد على تحقيق الاهداف، فهو ليس هدفاً بحد ذاته، وإنما توظيفها في العمل على الوجه الصحيح والفعال يحدث الفعرة التي يرغب بها الجميع، ومن أوجه هذه العملية تحويل البيانات المتوفرة الى معلومات تفيد متخذي القرارات الاستراتيجية والإدارة العليا ، وحتى الإدارة الوسطى في اتخاذ قرارات ذات جودة اعلى اعتماداً على نتائج تحليل هذه المعلومات لما فيه مصلحة العمل وتحسين الاداء (حسين والشمرى، ٢٠١٧: ١٢٨) وتعد تطبيقات ذكاء الاعمال والتقييم في البيانات من الادوات الاساسية للكثير من المنظمات ، خاصة تلك التي تمتلك احجاماً كبيرة من البيانات، وعملية تنظيمها تزود صناعات القرار بمعلومات دقيقة (حسين وآخرون، ٢٠١٦ : ٢٠٤).

ويرعرض الجدول (٣) بعض التعاريف التي وضعها عدد من الباحثين لذكاء الاعمال .

جدول (٣): تعريف ذكاء الاعمال

ت	الباحث	التعريف
١	Lonqvist & Pirtimaki, 2006 : 32	عملية نظامية تكتسب من خلالها المنظمات وتنتشر وتحلل المعلومات الهامة لنشاطات اصحابها، ولعملية اتخاذ القرار من المصادر الداخلية والخارجية، مع التركيز على كونه مجموعة من عمليات الاعمال .
٢	Yeoh & Koronios , 2009 : 23	مجموعة الادوات المتكاملة والتقنيات والبرمجيات المستخدمة لاستكشاف المعلومات وتبسيطها وتحليلها من مصادر ها المختلفة
٣	السامرائي والمكيدي ، ٢٠١٢ : ٣٢٨	مصطلح يشير الى استخدام التكنولوجيا في جمع البيانات من المصادر المتعددة ثم اعادة نمذجتها لوضعها في صورة تساعد على التحليل الاحصائي للبيانات، واستخراج واستنباط معلومات دقيقة لتقديم عروض معرفية بصيغ متعددة (تقارير، رسوم بيانية، وصفية .. الخ) وباستخدام طرق ذكية في العرض مما يسهل عملية استعراض المعرفة بالدقة والسرعة المطلوبة لتزويد المديرين، المكونين، العاملين وغيرهم بقيمة معرفية ذكية تساعد على رفع قيمة قراراتهم من خلال اتخاذ قرارات ذكية.
٤	Fisher etal , 2014 : 22	ممارسة تفسير وتصور للبيانات لجعلها مفيدة في اتخاذ قرارات موجهة للأعمال.
٥	Olszak & Zurada , 2015 : 132	امر اساسي لنجاح أعمال العديد من المنظمات، فهو يمكنها من الحصول على وصول اسرع واسهل للمعلومات، لتحسين عمليات الاعمال، وصنع القرار اضافة الى تحديد الفرص والتحديات، والتعاون مع الزبائن والموردين والمنافسين .
٦	الطبيب ، ٢٠١٦ : ٦٢	نظام معلوماتي يجمع بين تخزين المعلومات وادوات تحليل البيانات واداة المعرفة، بحيث يعمل هذا النظام على تجميع البيانات عن الأنشطة التي تقوم بها المنظمة، وسلوك الزبائن وانظمة الموردين ثم ترتيب هذه البيانات وتبويبها وتخزينها بطريقة تسهل الوصول اليها في قاعدة البيانات، وبعدها تتم معالجتها وعرضها في تقارير، ليكن استخدام نتائج تطبيق هذه التقنيات لتحسين العمليات التي تقوم بها المنظمة.
٧	Muntean , 2018 : 81	مصطلح شامل للاستراتيجيات والتقنيات والمعلومات والانظمة التي تستخدمها المنظمات لاستخراج بيانات كبيرة ومتنوعة، وفقاً لسلسلة قيمة المعرفة ذات الصلة، لدعم مجموعة واسعة من القرارات التشغيلية والتكتيكية والاستراتيجية.

المصدر : اعداد الباحثة .

وتأسيماً على ما تقدم تضع الباحثة تعريفاً لذكاء الاعمال بأنه استخدام تقنية المعلومات في انظمة المنظمة لإعطاء متخذ القرار المعلومة الدقيقة في الوقت الملائم سعياً وراء تحسين عمليات صنع القرار.

٢. المهام الأساسية لأنظمة ذكاء الأعمال

تقوم أنظمة ذكاء الأعمال بعدد من المهام الأساسية التي تساعد على تنفيذ واجباتها اتجاه المنظمة وبالشكل الذي يساعدها على اتخاذ القرارات ودعم موقفها التنافسي (الغزالي، ٢٠١٣ : ٥٦) (حافظ وعباس، ٢٠١٤ : ١٣٢) (شبير، ٢٠١٥ : ١٨) . وفيما يلي توضيح لهذه المهام والمبينة في الشكل (٣) .

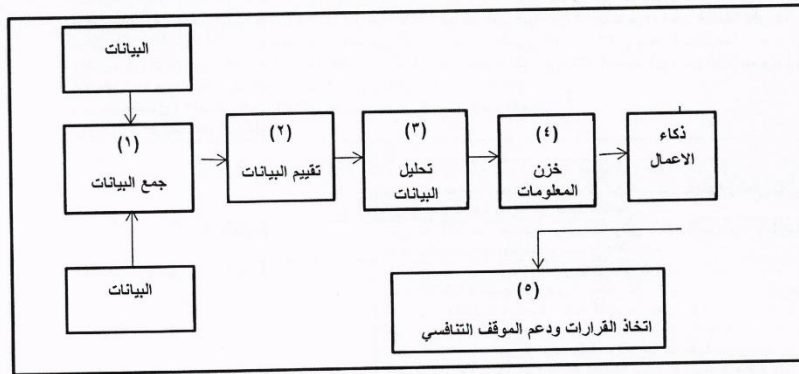
أ. جمع البيانات : تقوم أنظمة ذكاء الأعمال بجمع البيانات من المصادر الداخلية والخارجية، وذلك حسب الأغراض المرجوة منها وبما يخدم عملية اتخاذ القرار .

ب. تقييم البيانات: يتم تقييم البيانات لتحديد البيانات التي من الممكن الاستفادة منها في عملية اتخاذ القرار واستبعاد التي لا يمكن الاستفادة منها.

ج. تحليل البيانات: يتم في هذه المهلة تحليل البيانات للحصول على المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات المختلفة للمنظمة وبما يعزز موقفها التنافسي.

د. تخزين المعلومات: تخزن المعلومات التي تم الحصول عليها في المرحلة السابقة في قواعد البيانات لكي تكون جاهزة لمتخذي القرار حين طلبها.

هـ. اتخاذ القرارات ودعم الموقف التنافسي: يتم استرجاع المعلومات المخزونة في قواعد البيانات للاستفادة منها في اتخاذ القرارات المختلفة والتي تساهم في دعم الموقف التنافسي للمنظمة في ظل البيئة التي تعمل فيها.



استقرت الباحثة في هذا المبحث على تطبيق طريقة صدق المحتوى بالمقارنة الطرفية لبيان مدى صدق فقرات الاستبانة لتمثيل البحث الموسوم بتوظيف الموارد البشرية وذكاء الأعمال العلاقة والتأثير خير تمثيل، يليه برهنة مدى موثوقية البيانات التي سنحصل عليها من توزيع الاستبانة على العينة المختارة من المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات بوساطة معامل ثبات (Cronbach's Alpha)، ثم استفادة الباحثة من الأوساط الحسابية المرجحة (Weighted Mean) والانحرافات المعيارية (Standard deviation) والأهمية النسبية (The relative importance) لكل فقرة من فقرات الاستبانة للحصول على تحليل وصفي لتوظيف الموارد البشرية بأبعادها الثلاثة وذكاء الأعمال. ثم طبقت الباحثة (T - TEST) لاختبار فرضيات الارتباط بين توظيف الموارد البشرية بأبعادها الثلاثة وبين ذكاء الأعمال، يليه استعمال (F - TEST) لاختبار فرضية تأثير توظيف الموارد البشرية بأبعادها الثلاثة في ذكاء الأعمال، وذلك بوساطة برنامج التحليل الإحصائي الجاهز (Statistical Package for the Social Sciences) الإصدار الخامس والعشرين. وكانت النتائج على النحو الآتي:

اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

أولاً: صدق المحتوى بوساطة المقارنة الطرفية

يستفاد من صدق المحتوى بالمقارنة الطرفية في بيان صدق الاستبانة في تمثيل البحث الموسوم بتوظيف الموارد البشرية وذكاء الأعمال العلاقة والتأثير خير تمثيل، إذ يوضح جدول (٤) صدق الفقرات الخمس عشرة الأولى ضمن الاستبانة

في تمثيل توظيف الموارد البشرية خير تمثيل، مؤكداً صدق تمثيل فقرات الخمس عشرة الثانية في تمثيل ذكاء الاعمال أفضل تمثيل.

جدول (٤) : نتائج اختبار صدق المحتوى بالمقارنة الطرفية

المتغيرات	T-TEST	تعليق الباحثة
X توظيف الموارد البشرية	١٢,٧٦٩	تحقق شرط صدق المحتوى في فقرات المتغير المستقل
Y ذكاء الاعمال	١٣,٨٧٤	تحقق شرط صدق المحتوى في فقرات المتغير التابع
مجمّل فقرات الاستبانة	١٧,٠٩١	تحقق شرط صدق المحتوى في فقرات الاستبانة

قيمة T الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بلغت (٢,١٤٥)

ثانياً : إختبار الثبات

نستشف من جدول (٥) ان قيمة معامل ثبات (Cronbach's Alpha) لمجمّل فقرات الاستبانة (٠,٩١٩) وهي أكثر من (٠,٥٠٠) بما يؤكد تخطي فقرات الاستبانة لاختبار الثبات بنجاح، بما يؤشر مدى موثوقية البيانات التي سنحصل عليها من توزيع الاستبانات على العينة، بينما بلغت قيمة معامل ثبات (Cronbach's Alpha) لفقرات توظيف الموارد البشرية (٠,٨٦٨) بما يؤشر وجود ثبات عالي في فقرات المتغير المستقل، أما لمجمّل فقرات ذكاء الاعمال فقد سجل معامل الثبات (٠,٨٨٥)، ونستشف من هذه النتائج وجود ثبات عالي في فقرات الاستبانة، وكما موضح في جدول (٥) على النحو التالي:

جدول (٥) :

نتائج اختبار الثبات

المتغيرات	معامل ثبات Cronbach's Alpha	تعليق الباحثة
X توظيف الموارد البشرية	٠,٨٦٨	وجود ثبات عالي في فقرات المتغير المستقل
Y ذكاء الاعمال	٠,٨٨٥	وجود ثبات عالي في فقرات المتغير التابع
مجمّل فقرات الاستبانة	٠,٩١٩	وجود ثبات عالي في فقرات الاستبانة

تحليل وصفي لتوظيف الموارد البشرية ولذكاء الاعمال

تعكس هذه المرحلة من التحليل نتائج الأوساط الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، أما لبيان قوة الاستجابة فقد استندت الباحثة على الوسط الفرضي البالغ (٣) والذي يمثل الحد الفاصل بين الاتفاق وعدم الاتفاق ضمن مقياس Likert الخماسي، بينما استفادة الباحثة من مصفوفة قوة الاستجابة على فقرات الاستبانة والتي تمثل ميزان تقديري وفقاً لمقياس Likert الخماسي في بيان مستوى استجابة المستجيب على فقرات استبانة، وكما مفصل في جدول (٦) على النحو الآتي:

جدول (٦) مصفوفة قوة الاستجابة على فقرات الاستبانة

قيمة الوسط الحسابي المرجح محصورة ضمن الفترة	قوة الاستجابة على فقرات الاستبانة	مستوى الاستجابة
من ١ إلى أقل من ١,٨	عدم الاتفاق التام	منخفض
من ١,٨ إلى أقل من ٢,٦	عدم الاتفاق	
من ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤	الحيد	متوسط
من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢	الاتفاق	مرتفع
من ٤,٢ إلى ٥	الاتفاق التام	

إذ نلاحظ من جدول (٧) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لتوظيف الموارد البشرية بلغت (٣,٧٥٨) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي ولا سيما ان قيمة الوسط الحسابي المرجح للمتغير المستقل وقعت ضمن الفئة (من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢) في مصفوفة قوة الاستجابة، ليؤشر ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على فقرات توظيف الموارد البشرية اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٨٧٧٥٥)، والذي يؤشر وجود تشتت ملحوظ في اجابات العينة بخصوص فقرات توظيف الموارد البشرية، بينما كانت الأهمية النسبية للمتغير المستقل بلغت (٧٥,١٦) %، وهذه النتائج توضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات توظيف الموارد البشرية.

نلاحظ من جدول (٧) ان أبعاد توظيف الموارد البشرية قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققه بعد التعيين بوسط حسابي مرجح بلغ (٣,٩٢٠٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٧٧٧٨٥)، وأهمية نسبية كانت (٧٨,٤) % بما يؤشر اعتماد المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات في توظيف الموارد البشرية على التعيين بشكل كبير، بينما أشار جدول (٧) إلى أن الاختيار حقق ادنى مستوى اجابه بين أبعاد توظيف الموارد البشرية إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح لها (٣,٦٧٣٢) وكان الانحراف المعياري لها (٠,٩٣٢٦٤)، وأهمية نسبية بلغت (٧٢,٤٦٧) % ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة

الدراسة على وجود ضعف ملموس في اعتماد المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات في توظيف الموارد البشرية على الاختيار بشكل كبير.

الفرق	الوسط الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى استجابة المستجوب
	Weighted Mean	Std. Deviation	The relative importance	
Q 1	3,9333	1,17248	78,667	مرتفع
Q 2	3,7000	0,83666	74	مرتفع
Q 3	3,6333	0,76489	72,667	مرتفع
Q 4	3,5333	0,89955	70,667	مرتفع
Q 5	3,6000	0,93218	72	مرتفع
X1	3,6800	0,92115	73,6	مرتفع
Q 6	3,7000	0,83666	74	مرتفع
Q 7	3,5000	1,00858	70	مرتفع
Q 8	3,7333	0,94443	74,667	مرتفع
Q 9	3,7667	0,81720	75,333	مرتفع
Q 10	3,6667	1,06134	73,333	مرتفع
X2	3,6733	0,93364	73,467	مرتفع
Q 11	3,8667	1,00801	77,333	مرتفع
Q 12	3,9667	0,80872	79,333	مرتفع
Q 13	3,8000	0,66436	76	مرتفع
Q 14	4,0000	0,64327	80	مرتفع
Q 15	3,9667	0,76489	79,333	مرتفع
X3	3,9200	0,77785	78,4	مرتفع
X	3,758	0,87755	75,1	مرتفع

ت	الفقرات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	مستوى استجابة المستجيب
		Weighted Mean	Std. Deviation	The relative importance	
Q 16	يتم جمع البيانات من المصادر الداخلية والخارجية وفق الاهداف المحددة لها بما يخدم عملية اتخاذ القرار.	3,7667	0,81720	75,333	مرتفع
Q 17	يعتمد تحديد مدخلات ذكاء الاعمال من البيانات على تحديد المخارج المستهدفة.	3,9000	0,60743	78	مرتفع
Q 18	تؤخذ إدارة المركز بنظر الاعتبار المصادر الاخرى للبيانات مثل سلوك الزبائن من موقع المركز على الويب.	3,6333	0,76489	72,667	مرتفع
Q 19	يتم تقديم البيانات لتحديد الاستفادة منها في اتخاذ القرار ، واستبعاد التي لا يمكن الاستفادة منها.	3,7333	0,44978	74,667	مرتفع
Q 20	تحرص إدارة المركز على تقييم البيانات بأساليب علمية للخروج بمعلومة أو معرفة جديدة.	3,7667	0,67891	75,333	مرتفع
Q 21	تحرص إدارة المركز على تكثيف جهودها المبذولة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات في مجال تحليل البيانات باستخدام أنظمة ذكاء الاعمال.	3,8667	0,81931	77,333	مرتفع
Q 22	تؤكد إدارة المركز على تحليل البيانات لجعلها ذات فعالية وفائدة اعظم.	4,0000	0,58722	80	مرتفع
Q 23	تحافظ إدارة المركز على جهد منظم في تحليل البيانات وتوليد التقارير عن ذكاء الاعمال.	3,3667	0,88992	67,333	مرتفع
Q 24	تخزن المعلومات في قواعد البيانات لكي تكون جاهزة لمتخذي القرار حين طلبها.	4,1000	0,60743	82	مرتفع
Q 25	تختصر لحظية توفر المعلومات الصحيحة الكثير من الوقت لمتخذي القرار في استخدام معلومات دقيقة ذات نوعية عالية متعلقة بمجال العمل.	3,9333	0,63968	78,667	مرتفع
Q 26	تدمج البيانات من مصادرها المختلفة في تقنية خزن واحدة وتهينتها للاستخدام من وجهات نظر متعددة.	3,5000	0,73108	70	مرتفع
Q 27	يتم استرجاع المعلومات المخزنة في قواعد البيانات للاستفادة منها في اتخاذ القرارات المختلفة بما يساهم في دعم الموقف التنافسي للمركز .	4,0333	0,61495	80,667	مرتفع
Q 28	تحرص إدارة المركز على المراقبة المستمرة لبيئة العمل لتحديد الفرص التي يمكن استثمارها أو المخاطر التي ينبغي تجنبها.	3,6000	0,89443	72	مرتفع
Q 29	تعتمد إدارة المركز تقنيات عرض المعلومات مثل (التقارير ، بطاقة الاداء ، لوحات القياس) لإيصال المعلومات للمحللين ومتخذي القرار بأشكال متعددة وبما ينسجم مع الهدف بشكل منفرد او متداخل.	3,6333	0,61495	72,667	مرتفع
Q 30	تعتبر امكانية أنظمة ذكاء الاعمال كافية لتحقيق الاهداف الاساسية المرتبطة بأداء الاعمال.	3,7000	0,59596	74	مرتفع
Y		3,7689	0,68754	75,378	مرتفع

جدول (٧) مستوى استجابة افراد العينة على فقرات توظيف الموارد البشرية

كما نستشف من جدول (٨) ان قيمة الوسط الحسابي المرجح لذكاء الاعمال بلغت (٣,٧٦٨٩) وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي ولا سيما ان قيمة الوسط الحسابي المرجح للمتغير التابع وقعت ضمن الفئة (من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢) في مصفوفة قوة الاستجابة، ليؤشر ذلك ان مستوى أهمية اجابات العينة على فقرات ذكاء الاعمال اتجهت نحو الاتفاق وبمستوى استجابة مرتفع، وبانحراف معياري بلغت قيمته (٠,٦٨٧٥٤)، والذي يؤشر وجود تشتت ملموس في اجابات العينة بخصوص فقرات

ذكاء الاعمال، بينما كانت الأهمية النسبية للمتغير التابع بلغت (٧٥,٣٨%)، وهذه النتائج توضح اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على فقرات توظيف الموارد البشرية.

وقد توزعت فقرات متغير ذكاء الاعمال بين أعلى مستوى اجابه حققته الفقرة الرابعة والعشرين بوسط حسابي مرجح بلغ (٤,١٠٠٠) وبانحراف معياري بلغ (٠,٦٠٧٤٣)، وأهمية نسبية (٨٢%) بما يوثق اعتماد المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات بشكل كبير على تخزين المعلومات في قواعد البيانات لكي تكون جاهزة لمتخذي القرار حين طلبها.

بينما أشار جدول (٨) إلى أن الفقرة الثالثة والعشرين حققت ادنى مستوى اجابة بين فقرات ذكاء الاعمال إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي المرجح لها (٣,٣٦٦٧) وكان الانحراف المعياري لها (٠,٨٨٩٩٢)، وأهمية نسبية بلغت (٦٧,٣٣٣%) ليؤكد ذلك اتفاق معظم افراد عينة الدراسة على وجود ضعف ملموس في احتفاظ الادارة في المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات بجهد منظم في تحليل البيانات وتوليد التقارير عن ذكاء الاعمال.

جدول (٨)

مستوى استجابة افراد العينة على فقرات ذكاء الاعمال
فرضية ارتباط توظيف الموارد البشرية بذكاء الاعمال

نلاحظ من جدول (٩) قبول الفرضية الرئيسة الأولى التي نصت على (يوجد ارتباط معنوي ذو دلالة احصائية بين توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال) ونسبة ثقة (٩٥ %)، إذ بلغت قيمة T المحسوبة (5.2915) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة نظيرتها Z الجدولية البالغة (2.045) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، بينما كانت قيمة معامل الارتباط

الفرضية	المتغيرات		معامل الارتباط البسيط سبيرمان Correlation coefficient Spearman	T - Test		تطبيق الباحث
	المستقل	التابع		قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية)	
الفرضية الأولى	توظيف الموارد البشرية	ذكاء الاعمال	0.722	5.2915	0.00	قبول الفرضية الرئيسة الأولى بنسبة ثقة ٩٥ %

قيمة T الجدولية عند مستوى ثقة ٩٥ % تساوي (2.045)

البسيط سبيرمان (Correlation coefficient Spearman) بين توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال (٠,٧٢٢) ليسخ ذلك وجود علاقة قوية طردية بين المتغير المستقل والتابع.

جدول (٩) اختبار ارتباط توظيف الموارد البشرية بذكاء الاعمال

تأثير توظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال

يستشف من جدول (١٠) قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لتوظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال) ونسبة ثقة (٩٥%)، ولا سيما ان قيمة F المحسوبة بلغت (32.693) وهي معنوية، بسبب كونها أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (4.1960) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ولا سيما ان مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية) المناظر لقيمة F المحسوبة كانت (٠,٠٠٠) وهي أصغر من مستوى معنوية (٠,٠٥)، بينما بلغت قيمة معامل التحديد R^2 (53.9%) مؤشدة بذلك نسبة تفسير (تأثير) توظيف الموارد البشرية لذكاء الاعمال، لتصبح المعادلة الخطية البسيطة التي تُعبر عن العلاقة الخطية التأثيرية بين توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال والذي يرمز له بـ (X) وذكاء الاعمال ويرمز له بـ (Y) على النحو الاتي:

$$Y = 1.240 + 0.752 * X$$

الفرضية	المستقل	التابع	الحد الثابت ألفا α	معامل الانحدار بيتا	معامل التحديد R^2 %	F - Test		تعليق الباحث
						مستوى الدلالة (القيمة الاحتمالية)	قيمة F المحتسبة	
الفرضية الرئيسية الأولى	توظيف الموارد البشرية	ذكاء الاعمال	1.240	0.752	53.9%	0.00	32.693	قبول الفرضية الرئيسية الثانية بنسبة ثقة ٩٥ %

قيمة F الجدولية عند مستوى ثقة ٩٥ % تساوي (4.1960)

جدول (١٠)

اختيار تأثير توظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال

تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (المتسلسل) Stepwise Multiple Regression

لتحديد أبعاد توظيف الموارد البشرية الأكثر تأثيراً في ذكاء الاعمال

لاستنباط الأبعاد الأكثر تأثيراً في ذكاء الاعمال من بين أبعاد المتغير المستقل توظيف الموارد البشرية المتمثلة بـ (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) استخدمت الباحثة تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (المتسلسل) Stepwise Multiple Regression ولا سيما ان هذا التحليل يحدد أهمية كل بُعد من أبعاد المتغير المستقل على حدى من حيث المساهمة في النموذج الرياضي الذي يعكس تأثير أبعاد توظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال، مع ضرورة الانتباه إلى ان هذا لا يعني ان بقية الأبعاد التي لا تظهر في النموذج النهائي ليس لها تأثير في ذكاء الاعمال لكن تأثيرها أقل من الأبعاد التي ستظهر في النموذج ضمن نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي (المتسلسل) إذ نستخلص من جدول (١١) والذي يبين ترتيب دخول أبعاد توظيف الموارد البشرية في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لذكاء الاعمال، ان التعيين قد احتل المرتبة الأولى من حيث الأكثر تأثيراً في ذكاء الاعمال، فكان أول ابعاد توظيف الموارد البشرية التي دخلت في معادلة الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لذكاء الاعمال، ثم دخل في المعادلة بعد الاختيار ليؤشر ذلك وجود تأثير مشترك للتعين والاختيار في ذكاء الاعمال، حيث بلغت قيمة F المحتسبة للعلاقة التأثيرية هذه (١٤,٩٣٧) وهي معنوية بسبب كونها اكبر من نظيرتها الجدولية البالغة (٣,٣٥٤١) ولا سيما ان مستوى الدلالة سجل (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى المعنوية المستعمل في البحث والبالغ (٠,٠٠٥) لتصل نسبة تأثير هذين البعدين مجتمعين في ذكاء الاعمال إلى (٥٢,٥ %) كما موضح في جدول (١١).

القيمة الاحتمالية (مستوى الدلالة)	F Table For $\alpha=0.05$ قيمة F الجدولية	F - TEST قيمة F المحتسبة	قيمة R ² (معامل التحديد) لكل المتغيرات الدخلة في النموذج	الرمز	ترتيب دخول أبعاد المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	اسبقية الدخول بالنموذج	الرمز	المتغير التابع
٠,٠٠٠	٣,٣٥٤١	١٤,٩٣٧	% ٥٢,٥	X3	التعيين	الأول	Y	ذكاء الاعمال
				X2	الاختيار	الثاني		
عدد أبعاد المتغير المستقل الداخلة في نموذج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بذكاء الاعمال= اثنين								
$Y = 0.685 + 0.405 * X_2 + 0.458 * X_3$								
النموذج الخطي المتعدد النهائي								
خرج من معادلة الانحدار المتعدد التدريجي الاستقطاب بوصفه أحد أبعاد توظيف الوارد البشرية								
جدول (١١) نتائج تحليل الانحدار التدريجي(المتسلسل) لذكاء الاعمال من خلال أبعاد توظيف الموارد البشرية								

وهذه النتيجة تؤكد وجود اهتمام ملحوظ من قبل المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات ببناء التعيين وبتحديد الاختيار عند توظيف الموارد البشرية، وبذلك يكون النموذج الانحدار الخطي المتعدد الخاص بذكاء الاعمال النهائي على النحو التالي:

$$Y = 0.685 + 0.405 * X_2 + 0.458 * X_3$$

حيث أن: Y: ذكاء الاعمال ، X2: الاختيار ، X3: التعيين

بينما أظهر جدول (١١) خروج يُد الاستقطاب من معادلة (نموذج) الانحدار الخطي المتعدد التدرجي المعبر عن أبعاد توظيف الموارد البشرية الأكثر تأثيراً في المتغير التابع ذكاء الاعمال ولا سيما أن التحليل أظهر أن الاستقطاب غير مهم إحصائياً في النموذج. بما يرجح وجود ضعف واضح من قبل إدارة المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات في الاهتمام بالاستقطاب كما ينبغي عند التعامل مع توظيف الموارد البشرية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

تتضمن هذه الفترة عرض أهم الاستنتاجات المتعلقة بالجانب العملي للبحث بوصفها نتاج لما أظهرته نتائج الاختبارات الإحصائية لأنموذج وفرضيات البحث، وعلى النحو الآتي:-

١- وصف وتشخيص المتغير المستقل (توظيف الموارد البشرية) ظهر من خلال التحليل الوصفي أن المتغير توظيف الموارد البشرية يحظى باهتمام جيد من قبل المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات، وقد ساهم في هذه الأهمية اهتمام المركز مجال البحث على بعد (التعيين) أكثر من اهتمامه ببعد (الاختيار والاستقطاب) وعلى التوالي، وقصور في اعتماد آلية لتوظيف الموارد البشرية لتحديد حاجته من الموارد البشرية كماً ونوعاً من خلال إيجاد عدد من المتقدمين المؤهلين ليتم الاختيار الأفضل من بينهم لشغل الوظائف الشاغرة.

٢- وصف وتشخيص المتغير التابع (ذكاء الاعمال) ثبت من خلال التحليل الوصفي أن متغير ذكاء الاعمال يحظى باهتمام جيد من قبل المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات وقد ساهم في هذه الأهمية إيلاء المركز مجال البحث المهام الأساسية لأنظمة ذكاء الاعمال الاهتمام ذاته بالشكل الذي يساعد متخذ القرار من الحصول على ووصول أسرع وأسهل للمعلومات لتحسين عمليات المركز، وصنع القرار.

٣- الاستنتاجات المتعلقة بعلاقة الارتباط بين متغيري البحث، تشير نتائج التحليل الإحصائي من خلال استخدام معامل الارتباط البسيط لـ (Spearman) إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين توظيف الموارد البشرية وذكاء الاعمال، الأمر الذي يؤكد أن المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات استطاع استيعاب توظيف الموارد البشرية لتعزيز ذكاء الاعمال، وقد يعزى الأمر في ذلك إلى قيام إدارة الموارد البشرية في المركز المنوه عنه آنفاً باختيار الأسلوب المناسب للوظيفة الشاغرة والمؤهلات التي تبحث عنها.

٤- الاستنتاجات المتعلقة بعلاقات التأثير بين متغيري البحث:

أظهرت نتائج الاختبار وجود تأثير معنوي لتوظيف الموارد البشرية في ذكاء الاعمال، الأمر الذي يؤكد أن المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات استطاع توظيف التغيير الحاصل في (توظيف الموارد البشرية) من أحداث المزيد من التغييرات في ذكاء الاعمال إلا أنها كعلاقة تأثير تعد غير قوية قياساً بما تسهم به أحد أهم الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية لتحديد الحاجة من الموارد البشرية كماً ونوعاً بكفاءة وفاعلية والتي على أساسها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية الأخرى في المركز. وقد يعزى السبب في ذلك إعطاء أهمية أكبر لبعد التعيين من بين الأبعاد المعنوية الأخرى (الاختيار، الاستقطاب) للمتغير المستقل (توظيف الموارد البشرية)، والتي كان تأثير أقل في ذكاء الاعمال.

ثانياً: التوصيات

تختص هذه الفترة بعرض التوصيات التي تساعد المركز مجال البحث في تحديد الكيفية التي يتم بموجبها إنجاز وظيفة (توظيف الموارد البشرية) فكرياً وممارسة بما يؤدي إلى استخلاص نتائج ذكاء مفيدة يمكن تطبيقها في اتخاذ قرارات الاعمال.

١- لا بد أن يعمل المركز على دعم عملية بناء (توظيف الموارد البشرية) من خلال استهداف مكوناته الثلاث (الاستقطاب، الاختيار، التعيين) التي تعمل سوية في ظل بناء كلي وتأثيرها يكون على ذكاء الاعمال وهي مجتمعة أكثر من تأثير كل مكون على حدة.

٢- ضرورة أن يكون أحد الأهداف الأساسية للمركز اعتماد سياسة متكاملة وواضحة لإنجاز وظيفة (توظيف الموارد البشرية) من خلال اعتماد خطوات للتوظيف الفعال والتي طرحها البحث في جانبه النظري، لا سيما وأن هذه العملية مستمرة في إدارة الموارد البشرية وينسحب الخطأ فيها على باقي الوظائف الأخرى لهذه الإدارة.

٣- بما أن نتائج البحث أظهرت قوة علاقة الارتباط والتأثير لبعد (التعيين) في ذكاء الاعمال يتوجه اعتماده كقاعدة ينطلق من خلالها المركز مجال البحث في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لتعزيز ذكاء الاعمال.

٤- بما ان نتائج البحث العملية بينت ضعف علاقة الارتباط والتأثير للبعدي التوظيفي (الاختبار ، الاستقطاب) وعلى التوالي في ذكاء الاعمال قياساً ببعيد التعيين الذي احتل المرتبة الاولى من حيث الاكثر علاقة وتأثيراً في ذكاء الاعمال يتطلب الامر :

أ- انجاز وظيفة الاختيار من خلال سلسلة من الخطوات المرتبة بطريقة منطقية طرحها البحث بجانبه النظري لابد ان يجتازها المتقدم لشغل الوظيفة الشاغرة بنجاح ، كي تساعد متخذ القرار في التنبؤ بمدى النجاح المستقبلي للمتقدم في اداء الوظيفة حتى يتم ارساء الدعائم المثبتة لفاعلية المركز اذا ما تمت وفق الاسس العلمية .

ب- التركيز على الجوانب الايجابية في اطار المهارات التي يتميز بها الفرد العامل والتي يمكن استثمارها مستقبلاً .

ج- ايلاء وظيفة الاستقطاب اهمية اكثر كونها من أكثر السياسات التنظيمية اهمية في نجاح المنظمة بتوظيف الافراد المؤهلين لملا الوظائف الشاغرة من حيث وضع الشخص المناسب في المكان والوقت المناسب . بما يمكن المنظمة من انجاز الأداء بشكل سليم .

المصادر :

- ١- أغا ، مصطفى نعمة يونس والتصميمي، محمد مصطفى " توظيف ذكاء الاعمال في تطوير بطاقة الاداء المتوازنة "، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، عمان، الاردن، ٢٠١٢ .
- ٢- السامرائي، سلوى أمين والعكدي، عبد الستار عبد الجبار " مستقبل ذكاء الاعمال في ظل ثورة الحوسبة السحابية " المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، عمان - الاردن ، ٢٠١٢ .
- ٣- العبيدي ، محمود بدر " أثر ذكاء الاعمال والموارد المعرفية في تحقيق الميزة التنافسية "، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي السنوي السادس عشر، جامعة الزيتونة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، عمان - الاردن، ٢٠١٢ .
- ٤- المزاولي، غانم ارزوقي " استخدام انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري : دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة، مجلة العزى الاقتصادية والادارية، ٢٠١٣ .
- ٥- المعاينة، رولا نايف والحموري، صالح سليم " ادارة الموارد البشرية : دليل عملي " ط١، كنوز المعرفة، عمان - الاردن ، ٢٠١٣ .
- ٦- الهيتي، خالد رحيم مطر "ادارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي "، دار وائل للنشر، ط١، عمان - الاردن، ٢٠٠٥ .
- ٧- بريس، كامل " ادارة الموارد البشرية : اتجاهات وممارسات "، دار المنهج اللبناني، ط١، بيروت - لبنان، ٢٠١٢ .
- ٨- برونوطي، سعد فائق "ادارة الموارد البشرية : ادارة الافراد "، دار وائل للنشر، ط١، عمان - الاردن، ٢٠٠٧ .
- ٩- بن الطيب ، ابراهيم " دور نظم المعلومات في تعزيز ذكاء الاعمال لدى المؤسسات الاقتصادية الحديثة " ، مجلة الريادة لاقتصاديات الاعمال ، مجلد ٢ ، عدد ٣ ، ٢٠١٦ .
- ١٠- حافظ، عبد الناصر علك وعباس ، حسين ، وليد حسين " نظم المعلومات الادارية بالتركيز على وظائف المنظمة "، دار غيداء للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ .
- ١١- حسين ، سطم صالح ونعمة ، عماد صالح وسليم ، اياد دخيل " استخدام ذكاء الاعمال في تحديد ربحية المنتجات : دراسة تطبيقية على شركة البان وعصائر تكرير المحدودة " ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد ٦ ، عدد ١ ، ٢٠١٦ .
- ١٢- حسين، ليث سعد الله والشمري ، فراج نعيمش " توظيف بعض أدوات ذكاء الاعمال لدعم نظام المعلومات الاستراتيجي : نموذج مقترح " ، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد ٧ ، عدد ٢ ، ٢٠١٧ .
- ١٣- شبير ، منير عودة " دور انظمة ذكاء الاعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني : دراسة حالة في بنك فلسطين " ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، كلية التجارة ، ٢٠١٥ .
- ١٤- عباس ، انس عبد الباسط " ادارة الموارد البشرية " ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط١ ، عمان - الاردن ، ٢٠١١ .
- ١٥- المعاني ، احمد اسماعيل وجرادات ناصر محمد سعود والمشهداني عبد الرحمن حمود " اساليب البحث العلمي والاحصاء : كيف تكتب بحثاً علمياً ، دار اثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ٢٠١٢ .
- ١٦- الجبوري ، نصيف جاسم محمد علي والتيمي ، عباس يحيى والساعدي حكيم حمود فليح " اساليب البحث العلمي " ط١ ، دار الكتب والوثائق والتوزيع / بغداد / العراق / ٢٠١٥ .
- ١٧ Bohlander , George & snell , Scott " Managing Human Resources " 13th ed , Thomson South . Western , 2004 .

- 18- Carriere , Diane , " Meeting HR Needs in an Aboriginal organization " CAHRMA 2nd National HR Conference , Building connection , Aprill 22-42 , 2014 .
- Denisi Angelo S.& Griffin , Ricky w. " Human Resource Management " , Houghton 1st Mifflin company , 2001 .
- 20- Dcruze , Teresa Gomes " Human Resource Management " Dominant publishers &Distributors pvtltd , 2012 .
- 21- Fisher , Danyel , Drucker , steven & Czerwinski , Mary " Basiness Intelligence Analytics " , Published by the LEEE computer society , September / October , 2014 .
- 22- Mondy , Judy BAhDy & spltr , R. WAYNE Mondy " Human Resource " Management " , 12th ed , Pearson Education limited , 2012.
- 23- Mcleod , Raymond " Management information Systems " , 7th ed , Prentic Hall international , Ins 1998 .
- 24- Muntean , Mihaela " Business Intelligenc Issues for sustainability projects " , sustainability , Vol 10 No 335 , 2018 .
- 25- Zurada J. & olszak C.M. " Information TECHNOLOGY Tools for Business INTELIGENCE Development In ORGANIZATIONS " , Polish JouRNal of Management STUDIES , VOL 12 , No1 , 2015 .