**أثر ذكاء الأعمال في بناء استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية**

**إعداد**

**سليمان سعدي سليمان التعمري**

**إشراف**

**الدكتورة سحر أبو بكر**

**الملخّص**

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ذكاء الأعمال بعناصره (جمع البيانات، مستودع البيانات، التنقيب في البيانات، إعداد التقارير، تناقل المعلومات) في بناء استراتيجيات الموارد البشرية بعناصرها (استراتيجيات التوظيف، استراتيجيات التدريب، استراتيجيات التعويضات).

في البنوك التجارية الأردنية.

وقد استخدم الباحثالمنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من البنوك التجارية الأردنية، اختار منها الباحث عينة عشوائية تكونت من 8 بنوك.

اما وحدة المعاينة فتكونت من العاملين بالمراكز الوظيفية الإدارية في إدارات الموارد البشرية في المركز الرئيسي للبنوك الثمانية حيث بلغ عددهم (87).

 ولجمع البيانات قام الباحث بتصميم استبانة تكونت من مجموعة من الفقرات التي قاست متغيرات الدراسة المستقل والتابع، حيث وزع الباحث 87 استبانة واسترد منها 83 خضعت للتحليل الإحصائي.

وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تم التوصل إلى مجموعة من النتائج منها:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات ذكاء الأعمال (مستودع البيانات، والتنقيب في البيانات وإعداد التقارير) في بناء استراتيجية التوظيف في البنوك التجارية الأردنية.

2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات ذكاء الأعمال (مستودع البيانات، والتنقيب في البيانات وإعداد التقارير، وتناقل المعلومات) في بناء استراتيجية التدريب في البنوك التجارية الأردنية.

3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات ذكاء الأعمال (مستودع البيانات، والتنقيب في البيانات وإعداد التقارير، وتناقل المعلومات) في بناء استراتيجية التعويضات في البنوك التجارية الأردنية

وفي ضوء النتائج تقدمت الدراسة بجملة من التوصيات، منها:

1. يجب الاهتمام أكثر بعمليات ذكاء الأعمال وتوفير ما يلزم لها من بنية تحتية من أجهزة وبرمجيات وشبكات.

2. يوصي الباحث باستمرار الجهود المكثفة التي تقوم بها البنوك التجارية من الاهتمام بالموارد البشرية والعمل على تأهيلها من خلال البرامج التدريبية والمهنية، وتطوير مهارات وقدرات العاملين لديها وتعزيز المعرفة الفنية ضمن مبادئ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية العالمية وتلك المطبقة في البنوك التجارية الأردنية.

3. توفير قواعد بيانات الموارد البشرية وحوسبتها، وجعلها متاحة لكل العاملين، وتفعيل استخدام الوسائل الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات للإفادة منها في ممارسة عمليتي ذكاء الأعمال وبناء استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

**THE IMPACT OF BUSINESS INTELLIGENCE IN BUILDING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT STRATEGIES: A FIELD STUDY AT THE JORDANIAN COMMERCIAL BANKS**

**Prepared by**

**Suleiman Saadi Suleiman Altamari**

**Supervised by**

**Dr. Sahar Abu Bakir**

**Abstract**

The study aimed to identify the impact of Business Intelligence (Data Collection, Data Warehouse, Data Mining, Reporting, and Information Transfer) in building human resource strategies (Recruitment, Training and Compensations), In the Jordanian commercial banks. The descriptive and analytical approach was used.  The study population consisted of all the Jordanian commercial banks, a sample of 8 banks was randomly selected, the sampling unit consisted of the managerial positions working at the human resources management departments at the headquarters of the 8th banks they were (87). For data collection the researcher designed a questionnaire consisted of 60 questions measured the independent and dependent variables of the study,

By using (SPSS) program (83) questionnaire were statistically analyzed, and the main results were as follows:

1. There is a statistically significant impact of (Data warehouse, Data mining and Reporting) on building staffing strategy.

2. There is a statistically significant impact of (Data warehouse, Data mining, Reporting and information transfer) on building Training strategy. 3. There is a statistically significant impact of (Data warehouse, Data mining and Reporting) on building Compensations strategy.

Depending on the study’s results, the researcher presented the following recommendations:

1. To give more attention to business intelligence operations and to build the needed infrastructure in terms of hardware, software and networks.

2. To enhance human resources skills and capabilities in business intelligence and human resources management through continuous training and development programs and courses.

3. To use human resources information system, and build human resources data bases and make all the information available to every body at any time, and to be used in all the operations in the bank.