

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير اداره موارد بشرية



أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين: دراسة ميدانية على
المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

إعداد الطالب/

بيان سعيد جدع

252000215

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

د.فايز جراد

العام الدراسي: 2025

3	مقدمة:
5	مشكلة الدراسة
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة
9	فروض الدراسة:
9	الفروض الفرعية:
9	الدراسات السابقة:
15	الفجوة البحثية:
16	المنطلقات النظرية للدراسة:
16	المنهجية وطرق البحث:
19	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
19	رابعاً: أداة الدراسة
22	المراجع

مقدمة:

تُعَدُّ إدارة الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية لنجاح المؤسسات، حيث تمثل عمليات الاستقطاب والتوظيف مدخلاً رئيساً لبناء قوة عمل قادرة على تحقيق أهداف المنظمة. ومع التطور المتسارع في بيئة الأعمال، لم تعد الأساليب التقليدية في التوظيف كافية، إذ فرض التحول الرقمي تحديات جديدة تتطلب تحديث آليات الاستقطاب والاعتماد على أدوات حديثة أكثر كفاءة وقدرة على الوصول إلى المرشحين المناسبين. وتؤكد الأدبيات المعاصرة أن المؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدرتها التنافسية باتت مطالبة بتجديد ممارساتها في استقطاب الموارد البشرية بما يتوافق مع متغيرات البيئة التنظيمية. (الزبون، 2022)

وقد أدت التطورات التكنولوجية إلى إعادة تشكيل طرق البحث عن المواهب، إذ أصبح التوظيف الإلكتروني ومنصات التوظيف عبر الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من منظومة الاستقطاب الحديثة. فالأنظمة الرقمية توفر قدرة أعلى على الوصول إلى أعداد كبيرة من المتقدمين، وتحسين كفاءة عمليات الفرز والاختيار، وتقليل الزمن المستغرق في التوظيف. كما أن دمج التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية جعل البيانات تلعب دوراً مركزياً في اتخاذ القرارات المتعلقة بالاستقطاب. (Ben Yousef & Rahmani, 2023)

وفي إطار هذا التحول، ظهرت ممارسات استقطاب حديثة تشمل التسويق الوظيفي، وبناء العلامة الوظيفية، وتطوير تجربة المتقدم، واستخدام أنظمة تتبع الطلبات، إضافة إلى تكامل الذكاء الاصطناعي في عمليات الفرز والتحليل، وتُعَدُّ هذه الممارسات انعكاساً لمرحلة جديدة من تطور التوظيف تعتمد على الشفافية والكفاءة والاعتماد على التحليل الرقمي بدلاً من الأساليب التقليدية. (Muduli & Trivedi, 2020)

وتبرز جودة التعيين كمفهوم مهم يرتبط بمدى نجاح المؤسسة في اختيار موظفين مؤهلين يتمتعون بالمهارات والقدرات التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة. وتعد جودة التعيين مؤشراً على فعالية ممارسات الاستقطاب ابتداءً من الإعلان عن الوظيفة وحتى اختيار المرشح الأنسب، ويشمل هذا المفهوم عناصر مثل الملاءمة الوظيفية، القدرة على الاندماج في البيئة التنظيمية، والاستقرار

الوظيفي، وقد تناولت الأدبيات العلاقة بين جودة التعيين وممارسات الاستقطاب مؤكدة أن التحسين في الأولى يعتمد بدرجة كبيرة على فعالية الثانية. (V., 2023)

وفي القطاع الصحي بشكل خاص، تزداد أهمية الاستقطاب نظراً للطبيعة الحساسة للمهام التي يقوم بها العاملون الصحيون، إذ يتطلب اختيار الكوادر الطبية والإدارية معايير دقيقة تضمن جودة الخدمات المقدمة للمرضى، وتُعد المستشفيات بيئة عمل معقدة تتطلب مهارات متخصصة، مما يجعل التوظيف تحدياً حقيقياً أمام الإدارات الصحية، خاصة في ظل التنافس على الكفاءات الطبية، وتشير الأدبيات إلى أن تحسين عمليات الاستقطاب في القطاع الصحي يسهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية والجودة السريرية، ويرفع من مستوى الأداء المهني للعاملين. (Sartika et al., 2022)

كما برز دور التقنيات الحديثة وعلى رأسها الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات الاستقطاب، حيث تُستخدم خوارزميات متقدمة في تحليل البيانات والتنبؤ بمدى ملاءمة المرشحين، وقد توسع استخدام هذه التقنيات في المستشفيات والشركات الكبرى بهدف تحسين كفاءة الاختيار والحد من الأخطاء البشرية في التقييم، وتوضح الأدبيات أن اعتماد الذكاء الاصطناعي في التوظيف يمثل خطوة مهمة في تطوير إدارة الموارد البشرية، إلا أنه يتطلب بيئة تنظيمية تتبنى الابتكار وتدعم التغيير. (Biradar et al., 2024؛ Sawant & Raicar, 2025)

وإلى جانب هذه التحولات، ما تزال العديد من المؤسسات المحلية—خاصة المستشفيات الخاصة تواجه تحديات في تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة، سواء بسبب محدودية الموارد أو ضعف البنية الرقمية أو غياب الوعي بأهمية التطوير المستمر لعمليات التوظيف، وتشير الأدبيات العربية إلى أن كثيراً من المؤسسات تعتمد على أساليب تقليدية في الاستقطاب، مما يؤدي إلى فجوات بين ممارسات التوظيف الحديثة والواقع المهني، وهذا يؤكد الحاجة إلى دراسات بحثية تتناول أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة في البيئة المحلية، وخاصة في قطاع حساس وحيوي كالقطاع الصحي. (جبران ومقدادي، 2023)

وبناءً على ما سبق، تتضح أهمية تناول موضوع ممارسات الاستقطاب الحديثة وتحليل أثرها على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة العمل وازدياد الحاجة إلى استقطاب كفاءات صحية مؤهلة.

مشكلة الدراسة

شهدت بيئة التوظيف خلال السنوات الأخيرة تحولاً جذرياً نحو استخدام ممارسات الاستقطاب الحديثة، ولا سيما الاستقطاب الرقمي والذكاء الاصطناعي، لما تمتاز به من سرعة ودقة في الوصول إلى المرشحين. إلا أن هذا التحول لا يزال يواجه تحديات كبيرة عند تطبيقه في المؤسسات الصحية، وخصوصاً في المستشفيات الخاصة، حيث تتطلب طبيعة الوظائف الطبية معايير دقيقة في الاختيار وجودة عالية في التعيين.

وعلى الرغم من أن التوظيف الرقمي يملك القدرة على تعزيز الشفافية ورفع كفاءة الاختيار، إلا أن الدراسات تشير إلى أن تطبيقه ما يزال غير مكتمل في العديد من القطاعات، فقد وجدت دراسة (Adawiah & Putra (2024) أن التوظيف الإلكتروني يسهم في تحسين مصداقية المؤسسة وكفاءة الاختيار وشفافية الإجراءات، لكن الكثير من المؤسسات لم تصل بعد إلى مستوى متقدم في تبني هذه التقنيات، كما أظهرت دراسة (Muduli & Trivedi (2020) أن جودة المعلومات وموثوقيتها تتوسط العلاقة بين طرق التوظيف ونتائج التعيين، مما يعني أن الفجوة المعلوماتية قد تؤثر في قرارات التوظيف وفي جودة الاختيار.

بينت عدة دراسات أن الذكاء الاصطناعي أصبح اليوم أحد أهم الأدوات الداعمة للاستقطاب، حيث يسهم في تسريع التوظيف وتحسين دقة الاختيار، فقد أشارت دراسة (Biradar et al. (2024 إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي قلّل زمن التوظيف بنسبة 85% ورفع جودة التعيين. إلا أن هذه التقنيات لا تزال تواجه تحديات تتعلق بالتحيز الخوارزمي والخصوصية ونقص الثقة، كما بيّنت دراسات (Sawant & Raicar (2025 و (Rajapakshe (2025، التي أوضحت أن الثقة في الذكاء الاصطناعي والثقافة التنظيمية تشكّل عوامل حاسمة في مدى نجاح تطبيقه. وبالتالي، فإن عدم تهيئة البيئة التنظيمية يجعل أثر هذه التقنيات محدوداً.

وعلى الرغم من توافر الأدلة التي تؤكد أهمية الاستقطاب الحديث في تحسين جودة التعيين، إلا أن المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض لا تزال تواجه فجوة بين تطور ممارسات الاستقطاب عالمياً وبين مستوى تطبيقها فعلياً في البيئة المحلية

ومن هنا تتبع الحاجة إلى دراسة علمية تقيس أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها المختلفة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، وتوضح مدى مساهمة كل بعد في تحسين اختيار الكفاءات الطبية والإدارية.

. وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسة في السؤال الآتي:

أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها المختلفة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض ؟

أهمية الدراسة:

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية:

- تقدم الدراسة إضافة نوعية للأبحاث المتعلقة بمجال الاستقطاب الحديث وجودة التعيين، خصوصاً في البيئة الصحية، وهي من البيئات التي قلَّ فيها تناول هذا الموضوع في السياق العربي والخليجي.
- تتناول الدراسة ممارسات استقطاب حديثة تعتمد على التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي والتسويق الوظيفي، وهي موضوعات حديثة نسبياً في قطاع المستشفيات، مما يساعد في سد فجوة بحثية في هذا المجال.
- تسهم الدراسة في بناء إطار نظري يربط بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، ما يعزز من فهم العلاقات والمتغيرات المرتبطة بقرارات التوظيف.
- يمكن أن تشكل الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين الراغبين في دراسة التحول الرقمي في الموارد البشرية وممارسات الاستقطاب، مما يساعد على توجيه دراسات مستقبلية.

ثانيًا: الأهمية العملية:

- تساعد نتائج الدراسة إدارات الموارد البشرية على اختيار الأساليب الحديثة الأكثر فعالية في استقطاب الكفاءات المناسبة وتوظيفها بجودة عالية.
- توضح الدراسة كيف يمكن لممارسات الاستقطاب الحديثة—مثل ATS، التسويق الوظيفي، والذكاء الاصطناعي—أن تسرع عملية التوظيف وتقلل الأخطاء البشرية.
- من خلال تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة يمكن للمستشفيات جذب كفاءات متميزة، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية والمخرجات التشغيلية.
- تقدّم الدراسة بيانات وأدلة تساعد متخذي القرار في المستشفيات على تطوير سياسات التوظيف، وتقييم فعالية الأساليب المتبعة حالياً، واختيار الأنسب بينها.
- من خلال تحسين جودة التعيين يُتوقع خفض معدل الدوران الوظيفي، ورفع رضا الموظفين، وتحسين الأداء العام للمؤسسة.
- تمنح الدراسة إدارات الموارد البشرية القدرة على إعادة تقييم وتطوير استراتيجيات التوظيف بما يتناسب مع التحول الرقمي ومتطلبات سوق العمل السعودي....

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها (التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة التجارية لصاحب العمل، أنظمة التتبع الإلكتروني للمتقدمين، واستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف) على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض..

وتتفرع من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل في:

- قياس أثر التسويق الوظيفي على جودة التعيين من حيث القدرة على جذب الكفاءات المناسبة واستقطاب المرشحين ذوي المهارات العالية.
- تحليل دور التوظيف الرقمي—بما يشمل المنصات الإلكترونية، مواقع التوظيف، ووسائل التواصل الاجتماعي—في تحسين سرعة وكفاءة عملية التعيين.
- دراسة أثر العلامة التجارية لصاحب العمل (Employer Branding) على جاذبية المستشفى للمتقدمين ومدى انعكاسها على جودة التعيين.
- تقييم فاعلية نظم تتبع المتقدمين (ATS) في تحسين دقة الفرز الأولي للمرشحين وتسهيل عمليات المقارنة والاختيار.
- استقصاء دور استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بملاءمة المرشح وظيفياً وثقافياً، وانعكاس ذلك على جودة التعيين.
- رصد مستوى جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض من خلال مؤشرات مثل: الأداء الوظيفي، الاستمرار في العمل، الملاءمة الثقافية، ورضا المديرين.

تساؤلات الدراسة

السؤال الدراسة الرئيسي: ما أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها (التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة التجارية لصاحب العمل، أنظمة التتبع الإلكتروني للمتقدمين، واستخدام الذكاء الاصطناعي) على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

- ما أثر التسويق الوظيفي على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟
- إلى أي مدى يسهم التوظيف الرقمي (المنصات الإلكترونية، مواقع التوظيف، وسائل التواصل الاجتماعي) في تحسين جودة التعيين؟
- ما أثر العلامة التجارية لصاحب العمل (Employer Branding) على جاذبية المرشحين وجودة التعيين؟
- كيف تؤثر أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) على دقة اختيار المرشحين وجودة التعيين؟

- ما دور تقنيات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في الاستقطاب على جودة التعيين (الأداء، الملاءمة، الاستمرارية)؟؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها (التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة التجارية لصاحب العمل، أنظمة تتبع المتقدمين، والذكاء الاصطناعي) على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

الفروض الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتسويق الوظيفي على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف الرقمي (المنصات الإلكترونية - مواقع التوظيف - وسائل التواصل الاجتماعي) على جودة التعيين.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلامة التجارية لصاحب العمل على جودة التعيين.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنظمة تتبع المتقدمين (ATS) على جودة التعيين.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب على جودة التعيين.

الدراسات السابقة:

دراسة (Adawiah & Putra, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق التوظيف الإلكتروني بأبعاده (مصادقية الشركة، كفاءة اختيار المرشحين، وشفافية الإجراءات) على تصورات المتقدمين للوظائف في بيئة التوظيف عبر الإنترنت، و استخدمت الدراسة المنهج المختلط من خلال الجمع بين البيانات الكمية باستخدام الاستبيانات والبيانات النوعية من خلال المقابلات، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المتقدمين للوظائف الذين خاضوا تجارب مباشرة مع نظم التوظيف الإلكتروني.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق التوظيف الإلكتروني يسهم بشكل كبير في تعزيز مصداقية الشركة، ورفع كفاءة عملية اختيار المرشحين، وزيادة مستوى الشفافية في إجراءات التوظيف من وجهة نظر المتقدمين، كما يسهم استخدام التكنولوجيا المبتكرة في تحسين تجربة المتقدمين وجذب الكفاءات بشكل أكثر فاعلية. وترتبط هذه النتائج بنماذج قبول التكنولوجيا مثل TAM و UTAUT التي تؤكد أن قبول الأفراد للتكنولوجيا يتأثر بسهولة استخدامها وفائدتها المتوقعة في تحقيق أهدافهم.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام تقنيات التوظيف الإلكتروني وتطوير منصات التقديم بما يضمن سهولة الاستخدام والشفافية، بالإضافة إلى تدريب مسؤولي التوظيف على أفضل الممارسات التقنية بما يعزز تجربة المتقدمين ويحسن صورة الشركة.

دراسة (Putra et al., 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية التوظيف والاختيار الرقمي بأبعاده (فعالية التقنية، التحديات التنظيمية، استراتيجيات التخفيف من المخاطر) على اكتساب الموظفين ذوي الكفاءة العالية في المؤسسات، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي من خلال مراجعة تحليلية شاملة لأحدث الأدبيات العلمية المرتبطة بالموضوع. وتكونت مادة الدراسة من مصادر بحثية حديثة تناولت تطبيقات التحول الرقمي في مجال استقطاب واختيار الموارد البشرية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الرقمنة تسهم بشكل ملحوظ في رفع كفاءة ودقة وسرعة عمليات التوظيف، وذلك من خلال استخدام نظم تتبع المتقدمين (ATS)، وتحليلات البيانات الضخمة، والمقابلات المرئية، والاختبارات الإلكترونية، والذكاء الاصطناعي، مما يحسن جودة عملية الاستقطاب والاختيار. وفي المقابل، كشفت الدراسة عن وجود جملة من التحديات، أبرزها: ارتفاع التكاليف الأولية للتقنيات الحديثة، ومقاومة التغيير داخل المنظمة، واحتمالية التحيّز الناتج عن الخوارزميات.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات فعالة للتخفيف من المخاطر التقنية، وتعزيز توافق الحلول الرقمية مع الثقافة التنظيمية، بما يمكن المؤسسات من تحقيق أفضل النتائج.

دراسة (Muduli & Trivedi, 2020)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور مصداقية وكفاية المعلومات (ICS) بأبعاده على نية القائمين بالتوظيف في استخدام طرق التوظيف المختلفة (الإعلان الوظيفي، التوظيف الإلكتروني، ووسائل

التواصل الاجتماعي) وتأثيرها على نتائج التوظيف قبل وبعد التعيين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث جُمعت البيانات من 242 مُجَبِّدًا من قطاعي الصناعة والخدمات في الهند، واعتمدت على استبانة مبنية وفق نظرية السلوك المخطط (TPB) وتم استخدام تحليل العوامل التأكيدية (CFA) للتحقق من الصدق والثبات، إضافةً إلى نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار النموذج البحثي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن طرق التوظيف ترتبط بشكل معنوي بنتائج التوظيف؛ إذ تبين أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي يرتبط بشكل معنوي بكل من نتائج التوظيف قبل وبعد التعيين، كما أن التوظيف الإلكتروني (OLR) أظهر علاقة معنوية مع نتائج ما قبل وما بعد التعيين. بينما كانت الإعلانات الوظيفية مرتبطة فقط بنتائج ما بعد التعيين، ولم تُظهر علاقة معنوية بنتائج ما قبل التعيين. كما أثبتت النتائج أن مصداقية وكفاية المعلومات تؤدي دور الوسيط بين طرق التوظيف ونتائج التوظيف. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز جودة المعلومات وموثوقيتها في وسائل التوظيف المختلفة بما يضمن فهماً أفضل للمتقدمين ويدعم اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة. كما أشارت إلى أهمية النتائج من منظور نظرية الإشارات (Signaling Theory) و نموذج احتمالية التوسع (ELM)، موضحةً كيف تؤثر المعلومات الموثوقة على إدراك المجندين وقراراتهم.

دراسة (Sartika et al., 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات الاستقطاب والاختيار وتطوير الموارد البشرية بأبعادها المختلفة—سواء مجتمعة أو منفردة—على جودة أداء العاملين الصحيين في مستشفى سيترا سونداري. استخدمت الدراسة المنهج الكمي ذو الطابع الارتباطي (المنهج الارتباطي الجمعي)، وتكونت عينة الدراسة من 80 عاملاً صحياً يمثلون مجتمع العاملين في المستشفى.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عمليات الاستقطاب والاختيار وتطوير الموارد البشرية تؤثر بشكل جزئي وكلي على جودة أداء العاملين الصحيين، مما يدل على أن تحسين هذه العمليات ينعكس إيجاباً على مستوى العمل والفاعلية المهنية داخل المؤسسة الصحية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز آليات التوظيف والاختيار، وتطوير برامج تنمية الموارد البشرية بما يضمن توافر كوادِر صحية ذات كفاءة عالية، ويسهم في رفع مستوى جودة الخدمات الصحية المقدمة داخل المستشفى.

دراسة (V., 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر وأساليب الاستقطاب والاختيار المتبعة في مستشفى متعدد التخصصات، إضافةً إلى قياس مستوى رضا الموظفين الجدد عن عمليات التوظيف والاختيار. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من استبيانات وُزعت على الموظفين الجدد الذين تم توظيفهم مؤخراً بهدف تقييم تجربتهم مع إجراءات الاستقطاب والاختيار في المستشفى.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن عمليات الاستقطاب والاختيار تُعدّ أساساً لنجاح المؤسسات الصحية نظراً لدور الموارد البشرية في تحسين الأداء العام للمؤسسة. كما أبرزت الدراسة أهمية وجود سياسات واضحة وخطط توظيف فعّالة تُمكن المستشفى من جذب أفضل الكفاءات. وأظهرت نتائج الاستبيانات مستوى رضا الموظفين عن الإجراءات المتبعة، مما يساعد على تحديد جوانب القوة ومجالات التحسين.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز فعالية عمليات التوظيف والاختيار وتحديثها بشكل مستمر لضمان استقطاب موظفين ذوي مهارة عالية، وبما يدعم تطبيق سياسات موارد بشرية متينة تسهم في رفع جودة الخدمات الصحية وتحسين أداء المستشفى ككل.

دراسة (Biradar et al., 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده المختلفة (التعلم الآلي، ومعالجة اللغة الطبيعية، والتحليلات التنبؤية) على ممارسات التوظيف الحديثة، وذلك من خلال دراسة حالات متعددة
خمس شركات
كبيرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل دراسات الحالة، حيث تم تحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي ونتائجها في كل من: يونيليفر، وآي بي إم، وفنادق هيلتون، وسيمنز، وجوجل.

وتوصلت النتائج إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل كبير في تقليص زمن التوظيف بنسبة تصل إلى 85%، وتحقيق وفورات مالية تصل إلى 30% من تكاليف التوظيف. كما أظهرت الحالات المدروسة تحسناً في دقة اختيار المرشحين وارتفاعاً في معدلات الاحتفاظ بهم، حيث سجلت إحدى الشركات ارتفاعاً

بلغ 16% في معدل الاحتفاظ بالعاملين بعد توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي. إضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة عن تحسن التنوع الوظيفي وتجربة المتقدمين في الشركات المعنية.

وفي المقابل، أبرزت الدراسة عدداً من التحديات، أهمها: قضايا خصوصية البيانات واحتمالية التحيز الخوارزمي في عمليات الفرز والاختيار.

وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق توازن بين كفاءة الأنظمة التقنية ودور الحكم البشري، مع تعزيز ضوابط حماية البيانات ومعالجة مصادر التحيز، لضمان ممارسات توظيف عادلة وفعّالة.

دراسة (Sawant & Raicar, 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط للذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، وذلك من خلال تحليل أثره على تجربة المتقدمين، وجودة التعيين، والنتائج المؤسسية، إضافة إلى دراسة تأثير الثقة في الذكاء الاصطناعي والثقافة التنظيمية في تعزيز العلاقة بين أساليب التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي والإدراك المتقدمين.

استخدمت الدراسة المنهج الكمي بالاعتماد على استبانة أعدت بعناية ووزعت على 150 خبيراً في الموارد البشرية من قطاعات مختلفة في منطقة دلهي. NCR وتضمنت الاستبانة أسئلة من نوع ليكرت وخيارات متعددة حول تطبيق الذكاء الاصطناعي وتجارب المتقدمين والثقافة التنظيمية والثقة في تقنيات الذكاء الاصطناعي. كما تم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS، واعتماد اختبار T وتحليل التباين ANOVA لفحص العلاقات بين المتغيرات.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاء الاصطناعي يسهم بشكل ملحوظ في رفع كفاءة عمليات التوظيف، وتقليل التحيزات، وتحسين جودة قرارات التعيين. كما بينت النتائج أن الثقة في الذكاء الاصطناعي تؤدي دوراً محورياً في تعزيز العلاقة بين عمليات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي وتجربة المتقدمين، مما ينعكس إيجاباً على إدراك العدالة والشفافية في العملية. وعلى الرغم من النتائج الإيجابية، فقد ظهرت تبانيات في وجهات النظر حول مدى شفافية وعدالة إجراءات الذكاء الاصطناعي.

دراسة (Rajapakshe, 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي بأبعاده على نتائج التوظيف، مع التركيز على الدور الوسيط لتجربة المتقدم، والدور المعدّل لكل من الثقة في الذكاء الاصطناعي والثقافة

التنظيمية.

اعتمدت الدراسة المنهج الكمي، حيث جُمعت البيانات من مختصي الموارد البشرية في قطاعات متنوعة داخل إندونيسيا باستخدام استبانة مُحكمة تقيس تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتجربة المتقدمين، والثقة في الذكاء الاصطناعي، والثقافة التنظيمية، وجودة التعيين.

وتوصلت النتائج إلى أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يؤثر إيجابياً على تجربة المتقدم وجودة التعيين، كما تبين أن تجربة المتقدم تؤدي دور الوسيط الأساسي في العلاقة بين تطبيق الذكاء الاصطناعي ونتائج التوظيف. وأظهرت النتائج كذلك أن الثقة في الذكاء الاصطناعي تلعب دوراً مباشراً ومعدّلاً، حيث تعزز كلاً من تجربة المتقدم وجودة التعيين، إضافة إلى تعزيزها العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي وتجربة المتقدم. كما تبين أن الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار تقوّي تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على تجربة المتقدم.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشفافية في أنظمة الذكاء الاصطناعي، وتوفير تغذية راجعة مستمرة، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على الابتكار لرفع جودة التوظيف وتحسين تجربة المتقدمين.

دراسة (Jamaluddin et al., 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية الفحص ما قبل التوظيف بأبعاده المختلفة (اختبارات المهارات، اختبارات الشخصية، والتحقق من الخلفية) في تحسين جودة التعيين في شركة Dabster Consulting بمدينة بنغالور.

استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتم الاعتماد على اختبار T وتحليل الارتباط كأدوات إحصائية لتحليل البيانات. كما تم جمع المعلومات من خلال استبيانات ومقابلات مع الموظفين ومختصي الموارد البشرية للتعرف على تجاربهم مع إجراءات الفحص المسبق ونتائجها.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الفحص المسبق للتوظيف يسهم بشكل كبير في رفع جودة التعيينات، وذلك من خلال خفض معدلات التسرب الوظيفي، وتحسين الأداء الوظيفي، وضمان توافق أكبر بين الموظف والثقافة التنظيمية. وأكدت النتائج أهمية استخدام مجموعة متنوعة من أدوات الفحص لضمان اختيار مرشحين ذوي كفاءة عالية وملاءمة ثقافية قوية.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق أدوات الفحص ما قبل التوظيف وتطويرها باستمرار بما يسهم في دعم دقة قرارات التوظيف والحد من تعيينات غير المناسبة.

الفجوة البحثية:

تتفق الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في التأكيد على الدور المحوري لممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين جودة التعيين ورفع كفاءة عمليات التوظيف. فقد أشارت دراسات Adawiah & Putra (2024) و Putra et al. (2025) و Muduli & Trivedi (2020) إلى أهمية أدوات التوظيف الإلكتروني والتحول الرقمي في تعزيز مصداقية المؤسسات، وتحسين كفاءة اختيار المرشحين، ورفع مستوى الشفافية؛ وهي عناصر تتماشى مع توجه الدراسة الحالية نحو قياس أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها المختلفة على جودة التعيين، كما تتوافق الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات التي ركزت على الذكاء الاصطناعي مثل دراسات Biradar et al. (2024) و Sawant & Raicar (2025) و Rajapakshe (2025)، والتي أكدت دور التقنيات الذكية في تقليص زمن التوظيف، وتحسين دقة الاختيار، وتعزيز تجربة المتقدمين، وهي أبعاد ترتبط مباشرة بما تهدف إليه الدراسة الحالية. إضافة إلى ذلك، يشترك العديد من هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في التأكيد على أنّ جودة التعيين مرتبطة بسلسلة الإجراءات، ونظم التقييم الحديثة، والمواءمة بين المتقدم والثقافة التنظيمية، كما ظهر في دراسة Jamaluddin et al. (2025) و Sartika et al. (2022)، وهو ما يعزز أهمية دراسة أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة في بيئة المستشفيات الخاصة.

تختلف الدراسة الحالية عن معظم الدراسات السابقة في تركيزها على القطاع الصحي في مدينة الرياض، وهو سياق مكاني وقطاعي لم تتناوله أي من الدراسات السابقة التي غالباً ما أجريت في بيئات صناعية أو خدمية أو شركات عالمية، مما يمنح الدراسة الحالية خصوصية تطبيقية تركز على بيئة المستشفيات الخاصة ومتطلباتها المميزة، كما تتميز الدراسة الحالية بتناولها مجموعة متكاملة من ممارسات الاستقطاب الحديثة تشمل: التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة التجارية لصاحب العمل، أنظمة التتبع الإلكتروني، والذكاء الاصطناعي، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على بعد واحد أو اثنين فقط مثل التوظيف الإلكتروني (Adawiah & Putra, 2024) أو الفحص المسبق للتوظيف (Jamaluddin et al., 2025) أو الذكاء الاصطناعي (Biradar et al., 2024). إضافة إلى ذلك،

تختلف الدراسة الحالية في اهتمامها بقياس جودة التعيين كمخرج نهائي موحد، بينما انصبت بعض الدراسات السابقة على مؤشرات فرعية مثل تجربة المتقدمين، سرعة التوظيف، رضا الموظفين أو معدلات الاحتفاظ، وبذلك توفر الدراسة الحالية إطاراً أكثر شمولية يجمع بين ممارسات الاستقطاب وأثرها المباشر على جودة التعيين في بيئة صحية سعودية، وهو ما يجعلها تتفرد عن الدراسات السابقة في نطاقها، وتكامل أبعادها، وملاءمتها للتطبيق العملي في قطاع المستشفيات.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: مفهوم الاستقطاب وأهميته في المنظمات

يُعدّ الاستقطاب حجر الأساس في إدارة الموارد البشرية، إذ يمثل مجموعة الأنشطة الهادفة إلى جذب المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة. ويُنظر إلى الاستقطاب على أنه عملية استراتيجية تتجاوز الإعلان عن الوظيفة إلى بناء صورة ذهنية إيجابية عن المنظمة وتقديم نفسها كجهة جاذبة للكفاءات. وقد أوضح الزبون (2022) أن الاستقطاب الداخلي والخارجي يسهمان في تعزيز إنتاجية المؤسسة عبر ضمان جذب العناصر المناسبة للمواقع الوظيفية المختلفة، وأن جودة الاستقطاب ترتبط ارتباطاً مباشراً بمستوى الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية.

في العصر الحديث، أصبحت ممارسات الاستقطاب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالتقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، إضافة إلى الدور المتنامي للعلامة التجارية لصاحب العمل والتسويق الوظيفي، وهو ما أحدث نقلة نوعية في كيفية بحث المنظمات عن المواهب، الأمر الذي ينعكس في النهاية على جودة عملية التعيين.

ثانياً: ممارسات الاستقطاب الحديثة

تشمل ممارسات الاستقطاب الحديثة مجموعة من الأدوات والأساليب التي تعزز قدرة المنظمة على استقطاب الكفاءات، ومن أهمها:

1. التسويق الوظيفي (Job Marketing)

يعد التسويق الوظيفي أحد الأساليب الحديثة في جذب المرشحين من خلال تصميم حملات تستهدف المواهب وإبراز المزايا الوظيفية والفرص المتاحة. وتُظهر الأدبيات أن المؤسسات التي تنتهج التسويق الوظيفي تحقق معدلات أعلى في جذب المرشحين المؤهلين، كما أشارت دراسة جبران ومقدادي (2023) إلى أن آليات الاستقطاب الفعالة لها تأثير واضح على جودة التعيين عند دعمها باختبارات المواهب.

2. التوظيف الرقمي (Digital Recruitment)

يمثل التوظيف الرقمي استخدام المنصات الإلكترونية، ومواقع التوظيف، ووسائل التواصل الاجتماعي في جذب المتقدمين. وأوضحت دراسة بن يوسف ورحماني (2023) أن الاستقطاب الإلكتروني يعد من العوامل الرئيسية المؤثرة في الأداء الوظيفي نظراً لما يوفره من سرعة ودقة في الوصول إلى المتقدمين.

كما أكدت دراسة Adawiah & Putra (2024) أن التوظيف الإلكتروني يسهم في تعزيز مصداقية الشركة، ورفع كفاءة اختيار المرشحين، وزيادة مستوى الشفافية. وبيّنت الدراسة أن مدى قبول المتقدمين لاستخدام المنصات الإلكترونية يرتبط بسهولة استخدامها وقيمتها المتوقعة، وهو ما يتسق مع نماذج قبول التكنولوجيا مثل TAM و. UTAUT

3. أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)

تساعد أنظمة تتبع المتقدمين على إدارة الطلبات وفرز السير الذاتية بشكل إلكتروني، وتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة بطريقة سريعة وموضوعية. وقد أكدت دراسة Putra et al. (2025) على أهمية هذه النظم في رفع كفاءة التوظيف ودقة اختيار المرشحين.

4. العلامة التجارية لصاحب العمل (Employer Branding)

يُعد تعزيز الصورة الذهنية للمؤسسة من العوامل الحاسمة في جذب الكفاءات؛ إذ يميل المرشحون للالتحاق بمؤسسات تتمتع بسمعة وظيفية قوية. وبيّنت الدراسات أن قوة العلامة الوظيفية ترفع جاذبية المنظمة وتحد من تكلفة التوظيف.

5. الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب (AI Recruitment)

أحدث الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في عمليات الاستقطاب، بدءاً من فرز السير الذاتية وصولاً إلى استخدام خوارزميات التنبؤ بالملاءمة الوظيفية، والمقابلات المدعومة بالذكاء الاصطناعي.

وقد أظهرت دراسة (Biradar et al. (2024) انخفاضاً في زمن التوظيف بنسبة تصل إلى 85% وارتفاعاً في جودة الاختيار واحتفاظ الموظفين. كما أبرزت دراسات (Sawant & Raicar (2025) و (Rajapakshe (2025) الدور الوسيط لتجربة المتقدم والدور المعدل لثقافة الابتكار والثقة في الذكاء الاصطناعي في تعزيز جودة التعيين.

ثالثاً: جودة التعيين (Quality of Hire)

تُعرّف جودة التعيين بأنها مدى مساهمة الموظف الجديد في تحقيق أهداف المؤسسة، وتُقاس من خلال عدة مؤشرات، منها:

- الأداء الوظيفي للموظف بعد التعيين
- الاستمرارية في العمل
- الملاءمة الثقافية
- رضا المديرين عن الموظف الجديد
- انخفاض معدل الدوران الوظيفي

وقد بينت دراسة بخيت (2024) أن جودة العمل ترتفع عندما تكون سياسات الاستقطاب والاختيار دقيقة وتستند إلى معايير واضحة، بينما أشارت دراسة (Jamaluddin et al. (2025) إلى أن الفحص المسبق للتوظيف له أثر مباشر على خفض التسرب الوظيفي وتحسين الأداء.

المنهجية وطرق البحث:

سوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة المشكلة البحثية التي تهدف إلى تحليل أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعادها المختلفة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وسيتم في هذه الدراسة جمع البيانات الميدانية من أفراد مجتمع الدراسة وتحليلها

بهدف فهم واقع تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة ومستوى جودة التعيين، إضافة إلى تحديد العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة. كما سيتم الاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة لتشكيل الأساس العلمي والنظري للدراسة، بما يُسهم في تفسير النتائج المتوقعة وتدعيم التحليل الإحصائي.

سوف تستخدم الدراسة المنهج الكمي باعتباره أكثر ملاءمة لطبيعة الفرضيات واختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة. وسيتم تصميم استبانة محكمة تُقاس من خلالها أبعاد ممارسات الاستقطاب الحديثة، إلى جانب قياس مستوى جودة التعيين داخل المستشفيات. وستُحلل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار المتعدد، وذلك للتحقق من صحة الفرضيات واستخلاص النتائج .

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

سوف يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية بالمستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، نظراً لارتباطهم المباشر بعمليات الاستقطاب والتوظيف وتقييم جودة التعيين. ووفقاً لبيانات وزارة الصحة لعام 2024، يبلغ عدد المستشفيات الخاصة في مدينة الرياض 52 مستشفى خاصاً، ويضم كل مستشفى في المتوسط ما بين 10 إلى 25 موظفاً يعملون ضمن أنشطة التوظيف أو على صلة مباشرة بجودة التعيين، مما يجعل الحجم التقديري لمجتمع الدراسة يقارب (780) فرداً من العاملين في أقسام التوظيف، وشؤون الموظفين، والتطوير التنظيمي، وإدارة الأداء. وسيتم التعامل مع هذا المجتمع بوصفه مجتمعاً كبيراً ومتنوعاً، الأمر الذي يتطلب اعتماد أدوات كمية لجمع البيانات بما يحقق مستوى مناسباً من التمثيل والاستدلال الإحصائي.

سوف تعتمد الدراسة على العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل المستشفيات الخاصة باختلاف أحجامها (كبيرة-متوسطة-صغيرة). وبالاعتماد على معادلة كريجسي ومورغان لتحديد حجم العينة المناسبة لمجتمع حجمه 780 مفردة، فإن الحجم الملائم للعينة يبلغ (260) مشاركاً بحد أدنى، وستسعى الدراسة إلى توزيع 300 استبانة على العاملين في إدارات الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، مع استهداف معدل استرجاع لا يقل عن 85% لضمان جودة البيانات. ومن المتوقع أن يتم اعتماد 260 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بعد مراجعة الأدوات وإجراءات التدقيق.

رابعاً: أداة الدراسة

سوف تعتمد الدراسة على أداة الاستبانة باعتبارها الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات الكمية من عينة واسعة من العاملين في إدارات الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وستصمم الاستبانة بناءً على إطار نظري راسخ مستمد من الأدبيات الحديثة والدراسات السابقة التي تناولت ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، وذلك لضمان شمولية الأداة وارتباطها بمتغيرات الدراسة. وستتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية: الجزء الأول يتناول البيانات الديموغرافية للمشاركين مثل العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ومسؤوليات العمل؛ الجزء الثاني سيضم بنوداً لقياس أبعاد ممارسات الاستقطاب الحديثة (التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة التجارية لصاحب العمل، أنظمة تتبع المتقدمين، واستخدام الذكاء الاصطناعي)، أما الجزء الثالث فسيتضمن مجموعة من البنود التي تقيس مستوى جودة التعيين من خلال مؤشرات مثل الأداء، والاستمرارية، والملاءمة الثقافية، ورضا المديرين.

وسوف تُبنى جميع بنود الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة المشاركين على كل بند، بما يراوح بين (1 = لا أوافق بشدة) و(5 = أوافق بشدة)، وذلك لتسهيل التحليل الإحصائي ودراسة العلاقات بين المتغيرات. كما سيتم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء في مجال إدارة الموارد البشرية لضمان الصدق الظاهري والمحتوى، إضافة إلى إجراء اختبار الصدق البنائي والثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا بعد جمع البيانات، بهدف التأكد من موثوقية الأداة وقدرتها على قياس المفاهيم المقصودة بدقة عالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستُستخدم في هذه الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستنتاجية المناسبة لطبيعة البيانات والأهداف البحثية، وذلك من أجل تحليل النتائج بدقة واختبار الفروض العلمية. سيتم تنفيذ التحليل الإحصائي باستخدام برنامج **SPSS الإصدار 26** لما يتمتع به من قدرات متقدمة في تحليل البيانات الاجتماعية والإدارية.

وفيما يلي أهم الأساليب الإحصائية التي ستُستخدم:

أولاً: الأساليب الإحصائية الوصفية

- حساب المتوسطات الحسابية لقياس مستوى استجابات أفراد العينة.
- حساب الانحرافات المعيارية لمعرفة تشتت البيانات.
- استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية للمشاركين.

ثانياً: اختبارات الصدق والثبات

- استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة وموثوقية بنودها.
- إجراء الصدق الظاهري والمحتوى عبر عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والخبراء.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية التحليلية

- استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis) لقياس أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين.
- استخدام اختبار T-Test عند الحاجة للمقارنة بين مجموعتين في بعض المتغيرات.
- استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) عند المقارنة بين أكثر من مجموعة.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** تركز الدراسة على أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة بأبعاد محددة (التسويق الوظيفي، التوظيف الرقمي، العلامة الوظيفية، أنظمة تتبع المتقدمين، والذكاء الاصطناعي) على جودة التعيين.
- **حدود مكانية:** سُنجرى الدراسة في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض .
- **حدود زمانية:** سيتم إجراء الدراسة خلال العام الأكاديمي 2025.
- **حدود بشرية :** تقتصر الدراسة على العاملين في إدارات الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة.

المراجع

- الزبون، هاني علي. (2022). أثر الإستقطاب الداخلي والخارجي على إنتاجية المؤسسة .
جرش للبحوث والدراسات، مج23، ع2 ، 3189 - 3212. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1308757>
- جبران، روز عبدالسلام، و مقدادي، يونس عبدالعزيز. (2023). أثر الاستقطاب في تحسين
عملية التعيين: دور اختبارات المواهب كمتغير معدل في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة
ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1428725>
- بن يوسف، نوة، و رحمان، سناء. (2023). أثر التخطيط والاستقطاب الالكتروني للموارد
البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج. مجلة
البحوث الاقتصادية والمالية، مج10، ع1 ، 580 - 607. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1398677>
- بخيت، أبو بكر علي خضر. (2024). أثر سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين على جودة
العمل: دراسة تطبيقية على موظفي جامع سنار-مجمع الوسط-2023. مجلة الدراسات المالية
والمحاسبية والإدارية، مج11، ع1 ، 139 - 158. مسترجع من
<http://search.mandumah.com/Record/1517903>
- Dornala, V. N. S., & Murthy, M. S. (2024). An Analysis of
Effectiveness in Pre-Employment Screening to Enhance Hiring Quality
at Dabster Consulting PVT LTD, Bangalore. *Indian Scientific Journal
Of Research In Engineering And Management*, 08(12), 1–9.
<https://doi.org/10.55041/ijsrem40220>
- Jamaluddin, R. A., Lantara, N., Razak, A. R., & Hatidja, St. (2025). The
role of artificial intelligence in recruitment: Examining candidate
experience as a mediator and organizational culture as a moderator in
quality of hires. *Asian Management and Business Review*, 160–177.
<https://doi.org/10.20885/ambr.vol5.iss1.art11>

- Muduli, A., & Trivedi, J. J. (2020). Recruitment methods, recruitment outcomes and information credibility and sufficiency. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1615–1631.
<https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2019-0312>
- Sartika, W., Hilmy, M. R., & Mulyani, E. Y. (2022). Online Recruitment Processes, Online Selection and Human Resources Development: A Significant Influence on Quality of Health Personnel. *European Journal of Business and Management Research*, 7(5), 203–207. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.5.1598>
- V., S. (2023). A Study on Recruitment and Selection in a Multi-Specialty Hospital. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(2). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i02.2672>
- Biradar, A., Ainapur, J., Kalyanrao, K., Aishwarya, A., Sudharani, S., Shivaleela, S., & Monika, M. (2024). *The Impact of Artificial Intelligence on Modern Recruitment Practices: A Multi-Company Case Study Analysis*. 13(9), 143–150. <https://doi.org/10.35629/8028-1309143150>
- Sawant, N. D., & Raicar, A. (2025). Exploring the Mediating Role of Artificial Intelligence in Recruitment and Talent Management: Impacts on Candidate Experience, Hiring Quality, and Organizational Outcomes. *International Journal For Science Technology And Engineering*, 13(4), 5452–5460.
<https://doi.org/10.22214/ijraset.2025.69483>
- Rajapakshe, W. (2025). *The Impact of Artificial Intelligence on Modern Hiring*. 85–112. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-6516-9.ch004>
- Adawiah, A., & Putra, A. H. P. K. (2024). The Impact of E-Recruitment Implementation on Company Credibility, Candidate Selection Efficiency, and Process Transparency: Job Applicants' Perspective.

International Review of Management and Marketing, 14(5), 126–139.

<https://doi.org/10.32479/irmm.16721>

- Putra, A. A., Septiani, N., & Arifin, A. L. (2025). ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF DIGITAL RECRUITMENT & SELECTION IN OBTAINING COMPETENT EMPLOYEES. *Jurnal Manajemen*, 13(3), 191–209. <https://doi.org/10.36546/jm.v13i3.1621>

Mid Ocean University

College of Management

Master of Human Resource Management



The Impact of Modern Recruitment Practices on Hiring Quality:

A Field Study on Private Hospitals in Riyadh

Prepared by:

Bayan Saeed Jada

Student ID: 252000215

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2025