

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

إعداد الطالبة/ بيان سعيد جدع (٢٥٢٠٠٠٢١٥)

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

(سورة المجادلة: ١١).

الاهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا البحث، أهدي هذا العمل المتواضع إلى من كان لهم الفضل بعد الله في مسيرتي العلمية. أهدي ثمرة جهدي إلى والديَّ العزيزين اللذين كانا مصدر دعمي وتشجيعي الدائم، فبفضل دعائهما ورعايتهما وصلت إلى هذه المرحلة من حياتي العلمية. كما أهدي هذا العمل إلى أسرتي الكريمة وكل من ساندني ووقف بجانبني خلال فترة دراستي، وإلى كل من علمني حرفاً وساهم في توجيهي وإرشادي. وأسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن يكون فيه نفع وفائدة.

الشكر والتقدير

أُتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الله سبحانه وتعالى على توفيقه وإعانتته لي على إتمام هذا البحث. كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى المشرفين الكريمين الدكتور الفيصل عبد الحميد و الدكتور فايز جراد على ما قدماه من توجيه علمي ونصح وإرشاد طوال فترة إعداد هذا البحث، فلهم مني كل التقدير والاحترام. كما أتقدم بالشكر إلى جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الإدارة بجامعة ميدأوشن لما قدموه من علم ومعرفة أسهمت في تطوير مهاراتي العلمية. ولا يفوتني أن أشكر كل من ساهم في إنجاح هذا البحث أو قدم لي العون والمساندة، سائلة الله أن يجزي الجميع خير الجزاء.

فهرس المحتويات

ج	الاهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ط	فهرس الأشكال
ي	المستخلص
١	الفصل الأول: الإطار العام للبحث
٢	المقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	أهداف الدراسة:
٦	تساؤلات الدراسة:
٧	فروض الدراسة
٧	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
٨	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
٩	المقدمة:
٩	أولاً: الدراسات السابقة
٩	١. الدراسات العربية:
١٢	٢. الدراسات الأجنبية:
١٥	٣. التعقيب على الدراسات السابقة:
١٥	أوجه التشابه بين الدراسات:
١٦	أوجه الاختلاف بين الدراسات:
١٧	الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:
١٨	ثانياً: الإطار النظري
١٨	المبحث الأول: ممارسات الاستقطاب الحديثة
١٨	تمهيد:

١٨	مفهوم ممارسات الاستقطاب الحديثة:
١٩	أهمية ممارسات الاستقطاب الحديثة:
٢٠	أبعاد ممارسات الاستقطاب الحديثة:
٢٣	كيفية تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة:
٢٤	أثار تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة:
٢٦	المبحث الثاني: جودة التعيين
٢٦	تمهيد:
٢٦	مفهوم جودة التعيين:
٢٧	أهمية جودة التعيين:
٢٨	أبعاد جودة التعيين:
٣٠	خصائص جودة التعيين:
٣١	جودة التعيين بالطرق الحديثة:
٣٢	المبحث الثالث: العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين
٣٤	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
٣٥	مقدمة:
٣٥	المنهجية وطرق البحث:
٣٥	منهج الدراسة:
٣٥	مصادر البيانات:
٣٦	الأساليب الإحصائية:
٣٧	نموذج الدراسة:
٣٧	أدوات الدراسة:
٣٨	مجتمع البحث:
٣٨	عينة البحث:
٣٩	حدود البحث:
٤٠	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
٤١	مقدمة:
٤٢	تحليل البيانات:
٤٢	القسم الأول: التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية:
٤٧	القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:
٥٠	القسم الثالث: ثبات الاستبيان:

٥١	القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة
٥٨	القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة
٦٣	ربط النتائج بالدراسات السابقة:
٦٦	أبرز النتائج:
٦٨	التوصيات:
٧٠	الخاتمة
٧١	قائمة المراجع
٧٢	أولاً: المراجع العربية:
٧٥	ثانياً: المراجع الأجنبية:
٧٧	الملاحق
٧٨	إستمارة الاستبيان:
٨٤	Abstract

قائمة الجداول

- جدول ١: توزيع أفراد العينة حسب الجنس ٤٢
- جدول ٢: توزيع أفراد العينة حسب العمر ٤٣
- جدول ٣: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي ٤٤
- جدول ٤: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي ٤٥
- جدول ٥: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة ٤٦
- جدول ٦: صدق الاتساق الداخلي ٤٧
- جدول ٧: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ) ٥٠
- جدول ٨: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ٥١
- جدول ٩: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية ٥٨
- جدول ١٠: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى ٥٩
- جدول ١١: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية ٦٠
- جدول ١٢: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة ٦١
- جدول ١٣: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة ٦٢

فهرس الأشكال

- شكل ١: نموذج البحث..... ٣٧
- شكل ٢: توزيع أفراد العينة حسب الجنس ٤٢
- شكل ٣: توزيع أفراد العينة حسب العمر ٤٣
- شكل ٤: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي ٤٤
- شكل ٥: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي ٤٥
- شكل ٦: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة..... ٤٦

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث. تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، بينما بلغت عينة الدراسة (١٤٠) مفردة. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير ممارسات الاستقطاب واستخدام التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتحسين جودة التوظيف في المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية:

الاستقطاب الحديث، جودة التعيين، التسويق الوظيفي، الاستقطاب الإلكتروني، الذكاء الاصطناعي، الموارد البشرية.

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة:

تُعد 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، ٢٠٢٢)

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، وتعدّ 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 مهاراً 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، مات ازل 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، ٢٠٢٣)

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 يزيل 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 قلل زمن التوظيف بنسبة ٨٥ % ورفع جودة التعيين. إلا أن هذه التقنيات لا تزال تواجه تحديات تتعلق بالتحيز الخوارزمي والخصوصية ونقص الثقة، كما بينت دراسات (Sawant & Raicar (2025 و (Rajapakshe (2025 التي أوضحت أن الثقة في الذكاء الاصطناعي والثقافة التنظيمية تشكل 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 تنبع 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

الرئيسية 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، مما يعزز من فهم العلاقات والمتغيرات المرتبطة بقرارات التوظيف. يمكن أن تشكل الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين الـ ١ رغبين في دراسة التحول الرقمي في الموارد البشرية وممارسات الاستقطاب، مما يساعد على توجيه دراسات مستقبلية.

ثانياً: 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 ادارات الموارد البشرية القدرة على إعادة تقييم وتطوير استراتيجيات التوظيف بما يتناسب مع التحول الرقمي ومتطلبات سوق العمل السعودي.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

بيان أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

- بيان أثر الاستقطاب الإلكتروني على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.
- بيان أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.
- بيان أثر الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة:

السؤال الرئيسي:

ما أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟

الاسئلة الفرعية:

- ما أثر الاستقطاب الإلكتروني على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟
- ما أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟
- ما أثر الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات على جودة التعيين لدى المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية H1:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتسويق الوظيفي على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الإلكتروني على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للدراسة من خلال استعراض المفاهيم والنظريات المرتبطة بموضوع البحث والتمثلة في ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، وذلك بهدف بناء أساس علمي يوضح طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين في بيئة العمل المعاصرة. ويبدأ الفصل بعرض مفهوم ممارسات الاستقطاب الحديثة وأهميتها وأبعادها المختلفة، إضافة إلى توضيح كيفية تنفيذها وآثار تطبيقها في المؤسسات. كما يتناول الفصل مفهوم جودة التعيين وأهميتها وأبعادها وخصائصها والطرق الحديثة لتحقيقها. وينتهي الفصل بتوضيح العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع، بما يسهم في دعم الإطار النظري للدراسة وتفسير نتائجها في الجانب التطبيقي.

أولاً: الدراسات السابقة

١. الدراسات العربية:

أجرى عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني (٢٠١٩) دراسة بعنوان تصور مقترح لإدارة المواهب لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية: دراسة تقويمية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة المواهب في جامعة أم القرى وتقديم تصور مقترح لتطويرها بما يسهم في تحسين كفاءة الأداء الأكاديمي وتعزيز الاستفادة من الكفاءات البشرية داخل الجامعة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع، حيث تم تطبيق الدراسة على القيادات الأكاديمية في الجامعة باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بعمليات استقطاب وتنمية الكفاءات. تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة أم القرى، بينما تم اختيار عينة من القيادات الأكاديمية بطريقة قصدية لتمثيل المجتمع بصورة مناسبة. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات إضافة إلى تحليل الأدبيات المرتبطة بإدارة المواهب. وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة المواهب تمثل أحد المداخل الحديثة في تطوير الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، كما تبين وجود حاجة إلى تطوير آليات الاستقطاب والاختيار والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس. كما أوضحت النتائج أن تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب يسهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة العملية التعليمية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات حديثة لإدارة المواهب في الجامعات

السعودية، وتطوير سياسات الاستقطاب والاختيار للكفاءات الأكاديمية، إضافة إلى تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.

أجرى علي محمد علي (٢٠١٩) دراسة بعنوان متطلبات إدارة الموارد البشرية وصعوباتها في شركات التطوير العقاري العامة والخاص في سورية، وهدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطبيق إدارة الموارد البشرية الحديثة في شركات التطوير العقاري، إضافة إلى تحديد أبرز الصعوبات التي تواجه تطبيق هذه الممارسات في المؤسسات العقارية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركات. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات التطوير العقاري العامة والخاصة في سورية، في حين تم اختيار عينة من المديرين والعاملين في إدارات الموارد البشرية داخل هذه الشركات. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات إضافة إلى بعض المقابلات مع المسؤولين في إدارات الموارد البشرية. أظهرت نتائج الدراسة أن نجاح تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة يعتمد بدرجة كبيرة على توافر البنية التنظيمية المناسبة والكفاءات البشرية المؤهلة. كما بينت النتائج أن ضعف نظم الاستقطاب والتوظيف الحديثة يمثل أحد التحديات الرئيسية التي تواجه هذه الشركات. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات الموارد البشرية وتحديث آليات الاستقطاب والاختيار والتدريب، إضافة إلى دعم التحول نحو تطبيق ممارسات الموارد البشرية الحديثة بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي.

أجرى علي مغرم الشهري (٢٠٢٢) دراسة بعنوان تصور مقترح لتطوير منظومة عمل القيادات التنفيذية الحكومية السعودية، وهدفت الدراسة إلى تقديم تصور علمي لتطوير أداء القيادات التنفيذية في القطاع الحكومي السعودي بما يتوافق مع متطلبات التطوير الإداري والتحول المؤسسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة واقع القيادات التنفيذية في المؤسسات الحكومية. تكون مجتمع الدراسة من القيادات التنفيذية في الجهات الحكومية السعودية، بينما تم اختيار عينة من القيادات الإدارية العليا في عدد من المؤسسات الحكومية. استخدمت الدراسة الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن تطوير القيادات التنفيذية يتطلب تبني ممارسات إدارية حديثة تعتمد على التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية وتحسين نظم الاستقطاب والاختيار القيادي. كما أشارت النتائج إلى أن تطوير مهارات القيادة والإدارة يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة العمل الحكومي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج إعداد القيادات الحكومية وتحديث سياسات الموارد البشرية بما يدعم استقطاب الكفاءات القيادية المتميزة.

أجرى تركي عزيز عبدالله آل شميلة (٢٠٢٤) دراسة بعنوان دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين في الشركة للكهرباء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيقها على العاملين في الشركة السعودية للكهرباء. تكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركة بينما تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في مختلف الإدارات. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة المواهب مثل الاستقطاب الفعال والتطوير المهني والتحفيز وبين السلوك الإبداعي للعاملين. كما أوضحت النتائج أن المؤسسات التي تطبق ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية تتمتع بمستويات أعلى من الابتكار والإبداع التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استراتيجيات إدارة المواهب وتطوير سياسات الاستقطاب والتطوير المهني للعاملين بما يساهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي.

أجرت سارة محمد إياد أجليق (٢٠٢٥) دراسة بعنوان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المصرف التجاري السوري، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات المصرفية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيق الدراسة على العاملين في المصرف التجاري السوري. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المصرف بينما تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل الاستقطاب الفعال والتدريب والتقييم الوظيفي وبين مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين. كما بينت النتائج أن تحسين سياسات الموارد البشرية يساهم في تعزيز ارتباط العاملين بالمؤسسة وزيادة رضاهم الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات الموارد البشرية في المؤسسات المصرفية وتعزيز برامج التدريب والتطوير الوظيفي.

أجرت ريم حسين محمد اسكيف (٢٠٢٤) دراسة بعنوان تحليل الدور الوسيط للتحويل الرقمي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي. هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتحول الرقمي وتأثير ذلك في تحقيق التميز المؤسسي داخل المنظمات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيقها على العاملين في المؤسسات الإدارية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الإدارية بينما تم اختيار عينة من الموظفين والمديرين.

استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن التحول الرقمي يمثل عنصراً وسيطاً مهماً في تعزيز تأثير ممارسات الموارد البشرية على التميز المؤسسي، كما بينت النتائج أن استخدام التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني التحول الرقمي في إدارات الموارد البشرية وتطوير الأنظمة الرقمية الداعمة لإدارة الكفاءات البشرية.

أجرى حسن علي حسن (٢٠٢٤) دراسة بعنوان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الأداء التنظيمي في ضوء التحول الرقمي. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق ممارسات الموارد البشرية الرقمية في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها على العاملين في المؤسسات التي تعتمد التحول الرقمي في إدارات الموارد البشرية. تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في المؤسسات الرقمية بينما تم اختيار عينة من العاملين في إدارات الموارد البشرية. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الرقمية في عمليات الاستقطاب والتوظيف والتقييم يسهم في تحسين الأداء التنظيمي ورفع كفاءة العمل المؤسسي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير البنية الرقمية لإدارات الموارد البشرية وتعزيز استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الموظفين.

أجرى عبدالناصر الجاسم (٢٠٢٠) دراسة بعنوان الممارسات الأفضل لإدارة الموارد البشرية وأثرها على الإبداع: دراسة ميدانية في المنظمات الإنسانية. هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل المنظمات الإنسانية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيقها على العاملين في المنظمات الإنسانية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في هذه المنظمات بينما تم اختيار عينة من الموظفين والمديرين. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ممارسات الموارد البشرية مثل الاستقطاب الفعال والتدريب والتحفيز وبين الإبداع التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير سياسات الموارد البشرية في المنظمات الإنسانية وتعزيز برامج التدريب والتطوير المهني بما يسهم في تحسين الأداء والإبداع التنظيمي.

٢. الدراسات الأجنبية:

أجرى Adawiah & Putra (2024) دراسة بعنوان The Impact of E-Recruitment Implementation on Company Credibility, Candidate Selection Efficiency, and

Process Transparency: Job Applicants' Perspective، وهدفت الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق الاستقطاب الإلكتروني في تحسين كفاءة اختيار المرشحين وتعزيز مصداقية الشركات وزيادة شفافية عمليات التوظيف من وجهة نظر المتقدمين للوظائف. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين تطبيق الاستقطاب الإلكتروني ونتائج التوظيف. تكون مجتمع الدراسة من المتقدمين للوظائف في عدد من الشركات التي تطبق نظم الاستقطاب الإلكتروني، بينما تم اختيار عينة من الباحثين عن عمل الذين خاضوا تجارب توظيف عبر المنصات الرقمية. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام نظم الاستقطاب الإلكتروني يسهم في تحسين كفاءة اختيار المرشحين ويزيد من سرعة إجراءات التوظيف، كما يعزز شفافية العملية التوظيفية ويزيد من ثقة المتقدمين في الشركات. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لأنظمة الاستقطاب الإلكتروني وتطوير المنصات الرقمية للتوظيف بما يسهم في تحسين جودة التعيين ورفع كفاءة عمليات الموارد البشرية.

أجرى Biradar et al. (2024) دراسة بعنوان The Impact of Artificial Intelligence on Modern Recruitment Practices: A Multi-Company Case Study Analysis، وهدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في ممارسات الاستقطاب الحديثة داخل الشركات، ومدى إسهام هذه التقنيات في تحسين كفاءة التوظيف واختيار المرشحين المناسبين للوظائف. اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة المتعددة إضافة إلى المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف. تكون مجتمع الدراسة من عدد من الشركات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب والتوظيف، وتم اختيار عينة من مديري الموارد البشرية والعاملين في أقسام التوظيف داخل هذه الشركات. استخدمت الدراسة المقابلات والاستبيانات كأدوات رئيسية لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الفرز الأولي للسير الذاتية وتحليل بيانات المتقدمين يسهم في تسريع عمليات التوظيف وتحسين جودة الاختيار وتقليل التحيز البشري في عملية التعيين. كما أوضحت النتائج أن المؤسسات التي تعتمد تقنيات الذكاء الاصطناعي تتمتع بقدرة أكبر على استقطاب الكفاءات المناسبة. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير الأنظمة الرقمية في إدارات الموارد البشرية لتعزيز فعالية عمليات الاستقطاب الحديثة.

أجرى Muduli & Trivedi (2020) دراسة بعنوان Recruitment Methods, Recruitment Outcomes and Information Credibility and Sufficiency، وهدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أساليب الاستقطاب المختلفة ونتائج التوظيف ومدى تأثير مصداقية المعلومات المتاحة للمرشحين في نجاح عملية التوظيف. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تأثير أساليب الاستقطاب في نتائج التوظيف. تكون مجتمع الدراسة من الباحثين عن عمل والمتقدمين للوظائف في عدد من المؤسسات المختلفة، وتم اختيار عينة من المتقدمين للوظائف الذين شاركوا في عمليات توظيف عبر قنوات استقطاب متنوعة. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج أن فعالية طرق الاستقطاب ترتبط بدرجة كبيرة بوضوح المعلومات المقدمة للمرشحين ومصداقيتها، كما تبين أن استخدام القنوات الرقمية الحديثة في الاستقطاب يسهم في تحسين جودة المرشحين المتقدمين للوظائف. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات الاستقطاب في المؤسسات والتركيز على توفير معلومات واضحة وموثوقة للمتقدمين بما يسهم في تحسين جودة التوظيف.

أجرى Putra et al. (2025) دراسة بعنوان Analysis of the Effectiveness of Digital Recruitment and Selection in Obtaining Competent Employees، وهدفت الدراسة إلى تحليل فعالية الاستقطاب والاختيار الرقمي في الحصول على موظفين ذوي كفاءة عالية داخل المؤسسات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أثر تطبيق أنظمة التوظيف الرقمية في جودة التعيين. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات التي تستخدم أنظمة التوظيف الرقمية، بينما تم اختيار عينة من مسؤولي الموارد البشرية والموظفين الجدد الذين تم تعيينهم عبر أنظمة التوظيف الإلكترونية. استخدمت الدراسة الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن الاستقطاب الرقمي يسهم في توسيع قاعدة المرشحين وتحسين جودة المتقدمين للوظائف، كما يساعد في تسريع عملية التوظيف وتقليل التكاليف المرتبطة بها. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لأنظمة التوظيف الرقمية المتقدمة وتطوير منصات التوظيف الإلكترونية بما يسهم في جذب الكفاءات المناسبة وتحسين جودة التعيين.

أجرى Sartika et al. (2022) دراسة بعنوان Online Recruitment Processes, Online Selection and Human Resources Development: A Significant Influence on Quality of Health Personnel، وهدفت الدراسة إلى تحليل أثر عمليات الاستقطاب والاختيار الإلكتروني في

تحسين جودة الكوادر الصحية داخل المؤسسات الصحية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين ممارسات التوظيف الإلكتروني وجودة الكوادر الصحية. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات الصحية، بينما تم اختيار عينة من العاملين في القطاع الصحي الذين تم تعيينهم من خلال أنظمة التوظيف الإلكترونية. استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن استخدام الاستقطاب والاختيار الإلكتروني يساهم في تحسين جودة الكوادر الصحية وتوفير مرشحين أكثر كفاءة للمؤسسات الصحية. كما تبين أن استخدام الأنظمة الرقمية في التوظيف يساعد في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الصحية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير نظم التوظيف الإلكتروني في المؤسسات الصحية لتعزيز جودة التعيين وتحسين مستوى الخدمات الصحية.

أجرى Sawant & Raicar (2025) دراسة بعنوان Exploring the Mediating Role of Artificial Intelligence in Recruitment and Talent Management: Impacts on Candidate Experience, Hiring Quality, and Organizational Outcomes، وهدفت الدراسة إلى تحليل الدور الوسيط للذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب وإدارة المواهب وتأثيره في تجربة المرشحين وجودة التعيين والنتائج التنظيمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف وجودة التعيين داخل المؤسسات. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات التي تستخدم تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف، بينما تم اختيار عينة من مسؤولي الموارد البشرية والمرشحين الذين خضعوا لعمليات توظيف تعتمد على الذكاء الاصطناعي. استخدمت الدراسة الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين تجربة المرشحين وزيادة كفاءة عمليات التوظيف وتحسين جودة التعيين داخل المؤسسات. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير أنظمة الذكاء الاصطناعي في إدارة الموارد البشرية وتعزيز استخدامها في عمليات الاستقطاب والاختيار.

٣. التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه التشابه بين الدراسات:

تتشابه الدراسات السابقة في أنها انطلقت جميعها من الاهتمام بتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وربطها بتحسين مخرجات العمل المؤسسي، فقد ركزت دراسة عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني (٢٠١٩) على تطوير إدارة المواهب وتحسين الاستقطاب والاختيار في البيئة الجامعية، كما تناولت دراسة علي محمد علي (٢٠١٩) متطلبات إدارة الموارد البشرية الحديثة والصعوبات التي تواجهها في

الشركات، وأكدت دراسة علي مغرم الشهري (٢٠٢٢) أهمية تطوير القيادات التنفيذية من خلال تبني ممارسات حديثة في الاستقطاب والاختيار، وهو ما يلتقي أيضاً مع دراسة تركي عزيز عبدالله آل شميلة (٢٠٢٤) التي أبرزت أثر ممارسات إدارة المواهب في دعم السلوك الإبداعي، ودراسة سارة محمد إياد أجليقين (٢٠٢٥) التي أوضحت أثر ممارسات الموارد البشرية في تعزيز الولاء التنظيمي، وكذلك دراسة حسن علي حسن (٢٠٢٤) التي تناولت الممارسات الرقمية للموارد البشرية وأثرها في الأداء التنظيمي، وجميعها تشير بصورة مباشرة أو غير مباشرة إلى أن تحديث ممارسات الاستقطاب والاختيار يمثل مدخلاً مهماً لرفع كفاءة المؤسسات وتحسين نتائجها.

كما تتشابه الدراسات الأجنبية بدرجة واضحة مع الدراسات العربية في تركيزها على الاستقطاب الحديث وجودة التوظيف، إذ بينت دراسة Adawiah & Putra (2024) أن الاستقطاب الإلكتروني يعزز كفاءة اختيار المرشحين وشفافية العملية التوظيفية، وأكدت دراسة Biradar et al. (2024) أن الذكاء الاصطناعي يساهم في تسريع الفرز وتحسين الاختيار، كما أوضحت دراسة Muduli & Trivedi (2020) أن فعالية الاستقطاب ترتبط بمصادقية المعلومات وكفائتها، في حين أثبتت دراسة Putra et al. (2025) أن التوظيف الرقمي يساعد على الحصول على موظفين أكثر كفاءة، وأظهرت دراسة Sartika et al. (2022) أن الاستقطاب والاختيار الإلكتروني يرفعان جودة الكوادر الصحية، بينما بينت دراسة Sawant & Raicar (2025) أن الذكاء الاصطناعي يحسن تجربة المرشحين وجودة التعيين، ومن ثم فإن مجمل هذه الدراسات تتفق في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي غالباً، وفي تأكيدها وجود أثر إيجابي للممارسات الحديثة في الاستقطاب والتوظيف على جودة المخرجات البشرية داخل المنظمات.

أوجه الاختلاف بين الدراسات:

تختلف الدراسات السابقة من حيث البيئات التنظيمية والقطاعات التي طبقت فيها، فدراسة عبدالله بن أحمد بن سالم الزهراني (٢٠١٩) أجريت في قطاع التعليم الجامعي، بينما طبقت دراسة علي محمد علي (٢٠١٩) في شركات التطوير العقاري، وركزت دراسة علي مغرم الشهري (٢٠٢٢) على القطاع الحكومي السعودي، في حين اتجهت دراسة تركي عزيز عبدالله آل شميلة (٢٠٢٤) إلى الشركة السعودية للكهرباء، وطبقت دراسة سارة محمد إياد أجليقين (٢٠٢٥) في القطاع المصرفي، أما دراسة حسن علي حسن (٢٠٢٤) فقد تناولت المؤسسات التي تعتمد التحول الرقمي بصورة عامة، وهذا التباين يدل على أن كل دراسة عالجت الموضوع من زاوية مختلفة ومن بيئة مهنية خاصة، كما أن بعضها ركز على

الإبداع أو الولاء التنظيمي أو التميز المؤسسي أو الأداء التنظيمي، وليس على جودة التعيين بوصفها متغيراً تابعاً مباشراً كما هو الحال في البحث الحالي.

وتظهر أوجه الاختلاف أيضاً في الدراسات الأجنبية من حيث المتغيرات الوسيطة والأدوات التقنية محل الدراسة، فدراسة Adawiah & Putra (2024) ركزت على الاستقطاب الإلكتروني من منظور المتقدمين للوظائف، بينما اتجهت دراسة Biradar et al. (2024) إلى الذكاء الاصطناعي من خلال دراسة حالة متعددة الشركات، وربطت دراسة Muduli & Trivedi (2020) بين أساليب الاستقطاب ومصادقية المعلومات، في حين تناولت دراسة Putra et al. (2025) فعالية التوظيف الرقمي في الحصول على موظفين أكفاء، واهتمت دراسة Sartika et al. (2022) بقطاع صحي تحديداً وبجودة الكوادر الصحية، أما دراسة Sawant & Raicar (2025) فقد أدخلت متغيرات وسيطة مثل تجربة المرشح وإدارة المواهب والنتائج التنظيمية، وبذلك تختلف هذه الدراسات في زاوية المعالجة وفي نوع المتغيرات التابعة والمجالات التطبيقية، رغم اشتراكها في الإطار العام المتعلق بالاستقطاب الحديث والتوظيف.

الفجوة البحثية التي تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:

من خلال اطلاعي على الدراسات السابقة أجد أن معظمها تناول ممارسات إدارة الموارد البشرية أو الاستقطاب الحديث في قطاعات تعليمية أو حكومية أو مصرفية أو صناعية، كما أن بعض الدراسات الأجنبية ركزت على الاستقطاب الإلكتروني أو الذكاء الاصطناعي أو تجربة المرشح بصورة مستقلة، في حين لم أجد دراسة تناولت بشكل مباشر أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض تحديداً، لذلك يتميز بحثي الحالي بأنه يجمع بين المتغير المستقل المتمثل في ممارسات الاستقطاب الحديثة والمتغير التابع المتمثل في جودة التعيين داخل قطاع صحي خاص له خصوصية عالية في اختيار الكفاءات البشرية، كما أنني أركز على بيئة سعودية محلية معاصرة ترتبط بسوق العمل الصحي في مدينة الرياض، وهو ما يمنح البحث بعداً تطبيقياً جديداً ويسهم في سد فجوة واضحة في الأدبيات السابقة.

ثانياً: الإطار النظري

المبحث الأول: ممارسات الاستقطاب الحديثة

تمهيد:

تعد ممارسات الاستقطاب الحديثة من أهم المداخل الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف المختلفة، حيث لم تعد المؤسسات تعتمد على الأساليب التقليدية في التوظيف، بل اتجهت إلى استخدام أساليب حديثة تعتمد على التقنيات الرقمية والتحليل الاستراتيجي لاحتياجات الموارد البشرية. وقد ساهم التطور التكنولوجي والتحول الرقمي في إحداث تغييرات كبيرة في طرق استقطاب الموظفين واختيارهم، مما أدى إلى ظهور ممارسات جديدة تهدف إلى تحسين جودة التوظيف ورفع كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات. كما أن المؤسسات الحديثة تسعى إلى تطوير سياسات الاستقطاب والتوظيف بما يضمن اختيار أفضل الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئة العمل المتغيرة، ولذلك أصبحت ممارسات الاستقطاب الحديثة أحد الركائز الأساسية في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات المعاصرة (حسن، ٢٠٢٤، ص ٨).

مفهوم ممارسات الاستقطاب الحديثة:

عرّف بلاسمه (٢٠١٩) ممارسات الاستقطاب الحديثة بأنها مجموعة الأساليب والإجراءات التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية لجذب الكفاءات البشرية المؤهلة لشغل الوظائف المختلفة باستخدام وسائل وأساليب متطورة تتلاءم مع متطلبات البيئة التنظيمية الحديثة (بلاسمه، ٢٠١٩، ص ٣٥).

ويرى الجاسم (٢٠٢٠) أن ممارسات الاستقطاب الحديثة تمثل مجموعة الأنشطة المنظمة التي تقوم بها المؤسسات بهدف البحث عن أفضل الكفاءات البشرية واستقطابها من سوق العمل من خلال استخدام استراتيجيات توظيف حديثة تركز على الكفاءة والجدارة (الجاسم، ٢٠٢٠، ص ٦).

كما عرّفها الحباشة (٢٠١٩) بأنها السياسات والإجراءات التي تعتمد عليها المؤسسات لجذب الموارد البشرية المؤهلة باستخدام وسائل حديثة في الإعلان عن الوظائف واختيار المرشحين بما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية (الحباشنة، ٢٠١٩، ص ٥٧).

ويعرف محمد (٢٠١٩) ممارسات الاستقطاب الحديثة بأنها عملية تخطيط وتنفيذ استراتيجيات متطورة لجذب المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، بما يضمن اختيار أفضل العناصر البشرية القادرة على تحسين الأداء المؤسسي (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٢).

بينما يرى حسنين (٢٠٢٠) أن ممارسات الاستقطاب الحديثة هي مجموعة من الإجراءات الإدارية والاستراتيجيات التي تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة في التوظيف بهدف تحسين جودة الاختيار وتقليل التكاليف الزمنية والمالية لعملية التوظيف (حسين، ٢٠٢٠، ص ٢٠٠).

أهمية ممارسات الاستقطاب الحديثة:

تتمثل أهمية ممارسات الاستقطاب الحديثة في أنها تساعد المؤسسات على جذب الكفاءات البشرية المؤهلة والقادرة على تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، حيث إن نجاح أي مؤسسة يعتمد بدرجة كبيرة على جودة الموارد البشرية التي تعمل فيها. فكلما كانت عملية الاستقطاب قائمة على أساليب حديثة ومدرسة، كلما زادت قدرة المؤسسة على اختيار المرشحين الأكثر كفاءة لشغل الوظائف المختلفة، مما يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧٠).

كما تسهم ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين جودة عملية التوظيف داخل المؤسسات من خلال استخدام أساليب علمية وتقنية متطورة في الإعلان عن الوظائف واختيار المرشحين المناسبين. فالمؤسسات التي تعتمد على الاستقطاب الحديث تكون أكثر قدرة على الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين المؤهلين، الأمر الذي يساعد في اختيار أفضل الكفاءات البشرية القادرة على تطوير العمل المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي (أجليقين، ٢٠٢٥، ص ٢٧٠).

وتبرز أهمية ممارسات الاستقطاب الحديثة كذلك في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تمتلك استراتيجيات استقطاب متطورة تستطيع جذب الكفاءات المتميزة والاحتفاظ بها، مما يسهم في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي. كما أن الاستقطاب الفعال يسهم في تحسين صورة المؤسسة في سوق العمل ويجعلها أكثر جاذبية للباحثين عن العمل (العمرى، ٢٠٢٤، ص ٤٧٠).

ومن ناحية أخرى، تسهم ممارسات الاستقطاب الحديثة في دعم التحول الرقمي داخل المؤسسات من خلال استخدام التقنيات الرقمية في عمليات التوظيف مثل المنصات الإلكترونية وأنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية، الأمر الذي يسهم في تسريع عمليات التوظيف وتقليل التكاليف المرتبطة بها، إضافة إلى تحسين دقة اختيار المرشحين المناسبين للوظائف المختلفة (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٢).

كما تساعد ممارسات الاستقطاب الحديثة على تحقيق التوافق بين احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وبين قدرات الأفراد ومهاراتهم، حيث تسهم هذه الممارسات في تحديد متطلبات الوظائف بدقة واختيار المرشحين الذين يمتلكون المهارات المناسبة لشغلها. ويؤدي ذلك إلى تحسين كفاءة العمل وتقليل المشكلات التنظيمية المرتبطة بعدم توافق الموظف مع متطلبات الوظيفة (الشرشني، ٢٠١٩، ص ٩١). وأخيراً، تمثل ممارسات الاستقطاب الحديثة أداة مهمة لدعم الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، حيث إن استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة يسهم في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين وتحفيزهم على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير العمل المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي في بيئة العمل المعاصرة (يوسف، ٢٠٢١، ص ٩).

أبعاد ممارسات الاستقطاب الحديثة:

أولاً: التسويق الوظيفي

يعد التسويق الوظيفي أحد المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث تقوم المؤسسات باستخدام استراتيجيات تسويقية لجذب الكفاءات البشرية المتميزة إلى بيئة العمل. ويعتمد هذا الأسلوب على تقديم المؤسسة نفسها كجهة عمل جاذبة من خلال إبراز مزايا العمل فيها وفرص التطور المهني والبيئة التنظيمية الإيجابية التي توفرها للعاملين. ويهدف التسويق الوظيفي إلى بناء صورة ذهنية إيجابية عن المؤسسة في سوق العمل بما يسهم في استقطاب أفضل المرشحين للوظائف الشاغرة، مما يساعد المؤسسات على تحقيق التميز في اختيار الموارد البشرية المناسبة (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٥).

كما يسهم التسويق الوظيفي في تعزيز قدرة المؤسسات على التنافس في سوق العمل من خلال تطوير استراتيجيات فعالة للترويج للوظائف الشاغرة واستهداف الكفاءات المناسبة. وتستخدم المؤسسات في هذا السياق العديد من الوسائل مثل الحملات التوظيفية والإعلانات المهنية والمنصات الرقمية التي تسهم في الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المرشحين المؤهلين. ويساعد هذا الأسلوب المؤسسات على جذب المواهب البشرية المتميزة التي تمتلك المهارات والخبرات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز أدائها المؤسسي (العمرى، ٢٠٢٤، ص ٤٧٢).

كما يؤدي التسويق الوظيفي دوراً مهماً في تحسين جودة عملية التوظيف داخل المؤسسات، حيث يساعد في جذب المرشحين الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الكفاءة والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل. ويؤدي ذلك إلى تقليل تكاليف التوظيف وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، إضافة

إلى تعزيز استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة وتحقيق الاستدامة التنظيمية على المدى الطويل (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧١).

ثانياً: الاستقطاب الإلكتروني

يعد الاستقطاب الإلكتروني من أهم الممارسات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في إدارة عمليات التوظيف، حيث يتم استخدام الوسائل الإلكترونية والمنصات الرقمية للإعلان عن الوظائف الشاغرة واستقبال طلبات التوظيف من المرشحين. ويساعد هذا الأسلوب المؤسسات على الوصول إلى عدد كبير من المتقدمين للوظائف في وقت قصير، مما يسهم في توسيع قاعدة المرشحين وزيادة فرص اختيار العناصر البشرية الأكثر كفاءة لشغل الوظائف المختلفة (حسن، ٢٠٢٤، ص ١٠).

كما يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسهيل إجراءات التوظيف داخل المؤسسات من خلال استخدام أنظمة إدارة التوظيف الرقمية التي تسمح بفرز السير الذاتية وتصنيفها بصورة سريعة ودقيقة. ويساعد ذلك إدارات الموارد البشرية على تقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات التوظيف، إضافة إلى تحسين كفاءة عملية الاختيار من خلال الاعتماد على أدوات تقنية متطورة تساعد في تقييم المرشحين بصورة أكثر موضوعية (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٤).

ومن جانب آخر، يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تعزيز الشفافية في عملية التوظيف، حيث يمكن للمرشحين متابعة مراحل التقديم والتوظيف بصورة واضحة عبر المنصات الرقمية. كما يسمح هذا الأسلوب للمؤسسات بتوثيق جميع مراحل عملية التوظيف بشكل إلكتروني، الأمر الذي يساعد في تحسين جودة التعيين وضمان اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة لمتطلبات الوظيفة (عبدالحميد، ٢٠٢٣، ص ٦٦٨).

ثالثاً: استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب

أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي من الأدوات الحديثة التي تستخدمها المؤسسات في استقطاب الكفاءات البشرية، حيث توفر هذه المنصات فرصاً واسعة للوصول إلى الباحثين عن العمل والتواصل معهم بصورة مباشرة. وتستخدم المؤسسات منصات مثل لينكد إن وتويتر وفيسبوك للإعلان عن الوظائف الشاغرة والترويج لفرص العمل المتاحة لديها، مما يسهم في جذب عدد أكبر من المرشحين المؤهلين (الشرشني، ٢٠١٩، ص ٩٥).

كما تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في تعزيز التواصل بين المؤسسات والمرشحين للوظائف، حيث تسمح هذه المنصات للمؤسسات بالتفاعل مع الباحثين عن العمل والإجابة عن استفساراتهم المتعلقة بالوظائف المتاحة. ويساعد ذلك في بناء علاقة إيجابية بين المؤسسة والمرشحين المحتملين، مما يسهم في تعزيز ثقة الباحثين عن العمل بالمؤسسة وزيادة رغبتهم في التقدم للوظائف المتاحة لديها (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٤).

وتعد وسائل التواصل الاجتماعي أيضاً وسيلة فعالة لتعزيز العلامة التجارية للمؤسسة بوصفها جهة عمل جاذبة للكفاءات البشرية، حيث يمكن للمؤسسات نشر محتوى يعكس ثقافة العمل والبيئة التنظيمية داخل المؤسسة. ويساعد ذلك في جذب المرشحين الذين يتوافقون مع قيم المؤسسة وثقافتها التنظيمية، مما يسهم في تحسين جودة التعيين وزيادة استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة (الجاسم، ٢٠٢٠، ص ١١).

رابعاً: الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات

يمثل استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في عمليات الاستقطاب أحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث تعتمد المؤسسات على الأنظمة الذكية في تحليل بيانات المتقدمين للوظائف وتحديد مدى توافقهم مع متطلبات الوظيفة. وتساعد هذه التقنيات المؤسسات على تحسين دقة عملية التوظيف من خلال تحليل كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالمرشحين واختيار العناصر الأكثر كفاءة لشغل الوظائف المختلفة (حسن، ٢٠٢٤، ص ١٣).

كما يسهم الذكاء الاصطناعي في تسريع عمليات التوظيف من خلال استخدام برامج متخصصة في فرز السير الذاتية وإجراء التقييم الأولي للمرشحين. ويساعد ذلك إدارات الموارد البشرية على تقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات الفرز التقليدية، إضافة إلى تحسين كفاءة عملية الاختيار من خلال الاعتماد على أدوات تحليلية متطورة تسهم في تقييم المرشحين بصورة أكثر موضوعية (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٨).

ومن ناحية أخرى، يسهم استخدام تحليل البيانات في تحسين استراتيجيات الاستقطاب داخل المؤسسات، حيث يسمح بتحليل اتجاهات سوق العمل وتحديد المهارات المطلوبة في الوظائف المختلفة. ويساعد ذلك المؤسسات على تطوير استراتيجيات توظيف أكثر فاعلية تسهم في جذب الكفاءات البشرية المتميزة وتحسين جودة التعيين داخل المؤسسات المختلفة (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢١٠).

كيفية تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة:

تبدأ عملية تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة داخل المؤسسات من خلال التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، حيث تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديد الاحتياجات الفعلية من الكفاءات البشرية وفقاً للأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وخططها المستقبلية. ويتطلب ذلك تحليل الوظائف وتحديد المهارات والخبرات المطلوبة لشغلها، إضافة إلى دراسة سوق العمل للتعرف على مصادر الكفاءات البشرية المناسبة. ويسهم هذا التخطيط في وضع استراتيجية واضحة للاستقطاب تساعد المؤسسات على جذب المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف المختلفة بطريقة فعالة ومنظمة (بلاسمه، ٢٠١٩، ص ٤٤).

كما يتم تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة من خلال استخدام التقنيات الرقمية والمنصات الإلكترونية في الإعلان عن الوظائف الشاغرة واستقبال طلبات التوظيف من المرشحين. حيث تعتمد المؤسسات في الوقت الحاضر على مواقع التوظيف الإلكترونية والبوابات المهنية الخاصة بها لنشر فرص العمل المتاحة والوصول إلى أكبر عدد ممكن من الباحثين عن العمل. ويسهم هذا الأسلوب في تسهيل عملية التقديم للوظائف وزيادة فرص وصول المؤسسات إلى الكفاءات البشرية المناسبة في مختلف التخصصات (حسن، ٢٠٢٤، ص ١٢).

وتعتمد المؤسسات كذلك على بناء العلامة التجارية لصاحب العمل بوصفها إحدى أهم أدوات الاستقطاب الحديثة، حيث تسعى المؤسسات إلى تقديم نفسها في سوق العمل بوصفها بيئة عمل جاذبة للكفاءات البشرية. ويتم ذلك من خلال إبراز مزايا العمل داخل المؤسسة مثل فرص التطور المهني والبيئة التنظيمية الإيجابية والحوافز الوظيفية. ويساعد ذلك في جذب المرشحين المتميزين الذين يسعون للعمل في مؤسسات تتمتع بسمعة مهنية جيدة في سوق العمل (العمرى، ٢٠٢٤، ص ٤٧٥).

كما يتم تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف الشاغرة والتواصل مع المرشحين المحتملين. حيث أصبحت منصات التواصل الاجتماعي أداة فعالة في الوصول إلى الباحثين عن العمل والتفاعل معهم بصورة مباشرة. ويسهم ذلك في توسيع قاعدة المرشحين للوظائف وزيادة فرص المؤسسات في اختيار العناصر البشرية الأكثر كفاءة لشغل الوظائف المختلفة (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٧).

ومن الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ ممارسات الاستقطاب استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في عمليات التوظيف. حيث تستخدم المؤسسات برامج متخصصة لتحليل السير الذاتية وفرزها بصورة آلية وفقاً لمعايير محددة، مما يساعد في تسريع عمليات التوظيف

وتحسين دقة اختيار المرشحين المناسبين للوظائف. كما تسهم هذه التقنيات في تقليل التحيز البشري في عمليات الاختيار وتعزيز موضوعية عملية التوظيف (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٩).

وأخيراً، يتطلب تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة تطوير قدرات إدارات الموارد البشرية وتدريب العاملين فيها على استخدام التقنيات الحديثة في التوظيف. فنجاح هذه الممارسات يعتمد بدرجة كبيرة على امتلاك العاملين في إدارة الموارد البشرية للمهارات والمعارف اللازمة لاستخدام أدوات التوظيف الحديثة وتحليل بيانات المرشحين. كما يسهم التدريب المستمر في تحسين كفاءة عمليات الاستقطاب واختيار أفضل الكفاءات البشرية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة (الجاسم، ٢٠٢٠، ص ١٤).

أثار تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة:

يسهم تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين جودة عملية التوظيف داخل المؤسسات، حيث تساعد هذه الممارسات على جذب المرشحين الأكثر كفاءة لشغل الوظائف المختلفة. فعندما تعتمد المؤسسات على أساليب حديثة في الاستقطاب والتوظيف فإنها تكون أكثر قدرة على اختيار العناصر البشرية التي تمتلك المهارات والخبرات المناسبة لمتطلبات العمل. ويؤدي ذلك إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية (محمد، ٢٠١٩، ص ٩٠).

كما يؤدي تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة إلى تقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات التوظيف، حيث تسمح الأنظمة الرقمية الحديثة بفرز السير الذاتية وتحليل بيانات المرشحين بسرعة كبيرة مقارنة بالأساليب التقليدية. ويساعد ذلك إدارات الموارد البشرية على تسريع إجراءات التوظيف وتوفير الوقت اللازم لاتخاذ قرارات التعيين المناسبة، مما يسهم في تحسين كفاءة العمل داخل المؤسسات (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢٠٦).

ومن الآثار الإيجابية لتنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تمتلك استراتيجيات استقطاب متطورة تكون أكثر قدرة على جذب الكفاءات البشرية المتميزة والاحتفاظ بها. ويسهم ذلك في تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي في بيئة العمل المعاصرة التي تتسم بالمنافسة الشديدة بين المؤسسات المختلفة (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧٣).

كما يسهم تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، حيث إن استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة يساعد في إدخال أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة تسهم في

تطوير العمل المؤسسي وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات. ويؤدي ذلك إلى تحسين قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات التي يشهدها سوق العمل (يوسف، ٢٠٢١، ص ١١).

ومن جهة أخرى، تساعد ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة يسهم في تحقيق التوافق بين قدرات الموظف ومتطلبات العمل. ويؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وتقليل معدلات دوران العمل داخل المؤسسة (أجليق، ٢٠٢٥، ص ٢٧٤).

وأخيراً، يسهم تنفيذ ممارسات الاستقطاب الحديثة في دعم التحول الرقمي داخل المؤسسات وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية، حيث تساعد التقنيات الحديثة المستخدمة في التوظيف على تحسين عمليات التخطيط للموارد البشرية وتحليل احتياجات المؤسسة من الكفاءات البشرية. كما تسهم هذه التقنيات في تطوير استراتيجيات التوظيف بما يتناسب مع متطلبات البيئة التنظيمية الحديثة (عبدالعزیز، ٢٠٢٢، ص ١٨).

المبحث الثاني: جودة التعيين

تمهيد:

تعد جودة التعيين من المفاهيم المهمة في إدارة الموارد البشرية الحديثة، إذ تمثل أحد العوامل الأساسية التي تسهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فاختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة يعد من أهم القرارات الإدارية التي تؤثر بشكل مباشر في كفاءة الأداء المؤسسي واستقرار الموارد البشرية داخل المنظمة. وتحرص المؤسسات الحديثة على تطوير سياسات التوظيف والاستقطاب بما يضمن تحقيق أعلى مستوى من جودة التعيين، وذلك من خلال الاعتماد على أساليب علمية وتقنيات حديثة تساعد في تقييم المرشحين واختيار أفضل الكفاءات البشرية القادرة على أداء مهام العمل بكفاءة وفعالية. كما أن تحقيق جودة التعيين يسهم في تعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء التنظيمي وتقليل المشكلات المرتبطة بسوء الاختيار الوظيفي، مما يجعل هذا المفهوم أحد الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية المعاصرة (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٦٨).

مفهوم جودة التعيين:

عرّف عبدالحليم (٢٠٢٣) جودة التعيين بأنها قدرة المؤسسة على اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة بما يحقق التوافق بين مهارات الفرد ومتطلبات الوظيفة ويؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٧٠).

ويرى محمد (٢٠١٩) أن جودة التعيين تشير إلى مدى نجاح المؤسسة في استقطاب واختيار العناصر البشرية القادرة على تحقيق أهداف المنظمة والمساهمة في تطوير أدائها التنظيمي بصورة فعالة (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٤).

كما عرّف حسنين (٢٠٢٠) جودة التعيين بأنها عملية اختيار الموظفين بناءً على معايير موضوعية تضمن توظيف الأفراد الذين يمتلكون المهارات والخبرات المناسبة للوظائف بما يسهم في تحقيق الكفاءة التنظيمية (حسين، ٢٠٢٠، ص ٢٠٧).

بينما يرى العمري (٢٠٢٤) أن جودة التعيين تمثل مدى قدرة المؤسسة على توظيف الموارد البشرية المؤهلة التي تمتلك القدرات المهنية والسلوكية اللازمة لتحقيق الأداء المتميز داخل المنظمة (العمري، ٢٠٢٤، ص ٤٧١).

أهمية جودة التعيين:

تتمثل أهمية جودة التعيين في أنها تسهم في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظفين المؤهلين لشغل الوظائف المختلفة يساعد في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية داخل المنظمة. فالموظف الذي يمتلك المهارات والخبرات المناسبة يستطيع أداء مهامه الوظيفية بكفاءة عالية، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية بصورة أكثر فاعلية (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٦).

كما تسهم جودة التعيين في تقليل المشكلات التنظيمية التي قد تنشأ نتيجة سوء الاختيار الوظيفي، حيث إن تعيين موظفين غير مناسبين للوظائف يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الأخطاء في العمل. ولذلك فإن الاعتماد على معايير دقيقة في اختيار الموظفين يساعد المؤسسات على تجنب هذه المشكلات وتحقيق استقرار أكبر في بيئة العمل (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٧١).

وتبرز أهمية جودة التعيين كذلك في تعزيز رضا العاملين داخل المؤسسة، حيث إن اختيار الموظفين الذين تتوافق مهاراتهم مع متطلبات الوظيفة يساعد في تحقيق التوافق الوظيفي بين الفرد والعمل الذي يقوم به. ويؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وتحسين علاقاتهم داخل بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي (أجليقين، ٢٠٢٥، ص ٢٧٣).

كما تسهم جودة التعيين في تقليل تكاليف التوظيف داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظفين المناسبين منذ البداية يقلل من الحاجة إلى إعادة التوظيف أو تدريب الموظفين غير المؤهلين. ويؤدي ذلك إلى توفير الوقت والجهد والموارد المالية التي قد تنفقه المؤسسات في معالجة المشكلات الناتجة عن ضعف الاختيار الوظيفي (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢١٠).

ومن الجوانب المهمة لجودة التعيين أنها تسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تمتلك موارد بشرية كفؤة تكون أكثر قدرة على تقديم خدمات ومنتجات ذات جودة عالية. ويساعد ذلك المؤسسات على تحقيق التميز المؤسسي والمحافظة على مكانتها التنافسية في الأسواق المختلفة (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧٤).

كما تساعد جودة التعيين في دعم الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، حيث إن استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة يسهم في إدخال أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة تساعد في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة. ويعد الابتكار أحد العوامل المهمة التي تسهم في تطوير المؤسسات وتحقيق نجاحها في بيئة العمل المتغيرة (يوسفي، ٢٠٢١، ص ١٠).

ومن ناحية أخرى، تسهم جودة التعيين في تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظفين الذين يمتلكون القدرات والمهارات المناسبة يساعد في تقليل معدلات دوران العمل وزيادة استقرار الموارد البشرية داخل المنظمة. ويؤدي ذلك إلى بناء بيئة عمل مستقرة تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها بصورة أكثر كفاءة (الطوالة، ٢٠٢٠، ص ١٦٠).

وأخيراً، تساعد جودة التعيين المؤسسات على تحقيق التوافق بين احتياجاتها من الموارد البشرية ومتطلبات الوظائف المختلفة، حيث إن الاعتماد على أساليب علمية في اختيار الموظفين يساهم في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة. ويؤدي ذلك إلى تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وتعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٥).

أبعاد جودة التعيين:

أولاً: الكفاءة المهنية للموظف

تمثل الكفاءة المهنية أحد أهم أبعاد جودة التعيين، حيث تشير إلى مدى امتلاك الموظف للمهارات والخبرات والمعارف اللازمة لأداء مهام الوظيفة بكفاءة وفعالية. فكلما كان الموظف يمتلك مستوى مرتفعاً من الكفاءة المهنية زادت قدرته على تنفيذ المهام الوظيفية وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية. ولذلك تحرص المؤسسات عند اختيار الموظفين على التأكد من امتلاك المرشحين للخبرات العملية والمؤهلات العلمية التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة لضمان تحقيق أفضل مستوى من الأداء الوظيفي داخل المنظمة (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٦).

كما تساهم الكفاءة المهنية في تعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق التميز المؤسسي، حيث إن الموظفين ذوي الكفاءة العالية يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات المهنية واتخاذ القرارات المناسبة في بيئة العمل. كما أن امتلاك الموظف للمهارات المهنية يساعد في تحسين جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة، الأمر الذي يساهم في تعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢٠٨).

ثانياً: التوافق الوظيفي

يشير التوافق الوظيفي إلى مدى انسجام قدرات الموظف واهتماماته مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها داخل المؤسسة. ويعد هذا البعد من الأبعاد الأساسية لجودة التعيين، حيث إن اختيار الموظف الذي يمتلك المهارات والميول المناسبة للوظيفة يساهم في تحقيق أداء وظيفي أفضل ويزيد من مستوى الرضا الوظيفي

لدى العاملين. كما يساعد التوافق الوظيفي في تقليل المشكلات التنظيمية التي قد تنشأ نتيجة عدم ملاءمة الموظف لطبيعة العمل (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٧١).

كما يؤدي التوافق الوظيفي دوراً مهماً في تعزيز استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسات، حيث إن الموظف الذي يشعر بالانسجام مع طبيعة عمله يكون أكثر التزاماً بأداء مهامه الوظيفية وأكثر قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة. ويسهم ذلك في تقليل معدلات دوران العمل وزيادة استقرار الموظفين داخل المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل (أجليقين، ٢٠٢٥، ص ٢٧٣).

ثالثاً: الأداء الوظيفي الفعال

يعد الأداء الوظيفي الفعال أحد المؤشرات المهمة التي تعكس جودة التعيين داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظف المناسب يسهم في تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنتاجية في العمل. فالموظف الذي يمتلك المهارات والخبرات المناسبة يكون قادراً على تنفيذ المهام الوظيفية بكفاءة عالية، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء العام داخل المؤسسة (آل شميعة، ٢٠٢٤، ص ٧٢).

كما يسهم الأداء الوظيفي الفعال في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات، حيث إن الموظفين الأكفاء قادرين على تقديم أداء متميز يسهم في تطوير العمل المؤسسي وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة. ولذلك فإن المؤسسات تسعى إلى تطبيق معايير دقيقة في عملية التوظيف لضمان اختيار الموظفين الذين يستطيعون تحقيق مستويات مرتفعة من الأداء الوظيفي (يوسف، ٢٠٢١، ص ١٠).

رابعاً: الاستقرار الوظيفي

يمثل الاستقرار الوظيفي أحد الأبعاد المهمة لجودة التعيين، حيث يشير إلى قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالموظفين لفترة طويلة نتيجة اختيارهم بطريقة صحيحة تتوافق مع متطلبات العمل. فاختيار الموظفين الذين يمتلكون المهارات المناسبة والقدرة على التكيف مع بيئة العمل يساعد في تقليل معدلات ترك العمل وتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة (الطوالة، ٢٠٢٠، ص ١٦٠).

كما يسهم الاستقرار الوظيفي في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات، حيث إن استمرار الموظفين في وظائفهم لفترات طويلة يساعد في اكتساب الخبرة المهنية وتعزيز العلاقات المهنية داخل بيئة العمل. ويؤدي ذلك إلى تحسين كفاءة العمل المؤسسي وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والفعالية في أداء المهام الوظيفية (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٥).

خصائص جودة التعيين:

تتميز جودة التعيين بعدة خصائص تجعلها عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها التنظيمية. ومن أهم هذه الخصائص اعتمادها على معايير موضوعية وعلمية في اختيار الموظفين، حيث تعتمد المؤسسات الناجحة على تحليل الوظائف وتحديد المهارات المطلوبة لشغلها قبل البدء في عملية التوظيف. ويساعد ذلك في اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة للوظيفة وضمان تحقيق أفضل مستوى من الأداء الوظيفي داخل المؤسسة (محمد، ٢٠١٩، ص ٨٨).

كما تتسم جودة التعيين بالقدرة على تحقيق التوافق بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة، حيث إن المؤسسات التي تعتمد على أساليب علمية في التوظيف تسعى إلى اختيار المرشحين الذين يمتلكون المهارات والقدرات التي تتناسب مع طبيعة العمل. ويسهم ذلك في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين وتحسين مستوى الأداء داخل المنظمة (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٧٢).

ومن الخصائص المهمة لجودة التعيين أنها تسهم في تحقيق الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسات، حيث إن اختيار الموظفين الأكفاء يؤدي إلى تحسين جودة العمل وزيادة الإنتاجية. كما يساعد ذلك المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها على المنافسة في سوق العمل (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧٣).

كما تتميز جودة التعيين بقدرتها على تقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، حيث إن اختيار الموظف المناسب منذ البداية يقلل من الحاجة إلى إعادة التوظيف أو معالجة المشكلات الناتجة عن ضعف الأداء الوظيفي. ويؤدي ذلك إلى توفير الموارد المالية والوقت اللازم لتطوير العمل المؤسسي (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢١٠).

وتتسم جودة التعيين كذلك بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات التي يشهدها سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تعتمد على ممارسات توظيف حديثة تكون أكثر قدرة على استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة التي تمتلك مهارات تتناسب مع متطلبات العصر الرقمي (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٦).

وأخيراً، تتميز جودة التعيين بدورها في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، حيث إن استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة يسهم في تطوير الأفكار وأساليب العمل داخل المؤسسة. ويؤدي ذلك إلى تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي في بيئة العمل المعاصرة (يوسف، ٢٠٢١، ص ١١).

جودة التعيين بالطرق الحديثة:

شهدت عملية التعيين في المؤسسات الحديثة تطوراً كبيراً نتيجة استخدام التقنيات الرقمية الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على الأنظمة الإلكترونية والمنصات الرقمية في تنفيذ عمليات التوظيف. ويسهم ذلك في تحسين جودة التعيين من خلال تسهيل عمليات البحث عن المرشحين المناسبين وتحليل بياناتهم بصورة دقيقة تساعد في اختيار أفضل الكفاءات البشرية (حسن، ٢٠٢٤، ص ١٢).

كما تسهم التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات، حيث تساعد هذه التقنيات في تحليل السير الذاتية للمرشحين وتقييم مهاراتهم وخبراتهم بطريقة دقيقة وسريعة. ويؤدي ذلك إلى تحسين دقة عملية الاختيار وتقليل الأخطاء التي قد تحدث في عمليات التوظيف التقليدية (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ١٩).

ومن الأساليب الحديثة التي تسهم في تحسين جودة التعيين استخدام منصات التوظيف الإلكترونية التي تسمح للمؤسسات بالوصول إلى عدد كبير من الباحثين عن العمل في مختلف التخصصات. ويساعد ذلك المؤسسات على اختيار المرشحين الأكثر كفاءة لشغل الوظائف الشاغرة وتحقيق أفضل مستوى من الأداء الوظيفي داخل المنظمة (العمرى، ٢٠٢٤، ص ٤٧٨).

كما يسهم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عمليات التوظيف في تحسين جودة التعيين، حيث يمكن للمؤسسات التواصل مع المرشحين المحتملين والتعرف على مهاراتهم وخبراتهم بصورة مباشرة. ويساعد ذلك في جذب الكفاءات البشرية المتميزة التي تسهم في تطوير العمل المؤسسي (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٨).

ومن ناحية أخرى، تساعد الأنظمة الرقمية الحديثة في تحسين شفافية عملية التوظيف داخل المؤسسات، حيث تسمح هذه الأنظمة بتوثيق جميع مراحل التوظيف بصورة إلكترونية مما يسهم في تعزيز العدالة في اختيار المرشحين وتقليل التحيز في عملية التعيين (عبدالعزیز، ٢٠٢٢، ص ١٩).

وأخيراً، تسهم الطرق الحديثة في التوظيف في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات من خلال تقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات التوظيف وتحسين جودة الاختيار الوظيفي. كما تساعد هذه الأساليب المؤسسات على استقطاب الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق التميز المؤسسي وتعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل (الجاسم، ٢٠٢٠، ص ١٥).

المبحث الثالث: العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين

تعد ممارسات الاستقطاب الحديثة من أهم العوامل التي تسهم في تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات، حيث إن اعتماد المؤسسات على أساليب حديثة ومتطورة في استقطاب الموارد البشرية يساعد في جذب الكفاءات البشرية المؤهلة والقادرة على أداء المهام الوظيفية بكفاءة عالية. فكلما كانت عملية الاستقطاب قائمة على أساليب علمية وتقنية متقدمة، زادت قدرة المؤسسة على اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة لشغل الوظائف المختلفة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة التعيين وتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة (محمد، ٢٠١٩، ص ٩٠).

كما تسهم ممارسات الاستقطاب الحديثة في توسيع قاعدة المرشحين للوظائف، حيث تساعد المؤسسات على الوصول إلى عدد كبير من الباحثين عن العمل في مختلف التخصصات من خلال استخدام المنصات الرقمية ومواقع التوظيف الإلكترونية. ويتيح ذلك للمؤسسات فرصة اختيار أفضل الكفاءات البشرية من بين عدد كبير من المتقدمين للوظائف، مما يسهم في تحسين جودة عملية التعيين داخل المؤسسة (حسن، ٢٠٢٤، ص ١٣).

ومن جهة أخرى، تؤدي ممارسات الاستقطاب الحديثة دوراً مهماً في تحسين كفاءة عملية الاختيار الوظيفي، حيث تساعد هذه الممارسات إدارات الموارد البشرية على تحليل بيانات المرشحين وتقييم مهاراتهم وخبراتهم بصورة دقيقة. ويؤدي ذلك إلى اتخاذ قرارات توظيف أكثر موضوعية وفعالية، الأمر الذي يسهم في تحسين جودة التعيين وتقليل الأخطاء التي قد تحدث في عمليات التوظيف التقليدية (اسكيف، ٢٠٢٤، ص ٢٠).

كما أن استخدام التقنيات الحديثة في عمليات الاستقطاب مثل أنظمة التوظيف الرقمية والذكاء الاصطناعي يساعد المؤسسات على تسريع عمليات التوظيف وتحسين دقة اختيار المرشحين المناسبين للوظائف. ويؤدي ذلك إلى تقليل الوقت والجهد المبذول في عمليات التوظيف، إضافة إلى تحسين كفاءة عملية التعيين داخل المؤسسات المختلفة (حسنين، ٢٠٢٠، ص ٢٠٩).

وتسهم ممارسات الاستقطاب الحديثة كذلك في تعزيز التوافق بين متطلبات الوظيفة ومهارات المرشحين، حيث تعتمد هذه الممارسات على تحليل دقيق لاحتياجات الوظائف والمهارات المطلوبة لشغلها. ويساعد ذلك في اختيار الموظفين الذين يمتلكون القدرات المهنية المناسبة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة وتحقيق جودة التعيين (عبدالحليم، ٢٠٢٣، ص ٦٧٣).

كما تساعد ممارسات الاستقطاب الحديثة في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات استقطاب متطورة تكون أكثر قدرة على جذب الكفاءات البشرية المتميزة. ويسهم ذلك في تحسين جودة التعيين وزيادة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية في بيئة العمل المعاصرة (آل شميلة، ٢٠٢٤، ص ٧٤).

ومن الجوانب المهمة للعلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين أن هذه الممارسات تساعد في تقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، حيث إن استخدام الأنظمة الرقمية الحديثة يسهم في تسريع عمليات التوظيف وتقليل الحاجة إلى الإجراءات التقليدية التي تتطلب وقتاً وجهداً كبيرين. ويؤدي ذلك إلى تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات (العمرى، ٢٠٢٤، ص ٤٧٩).

كما تسهم ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين تجربة المرشحين خلال عملية التوظيف، حيث توفر المنصات الرقمية والأنظمة الإلكترونية بيئة أكثر شفافية وسهولة في التقديم للوظائف ومتابعة مراحل التوظيف. ويساعد ذلك في تعزيز ثقة المرشحين بالمؤسسات وزيادة رغبتهم في العمل فيها، الأمر الذي يسهم في جذب الكفاءات البشرية المتميزة وتحسين جودة التعيين (العبرية، ٢٠٢٢، ص ٨٩).

ومن ناحية أخرى، تؤدي ممارسات الاستقطاب الحديثة دوراً مهماً في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات، حيث إن استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة يسهم في إدخال أفكار جديدة وأساليب عمل مبتكرة تساعد في تطوير العمل المؤسسي وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات (يوسفي، ٢٠٢١، ص ١٢).

كما أن تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة يساعد المؤسسات على تحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة، حيث إن اختيار الموظفين المناسبين لشغل الوظائف المختلفة يسهم في تقليل معدلات دوران العمل وزيادة استقرار الموارد البشرية داخل المؤسسة. ويؤدي ذلك إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية (الطالبة، ٢٠٢٠، ص ١٦١).

وتساعد ممارسات الاستقطاب الحديثة كذلك في تحسين صورة المؤسسة في سوق العمل، حيث إن المؤسسات التي تستخدم أساليب حديثة وشفافة في التوظيف تكون أكثر جاذبية للباحثين عن العمل. ويسهم ذلك في تعزيز قدرة المؤسسة على جذب الكفاءات البشرية المتميزة التي تسهم في تطوير العمل المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي (الجاسم، ٢٠٢٠، ص ١٦).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة والإجراءات العلمية التي تم اتباعها لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته، حيث يوضح المنهج المستخدم في الدراسة ومصادر جمع البيانات والأساليب الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح الخطوات العلمية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين، وذلك لضمان تحقيق الدقة والموضوعية في تحليل البيانات والوصول إلى نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج العلمية ملائمة لدراسة الظواهر الإدارية والتنظيمية، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة محل الدراسة وتحليلها بصورة علمية دقيقة من خلال جمع البيانات المتعلقة بها ودراستها وتحليلها بهدف الوصول إلى نتائج تساعد في تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة. ويعد هذا المنهج مناسباً لموضوع الدراسة الحالي الذي يركز على تحليل العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين في المؤسسات.

كما يتيح المنهج الوصفي التحليلي إمكانية تحليل آراء أفراد مجتمع الدراسة حول موضوع البحث، حيث يتم جمع البيانات من خلال أدوات بحثية مناسبة مثل الاستبيان ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة للوصول إلى نتائج علمية دقيقة. ويساعد هذا المنهج في تقديم صورة واضحة عن واقع ممارسات الاستقطاب الحديثة ومدى تأثيرها في جودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على نوعين من مصادر البيانات وهما المصادر الأولية والمصادر الثانوية، وذلك بهدف الحصول على معلومات دقيقة وشاملة تساعد في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها البحثية.

تمثلت المصادر الأولية في البيانات التي تم جمعها مباشرة من مجتمع الدراسة من خلال الاستبيان الذي تم تصميمه وتوزيعه على عينة من العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، حيث تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس أبعاد ممارسات الاستقطاب الحديثة وأبعاد جودة التعيين. وقد تم جمع هذه البيانات بهدف تحليل آراء المبحوثين حول موضوع الدراسة والوصول إلى نتائج ميدانية تعكس واقع الممارسات الإدارية في المؤسسات محل الدراسة.

أما المصادر الثانوية فقد تمثلت في الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات العلمية المنشورة في المجالات المحكمة، إضافة إلى الرسائل العلمية والتقارير المرتبطة بموضوع الدراسة. وقد تم الاستفادة من هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة وتوضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، إضافة إلى دعم الجانب التحليلي للدراسة.

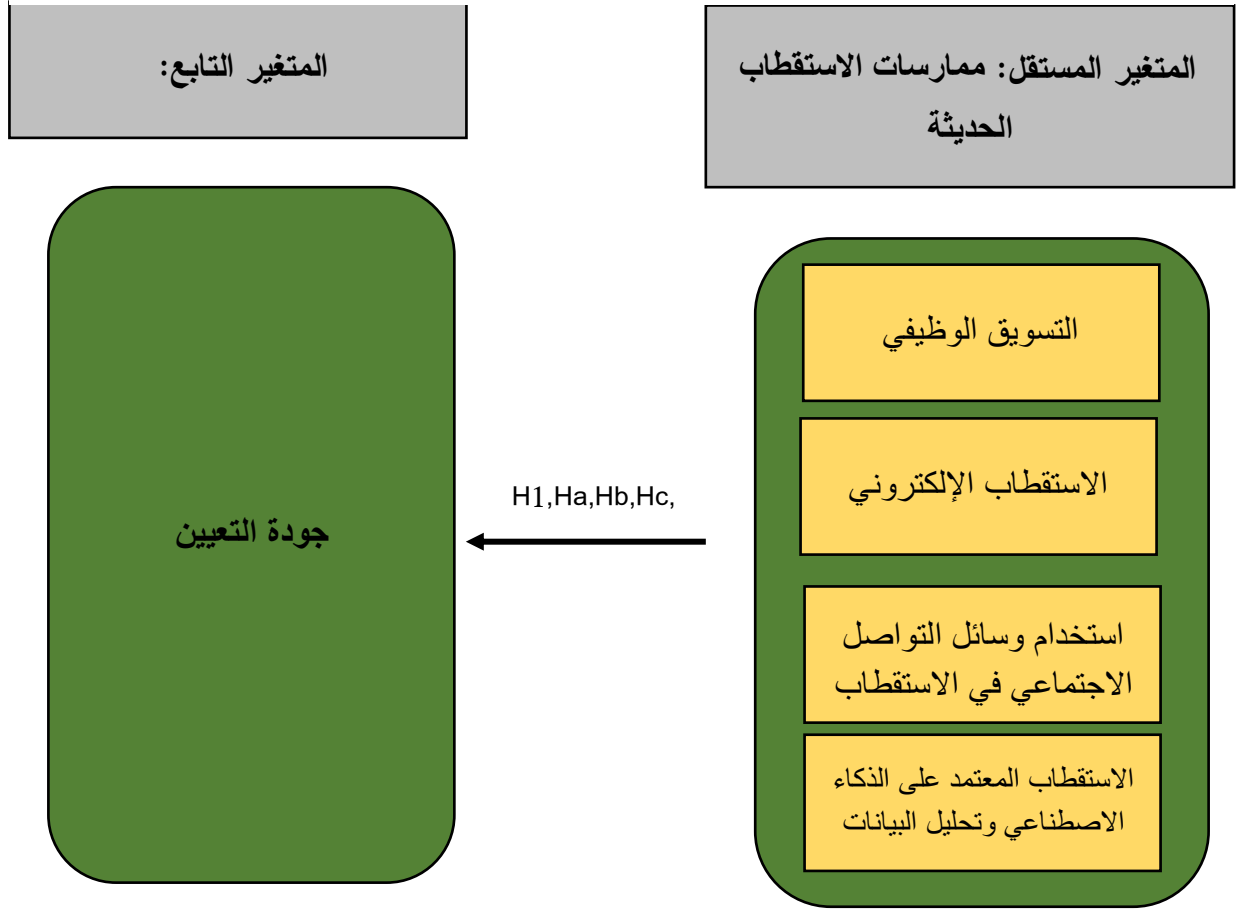
الأساليب الإحصائية:

اعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على مجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك بهدف تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة واستخلاص النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

ومن أهم الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لقياس اتجاهات أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة، إضافة إلى استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة وتحليل استجابات المبحوثين. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة ثبات أداة الدراسة والتأكد من اتساقها الداخلي، وذلك لضمان دقة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي.

نموذج الدراسة:

شكل ١: نموذج البحث



تم التصميم بواسطة: الباحثة (٢٠٢٦م)

أدوات الدراسة:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسة لجمع البيانات الميدانية، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف إلى التعرف على آراء أفراد مجتمع الدراسة حول موضوع معين. ويعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخداماً في البحوث الإدارية والاجتماعية نظراً لقدرته على جمع البيانات من عدد كبير من المبحوثين في وقت قصير وبطريقة منظمة تساعد الباحث على تحليل البيانات بصورة دقيقة. كما يسمح الاستبيان بالحصول على معلومات مباشرة من أفراد العينة حول ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وقد تم تصميم الاستبيان بما يتناسب مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، حيث تضمن مجموعة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة بصورة واضحة ومنظمة. وتم إعداد فقرات الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وذلك لضمان شمول الأداة لجميع

الجوانب المتعلقة بممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين. كما تم صياغة العبارات بصورة واضحة ومباشرة لتسهيل فهمها من قبل أفراد العينة وضمان دقة الإجابات التي يقدمونها عند تعبئة الاستبيان.

وتكون الاستبيان من (٢٥) عبارة موزعة على متغيري الدراسة، حيث تم تخصيص (٢٠) عبارة لقياس المتغير الأول وهو ممارسات الاستقطاب الحديثة، وتم توزيعها على أربعة أبعاد رئيسة بواقع (٥) عبارات لكل بعد وهي: التسويق الوظيفي، والاستقطاب الإلكتروني، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب، والاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات. كما تضمن الاستبيان (٥) عبارات لقياس المتغير الثاني وهو جودة التعيين، وذلك بهدف التعرف على مدى تأثير ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين جودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

مجتمع البحث:

يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد الذين تنطبق عليهم خصائص الدراسة ويشكلون الإطار الذي يتم من خلاله جمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث. ويتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، حيث يشمل ذلك العاملين في إدارات الموارد البشرية والإدارات الإدارية ذات العلاقة بعمليات التوظيف والاستقطاب داخل هذه المستشفيات. ويعد هذا المجتمع مناسباً لطبيعة الدراسة نظراً لارتباطه المباشر بموضوع البحث الذي يركز على ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين في المؤسسات الصحية الخاصة.

عينة البحث:

تم اختيار عينة من مجتمع البحث لتمثيله في الدراسة الميدانية، حيث بلغ حجم العينة (١٤٠) مفردة من العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية بهدف ضمان تمثيل أفراد المجتمع بصورة مناسبة وتحقيق درجة مقبولة من الموضوعية في جمع البيانات. وتم توزيع الاستبانة على أفراد العينة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، وذلك بهدف تحليل آراء المبحوثين واستخلاص النتائج التي تعكس واقع الممارسات الإدارية في المؤسسات محل الدراسة.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة في تناول موضوع أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين، حيث تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في جذب الكفاءات البشرية وبين مستوى جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية.

الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، حيث تم اختيار هذه البيئة التطبيقية نظراً لأهميتها في القطاع الصحي ولما تشهده من تطور في ممارسات إدارة الموارد البشرية.

الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، وخاصة العاملين في الإدارات المرتبطة بعمليات التوظيف والاستقطاب مثل إدارات الموارد البشرية والإدارات الإدارية ذات العلاقة.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٦م، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج الدراسة.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة البحث، وذلك بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بأثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وقد تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة، ثم إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط.

كما يتضمن هذا الفصل عرضاً تفصيلياً للنتائج الإحصائية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، حيث يبدأ بتحليل البيانات الديموغرافية لأفراد العينة، ثم تحليل استجابات أفراد العينة على عبارات الاستبيان المرتبطة بمتغيرات الدراسة. وبعد ذلك يتم اختبار فرضيات الدراسة من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين. ويسهم هذا التحليل في تفسير النتائج والوصول إلى استنتاجات علمية تساعد في تقديم توصيات تسهم في تطوير ممارسات الاستقطاب وتحسين جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية.

تحليل البيانات:

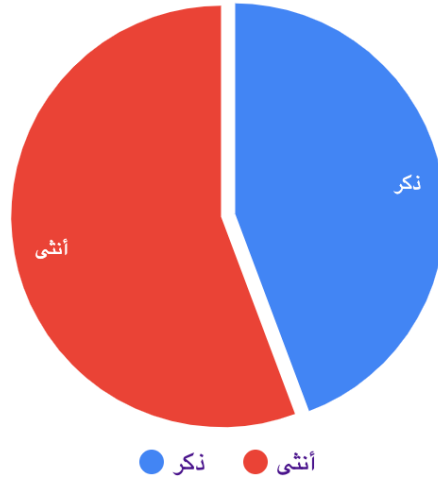
القسم الأول: التحليل الإحصائي للبيانات الديمغرافية

١. الجنس:

جدول ١: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	62	44.3%
أنثى	78	55.7%
المجموع	140	100%

توزيع أفراد العينة حسب الجنس



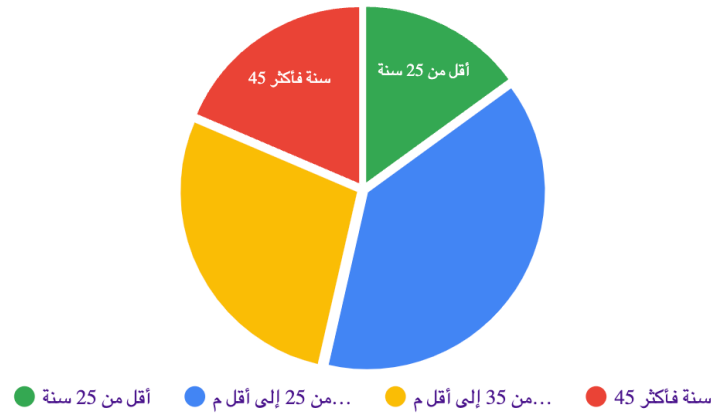
شكل ٢: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

يوضح الجدول الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الجنس أن عدد الإناث بلغ (٧٨) مفردة بنسبة (٥٥.٧%) من إجمالي العينة البالغ عددها (١٤٠)، في حين بلغ عدد الذكور (٦٢) مفردة بنسبة (٤٤.٣%). ويشير هذا التوزيع إلى وجود تمثيل جيد لكلا الجنسين داخل العينة، إلا أن نسبة الإناث جاءت أعلى نسبياً من الذكور. ويمكن تفسير ذلك بطبيعة العمل في القطاع الصحي، حيث تشهد المستشفيات الخاصة في مدينة الرياض مشاركة واسعة للكوادر النسائية في العديد من الوظائف الإدارية والطبية والفنية. كما يعكس هذا التوزيع تنوع آراء المشاركين في الدراسة، الأمر الذي يسهم في تعزيز مصداقية النتائج المتعلقة بدراسة أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة.

جدول ٢: توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ سنة	21	15%
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	54	38.6%
من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	39	27.9%
45 سنة فأكثر	26	18.5%
المجموع	140	100%

توزيع أفراد العينة حسب العمر



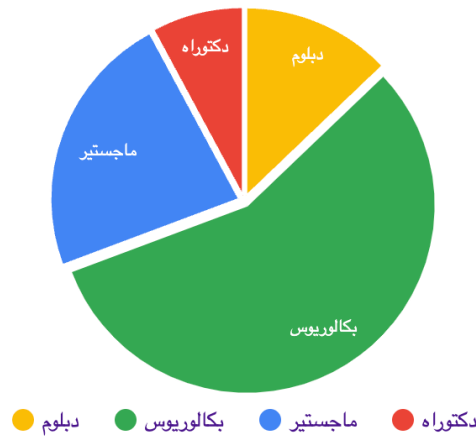
شكل ٣: توزيع أفراد العينة حسب العمر

يبين جدول توزيع أفراد العينة حسب العمر أن الفئة العمرية من (٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة) جاءت في المرتبة الأولى بعدد (٥٤) مفردة بنسبة (٣٨.٦٪)، تليها الفئة العمرية من (٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة) بعدد (٣٩) مفردة بنسبة (٢٧.٩٪). كما بلغ عدد أفراد الفئة العمرية (٤٥ سنة فأكثر) (٢٦) مفردة بنسبة (١٨.٥٪)، في حين جاءت الفئة العمرية الأقل من (٢٥ سنة) في المرتبة الأخيرة بعدد (٢١) مفردة بنسبة (١٥٪). ويعكس هذا التوزيع أن غالبية أفراد العينة من الفئات العمرية الشابة والمتوسطة، وهي الفئات الأكثر نشاطاً ومشاركة في سوق العمل، كما أن هذه الفئات غالباً ما تكون أكثر تفاعلاً مع الأساليب الحديثة في الاستقطاب والتوظيف، مثل الاستقطاب الإلكتروني واستخدام التقنيات الرقمية.

جدول ٣: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	18	12.9%
بكالوريوس	79	56.4%
ماجستير	32	22.9%
دكتوراه	11	7.8%
المجموع	140	100%

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



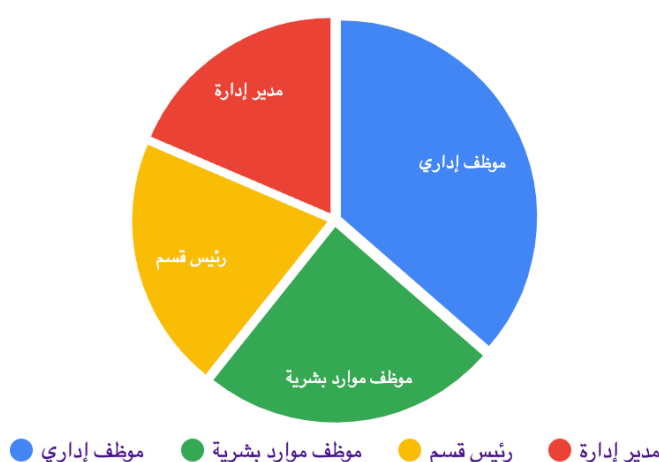
شكل ٤: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يوضح جدول المؤهل العلمي أن غالبية أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم (٧٩) مفردة بنسبة (٥٦.٤%) من إجمالي العينة. وجاءت درجة الماجستير في المرتبة الثانية بعدد (٣٢) مفردة بنسبة (٢٢.٩%)، تليها درجة الدبلوم بعدد (١٨) مفردة بنسبة (١٢.٩%)، في حين جاءت درجة الدكتوراه في المرتبة الأخيرة بعدد (١١) مفردة بنسبة (٧.٨%). ويعكس هذا التوزيع أن أغلب العاملين في المستشفيات الخاصة يمتلكون مؤهلات جامعية، الأمر الذي يدل على ارتفاع مستوى التأهيل العلمي لدى العاملين في القطاع الصحي. كما يشير ذلك إلى أن المشاركين في الدراسة يمتلكون خلفية علمية مناسبة تمكنهم من تقييم ممارسات الاستقطاب الحديثة وتأثيرها في جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية.

جدول ٤: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
موظف إداري	51	36.4%
موظف موارد بشرية	34	24.3%
رئيس قسم	29	20.7%
مدير إدارة	26	18.6%
المجموع	140	100%

توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

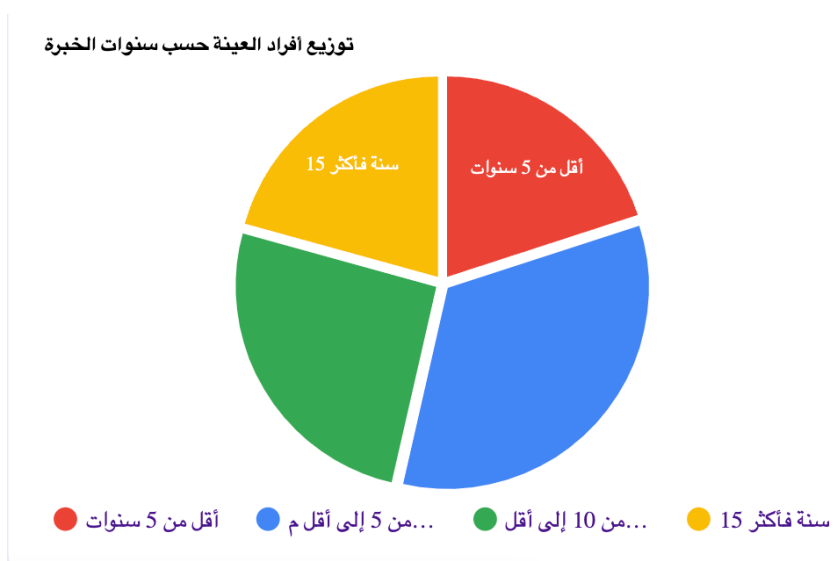


شكل ٥: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

يبين جدول توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي أن فئة الموظفين الإداريين جاءت في المرتبة الأولى بعدد (٥١) مفردة بنسبة (٣٦.٤%) من إجمالي العينة، تليها فئة موظفي الموارد البشرية بعدد (٣٤) مفردة بنسبة (٢٤.٣%). كما بلغ عدد رؤساء الأقسام (٢٩) مفردة بنسبة (٢٠.٧%)، في حين بلغ عدد مديري الإدارات (٢٦) مفردة بنسبة (١٨.٦%). ويعكس هذا التوزيع تنوع المناصب الوظيفية داخل العينة، حيث تشمل الدراسة مستويات إدارية مختلفة داخل المستشفيات الخاصة. ويسهم هذا التنوع في الحصول على وجهات نظر متعددة حول ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، خاصة أن موظفي الموارد البشرية والإداريين يمثلون الفئات الأكثر ارتباطاً بعمليات التوظيف والاستقطاب داخل المؤسسات الصحية.

جدول ٥: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٥ سنوات	28	20%
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	47	33.6%
من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	36	25.7%
15 سنة فأكثر	29	20.7%
المجموع	140	100%



شكل ٦: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

يوضح جدول توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة أن الفئة التي تمتلك خبرة من (٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) جاءت في المرتبة الأولى بعدد (٤٧) مفردة بنسبة (٣٣.٦٪)، تليها الفئة التي تمتلك خبرة من (١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) بعدد (٣٦) مفردة بنسبة (٢٥.٧٪). كما بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون خبرة أقل من (٥ سنوات) (٢٨) مفردة بنسبة (٢٠٪)، في حين بلغ عدد أصحاب الخبرة (١٥ سنة فأكثر) (٢٩) مفردة بنسبة (٢٠.٧٪). ويشير هذا التوزيع إلى أن غالبية أفراد العينة يمتلكون خبرة عملية متوسطة إلى جيدة في مجال العمل، وهو ما يعزز قدرة المشاركين على تقييم ممارسات الاستقطاب الحديثة داخل المستشفيات الخاصة. كما أن وجود أفراد ذوي خبرات مختلفة يسهم في تقديم رؤية أكثر شمولية حول تأثير هذه الممارسات في جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية.

القسم الثاني: صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

جدول ٦: صدق الاتساق الداخلي

معامل الارتباط	العبرة
0.72**	تسعى المستشفى إلى الترويج لفرص العمل المتاحة لديها لجذب الكفاءات البشرية
0.74**	تعتمد المستشفى على استراتيجيات تسويق وظيفي واضحة لجذب المرشحين المتميزين
0.71**	تقدم المستشفى صورة إيجابية عن بيئة العمل لجذب المتقدمين للوظائف
0.76**	تهتم المستشفى بإبراز مزايا العمل لديها عند الإعلان عن الوظائف
0.73**	تستخدم المستشفى وسائل حديثة للترويج للوظائف المتاحة لديها
0.78**	تعتمد المستشفى على مواقع التوظيف الإلكترونية للإعلان عن الوظائف الشاغرة
0.75**	تسهل المنصات الإلكترونية عملية التقديم للوظائف في المستشفى
0.77**	تستخدم المستشفى الأنظمة الإلكترونية في استقبال طلبات التوظيف
0.74**	يساعد الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف
0.79**	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسريع عملية التوظيف داخل المستشفى
0.72**	تستخدم المستشفى وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف
0.76**	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في جذب الكفاءات البشرية للمستشفى
0.73**	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي في التواصل مع المرشحين للوظائف
0.75**	توفر وسائل التواصل الاجتماعي معلومات واضحة عن الوظائف المتاحة
0.71**	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف
0.82**	تستخدم المستشفى تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل طلبات التوظيف
0.80**	تساعد تقنيات تحليل البيانات في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف
0.78**	تسهم الأنظمة الذكية في تسريع عملية فرز السير الذاتية
0.83**	يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين
0.81**	تعتمد المستشفى على تقنيات حديثة لتحليل بيانات المتقدمين للوظائف
0.74**	يتم اختيار الموظفين في المستشفى وفق معايير واضحة ومحددة
0.77**	تسهم عملية التوظيف في اختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة
0.72**	يمتلك الموظفون المعينون حديثاً المهارات اللازمة لأداء العمل
0.76**	تساعد إجراءات التوظيف في تحسين أداء الموظفين داخل المستشفى

تحليل بعد التسويق الوظيفي

تشير نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد التسويق الوظيفي إلى وجود معاملات ارتباط مرتفعة بين العبارات والدرجة الكلية للبعد، حيث تراوحت القيم بين (٠.٧١ - ٠.٧٦)، وهي جميعها قيم دالة إحصائياً وتشير إلى قوة العلاقة بين العبارات والمفهوم الذي تقيسه. ويعكس ذلك أن العبارات المرتبطة بالتسويق الوظيفي مثل الترويج للوظائف المتاحة وإبراز مزايا العمل في المؤسسة وتقديم صورة إيجابية عن بيئة العمل تمثل مؤشرات متجانسة لقياس هذا البعد. كما يدل ارتفاع معاملات الارتباط على أن هذه العبارات تسهم بصورة واضحة في قياس مدى اهتمام المؤسسات باستخدام أساليب التسويق الوظيفي لجذب الكفاءات البشرية، الأمر الذي يؤكد صلاحية هذه العبارات لقياس هذا البعد ضمن ممارسات الاستقطاب الحديثة.

تحليل بعد الاستقطاب الإلكتروني

أظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد الاستقطاب الإلكتروني معاملات ارتباط مرتفعة تراوحت بين (٠.٧٤ - ٠.٧٩)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة قوية بين كل عبارة والدرجة الكلية لهذا البعد. وتدل هذه النتائج على أن العبارات المتعلقة باستخدام المواقع الإلكترونية للتوظيف، واستقبال طلبات التوظيف عبر الأنظمة الرقمية، وتسريع إجراءات التوظيف من خلال المنصات الإلكترونية تعد مؤشرات متماسكة لقياس مفهوم الاستقطاب الإلكتروني. كما تعكس هذه القيم أن استخدام التقنيات الرقمية في عمليات الاستقطاب أصبح من الممارسات المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة في جذب المرشحين للوظائف، الأمر الذي يعزز من كفاءة عملية التوظيف ويسهم في تحسين جودة اختيار الموارد البشرية.

تحليل بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لعبارات بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب معاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٧١ - ٠.٧٦)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين العبارات التي تقيس هذا البعد. ويعكس ذلك أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف والتواصل مع المرشحين وتوفير المعلومات المتعلقة بالفرص الوظيفية يمثل أحد الأساليب الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في استقطاب الكفاءات البشرية. كما توضح هذه النتائج

أن وسائل التواصل الاجتماعي تسهم في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف وتعزيز انتشار الإعلانات الوظيفية، مما يجعلها أداة فعالة في دعم عمليات الاستقطاب الحديثة داخل المؤسسات.

تحليل بعد الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات

تشير نتائج معاملات الارتباط لعبارات بعد الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات إلى ارتفاع مستوى الاتساق الداخلي، حيث تراوحت القيم بين (٠.٧٨ - ٠.٨٣)، وهي من أعلى القيم بين أبعاد المتغير الأول. ويعكس ذلك قوة العلاقة بين العبارات التي تقيس استخدام التقنيات الذكية في تحليل بيانات المتقدمين وفرز السير الذاتية واختيار المرشحين المناسبين للوظائف. كما توضح هذه النتائج أن الاعتماد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات أصبح من الممارسات المتقدمة في إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم في تسريع عمليات التوظيف وتحسين دقة الاختيار وتقليل التحيز البشري في عملية التعيين، مما يعزز فعالية ممارسات الاستقطاب الحديثة داخل المؤسسات.

تحليل بعد جودة التعيين

أظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي لعبارات بعد جودة التعيين معاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٧٢ - ٠.٧٩)، وهي قيم مرتفعة تشير إلى وجود علاقة قوية بين العبارات والدرجة الكلية لهذا البعد. وتدل هذه النتائج على أن العبارات المرتبطة بوضوح معايير الاختيار، وملاءمة الموظف للوظيفة، وامتلاك الموظفين الجدد للمهارات المطلوبة، تسهم بصورة فعالة في قياس مستوى جودة التعيين داخل المؤسسة. كما تعكس هذه القيم أن إجراءات التوظيف الجيدة تسهم في اختيار الكفاءات المناسبة وتحسين أداء العاملين داخل المؤسسة، الأمر الذي يؤكد أن جودة التعيين تمثل أحد العوامل الأساسية في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها التنظيمية.

القسم الثالث: ثبات الاستبيان

جدول ٧: ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ)

المتغير / البعد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التسويق الوظيفي	5	0.86
الاستقطاب الإلكتروني	5	0.88
استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب	5	0.85
الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات	5	0.90
ثبات محور ممارسات الاستقطاب الحديثة	20	0.91
جودة التعيين	5	0.87
ثبات الاستبيان ككل	25	0.93

تشير نتائج جدول معامل ألفا كرونباخ إلى ارتفاع مستوى الثبات في أداة الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لبعد التسويق الوظيفي (٠.٨٦)، بينما بلغ معامل الثبات لبعد الاستقطاب الإلكتروني (٠.٨٨)، كما بلغ معامل الثبات لبعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب (٠.٨٥)، في حين سجل بعد الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات أعلى قيمة بلغت (٠.٩٠). وتدل هذه القيم المرتفعة على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين عبارات كل بعد من أبعاد المتغير الأول، مما يشير إلى أن العبارات تقيس المفهوم نفسه بدرجة جيدة ويمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

كما توضح النتائج أن معامل الثبات لمحور ممارسات الاستقطاب الحديثة ككل بلغ (٠.٩١)، وهي قيمة مرتفعة تدل على اتساق عبارات هذا المحور في قياس المتغير، في حين بلغ معامل الثبات لمتغير جودة التعيين (٠.٨٧)، وهو أيضاً ضمن الحدود المقبولة إحصائياً. أما معامل الثبات للاستبيان ككل فقد بلغ (٠.٩٣)، وهي قيمة عالية تعكس قوة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية، وبالتالي يمكن استخدامه بثقة في جمع البيانات وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة.

القسم الرابع: عرض نتائج الاستبانة

جدول ٨: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	البعد / المتغير
0.71	4.12	تسعى المستشفى إلى الترويج لفرص العمل المتاحة لديها لجذب الكفاءات البشرية	التسويق الوظيفي
0.74	4.08	تعتمد المستشفى على استراتيجيات تسويق وظيفي واضحة لجذب المرشحين المتميزين	
0.69	4.15	تقدم المستشفى صورة إيجابية عن بيئة العمل لجذب المتقدمين للوظائف	
0.72	4.10	تهتم المستشفى بإبراز مزايا العمل لديها عند الإعلان عن الوظائف	
0.76	4.06	تستخدم المستشفى وسائل حديثة للترويج للوظائف المتاحة لديها	
0.66	4.21	تعتمد المستشفى على مواقع التوظيف الإلكترونية للإعلان عن الوظائف الشاغرة	الاستقطاب الإلكتروني
0.68	4.18	تسهل المنصات الإلكترونية عملية التقديم للوظائف في المستشفى	
0.70	4.14	تستخدم المستشفى الأنظمة الإلكترونية في استقبال طلبات التوظيف	
0.67	4.20	يساعد الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف	
0.69	4.17	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسريع عملية التوظيف داخل المستشفى	

0.73	4.09	تستخدم المستشفى وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف	استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب
0.71	4.11	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في جذب الكفاءات البشرية للمستشفى	
0.75	4.07	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي في التواصل مع المرشحين للوظائف	
0.70	4.13	توفر وسائل التواصل الاجتماعي معلومات واضحة عن الوظائف المتاحة	
0.72	4.10	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف	
0.65	4.25	تستخدم المستشفى تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل طلبات التوظيف	الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات
0.66	4.23	تساعد تقنيات تحليل البيانات في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف	
0.68	4.19	تسهم الأنظمة الذكية في تسريع عملية فرز السير الذاتية	
0.64	4.27	يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين	
0.67	4.22	تعتمد المستشفى على تقنيات حديثة لتحليل بيانات المتقدمين للوظائف	
0.69	4.18	يتم اختيار الموظفين في المستشفى وفق معايير واضحة ومحددة	جودة التعيين
0.68	4.20	تسهم عملية التوظيف في اختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة	
0.70	4.16	يمتلك الموظفون المعينون حديثاً المهارات اللازمة لأداء العمل	
0.72	4.14	تساعد إجراءات التوظيف في تحسين أداء الموظفين داخل المستشفى	

0.69	4.19	تسهم ممارسات التوظيف في رفع جودة التعيين داخل المستشفى
------	------	---

تحليل العبارة (١): تسعى المستشفى إلى الترويج لفرص العمل المتاحة لديها لجذب الكفاءات البشرية أظهرت نتائج التحليل أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة بلغ (٤.١٢) مع انحراف معياري قدره (٠.٧١)، وهي قيمة تشير إلى درجة موافقة مرتفعة من أفراد العينة. ويعكس ذلك إدراك العاملين لأهمية الترويج للفرص الوظيفية كوسيلة فعالة لجذب الكفاءات البشرية المؤهلة. كما يدل هذا المتوسط المرتفع على أن المستشفيات الخاصة تهتم بالإعلان عن فرص العمل بطريقة منظمة تساعد في جذب المرشحين المناسبين.

تحليل العبارة (٢): تعتمد المستشفى على استراتيجيات تسويق وظيفي واضحة لجذب المرشحين المتميزين

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٠٨) بانحراف معياري قدره (٠.٧٤)، مما يدل على موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن المستشفيات الخاصة تعتمد على استراتيجيات تسويق وظيفي تهدف إلى جذب المرشحين المتميزين، الأمر الذي يساعد المؤسسات الصحية على استقطاب الكفاءات البشرية المناسبة وتحقيق التميز في الأداء المؤسسي.

تحليل العبارة (٣): تقدم المستشفى صورة إيجابية عن بيئة العمل لجذب المتقدمين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٥) مع انحراف معياري (٠.٦٩)، وهو ما يدل على اتفاق غالبية أفراد العينة على هذه العبارة. ويشير ذلك إلى أن المستشفيات الخاصة تحرص على بناء صورة إيجابية عن بيئة العمل لديها بهدف جذب الكفاءات البشرية، حيث تسهم السمعة التنظيمية الجيدة في زيادة رغبة الباحثين عن عمل في التقدم للوظائف.

تحليل العبارة (٤): تهتم المستشفى بإبراز مزايا العمل لديها عند الإعلان عن الوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٠) مع انحراف معياري (٠.٧٢)، مما يدل على وجود موافقة مرتفعة بين أفراد العينة. ويعكس ذلك اهتمام المؤسسات الصحية بتوضيح مزايا العمل مثل الرواتب والحوافز وفرص التطوير المهني عند الإعلان عن الوظائف، الأمر الذي يسهم في جذب الكفاءات البشرية المؤهلة.

تحليل العبارة (٥): تستخدم المستشفى وسائل حديثة للترويج للوظائف المتاحة لديها

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٠٦) بانحراف معياري (٠.٧٦)، وهو ما يشير إلى موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة. وتدل هذه النتيجة على أن المستشفيات الخاصة تعتمد على وسائل حديثة مثل المنصات الرقمية والمواقع الإلكترونية للترويج للوظائف، مما يسهم في الوصول إلى عدد أكبر من الباحثين عن عمل.

تحليل العبارة (٦): تعتمد المستشفى على مواقع التوظيف الإلكترونية للإعلان عن الوظائف الشاغرة

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢١) بانحراف معياري (٠.٦٦)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة بدرجة عالية. وتشير هذه النتيجة إلى اعتماد المستشفيات الخاصة على مواقع التوظيف الإلكترونية كوسيلة فعالة للإعلان عن الوظائف والوصول إلى عدد كبير من المتقدمين.

تحليل العبارة (٧): تسهل المنصات الإلكترونية عملية التقديم للوظائف في المستشفى

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٨) مع انحراف معياري (٠.٦٨)، وهو ما يدل على موافقة مرتفعة من أفراد العينة. ويشير ذلك إلى أن استخدام المنصات الإلكترونية يساعد في تسهيل إجراءات التقديم للوظائف ويقلل من التعقيدات المرتبطة بعمليات التوظيف التقليدية.

تحليل العبارة (٨): تستخدم المستشفى الأنظمة الإلكترونية في استقبال طلبات التوظيف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٤) بانحراف معياري (٠.٧٠)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة على استخدام الأنظمة الإلكترونية في استقبال طلبات التوظيف. ويعكس ذلك توجه المؤسسات الصحية نحو التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

تحليل العبارة (٩): يساعد الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٠) بانحراف معياري (٠.٦٧)، وهو ما يدل على درجة موافقة مرتفعة. وتشير هذه النتيجة إلى أن الاستقطاب الإلكتروني يسهم في توسيع نطاق الوصول إلى المرشحين المحتملين ويزيد من فرص اختيار أفضل الكفاءات البشرية.

تحليل العبارة (١٠): يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسريع عملية التوظيف داخل المستشفى

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٧) بانحراف معياري (٠.٦٩)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة. ويعكس ذلك الدور المهم للاستقطاب الإلكتروني في تقليل الوقت والجهد اللازمين لإتمام عمليات التوظيف.

تحليل العبارة (١١): تستخدم المستشفى وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٠٩) بانحراف معياري (٠.٧٣)، وهو ما يشير إلى اتفاق أفراد العينة على استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف. ويسهم ذلك في زيادة انتشار الإعلانات الوظيفية والوصول إلى عدد أكبر من الباحثين عن عمل.

تحليل العبارة (١٢): تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في جذب الكفاءات البشرية للمستشفى

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١١) مع انحراف معياري (٠.٧١)، وهو ما يدل على موافقة مرتفعة من أفراد العينة. وتشير هذه النتيجة إلى أن وسائل التواصل الاجتماعي أصبحت أداة فعالة في استقطاب الكفاءات البشرية.

تحليل العبارة (١٣): تساعد وسائل التواصل الاجتماعي في التواصل مع المرشحين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٠٧) بانحراف معياري (٠.٧٥)، وهو ما يدل على وجود درجة موافقة جيدة بين أفراد العينة. ويعكس ذلك أهمية وسائل التواصل الاجتماعي في تسهيل التواصل بين المؤسسات والمرشحين للوظائف.

تحليل العبارة (١٤): توفر وسائل التواصل الاجتماعي معلومات واضحة عن الوظائف المتاحة

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٣) بانحراف معياري (٠.٧٠)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة على أن وسائل التواصل الاجتماعي توفر معلومات واضحة حول الوظائف المتاحة.

تحليل العبارة (١٥): تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٠) بانحراف معياري (٠.٧٢)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة على أن وسائل التواصل الاجتماعي تساعد في جذب عدد أكبر من المتقدمين للوظائف.

تحليل العبارة (١٦): تستخدم المستشفى تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل طلبات التوظيف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٥) بانحراف معياري (٠.٦٥)، وهو ما يدل على درجة موافقة مرتفعة. ويعكس ذلك توجه المؤسسات الصحية نحو استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل بيانات المتقدمين للوظائف.

تحليل العبارة (١٧): تساعد تقنيات تحليل البيانات في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٣) بانحراف معياري (٠.٦٦)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة على دور تحليل البيانات في تحسين عملية اختيار المرشحين.

تحليل العبارة (١٨): تسهم الأنظمة الذكية في تسريع عملية فرز السير الذاتية

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٩) بانحراف معياري (٠.٦٨)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة على أهمية الأنظمة الذكية في تسريع إجراءات التوظيف.

تحليل العبارة (١٩): يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٧) بانحراف معياري (٠.٦٤)، وهي من أعلى القيم، مما يدل على إدراك أفراد العينة لأهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة اختيار الموظفين.

تحليل العبارة (٢٠): تعتمد المستشفى على تقنيات حديثة لتحليل بيانات المتقدمين للوظائف

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٢) بانحراف معياري (٠.٦٧)، وهو ما يدل على موافقة مرتفعة ويعكس توجه المؤسسات الصحية نحو استخدام التقنيات الحديثة في إدارة عمليات التوظيف.

تحليل العبارة (٢١): يتم اختيار الموظفين في المستشفى وفق معايير واضحة ومحددة

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٨) بانحراف معياري (٠.٦٩)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد العينة على وجود معايير واضحة في عملية التعيين داخل المستشفيات الخاصة.

تحليل العبارة (٢٢): تسهم عملية التوظيف في اختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.٢٠) بانحراف معياري (٠.٦٨)، مما يشير إلى موافقة أفراد العينة على أن إجراءات التوظيف تساعد في تحقيق التوافق بين الموظف والوظيفة.

تحليل العبارة (٢٣): يمتلك الموظفون المعينون حديثاً المهارات اللازمة لأداء العمل

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٦) بانحراف معياري (٠.٧٠)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة على أن عملية التعيين تسهم في اختيار موظفين يمتلكون المهارات المطلوبة.

تحليل العبارة (٢٤): تساعد إجراءات التوظيف في تحسين أداء الموظفين داخل المستشفى

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٤) بانحراف معياري (٠.٧٢)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة على أن جودة التعيين تسهم في تحسين أداء العاملين.

تحليل العبارة (٢٥): تسهم ممارسات التوظيف في رفع جودة التعيين داخل المستشفى

بلغ المتوسط الحسابي لهذه العبارة (٤.١٩) بانحراف معياري (٠.٦٩)، وهو ما يدل على موافقة أفراد العينة بدرجة مرتفعة على أن ممارسات الاستقطاب والتوظيف الحديثة تسهم في تحسين جودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة.

القسم الخامس: اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1

جدول ٩: نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض	0.770	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تشير نتائج جدول (٩) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٧٠)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة قوية بين المتغيرين. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وتؤكد هذه النتيجة أن تطبيق أساليب الاستقطاب الحديثة يسهم بشكل واضح في تحسين جودة اختيار الموظفين داخل المؤسسات الصحية.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن استخدام الممارسات الحديثة في استقطاب الموارد البشرية مثل التسويق الوظيفي والاستقطاب الإلكتروني واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والتقنيات الذكية يساعد المؤسسات الصحية على جذب الكفاءات البشرية المناسبة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين جودة التعيين ورفع كفاءة الأداء الوظيفي. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha

جدول ١٠: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتسويق الوظيفي على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض	0.726	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

أظهرت نتائج جدول (١٠) وجود علاقة ارتباط موجبة بين التسويق الوظيفي وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٢٦)، وهي قيمة تشير إلى وجود علاقة قوية نسبياً بين المتغيرين. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التسويق الوظيفي وجودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وتشير هذه النتيجة إلى أن استخدام استراتيجيات التسويق الوظيفي يساهم في تحسين عملية جذب المرشحين المؤهلين للوظائف.

كما تعكس هذه النتيجة أهمية التسويق الوظيفي في تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية، حيث يساعد الترويج الجيد للفرص الوظيفية وإبراز مزايا العمل في جذب الكفاءات البشرية المناسبة. ويؤدي ذلك إلى زيادة فرص اختيار الموظفين الأكثر كفاءة وقدرة على أداء المهام الوظيفية بكفاءة، الأمر الذي يساهم في تحسين الأداء التنظيمي داخل المستشفيات الخاصة. وبناءً على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية الثانية Hb

جدول ١١: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الإلكتروني على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض	0.689	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تشير نتائج جدول (١١) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستقطاب الإلكتروني وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٩)، وهي قيمة تدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة إلى قوية بين المتغيرين. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني وجودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

وتشير هذه النتيجة إلى أن استخدام المنصات الإلكترونية ومواقع التوظيف الرقمية يساعد المؤسسات الصحية على الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف، مما يزيد من فرص اختيار المرشحين الأكثر كفاءة. كما يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسريع إجراءات التوظيف وتنظيم عملية استقبال الطلبات الوظيفية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc

جدول ١٢: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض	0.669	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

أظهرت نتائج جدول (١٢) وجود علاقة ارتباط موجبة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٦٩)، وهي قيمة تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وجودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

وتشير هذه النتيجة إلى أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف والتواصل مع المرشحين يساهم في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف. كما تساعد هذه الوسائل المؤسسات الصحية على الوصول إلى الكفاءات البشرية في مختلف التخصصات، الأمر الذي يعزز من فرص اختيار الموظفين الأكثر كفاءة. وبناءً على هذه النتائج يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

جدول ١٣: نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

الفرضية	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (Sig.)	نتيجة الاختبار
توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض	0.718	0.000**	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية

تشير نتائج جدول (١٣) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية نسبياً بين الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧١٨)، وهي قيمة تدل على وجود علاقة قوية بين المتغيرين. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.=0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في الاستقطاب وجودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض.

وتوضح هذه النتيجة أن استخدام التقنيات الذكية في تحليل بيانات المتقدمين وفرز السير الذاتية يساعد المؤسسات الصحية على اختيار المرشحين الأكثر توافقاً مع متطلبات الوظيفة. كما تسهم هذه التقنيات في تقليل التحيز البشري وتسريع عمليات التوظيف وتحسين دقة الاختيار، الأمر الذي يؤدي إلى رفع جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية. وبناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

ربط النتائج بالدراسات السابقة:

ربط نتائج الفرضية الرئيسية (H1) بالدراسات السابقة

تشير نتائج الفرضية الرئيسية إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٧٠) وهو ما يدل على أن تطبيق أساليب الاستقطاب الحديثة يسهم بدرجة كبيرة في تحسين جودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض. وتتسم هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Abdulnasser Aljassim 2020) التي أكدت أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، وخاصة أساليب الاستقطاب الفعال، تسهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الإبداع داخل المؤسسات. كما تتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة Ali Maghram (2022) التي بينت أن تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة يسهم في تحسين كفاءة العمل المؤسسي وتعزيز القدرة على استقطاب الكفاءات القيادية المناسبة.

كما تتوافق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (Adawiah & Putra 2024) التي أوضحت أن تطبيق نظم الاستقطاب الإلكتروني يسهم في تحسين كفاءة اختيار المرشحين ويزيد من شفافية عمليات التوظيف. كما دعمت دراسة (Sawant & Raicar 2025) هذه النتيجة عندما أكدت أن استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب يسهم في تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات. وبالتالي يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية تتفق بدرجة كبيرة مع نتائج الدراسات السابقة التي أكدت أهمية ممارسات الاستقطاب الحديثة في تحسين جودة التعيين.

ربط نتائج الفرضية الفرعية الأولى (Ha) بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى وجود علاقة ارتباط موجبة بين التسويق الوظيفي وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٧٢٦)، وهو ما يشير إلى أن استخدام استراتيجيات التسويق الوظيفي يسهم في جذب الكفاءات البشرية المناسبة وتحسين جودة التعيين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Abdullah Alzahrani 2019) التي أكدت أن تطوير سياسات استقطاب الكفاءات البشرية في المؤسسات التعليمية يسهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة العمل داخل المؤسسات. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Sara Ajliqin 2025) التي أشارت إلى أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ومنها الاستقطاب الفعال، يسهم في تعزيز الولاء التنظيمي وتحسين كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

كما تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Muduli & Trivedi 2020) التي أكدت أن وضوح المعلومات المقدمة للمرشحين عند الإعلان عن الوظائف يسهم في تحسين نتائج التوظيف وزيادة جودة اختيار الموظفين. كما تشير دراسة (Putra et al. 2025) إلى أن استخدام أساليب حديثة في الإعلان عن الوظائف والتواصل مع المرشحين يساعد المؤسسات على جذب المرشحين الأكثر كفاءة. وبناءً على ذلك يتضح أن التسويق الوظيفي يمثل أحد العوامل المهمة التي تؤثر في جودة التعيين داخل المؤسسات.

ربط نتائج الفرضية الفرعية الثانية (Hb) بالدراسات السابقة

تشير نتائج الفرضية الفرعية الثانية إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستقطاب الإلكتروني وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٨٩)، مما يدل على أن استخدام المنصات الإلكترونية ومواقع التوظيف يسهم في تحسين عملية اختيار الموظفين داخل المؤسسات الصحية. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Hassan Ali Hassan 2024) التي أكدت أن استخدام التقنيات الرقمية في ممارسات إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة كفاءة العمل المؤسسي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Reem Eskif 2024) التي أشارت إلى أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يساعد في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتطوير نظم التوظيف داخل المؤسسات.

كما تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Adawiah & Putra 2024) التي أكدت أن استخدام الاستقطاب الإلكتروني يساعد المؤسسات على الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف ويزيد من سرعة إجراءات التوظيف. كما دعمت دراسة (Sartika et al. 2022) هذه النتيجة عندما بينت أن استخدام أنظمة التوظيف الإلكترونية يسهم في تحسين جودة الكوادر البشرية داخل المؤسسات الصحية. وبالتالي فإن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أهمية الاستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة التعيين.

ربط نتائج الفرضية الفرعية الثالثة (Hc) بالدراسات السابقة

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة وجود علاقة ارتباط موجبة بين استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (٠.٦٦٩)، وهو ما يشير إلى أن استخدام هذه الوسائل يسهم في توسيع قاعدة المرشحين للوظائف وتحسين فرص اختيار الموظفين الأكفاء. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Turki Alshmila 2024) التي أكدت أن تطبيق ممارسات إدارة المواهب الحديثة يسهم في تعزيز الأداء التنظيمي وتحسين قدرة المؤسسات على جذب

الكفاءات البشرية المتميزة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Ali Mohammed Ali 2019) التي أشارت إلى أن تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية يساعد المؤسسات على تحسين آليات الاستقطاب واختيار الموظفين المناسبين.

كما تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Muduli & Trivedi 2020) التي أكدت أن استخدام قنوات الاستقطاب الحديثة يسهم في تحسين جودة المتقدمين للوظائف. كما أشارت دراسة Putra (2025) (et al.) إلى أن استخدام المنصات الرقمية في التوظيف يساعد المؤسسات على توسيع قاعدة المرشحين للوظائف واختيار الموظفين الأكثر كفاءة. ولذلك يمكن القول إن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يمثل أحد الأدوات الحديثة التي تسهم في تحسين جودة التعيين داخل المؤسسات.

ربط نتائج الفرضية الفرعية الرابعة (Hd) بالدراسات السابقة

تشير نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات وجودة التعيين، حيث بلغ معامل الارتباط (0.718)، وهو ما يدل على أن استخدام التقنيات الذكية يسهم في تحسين دقة اختيار الموظفين وتسريع عمليات التوظيف. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Hassan Ali Hassan 2024) التي أكدت أن استخدام التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية يساعد المؤسسات على تحسين كفاءة عمليات التوظيف ورفع مستوى الأداء التنظيمي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Reem Eskif 2024) التي أشارت إلى أن التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يمثل عاملاً مهماً في تحسين كفاءة العمليات الإدارية داخل المؤسسات.

كما تتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Biradar et al. 2024) التي أكدت أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف يساعد في تحليل بيانات المتقدمين واختيار المرشحين الأكثر توافقاً مع متطلبات الوظيفة. كما دعمت دراسة (Sawant & Raicar 2025) هذه النتيجة عندما بينت أن استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الاستقطاب يسهم في تحسين تجربة المرشحين وزيادة جودة التعيين داخل المؤسسات. وبناءً على ذلك يمكن القول إن استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات يمثل أحد أهم الاتجاهات الحديثة في تطوير ممارسات الاستقطاب وتحسين جودة التعيين.

أبرز النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الاستقطاب الحديثة وجودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، حيث أظهرت النتائج أن تطبيق الأساليب الحديثة في استقطاب الموارد البشرية يسهم بشكل واضح في تحسين كفاءة اختيار الموظفين. ويعكس ذلك أهمية تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية بما يتوافق مع التطورات التقنية والتنظيمية في بيئة العمل الحديثة.

كما أظهرت النتائج أن التسويق الوظيفي يمثل أحد العوامل المهمة التي تسهم في جذب الكفاءات البشرية المؤهلة، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات واضحة في الإعلان عن الوظائف وإبراز مزايا العمل لديها تكون أكثر قدرة على استقطاب المرشحين المناسبين للوظائف. ويشير ذلك إلى أن تحسين أساليب التسويق الوظيفي يساعد المؤسسات على تعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل.

وأوضحت نتائج الدراسة أن الاستقطاب الإلكتروني يعد من الوسائل الفعالة في تحسين عملية التوظيف داخل المؤسسات الصحية، حيث يساعد استخدام المنصات الإلكترونية ومواقع التوظيف الرقمية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف. كما يسهم هذا الأسلوب في تسريع إجراءات التوظيف وتنظيم عملية استقبال الطلبات الوظيفية.

كما بينت النتائج أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب يسهم في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف وزيادة فرص جذب الكفاءات البشرية المؤهلة. ويعكس ذلك الدور المتزايد لهذه الوسائل في دعم عمليات التوظيف الحديثة، حيث أصبحت منصات التواصل الاجتماعي من الأدوات المهمة التي تعتمد عليها المؤسسات في الإعلان عن الفرص الوظيفية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في عمليات الاستقطاب يسهم في تحسين دقة اختيار المرشحين للوظائف. كما تساعد هذه التقنيات في تسريع عملية فرز السير الذاتية وتحليل بيانات المتقدمين، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة عمليات التوظيف داخل المؤسسات الصحية.

كما كشفت النتائج أن جودة التعيين تعتمد بدرجة كبيرة على وضوح معايير الاختيار وتحديد متطلبات الوظائف بشكل دقيق، حيث يسهم ذلك في اختيار الموظفين الأكثر توافقاً مع متطلبات العمل. ويعكس ذلك أهمية تطوير سياسات التوظيف داخل المؤسسات الصحية لضمان اختيار الكفاءات البشرية المناسبة. وأوضحت النتائج أن تطبيق ممارسات الاستقطاب الحديثة يساعد المؤسسات الصحية على تحسين جودة الموارد البشرية داخلها، حيث يسهم ذلك في اختيار الموظفين الذين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة. ويؤدي ذلك بدوره إلى تحسين مستوى الأداء التنظيمي داخل المؤسسة.

كما أظهرت النتائج أن استخدام التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية يساعد المؤسسات على تحسين كفاءة عمليات التوظيف وتقليل الوقت والجهد اللازمين لإتمام هذه العمليات. ويعكس ذلك أهمية التحول الرقمي في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الحديثة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات التي تعتمد على ممارسات حديثة في الاستقطاب تكون أكثر قدرة على جذب الكفاءات البشرية المتميزة مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب التقليدية في التوظيف. ويؤكد ذلك أهمية تطوير سياسات الاستقطاب داخل المؤسسات الصحية.

كما أكدت نتائج الدراسة أن تطوير ممارسات الاستقطاب الحديثة يسهم في تعزيز جودة التعيين وتحقيق قدر أكبر من التوافق بين الموظف والوظيفة، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة كفاءة العمل داخل المؤسسات الصحية.

التوصيات:

يوصي البحث بضرورة تطوير ممارسات الاستقطاب الحديثة في المؤسسات الصحية بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية. كما ينبغي على المستشفيات الخاصة العمل على تبني استراتيجيات متطورة في جذب الكفاءات البشرية المؤهلة بما يسهم في تحسين جودة التعيين.

كما يوصي البحث بضرورة تعزيز استخدام التسويق الوظيفي في الإعلان عن الوظائف داخل المؤسسات الصحية، وذلك من خلال إبراز مزايا العمل وتوضيح الفرص الوظيفية المتاحة بشكل واضح وجاذب للمرشحين.

ويوصي البحث كذلك بضرورة التوسع في استخدام المنصات الإلكترونية ومواقع التوظيف الرقمية في عمليات الاستقطاب، حيث تسهم هذه الوسائل في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف وتسهيل إجراءات التوظيف.

كما يوصي البحث بضرورة الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي في الإعلان عن الوظائف والتواصل مع المرشحين، لما لهذه الوسائل من دور مهم في توسيع نطاق الوصول إلى الكفاءات البشرية المختلفة.

كما يوصي البحث بضرورة تطوير الأنظمة الرقمية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الصحية، بما يساعد على تحسين كفاءة عمليات التوظيف وتنظيم إجراءات التعيين.

ويوصي البحث أيضاً بضرورة الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في عمليات الاستقطاب والتوظيف، حيث تساعد هذه التقنيات في تحسين دقة اختيار الموظفين وتقليل التحيز في عملية التوظيف.

كما يوصي البحث بضرورة تطوير معايير واضحة لعمليات التعيين داخل المؤسسات الصحية، بما يساعد على اختيار الموظفين الأكثر كفاءة وقدرة على أداء المهام الوظيفية.

كما يوصي البحث بضرورة تدريب العاملين في إدارات الموارد البشرية على استخدام التقنيات الحديثة في عمليات الاستقطاب والتوظيف، بما يسهم في تطوير مهاراتهم وتحسين كفاءة أدائهم الوظيفي.

كما يوصي البحث بضرورة تعزيز ثقافة التحول الرقمي داخل المؤسسات الصحية، لما لذلك من دور مهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير عمليات التوظيف.

وأخيراً يوصي البحث بضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول دور التقنيات الحديثة في تطوير ممارسات الاستقطاب والتوظيف داخل المؤسسات الصحية، بما يسهم في تحسين جودة التعيين وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض، حيث ركزت الدراسة على تحليل العلاقة بين عدد من ممارسات الاستقطاب الحديثة مثل التسويق الوظيفي والاستقطاب الإلكتروني واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي وتقنيات الذكاء الاصطناعي، وبين جودة التعيين داخل المؤسسات الصحية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه الممارسات وجودة التعيين، مما يؤكد أهمية تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية بما يتوافق مع التطورات الحديثة في بيئة العمل.

كما بينت الدراسة أن استخدام الأساليب الحديثة في الاستقطاب يسهم في تحسين جودة اختيار الموظفين وزيادة كفاءة عمليات التوظيف داخل المؤسسات الصحية. وتشير هذه النتائج إلى أهمية تبني المؤسسات الصحية لاستراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية تعتمد على استخدام التقنيات الرقمية والأنظمة الذكية في عمليات الاستقطاب والتوظيف، لما لذلك من دور مهم في تحسين جودة الموارد البشرية وتعزيز الأداء التنظيمي داخل المؤسسات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- آل شميطة، تركي عزيز عبدالله. (٢٠٢٤). دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٨(٨)، ٦٢-٨١.
- أجليقين، سارة محمد إياد. (٢٠٢٥). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في المصرف التجاري السوري. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية، ٤١(٢)، ٢٦١-٢٨٥.
- اسكيف، ريم حسين محمد. (٢٠٢٤). تحليل الدور الوسيط للتحويل الرقمي في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ٦١(٦).
- بلاسمة، فيصل ناصر. (٢٠١٩). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية في الجامعات الرسمية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت.
- الjasم، عبدالناصر. (٢٠٢٠). الممارسات الأفضل لإدارة الموارد البشرية وأثرها على الإبداع: دراسة ميدانية في المنظمات الإنسانية. المجلة الليبية العالمية، ٤٩، ١-٢٠.
- الحباشنة، صالح عواد علي. (٢٠١٩). ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة التغيير التنظيمي: الدور المعدل للقيادة التحويلية. رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- حسن، حسن علي. (٢٠٢٤). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية على الأداء التنظيمي في ضوء التحويل الرقمي. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٢.
- حسنين، محمد أبو القاسم محمد. (٢٠٢٠). فاعلية الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية ٢٠١٣-٢٠١٨: دراسة حالة جامعة الملك خالد. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ٣٩، ١٩٤-٢٢٣.
- الزهراني، عبدالله بن أحمد بن سالم. (٢٠١٩). تصور مقترح لإدارة المواهب لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية: دراسة تقويمية. مجلة القراءة والمعرفة، ٢١٢، ٣٠٢-٣٢١.

سلمان، فراس حسن رشيد. (٢٠٢١). دور القيادة التشاركية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٧(٥٦)، ٣٢٨-٣٤٣.

الشرشني، علي إسماعيل. (٢٠١٩). استراتيجية توظيف الوظائف وأثرها على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية شركة وقود - قطر. رسالة ماجستير، جامعة عمان الأهلية.

الشهري، علي مغرم. (٢٠٢٢). تصور مقترح لتطوير منظومة عمل القيادات التنفيذية الحكومية السعودية. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، ١٢(٣)، ٣٣٩-٣٥٨.

الطالبة، نهار عايد. (٢٠٢٠). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية. المجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(٣١)، ١٥٧-١٧١.

عبدالحليم، علي رجب. (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام. المجلة العراقية، ٥٨(٢)، ٦٦٢-٦٨٠.

عبدالعزیز، أحمد عزمي زكي. (٢٠٢٢). أثر الذكاء الاستراتيجي على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ظل جائحة كورونا: دراسة ميدانية. مجلة التجارة والتمويل.

العبرية، ليلي بنت سويد بن سعيد. (٢٠٢٢). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في أداء العاملين في وزارة البلديات الإقليمية وموارد المياه في سلطنة عمان. المجلة العربية للإدارة، ٤٢(٢)، ٧٩-٩٠.

علي، علي محمد. (٢٠١٩). متطلبات إدارة الموارد البشرية وصعوباتها في شركات التطوير العقاري العامة والخاص في سورية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٤١(٣)، ٢٤٧-٢٦٦.

العمرى، عهود عبدالله عثمان. (٢٠٢٤). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٦(٢)، ٤٦٤-٥٠٣.

محمد، علي إدريس. (٢٠١٩). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الموظفين في مصرف الوحدة. مجلة الجامعي، ٣٠، ٧٧-١٠٠.

المسرورية، نوال بنت محمد بن حمد. (٢٠١٩). أثر إدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في تحقيق الميزة التنافسية لمدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان. رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس.

مقدم، عبد الجليل. (٢٠١٩). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة اتصالات الجزائر وحدة بشار. مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، ٥(١٠)، ١٧٤-١٨٩.

المهداوي، خلود حسين شلاش. (٢٠٢٢). تصورات مديرات مدارس تربية لواء الطيبة والوسطية في المملكة الأردنية الهاشمية نحو تنمية رأس المال الفكري. جرش للبحوث والدراسات، ٢٣(٢)، ٢٧٥٥-٢٧٨١. جامعة جرش.

ولي، أحلام إبراهيم. (٢٠٢١). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الريادة الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في أربيل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، ١٧(٥٥).

يوسف، راضية. (٢٠٢١). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للرخام بقالمة. مجلة مجاميع المعرفة، ٧.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

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>

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>

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>

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>

Rajapakshe, W. (2025). The Impact of Artificial Intelligence on Modern Hiring. 85–112. <https://doi.org/10.4018/979-8-3373-6516-9.ch004>

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>

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>

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>

الملاحق

إستمارة الاستبيان:

السادة الكرام/ العاملين في المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض

تحية طيبة وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان "أثر ممارسات الاستقطاب الحديثة على جودة التعيين: دراسة ميدانية على المستشفيات الخاصة بمدينة الرياض"، وذلك ضمن متطلبات البحث العلمي في تخصص إدارة الموارد البشرية. ويهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آراء العاملين حول ممارسات الاستقطاب الحديثة المتبعة في المؤسسات الصحية ومدى تأثيرها في جودة التعيين داخل المستشفيات الخاصة.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة في مجال العمل الإداري والموارد البشرية، فإن مشاركتكم في تعبئة هذا الاستبيان تعد ذات أهمية كبيرة لإنجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير ممارسات الاستقطاب والتوظيف في المؤسسات الصحية.

وتؤكد الباحثة أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة دون الإشارة إلى أي بيانات شخصية للمشاركين. لذلك نأمل منكم التكرم بقراءة العبارات الواردة في الاستبيان والإجابة عنها بكل دقة وموضوعية بما يعكس آرائكم الحقيقية.

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والتقدير.

أولاً: البيانات الديمغرافية

يُرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

١. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

٢. العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة

☐ من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة

☐ ٤٥ سنة فأكثر

٣. المؤهل العلمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

٤. المسمى الوظيفي:

☐ موظف إداري

☐ موظف موارد بشرية

☐ رئيس قسم

☐ مدير إدارة

٥. سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات

☐ من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة

☐ ١٥ سنة فأكثر

٦. القسم الذي تعمل به:

☐ إدارة الموارد البشرية

☐ الإدارة العامة

☐ الشؤون الإدارية

☐ قسم آخر

ثانيا: أسئلة الاستبانة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
	محور ممارسات الاستقطاب الحديثة					
	بعد التسويق الوظيفي					
1	تسعى المستشفى إلى الترويج لفرص العمل المتاحة لديها لجذب الكفاءات البشرية	☐	☐	☐	☐	☐
2	تعتمد المستشفى على استراتيجيات تسويق وظيفي واضحة لجذب المرشحين المتميزين	☐	☐	☐	☐	☐
3	تقدم المستشفى صورة إيجابية عن بيئة العمل لجذب المتقدمين للوظائف	☐	☐	☐	☐	☐
4	تهتم المستشفى بإبراز مزايا العمل لديها عند الإعلان عن الوظائف	☐	☐	☐	☐	☐
5	تستخدم المستشفى وسائل حديثة للترويج للوظائف المتاحة لديها	☐	☐	☐	☐	☐
	بعد الاستقطاب الإلكتروني					
6	تعتمد المستشفى على مواقع التوظيف الإلكترونية للإعلان عن الوظائف الشاغرة	☐	☐	☐	☐	☐
7	تسهل المنصات الإلكترونية عملية التقديم للوظائف في المستشفى	☐	☐	☐	☐	☐
8	تستخدم المستشفى الأنظمة الإلكترونية في استقبال طلبات التوظيف	☐	☐	☐	☐	☐
9	يساعد الاستقطاب الإلكتروني في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين للوظائف	☐	☐	☐	☐	☐

☐	☐	☐	☐	☐	يسهم الاستقطاب الإلكتروني في تسريع عملية التوظيف داخل المستشفى	10
					بعد استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الاستقطاب	
☐	☐	☐	☐	☐	تستخدم المستشفى وسائل التواصل الاجتماعي للإعلان عن الوظائف	11
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في جذب الكفاءات البشرية للمستشفى	12
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد وسائل التواصل الاجتماعي في التواصل مع المرشحين للوظائف	13
☐	☐	☐	☐	☐	توفر وسائل التواصل الاجتماعي معلومات واضحة عن الوظائف المتاحة	14
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم وسائل التواصل الاجتماعي في توسيع قاعدة المتقدمين للوظائف	15
					بعد الاستقطاب المعتمد على الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات	
☐	☐	☐	☐	☐	تستخدم المستشفى تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحليل طلبات التوظيف	16
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد تقنيات تحليل البيانات في اختيار المرشحين المناسبين للوظائف	17
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم الأنظمة الذكية في تسريع عملية فرز السير الذاتية	18
☐	☐	☐	☐	☐	يسهم استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين	19

☐	☐	☐	☐	☐	تعتمد المستشفى على تقنيات حديثة لتحليل بيانات المتقدمين للوظائف	20
					متغير جودة التعيين	
☐	☐	☐	☐	☐	يتم اختيار الموظفين في المستشفى وفق معايير واضحة ومحددة	21
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم عملية التوظيف في اختيار الموظف المناسب للوظيفة المناسبة	22
☐	☐	☐	☐	☐	يملك الموظفون المعينون حديثاً المهارات اللازمة لأداء العمل	23
☐	☐	☐	☐	☐	تساعد إجراءات التوظيف في تحسين أداء الموظفين داخل المستشفى	24
☐	☐	☐	☐	☐	تسهم ممارسات التوظيف في رفع جودة التعيين داخل المستشفى	25

Abstract

This study aims to examine the impact of modern recruitment practices on the quality of hiring in private hospitals in Riyadh. The study adopted the descriptive analytical method as it is suitable for the nature of the research. The study population consisted of employees working in private hospitals in Riyadh, while the study sample included (140) respondents. The questionnaire was used as the main tool for data collection, and the data were analyzed using appropriate statistical methods. The results showed a statistically significant relationship between modern recruitment practices and the quality of hiring. The study recommended improving recruitment practices and adopting digital technologies and artificial intelligence to enhance the quality of recruitment in healthcare institutions.

Keywords:

Modern Recruitment, Hiring Quality, Job Marketing, E-Recruitment, Artificial Intelligence, Human Resources.

The Impact of Modern Recruitment Practices on the Quality of Hiring :A Field Study on Private Hospitals in Riyadh

Prepared by the Student:
Bayan Saeed Jada (252000215)

Supervised by:
Dr. Al-Faisal Abdulhamid
Dr. Fayez Jarad

Academic Year:
2026