

تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات

إعداد الطالب/

عبدالله أحمد معلوي 222001101

عبدالعزیز حسن آل عصفور 222001133

إشراف/

د.وليد عبدالجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبدالحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2023

فهرس المحتوى:

المحتويات

5.....	قائمة الجداول:
6.....	الأشكال البيانية :
7.....	المستخلص: Abstract
7.....	الجدول المقترح وفقاً للخطة الزمنية
8.....	المقدمة:
9.....	مشكلة الدراسة.
9.....	أهمية الدراسة.
9.....	تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين:
9.....	تحقيق أداء أعلى:
9.....	تكنولوجيا الموارد البشرية كعنصر تنافسي:
9.....	فهم التحديات والفرص:
9.....	تقديم توجيهات عملية:
10.....	أهداف الدراسة.
11.....	-الدراسات السابقة.
13.....	-المنهجية وطرق البحث.
13.....	طرق جمع البيانات:
13.....	عينة الدراسة:
13.....	أدوات البحث:
13.....	عملية التحليل:
13.....	الإطار الزمني:
13.....	المشاكل والتحديات:
13.....	-أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).
13.....	استبيانات:
14.....	أسئلة الاستبيان :
17.....	عرض وتحليل البيانات
17.....	تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:
42.....	-مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):
42.....	الجانب البشري:
42.....	الجانب المكاني:
42.....	الجانب الزمني:
42.....	الجانب الاقتصادي:
42.....	الجانب الاجتماعي:
43.....	الملخص: Summary
44.....	التوصيات:
45.....	المراجع والمصادر:

قائمة الجداول:

رقم الجدول	أسم الجدول	رقم الصفحة
(1)	الاستبيانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها	17
(2)	النوع	17
(3)	العمر	18
(4)	المؤهل العلمي	19
(5)	سنوات الخبرة	20
(6)	المستوى الوظيفي	21
(7)	مجال العمل	22
(8)	قطاع العمل	23
(9)	فعالية/مخرجات التوظيف	24
(10)	تسريع عمليات التوظيف	25
(11)	جودة اختيار المرشحين	26
(12)	كمية التحديات	27
(13)	رضا المرشحين	28
(14)	توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة	29
(15)	إدارة مراحل التوظيف	30
(16)	الأمان	31
(17)	تكاليف التوظيف	32
(18)	تجربة المرشح	33
(19)	تعزيز التواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف	34
(20)	اتخاذ قرارات توظيف أفضل	35
(21)	تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف	36
(22)	التنوع في عمليات التوظيف	37
(23)	الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف.	38
(24)	هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية	39
(25)	تكاليف التدريب على الموظفين	40
(26)	تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف	41

الأشكال البيانية:

رقم الشكل	أسم الشكل	رقم الصفحة
(1)	الشكل (1) النوع	17
(2)	الشكل (2) العمر	18
(3)	الشكل (3) المؤهل العلمي	19
(4)	الشكل (4) سنوات الخبرة	20
(5)	الشكل (5) المستوى الوظيفي	21
(6)	الشكل (6) مجال العمل	22
(7)	الشكل (7) قطاع العمل	23
(8)	الشكل (8) فعالية/مخرجات التوظيف	24
(9)	الشكل (9) تسريع عمليات التوظيف	25
(10)	الشكل (10) جودة اختيار المرشحين	26
(11)	الشكل (11) كمية التحديات	27
(12)	الشكل (12) رضا المرشحين	28
(13)	الشكل (13) توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة	29
(14)	الشكل (14) إدارة مراحل التوظيف	30
(15)	الشكل (15) الأمان	31
(16)	الشكل (16) تكاليف التوظيف	32
(17)	الشكل (17) تجربة المرشح	33
(18)	الشكل (18) تعزيز التواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف	34
(19)	الشكل (19) اتخاذ قرارات توظيف أفضل	35
(20)	الشكل (20) تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف	36
(21)	الشكل (21) التنوع في عمليات التوظيف	37
(22)	الشكل (22) الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف.	38
(23)	الشكل (23) هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية	39
(24)	الشكل (24) تكاليف التدريب على الموظفين	40
(25)	الشكل (25) تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف	41

المستخلص : Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات. استنادًا إلى استقصاء شامل قام به فريق بحث متخصص من طلاب ماجستير إدارة المشاريع في جامعة ميدأوشن، تم جمع وتحليل البيانات من 107 مشارك، يمثلون مختلف قطاعات العمل ومستويات الخبرة وغالبيتهم من العاملين بمجال الموارد البشرية.

الجدول المقترح وفقًا للخطة الزمنية

المرحلة	المهمة	الفترة الزمنية
1	إعداد البحث وتحديد الأهداف	الأسبوع الأول
2	مراجعة الأدبيات ودراسة الدراسات السابقة	الأسبوع الثاني
3	تصميم الاستبيان واختيار العينة	الأسبوع الثالث والرابع
4	توزيع الاستبيانات	الأسبوع الخامس والسادس
5	تحليل البيانات وإعداد التقارير	الأسبوع السابع
6	المناقشة والتحليل النهائي	الأسبوع الثامن
7	كتابة الأطروحة النهائية والتنسيق	الأسبوع التاسع

المقدمة:

في إدارة الموارد البشرية، تحتل عمليات التوظيف واختيار الموظفين مكانة بارزة كأحد العوامل الرئيسية التي تشكل أساس الأداء الناجح للمؤسسات. تلعب هذه العمليات دوراً حيوياً في بناء القدرات البشرية وتعزيز قوة العمل لديها. ومع تطور التكنولوجيا في العصر الحديث، طرأت تحولات جذرية على كيفية إدارة هذه العمليات، حيث أصبحت الوسائل التقنية جزءاً لا يتجزأ من روتين العملية التوظيفية.

تتسائل المؤسسات والباحثون على حد سواء عن تأثير هذا التطور التكنولوجي على أدائها وقدرتها على اختيار الكوادر البشرية بشكل فعال. يسعى هذا البحث إلى استكشاف وتحليل هذا التأثير بشكل شامل، ملتقطاً التحولات والتحسينات التي قد تراكمت مع تبني التكنولوجيا في سياق عمليات التوظيف واختيار الموظفين.

سيقدم هذا البحث نظرة أعمق إلى كيفية تحول هذه العمليات بفضل التكنولوجيا المتقدمة، مسلطاً الضوء على الفوائد الملموسة والتحديات المحتملة. سيسعى البحث أيضاً إلى توجيه التركيز نحو كيفية تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها من خلال استغلال الوسائل التقنية في عملياتها اليومية لاختيار أفضل الكفاءات والمواهب المتاحة.

بهذا، يتطلع البحث إلى توفير رؤى عميقة واستنتاجات فعّالة تساهم في تعزيز الفهم الشامل للعلاقة بين تبني التكنولوجيا وتحسين أداء عمليات التوظيف واختيار الموظفين.

مشكلة الدراسة.

تعتبر عمليات التوظيف واختيار الموظفين في إدارة الموارد البشرية من الجوانب الحيوية التي تؤثر بشكل كبير على أداء المؤسسات. مع التقدم التكنولوجي المستمر، يشكل سؤال كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في هذه العمليات تحدياً أساسياً يطرح تساؤلات حول كفاءة وفعالية هذه العمليات.

تتساءل الدراسة عن كيف يمكن لاستخدام التكنولوجيا أن يحدث تحولاً في العمليات التقليدية لتصبح أكثر استدامة وفعالية في جميع مراحل دورة حياة التوظيف. ستركز الدراسة على تحليل التغيرات التي قد تطرأ على الإجراءات التوظيفية بفعل التكنولوجيا وسيتم تقييم الفوائد المحتملة والتحديات التي قد تنشأ نتيجة لهذه التحولات. بالتالي، ستتناول الدراسة تأثير هذه العمليات على أداء المؤسسات والتأثير على قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

من خلال استعراض هذه الجوانب، سيقوم البحث بتحليل كيف يمكن للتكنولوجيا أن تحدث تحولاً ملموساً في طريقة تنظيم وتنفيذ عمليات التوظيف واختيار الموظفين، مما يفتح الباب أمام فرص جديدة لتحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية واستدامة.

أهمية الدراسة.

تظهر أهمية هذه الدراسة من خلال عدة جوانب حيوية:

تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين: تفهم الدراسة تأثير التكنولوجيا في هذه العمليات، مما يتيح للمؤسسات تحسين جودة اختيار المرشحين وبناء فرق عمل فعالة وقوية.

تحقيق أداء أعلى: يمكن لتحسين عمليات التوظيف بفضل التكنولوجيا أن يساهم في تحسين أداء الموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية أكبر، سواء كانت ذلك زيادة الإنتاجية أو تحسين الأداء المالي. تكنولوجيا الموارد البشرية كعنصر تنافسي: توضح الدراسة كيف يمكن استخدام التكنولوجيا كعنصر تنافسي للشركات في سوق العمل، مما يساعد في جذب واحتفاظ بالمواهب.

فهم التحديات والفرص: يمكن للدراسة تحديد التحديات والمخاوف المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، مما يوفر رؤى حول التغلب على هذه التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة.

تقديم توجيهات عملية: ستقدم الدراسة توجيهات وتوصيات عملية يمكن للمؤسسات اعتمادها لتحسين ممارساتها في مجال التوظيف واختيار الموظفين باستخدام التكنولوجيا.

بشكل عام، تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للشركات والمؤسسات التي تسعى لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق التميز في سوق العمل.

أهداف الدراسة.

- تقييم كيفية استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين.
- دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا على تسريع وتبسيط عمليات التوظيف.
- تحليل الأثر المالي والأداء العام للشركات بفضل استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.
- تحليل التحديات والمخاوف المحتملة المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في التوظيف واختيار الموظفين.

-تساؤلات الدراسة (الفرضيات).

مكن تصوّر الفروض أو التساؤلات المفترضة كالتالي:

- فرضية 1: "تستخدم المؤسسات التكنولوجيا في عمليات التوظيف بشكل واسع وفعال."
- فرضية 2: "تؤدي تكنولوجيا التوظيف إلى تسريع وتبسيط عمليات اختيار الموظفين."
- فرضية 3: "تعزز تكنولوجيا التوظيف جودة اختيار المرشحين وتقليل الأخطاء البشرية."
- فرضية 4: "يؤدي استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجية المؤسسات."
- فرضية 5: "تواجه المؤسسات تحديات ومخاوف معينة عند تبني تكنولوجيا التوظيف، مثل قلق المرشحين والمخاوف الأمنية."
- فرضية 6: "هناك اختلافات في تأثير تكنولوجيا التوظيف بين الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة."
- فرضية 7: "تقدم تكنولوجيا التوظيف فرصًا للمؤسسات للتفوق على المنافسين وجذب المواهب."
- فرضية 8: "تكنولوجيا التوظيف تسهم في تحسين الأداء المالي للمؤسسات من خلال تحسين كفاءة عمليات التوظيف."

Organizational Recruitment Website Effects on Viewers' Perceptions of Organizational Culture

Phillip W. Braddy, Adam W. Meade and Christina M. Kroustalis
Journal of Business and Psychology, 2006 •Springer

Abstract

When utilizing traditional recruitment media, organizations are typically limited to providing job seekers with information solely on their vacant positions. Organizational recruitment websites, on the other hand, allow organizations to provide prospective applicants with both job descriptions and other information about the organization. However, little research exists regarding the impressions that viewers gain from organizational recruitment websites. The present study identified aspects of recruitment websites that may give rise to job seekers' perceptions of organizational culture. Results indicated that both website design features and information about organizational values, policies, awards, and goals affected viewers' perceptions of organizational culture.

الدراسة رقم 1

Retaining Talent: Replacing Misconceptions With Evidence-Based Strategies

David G. Allen, Phillip C. Bryant and James M. Vardaman
Academy of management Perspectives, 2010•journals.aom.org

Executive Overview

Despite extensive scholarly research and organizational interest in employee turnover, there remains a gap between science and practice in this area. This article bridges this gap and replaces several misconceptions about turnover with guidelines for evidence-based retention management strategies focused on shared understanding of turnover, knowledge of cause-and-effect relationships, and the ability to adapt this knowledge and apply it to disparate contexts. We provide new tools such as an illustration of the relative strength of turnover predictors, a summary of evidence-based HR strategies for managing turnover, and a new framework for implementing evidence-based retention strategies. We conclude with a research agenda to build on this evidence-based understanding.

الدراسة رقم 2

When Does Scientist Recruitment Affect Technological Repositioning?

Daniel Tzabbar

Academy of Management Journal, 2009•journals.aom.org

Abstract

An investigation of the conditions in which the recruitment of technologically distant scientists results in a significant technological repositioning reveals, on the basis of 2,643 biotechnology industry hiring events between 1973 and 1999, that recruitment is positively associated with repositioning. However, the more a firm's innovative productivity depends on one or a few “star” scientists, the less likely it is that recruitment affects repositioning. This likelihood increases at moderate levels of technological breadth and declines at very high or low levels. These results offer insights into the challenges of developing combinative capabilities by hiring scientific personnel.

الدراسة رقم 3

-المنهجية وطرق البحث.

تمت دراستنا باستخدام منهجية بحثية كمية ووصفية ، تم التركيز على تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال استبيانات تم توزيعها على العاملين في مجال الموارد البشرية وكل الأطراف المعنية بعمليات التوظيف. تم تحقيق هذا عن طريق استخدام شبكة العلاقات المهنية، حيث تم الوصول إلى عينة متنوعة وواسعة النطاق من المشاركين المهتمين بمجالات التوظيف وإدارة الموارد البشرية. يعكس هذا التوجه تنوع الأصوات والآراء في دراستنا، مما يساهم في جعل النتائج أكثر شمولاً وتمثيلاً للواقع المهني."

طرق جمع البيانات:

تم استخدام استبيانات مُصممة بعناية لفحص آراء وتجارب المشاركين فيما يتعلق بتأثير التكنولوجيا في عمليات التوظيف. تم توزيع الاستبيانات عبر شبكة العلاقات المهنية للموظفين في مجال الموارد البشرية.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة مكونة من 215 فرد، تشمل مديري الموارد البشرية والموظفين في شركات متنوعة في القطاعات المختلفة.

أدوات البحث:

استخدمنا استبياناً مكوناً من 25 سؤالاً متنوعاً يغطي جوانب مختلفة من استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.

عملية التحليل:

تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة للكشف عن العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات المختلفة.

الإطار الزمني:

شملت الدراسة فترة زمنية ما بين 7 إلى 14 يوم ، حيث تم توزيع الاستبيانات وجمع البيانات، تلاها فترة التحليل وإعداد التقارير.

المشاكل والتحديات:

واجهنا بعض التحديات في جذب عدد كاف من المشاركين، ولكن تم التعامل مع ذلك من خلال استخدام أساليب إضافية للترويج وتشجيع المشاركة من خلال التواصل الشخصي العاملين بالموارد البشرية والمعنيين بالتوظيف بالأقسام الأخرى.

-أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

استبيانات:

استبيان يتناول مختلف جوانب استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.

يتضمن أسئلة حول فعالية التكنولوجيا، وتحديد الفوائد والتحديات، ورأي الموظفين والمرشحين.

أسئلة الاستبيان :

تم سؤال أفراد العينة الأسئلة المطروحة أدناه لما يتناسب مع أهداف وفرضيات ومنهجية الدراسة وطرق البحث.
الجنس :

ذكر
أنثى

العمر:

تحت الـ 25 سنة
26 إلى 35 سنة
36 إلى 45 سنة
46 إلى 55 سنة
56 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

درجة البكالوريوس	دبلوم عالي
دراسات عليا	دبلوم متوسط

سنوات الخبرة:

سنة إلى 5 سنوات
6 سنوات إلى 10 سنوات
11 سنة إلى 15 سنة
16 سنة إلى 20
21 سنة وأكثر

المستوى الوظيفي:

رئيس مسؤول (على سبيل المثال، الرئيس التنفيذي، الرئيس المالي)	نائب الرئيس (نائب الرئيس)
شريك	مدير تنفيذي
صاحب خبرة قليلة	مساعد
قائد	مستوى مبتدئ
كبير	مدير

مجال العمل:

إدارة المشاريع	العمليات / اللوجستيات
إدارة سلسلة التوريد	المبيعات
الإدارة / الدعم المكتبي	الموارد البشرية
التسويق	الهندسة
التصنيع / الإنتاج	تكنولوجيا المعلومات
التعليم / التدريب	خدمة العملاء
الشؤون المالية / المحاسبة	ضمان الجودة
العلاقات العامة	قانوني

قطاع العمل:

بناء	تصنيع
استشارات	وسائل الإعلام والترفيه
تعليم	العقارات
طاقة	تجزئة
البيئة	تكنولوجيا
مالية	الاتصالات
الرعاية الصحية	النقل
الضيافة	بناء

كيف تقيم تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف على فعالية/مخرجات عمليات التوظيف؟

أفضل	جيد	متوسط	ضعيفة
------	-----	-------	-------

هل لاحظت تسريع في عمليات التوظيف بسبب استخدام التكنولوجيا؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا قد تحسن جودة اختيار المرشحين؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

كمية التحديات التي واجهتها أثناء استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف؟

قليلة	كثيرة	متوسطة
-------	-------	--------

هل يؤثر استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف على رضا المرشحين؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل لاحظت تحسیناً في توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة بفضل التكنولوجيا؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تعتقد أن التكنولوجيا تقدم تحسیناً في إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تشعر أن الأمان هو تحدي عند استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل لاحظت تحسیناً في تكاليف التوظيف بفضل استخدام التكنولوجيا؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

كم تقيم تأثير التكنولوجيا في تحسين تجربة المرشح؟

عالية	متوسطة	منخفضة
-------	--------	--------

هل تشعر أن استخدام التكنولوجيا يعزز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يؤدي إلى اتخاذ قرارات توظيف أفضل؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل لاحظت تحسیناً في تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف بسبب التكنولوجيا؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يسهم في تحسين التنوع في عمليات التوظيف؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل استخدام التكنولوجيا قد قلل من الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل استخدام التكنولوجيا أدى إلى تغييرات في هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل استخدام التكنولوجيا قد أدى إلى زيادة في تكاليف التدريب على الموظفين؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

هل تعتقد أن تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف يلعب دوراً في تشجيع ثقافة توظيف متقدمة ومبتكرة؟

نعم	لا	ربما
-----	----	------

عرض وتحليل البيانات

تحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:
الاستبيانات الموزعة والمعادة بعد تعبئتها

الجدول رقم (1) يقدم ملخصاً لنتائج عملية توزيع وتعبئة الاستبيانات. إليك شرح وتلخيص للبيانات:

الاستبيانات المعادة بعد التعبئة:

يُظهر هذا الرقم عدد الاستبيانات التي تم إعادتها للتحليل بعد أن قام المشاركون بتعبئتها.

إجمالي الاستبيانات الموزعة:

يُظهر هذا الرقم إجمالي عدد الاستبيانات التي تم توزيعها في البداية على المشاركين.

البيان	العدد
الاستبيانات المعادة بعد التعبئة	107
إجمالي الاستبيانات الموزعة	215

النوع :

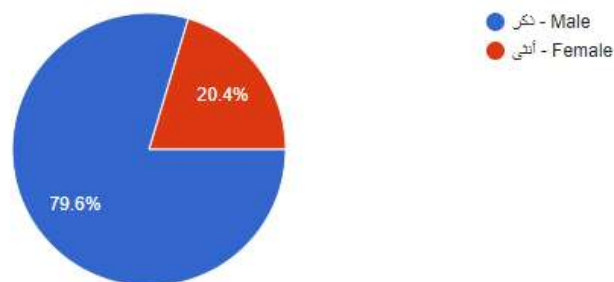
تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن نوعهم فكانت الإجابة كما هو موضح بالجدول (2)

العبارة	العدد	النسبة
ذكر	85	79.6 %
أنثى	22	20.4 %
المجموع	107	100 %

استُخدم فريق البحث النوع كمتغير في الدراسة، حيث تم سؤال أفراد العينة حول نوعهم. يُظهر الجدول (3) التفاصيل التالية:

- ذكر: 85 شخصاً (نسبة 79.6%)
 - أنثى: 22 شخصاً (نسبة 20.4%)
 - المجموع: 107 شخصاً (نسبة 100%)
- يُظهر هذا التوزيع أن نسبة 79.6% من المشاركين هم من الذكور، بينما يشكل الإناث نسبة 20.4%.

الشكل رقم (1) النوع



المصدر : إعداد فريق البحث من بيانات الدراسة الميدانية

العمر :

تم سؤال أفراد عينة الدراسة من عمرهم فكانت الإجابة كما هو موضح بالجدول (3)

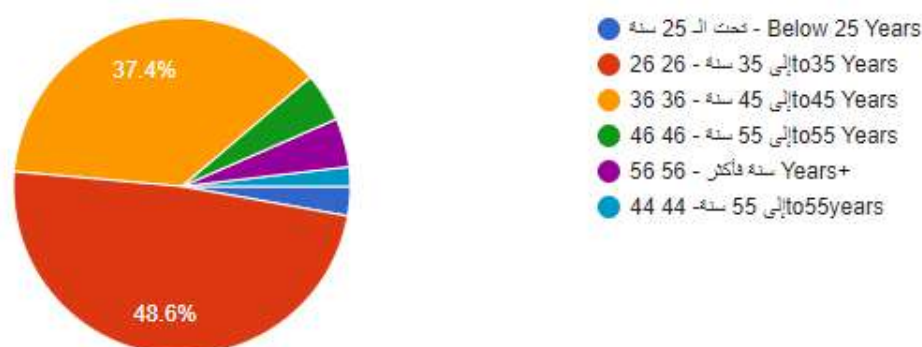
العبارة	العدد	النسبة
تحت الـ 25 سنة	3	3 %
26 إلى 35 سنة	53	50 %
36 إلى 45 سنة	40	37 %
46 إلى 55 سنة	6	6 %
56 سنة فأكثر	5	5 %

استخدم فريق البحث "العمر" كمتغير في استبيان الدراسة، حيث تم سؤال الأفراد حول فئات عمرية مختلفة. تشير البيانات إلى توزيع متنوع للمشاركين في الدراسة حسب الفئات العمرية، ويُظهر الجدول (3) التفاصيل التالية:

- 26 إلى 35 سنة: 53 شخصًا (نسبة 50%)
- 36 إلى 45 سنة: 40 شخصًا (نسبة 37%)
- 44 إلى 55 سنة: 1 شخص (نسبة 1%)
- 46 إلى 55 سنة: 5 أشخاص (نسبة 5%)
- 56 سنة فأكثر: 5 أشخاص (نسبة 5%)
- تحت الـ 25 سنة: 3 أشخاص (نسبة 3%)

تظهر هذه النتائج تنوعًا كبيرًا في تمثيل المشاركين من مجموعة متنوعة من الأعمار، حسبما يوضح الشكل (2) أدناه.

الشكل (2) العمر



المصدر : إعداد فريق البحث من بيانات الدراسة الميدانية

المؤهل العلمي:

تم سؤال افراد عينة الدراسة عن مؤهلهم العلمي فكانت الإجابة كما هو موضح بالجدول رقم (4).

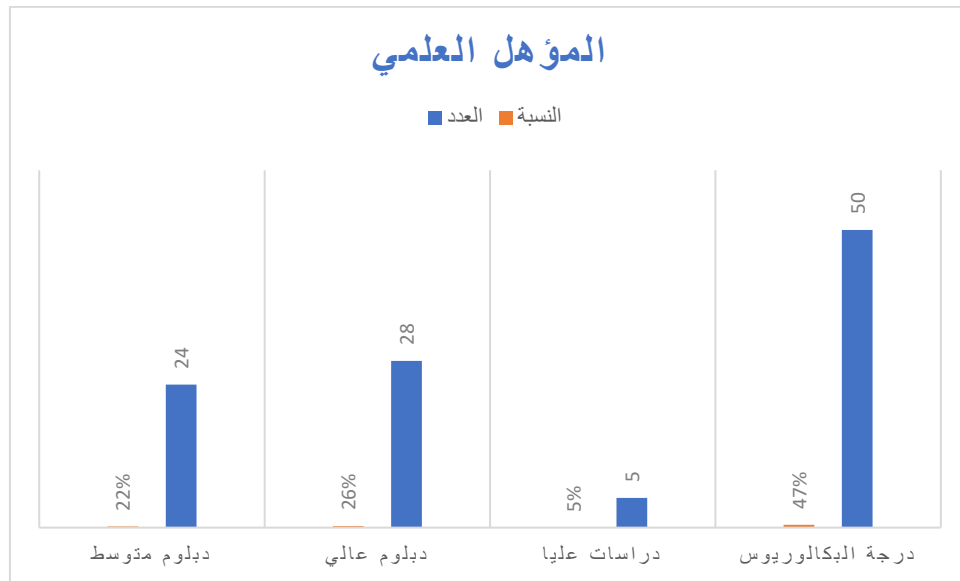
العبارة	العدد	النسبة
درجة البكالوريوس	50	47%
دراسات عليا	5	5%
دبلوم عالي	28	26%
دبلوم متوسط	24	22%

قام فريق البحث باستفتاء أفراد العينة حول مستوى التعليم، وتظهر الإجابات كما هو مبين في الجدول رقم (4):

- درجة البكالوريوس: 50 شخصًا (نسبة 47%)
- دراسات عليا: 5 أشخاص (نسبة 5%)
- دبلوم عالي: 28 شخصًا (نسبة 26%)
- دبلوم متوسط: 24 شخصًا (نسبة 22%)

تُظهر هذه البيانات تنوعًا في مستويات التعليم لدى المشاركين، حيث يمثل البكالوريوس النسبة الأكبر مع 47%، في حين يظهر توزيع متنوع للدراسات العليا والدبلومات.

الشكل (3) المؤهل العلمي



المصدر : إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

سنوات الخبرة:

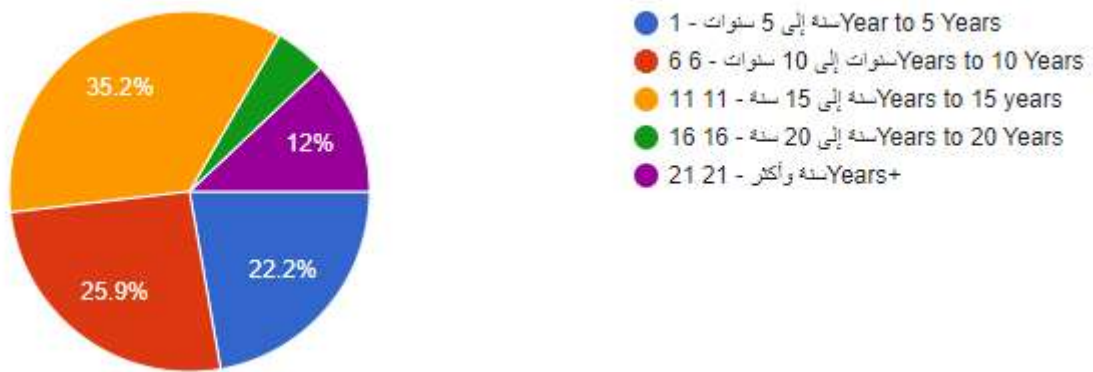
تم سؤال أفراد عينة الدراسة عن عدد سنوات خبراتهم فكانت الإجابة كما موضح بالجدول (5)

العبارة	العدد	النسبة
سنة إلى 5 سنوات	24	22 %
6 سنوات إلى 10 سنوات	28	26 %
11 سنة إلى 15 سنة	37	35 %
16 سنة إلى 20 سنة	5	5 %
21 سنة وأكثر	13	12 %

قام فريق البحث بسؤال أفراد العينة حول عدد سنوات خبراتهم، ويظهر الجدول (5) التوزيع التالي:

- سنة إلى 5 سنوات: 24 شخصًا (نسبة 22%)
 - 6 سنوات إلى 10 سنوات: 28 شخصًا (نسبة 26%)
 - 11 سنة إلى 15 سنة: 37 شخصًا (نسبة 35%)
 - 16 سنة إلى 20 سنة: 5 أشخاص (نسبة 5%)
 - 21 سنة وأكثر: 13 شخصًا (نسبة 12%)
- يُظهر هذا التوزيع تنوعًا في خبرات المشاركين، حيث يتراوح عدد سنوات الخبرة بين فئات مختلفة، ويتمثل النسبة الأعلى في فئة (11 سنة إلى 15 سنة) بنسبة 35%.

الشكل رقم (4) سنوات الخبرة



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

المستوى الوظيفي:

تم سؤال أفراد عينة الدراسة من مساهمهم مستواهم الوظيفي فكانت الإجابة بالجدول (6):

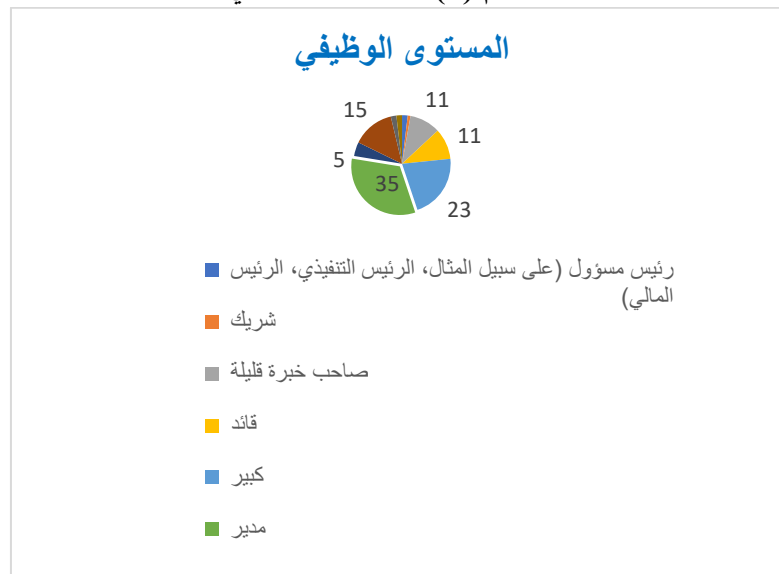
النسبة	العدد	العبارة
2 %	2	رئيس مسؤول (على سبيل المثال، الرئيس التنفيذي، الرئيس المالي)
1 %	1	شريك
10 %	11	صاحب خبرة قليلة
10 %	11	قائد
21 %	23	كبير
33 %	35	مدير
5 %	5	مدير تنفيذي
14 %	15	مساعد
2 %	2	مستوى مبتدئ
2 %	2	نائب الرئيس (نائب الرئيس)

قام فريق البحث بسؤال أفراد العينة حول مستوى وظائفهم، وتظهر الإجابات على النحو التالي:

- رئيس مسؤول (على سبيل المثال، الرئيس التنفيذي، الرئيس المالي): 2 أشخاص (نسبة 2%)
- شريك: 1 شخص (نسبة 1%)
- صاحب خبرة قليلة: 11 شخصاً (نسبة 10%)
- قائد: 11 شخصاً (نسبة 10%)
- كبير: 23 شخصاً (نسبة 21%)
- مدير: 35 شخصاً (نسبة 33%)
- مدير تنفيذي: 5 أشخاص (نسبة 5%)
- مساعد: 15 شخصاً (نسبة 14%)
- مستوى مبتدئ: 2 أشخاص (نسبة 2%)
- نائب الرئيس (نائب الرئيس): 2 أشخاص (نسبة 2%)

توضح هذه البيانات تنوعاً في مستويات وظائف المشاركين، حيث يتباينون بين مستويات مختلفة من التفوق الوظيفي.

شكل رقم (5) المستوى الوظيفي



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

مجال العمل:

تم سؤال افراد عينه الدراسة من مجال أعمالهم فكانت الإجابة كما هو موضح بالجدول (7)

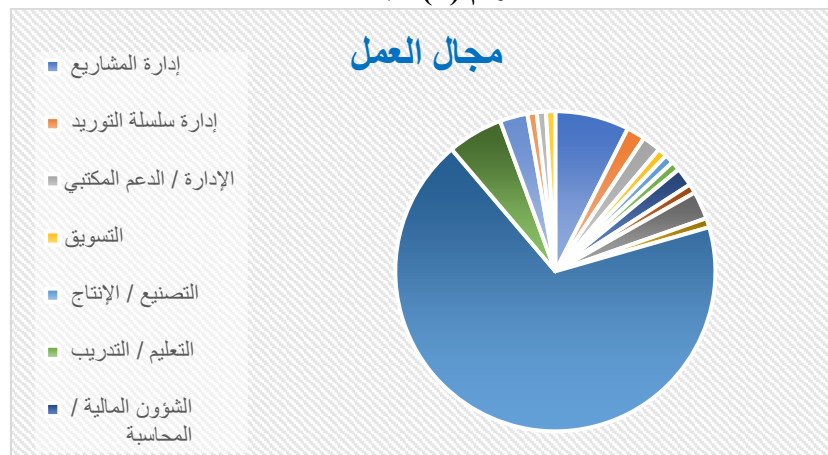
النسبة	العدد	العبرة	النسبة	العدد	العبرة
3%	3	العمليات / اللوجستيات	7%	8	إدارة المشاريع
1%	1	المبيعات	2%	2	إدارة سلسلة التوريد
68%	73	الموارد البشرية	2%	2	الإدارة / الدعم المكتبي
6%	6	الهندسة	1%	1	التسويق
3%	3	تكنولوجيا المعلومات	1%	1	التصنيع / الإنتاج
1%	1	خدمة العملاء	1%	1	التعليم / التدريب
1%	1	ضمان الجودة	2%	2	الشؤون المالية / المحاسبة
1%	1	قانوني	1%	1	العلاقات العامة

قام فريق البحث أفراد العينة حول مجالات عملهم، ويُظهر الجدول (7) التوزيع التالي:

- إدارة المشاريع: 8 أشخاص (نسبة 7%)
- إدارة سلسلة التوريد: 2 أشخاص (نسبة 2%)
- الإدارة / الدعم المكتبي: 2 أشخاص (نسبة 2%)
- التسويق: 1 شخص (نسبة 1%)
- التصنيع / الإنتاج: 1 شخص (نسبة 1%)
- التعليم / التدريب: 1 شخص (نسبة 1%)
- الشؤون المالية / المحاسبة: 2 أشخاص (نسبة 2%)
- العلاقات العامة: 1 شخص (نسبة 1%)
- العمليات / اللوجستيات: 3 أشخاص (نسبة 3%)
- المبيعات: 1 شخص (نسبة 1%)
- الموارد البشرية: 73 شخصاً (نسبة 68%)
- الهندسة: 6 أشخاص (نسبة 6%)
- تكنولوجيا المعلومات: 3 أشخاص (نسبة 3%)
- خدمة العملاء: 1 شخص (نسبة 1%)
- ضمان الجودة: 1 شخص (نسبة 1%)
- قانوني: 1 شخص (نسبة 1%)

يظهر هذا التوزيع تنوعاً واسعاً في مجالات العمل بين المشاركين، حيث يتباينون في مجالات متنوعة مثل الموارد البشرية، وإدارة المشاريع، وتكنولوجيا المعلومات.

شكل رقم (6) مجال العمل



المصدر : إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

قطاع العمل: تم سؤال افراد عينه الدراسة عن قطاع عمل الشركة التي يعملون بها فكانت الإجابة كما هو موضح بالجدول (8)

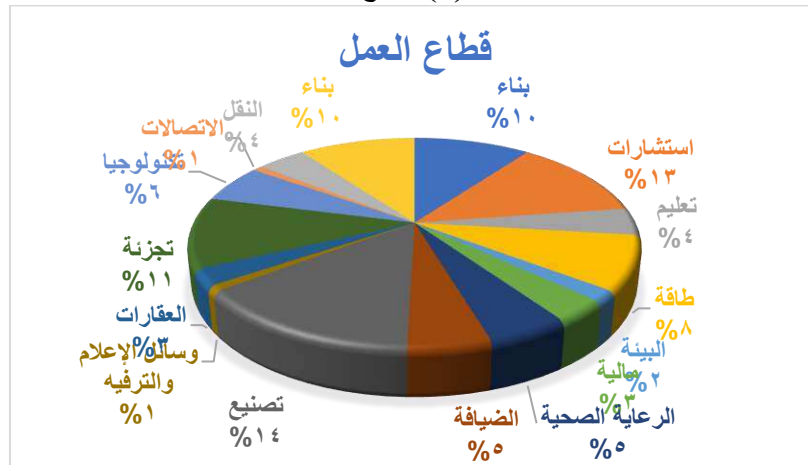
العبارة	العدد	النسبة	العبارة	العدد	النسبة
بناء	12	11 %	تصنيع	17	16 %
استشارات	15	14 %	وسائل الإعلام والترفيه	1	1 %
تعليم	5	5 %	العقارات	3	3 %
طاقة	10	9 %	تجزئة	13	12 %
البيئة	2	2 %	تكنولوجيا	7	7 %
مالية	4	4 %	الاتصالات	1	1 %
الرعاية الصحية	6	6 %	النقل	5	5 %
الضيافة	6	6 %	بناء	12	11 %

تم استفتاء العينة حول قطاعات عمل الشركات التي يعملون فيها، ويُظهر الجدول (8) التوزيع التالي:

- بناء: 12 شخصًا (نسبة 11%)
- استشارات: 15 شخصًا (نسبة 14%)
- تعليم: 5 أشخاص (نسبة 5%)
- طاقة: 10 أشخاص (نسبة 9%)
- البيئة: 2 أشخاص (نسبة 2%)
- مالية: 4 أشخاص (نسبة 4%)
- الرعاية الصحية: 6 أشخاص (نسبة 6%)
- الضيافة: 6 أشخاص (نسبة 6%)
- تصنيع: 17 شخصًا (نسبة 16%)
- وسائل الإعلام والترفيه: 1 شخص (نسبة 1%)
- العقارات: 3 أشخاص (نسبة 3%)
- تجزئة: 13 شخصًا (نسبة 12%)
- تكنولوجيا: 7 أشخاص (نسبة 7%)
- الاتصالات: 1 شخص (نسبة 1%)
- النقل: 5 أشخاص (نسبة 5%)

تظهر هذه البيانات توزيعًا متنوعًا للعينة بين مختلف قطاعات العمل، مع تمثيل واضح لقطاعات مثل التصنيع والاستشارات وتكنولوجيا المعلومات.

الشكل (7) قطاع العمل



المصدر : إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

1- فعالية/مخرجات عمليات التوظيف:

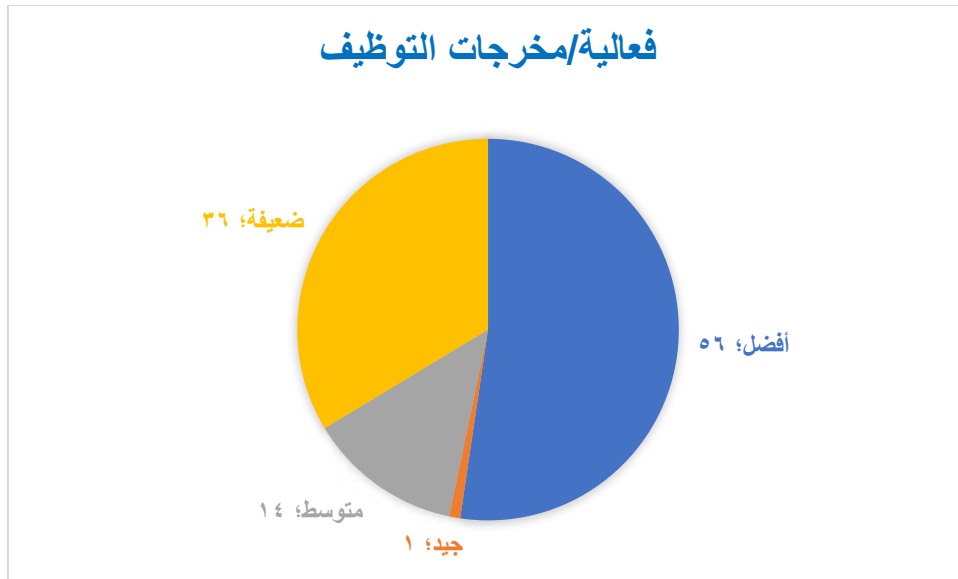
الجدول رقم (9) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية لفعالية/مخرجات التوظيف.

السؤال	أفضل	جيد	متوسط	ضعيفة
كيف تقيم تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف على فعالية/مخرجات عمليات التوظيف؟	56	1	14	36
	%52	%1	%13	%34

قام فريق البحث بسؤال أفراد العينة حول فعالية/مخرجات عمليات التوظيف نتيجة لاستخدام التكنولوجيا، ويظهر الجدول أدناه التوزيع:

- أفضل: 56 شخصاً (نسبة 52%)
 - جيد: 1 شخص (نسبة 1%)
 - متوسط: 14 شخصاً (نسبة 13%)
 - ضعيفة: 36 شخصاً (نسبة 34%)
- تظهر هذه البيانات أن أغلبية العينة (52%) يرون أن فعالية/مخرجات التوظيف قد تحسنت بسبب استخدام التكنولوجيا. في المقابل، يشير نسبة 34% إلى رؤية تأثير ضعيف على فعالية التوظيف.

الشكل رقم (8) فعالية/مخرجات التوظيف



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

2-تسريع عمليات التوظيف:

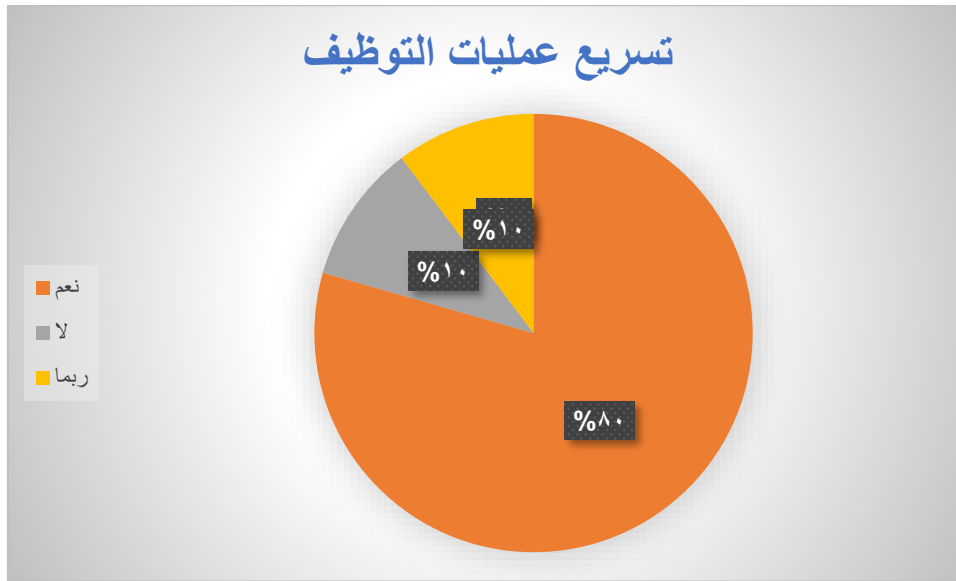
الجدول رقم (10) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية لـ تسريع عمليات التوظيف.

السؤال	نعم	لا	ربما
هل لاحظت تسريع في عمليات التوظيف بسبب استخدام التكنولوجيا؟	85	11	11
	%80	%10	%10

تم سؤال العينة حول مدى تأثير التكنولوجيا على تسريع عمليات التوظيف، ويظهر أدناه الإجابات:

- نعم: 85 شخصاً (نسبة %80)
 - لا: 11 شخصاً (نسبة %10)
 - ربما: 11 شخصاً (نسبة %10)
- تشير هذه البيانات إلى أن غالبية العينة (%80) قد لاحظت تسريعاً في عمليات التوظيف بفعل استخدام التكنولوجيا.

الشكل رقم (9) – تسريع عمليات التوظيف.



المصدر : إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

3- جودة اختيار المرشحين:

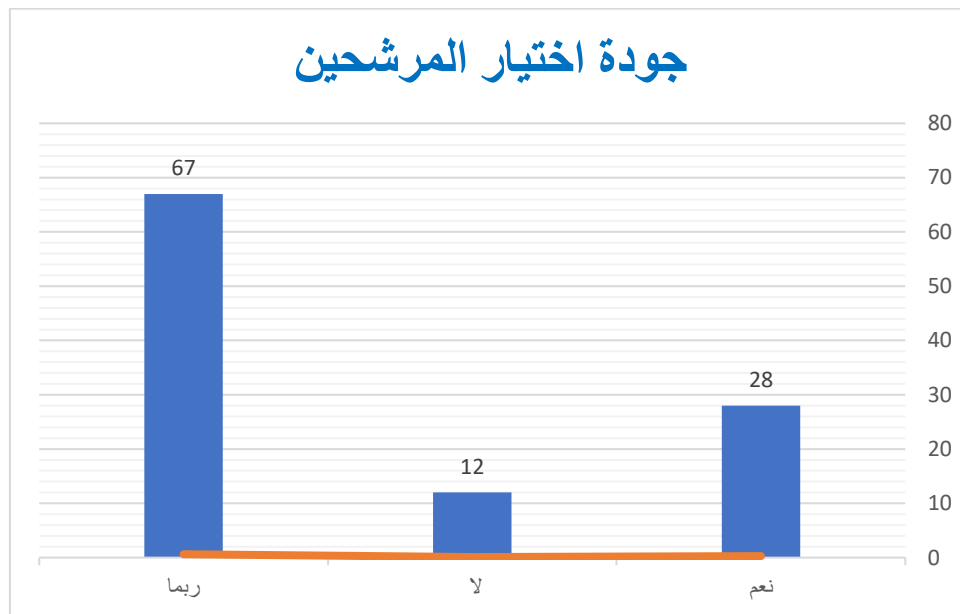
الجدول رقم (11) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابات سؤال "جودة اختيار المرشحين".

السؤال	نعم	لا	ربما
هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا قد تحسن جودة اختيار المرشحين؟	28	12	67
	%26	%11	%63

تم سؤال أفراد العينة حول تأثير التكنولوجيا على جودة اختيار المرشحين، ويُظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 28 شخصًا (نسبة %26)
 - لا: 12 شخصًا (نسبة %11)
 - ربما: 67 شخصًا (نسبة %63)
- يشير هذا الجدول إلى أن نسبة كبيرة من العينة (%63) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا قد تحسن جودة اختيار المرشحين.

الشكل رقم (10) جودة اختيار المرشحين.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

4- كمية التحديات:

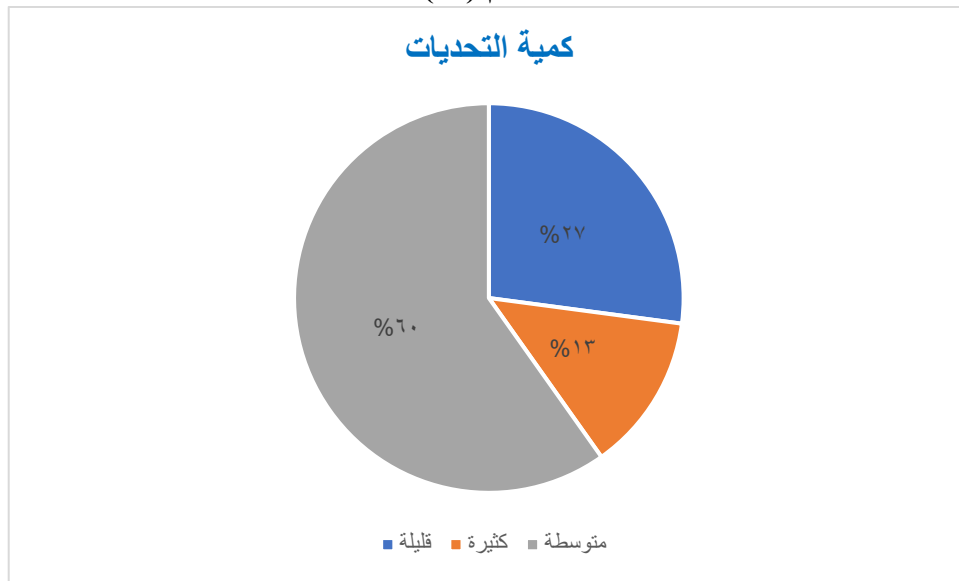
الجدول رقم (12) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابات عن سؤال "كمية التحديات".

السؤال	قليلة	كثيرة	متوسطة
كمية التحديات التي واجهتها أثناء استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف؟	29	14	64
	%27	%13	%60

تم سؤال العينة حول كمية التحديات التي واجهوها أثناء استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، ويظهر أعلاه النتائج:

- قليلة: 29 شخصًا (نسبة %27)
- كثيرة: 14 شخصًا (نسبة %13)
- متوسطة: 64 شخصًا (نسبة %60)

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية العينة (%60) واجهت تحديات متوسطة أثناء استخدام التكنولوجيا. الشكل رقم (11) كمية التحديات



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

5- رضا المرشحين:

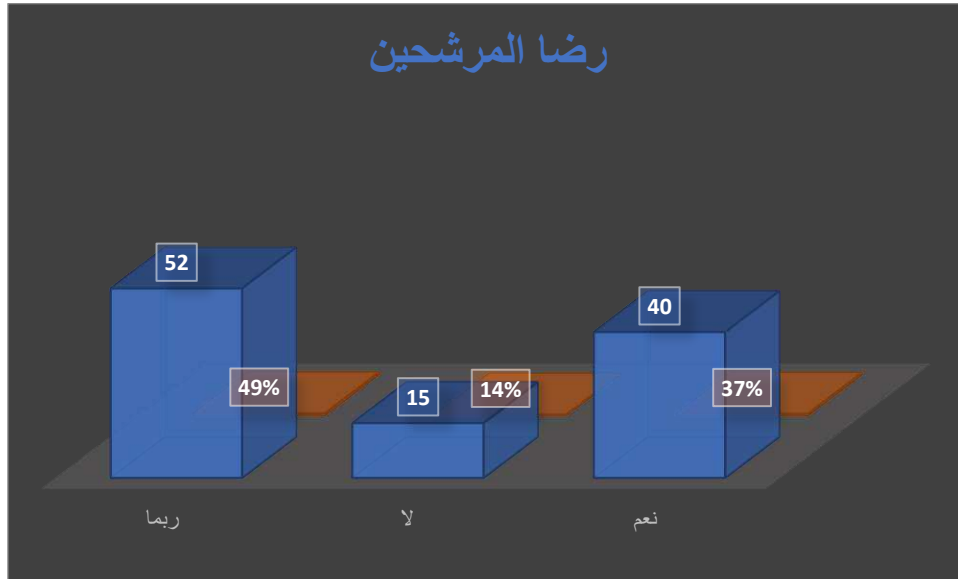
الجدول رقم (13) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال "رضا المرشحين".

السؤال	نعم	لا	ربما
هل يؤثر استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف على رضا المرشحين؟	40	15	52
	%37	%14	%49

تم سؤال العينة حول كيفية تأثير استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف على رضا المرشحين، ويُظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 40 شخصاً (نسبة 37%)
 - لا: 15 شخصاً (نسبة 14%)
 - ربما: 52 شخصاً (نسبة 49%)
- تشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العينة (49%) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يؤثر ربما على رضا المرشحين في عمليات التوظيف.

الشكل رقم (12) رضا المرشحين



المصدر : إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

6-توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة:

الجدول رقم (14) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال "توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة".

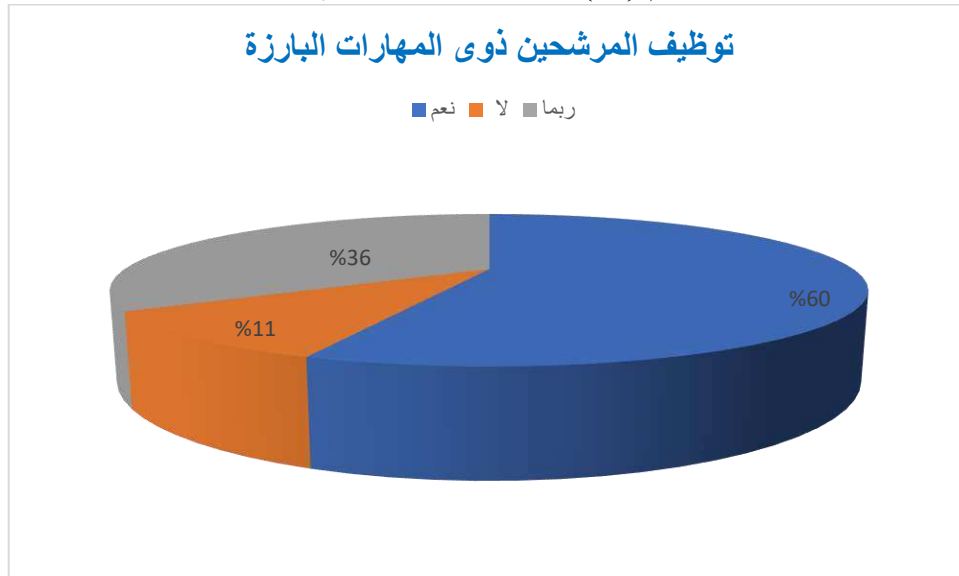
السؤال	نعم	لا	ربما
هل لاحظت تحسیناً في توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة بفضل التكنولوجيا؟	60	11	36
	%56	%10	%34

تم سؤال أفراد العينة حول تحسين عمليات توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة بفضل التكنولوجيا، ويُظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 60 شخصاً (نسبة %56)
- لا: 11 شخصاً (نسبة %10)
- ربما: 36 شخصاً (نسبة %34)

تشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العينة (%56) يجدون تحسیناً في توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة بسبب استخدام التكنولوجيا.

الشكل رقم (13) توظيف المرشحين ذوي المهارات البارزة.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

6- إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف:

الجدول رقم (15) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال "إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف".

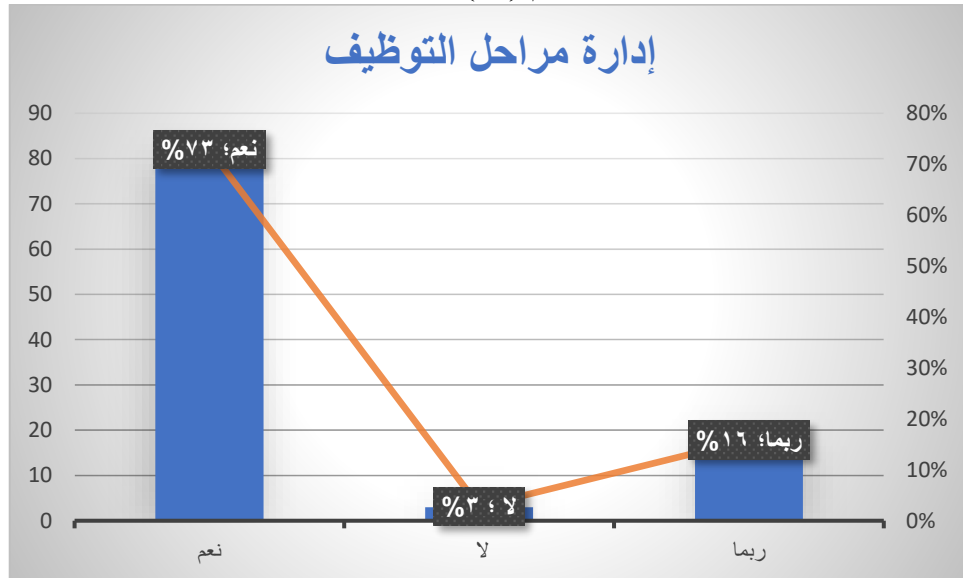
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تعتقد أن التكنولوجيا تقدم تحسناً في إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف؟	78	3	17
	%73	%3	%16

تم سؤال أفراد العينة حول تأثير التكنولوجيا في إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف، ويظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 78 شخصاً (نسبة 73%)
- لا: 3 أشخاص (نسبة 3%)
- ربما: 17 شخصاً (نسبة 16%)

تشير هذه النتائج إلى أن غالبية العينة (73%) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يُحسّن إدارة المراحل المختلفة لعملية التوظيف.

الشكل رقم (15) إدارة مراحل التوظيف



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

8- الأمان:

الجدول رقم (16) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة عن سؤال " الأمان " .

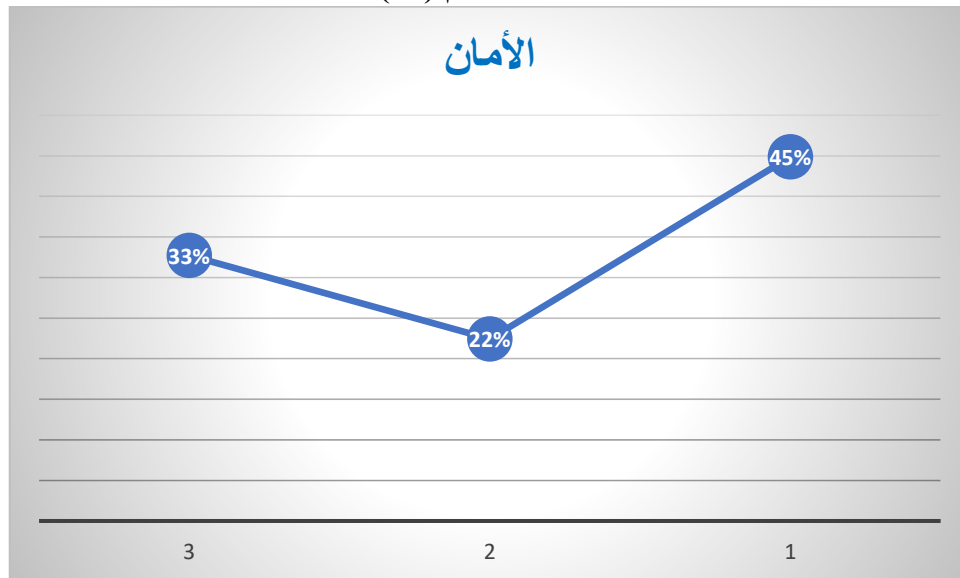
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تشعر أن الأمان هو تحدي عند استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف؟	48	24	35
	%45	%22	%33

تم سؤال العينة حول مستوى الأمان أثناء استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، ويُظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 48 شخصًا (نسبة %45)
- لا: 24 شخصًا (نسبة %22)
- ربما: 35 شخصًا (نسبة %33)

تشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العينة (%45) تشعر بأن الأمان هو تحدي عند استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف.

الشكل رقم (15) الأمان



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

9- تكاليف التوظيف بفضل استخدام التكنولوجيا:

الجدول رقم (17) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال "تكاليف التوظيف بفضل استخدام التكنولوجيا".

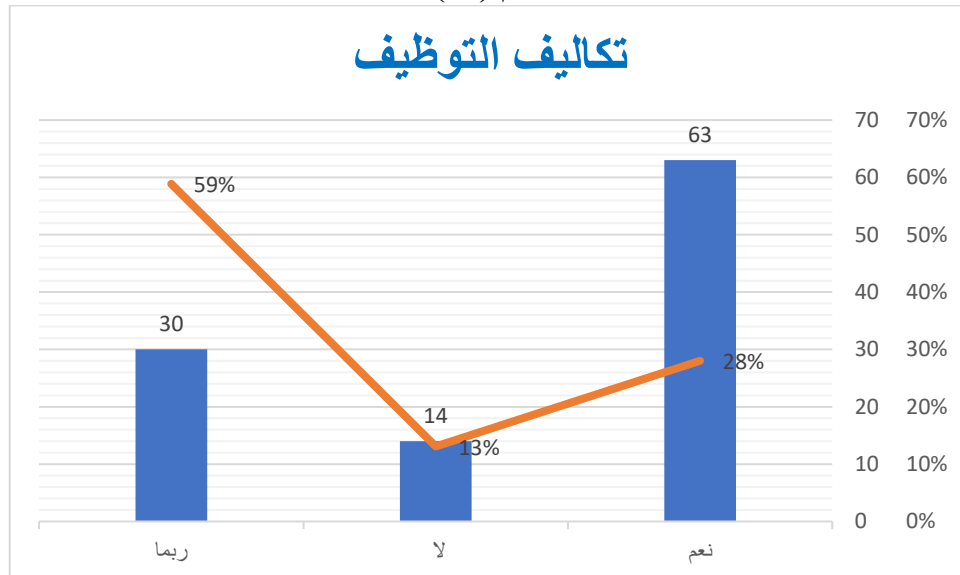
السؤال	نعم	لا	ربما
هل لاحظت تحسناً في تكاليف التوظيف بفضل استخدام التكنولوجيا؟	63	14	30
	%59	%13	%28

تم استفسار العينة حول مدى تأثير استخدام التكنولوجيا على تكاليف عمليات التوظيف، ويُظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 63 شخصاً (نسبة %59)
- لا: 14 شخصاً (نسبة %13)
- ربما: 30 شخصاً (نسبة %28)

تشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة (%59) من العينة لاحظت تحسناً في تكاليف التوظيف بفضل استخدام التكنولوجيا.

الشكل رقم (16) تكاليف التوظيف



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

10- تجربة المرشح :

الجدول رقم (18) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال "تجربة المرشح".

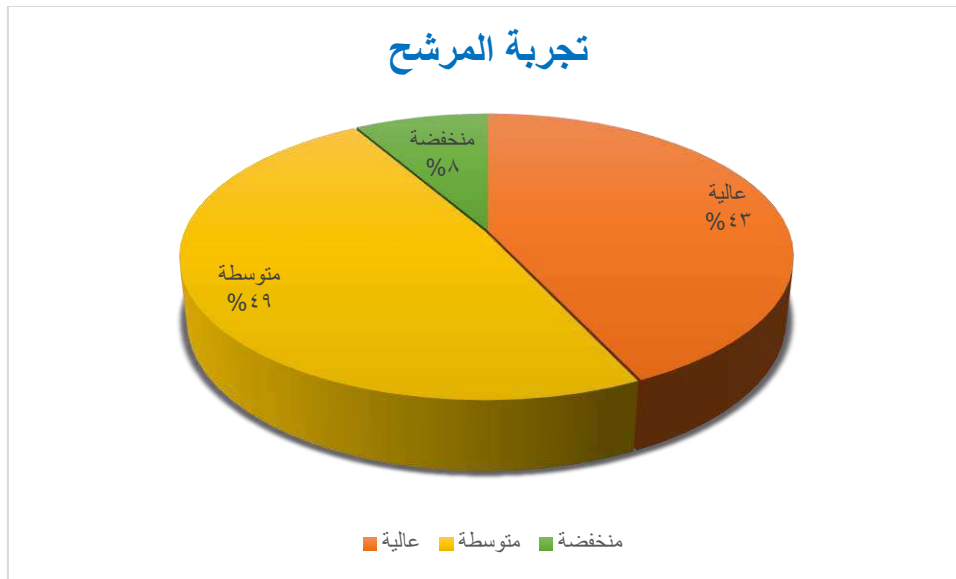
السؤال	عالية	متوسطة	منخفضة
كم تقيم تأثير التكنولوجيا في تحسين تجربة المرشح؟	46	52	9
	%43	%49	%8

تم سؤال أفراد العينة حول تأثير التكنولوجيا في تحسين تجربة المرشح. يظهر الجدول أدناه النتائج:

- عالية: 46 شخصًا (نسبة %43)
- متوسطة: 52 شخصًا (نسبة %49)
- منخفضة: 9 أشخاص (نسبة %8)

تُشير هذه النتائج إلى أن معظم العينة (نسبة %49) ترى أن تأثير التكنولوجيا على تحسين تجربة المرشح متوسط، في حين يرون %43 أنه عالي، و%8 يرونه منخفض.

الشكل رقم (17) تجربة المرشح



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

11- تعزيز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف:

الجدول رقم (19) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " تعزيز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف".

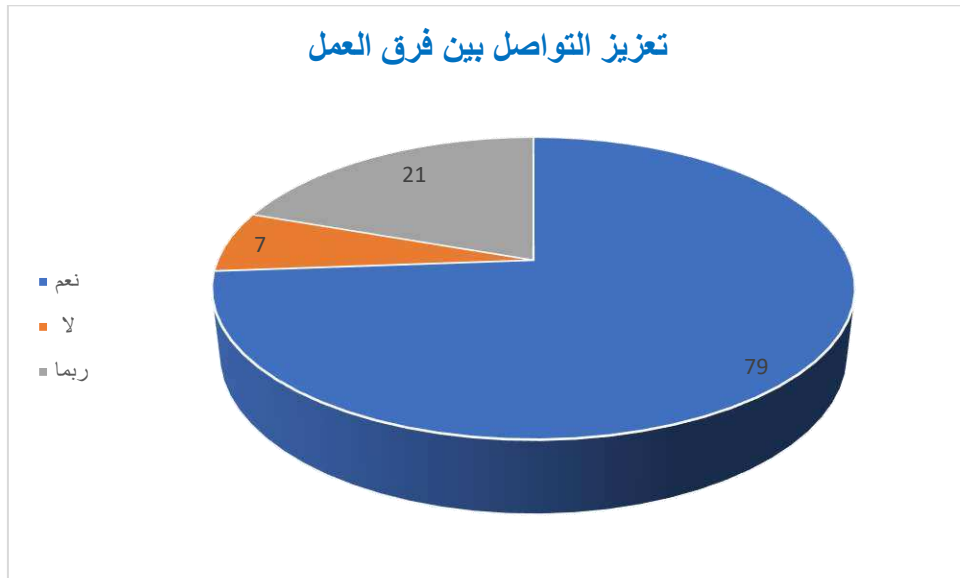
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تشعر أن استخدام التكنولوجيا يعزز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف؟	79	7	21
	%74	%7	20%

تم سؤال أفراد العينة حول تأثير التكنولوجيا على تعزيز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف. يظهر الجدول أدناه النتائج:

- نعم: 79 شخصًا (نسبة 74%)
- لا: 7 أشخاص (نسبة 7%)
- ربما: 21 شخصًا (نسبة 20%)

تُشير هذه النتائج إلى أن غالبية العينة (نسبة 74%) تروج للفكرة بأن استخدام التكنولوجيا يعزز التفاعل والتواصل بين الفرق المعنية بعملية التوظيف.

الشكل رقم (18) تعزيز التواصل بين فرق العمل المعنية بالتوظيف



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

12- اتخاذ قرارات توظيف أفضل:

الجدول رقم (20) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " اتخاذ قرارات توظيف أفضل".

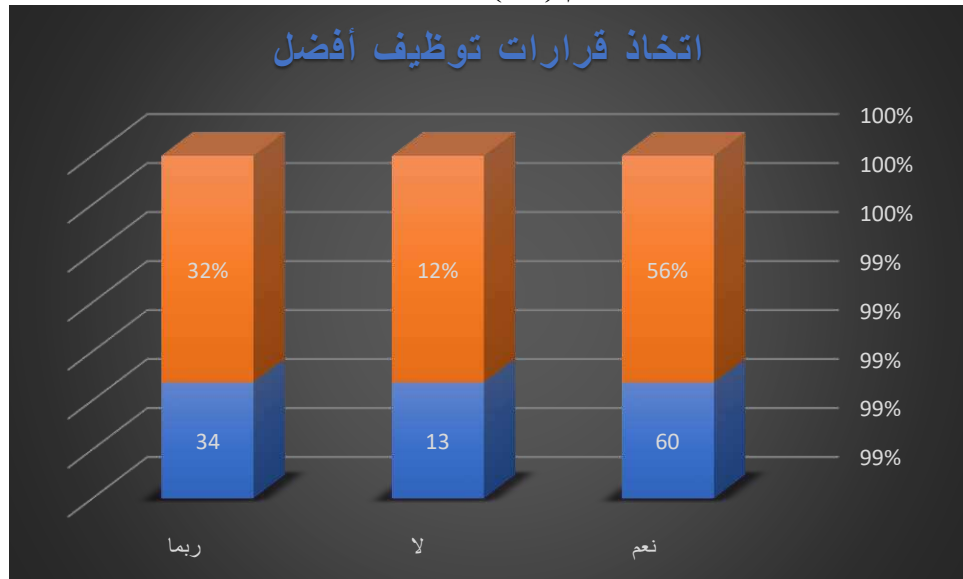
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يؤدي إلى اتخاذ قرارات توظيف أفضل؟	60	13	34
	56%	12%	32%

أثناء استفتاء أفراد العينة حول تأثير التكنولوجيا على اتخاذ قرارات التوظيف، كانت النتائج على النحو التالي:

- نعم: 60 شخصًا (نسبة 56%)
- لا: 13 شخصًا (نسبة 12%)
- ربما: 34 شخصًا (نسبة 32%)

يشير هذه الإجابات إلى أن نسبة كبيرة من العينة (نسبة 56%) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يساهم في اتخاذ قرارات توظيف أفضل.

الشكل رقم (19) اتخاذ قرارات توظيف أفضل



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

13- تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف :

الجدول رقم (21) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف".

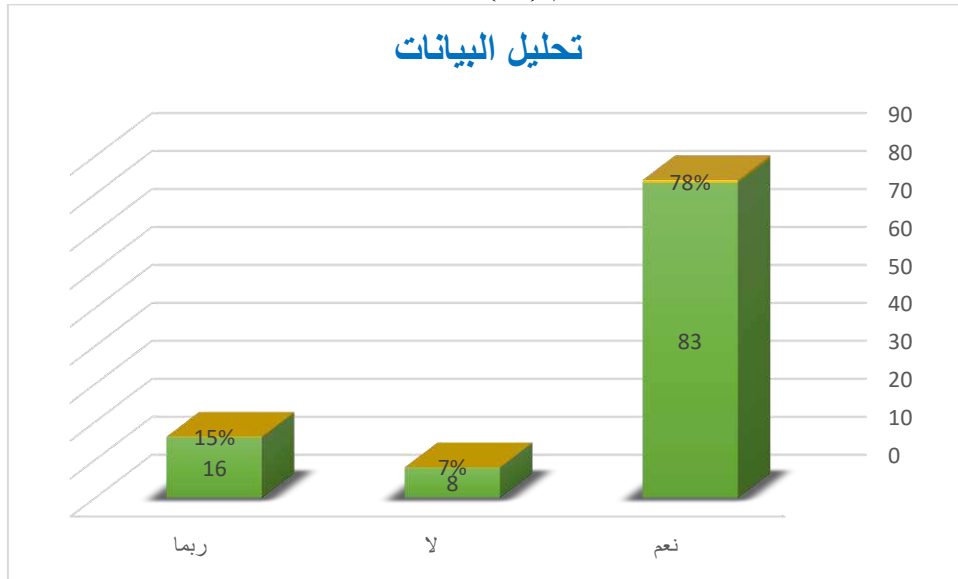
السؤال	نعم	لا	ربما
هل لاحظت تحسناً في تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف بسبب التكنولوجيا؟	83	8	16
	%78	%7	%15

أثناء استفتاء العينة حول تحسين تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف بسبب التكنولوجيا، كانت النتائج كالتالي:

- نعم: 83 شخصاً (نسبة 78%)
- لا: 8 أشخاص (نسبة 7%)
- ربما: 16 شخصاً (نسبة 15%)

تعكس هذه الإجابات أن غالبية العينة (نسبة 78%) لاحظت تحسناً في تحليل البيانات المتعلقة بعمليات التوظيف بفضل التكنولوجيا.

الشكل رقم (20) تحليل البيانات.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

13- التنوع في عمليات التوظيف:

الجدول رقم (22) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " التنوع في عمليات التوظيف".

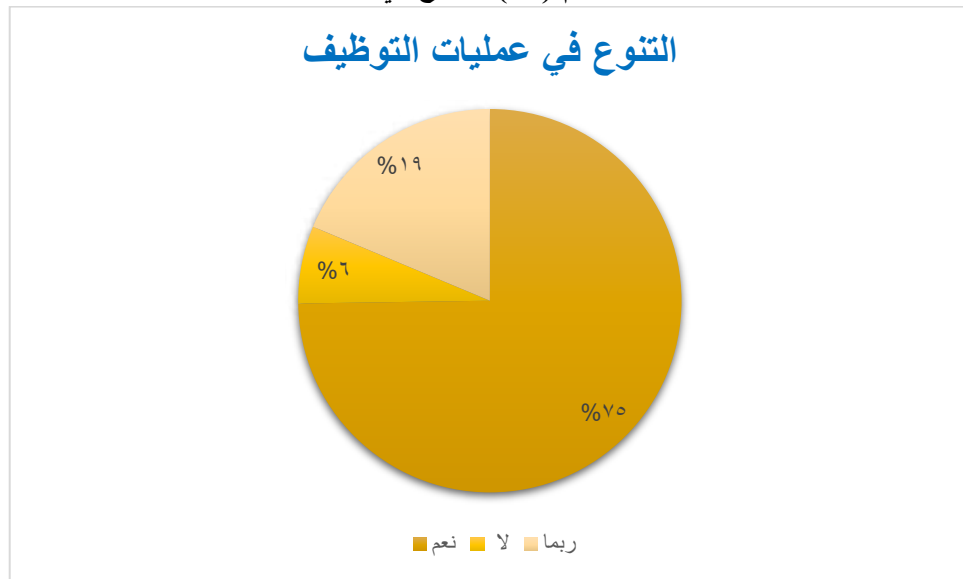
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يساهم في تحسين التنوع في عمليات التوظيف؟	80	7	20
	%75	%7	%19

خلال استفتاء أفراد العينة حول مدى إسهام التكنولوجيا في تحسين التنوع في عمليات التوظيف، كانت النتائج كالتالي:

- نعم: 80 شخصًا (نسبة 75%)
- لا: 7 أشخاص (نسبة 7%)
- ربما: 20 شخصًا (نسبة 19%)

تظهر هذه النتائج أن غالبية العينة (نسبة 75%) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا يساهم في تحسين التنوع في عمليات التوظيف.

الشكل رقم (21) التنوع في عمليات التوظيف



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

14- الأخطاء البشرية:

الجدول رقم (23) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " الأخطاء البشرية".

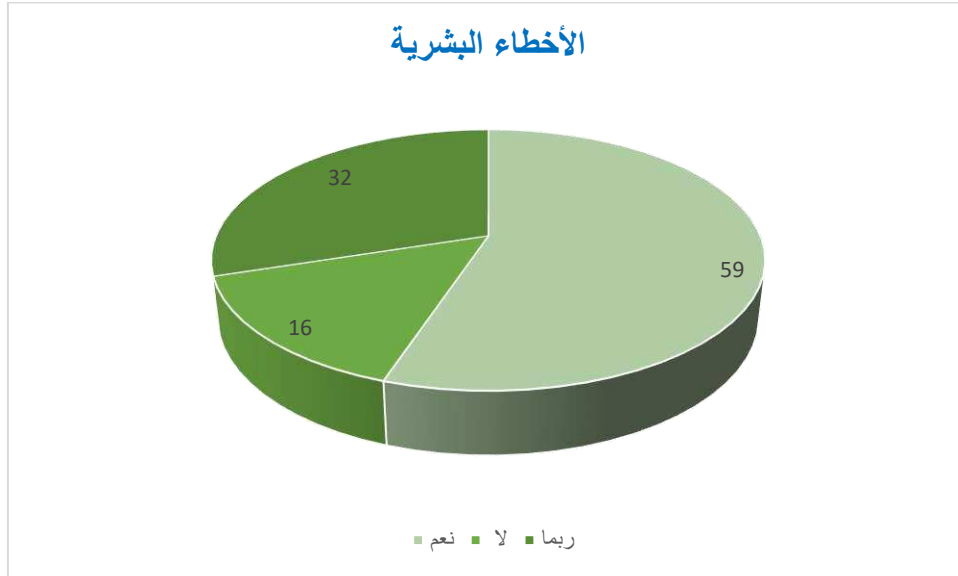
السؤال	نعم	لا	ربما
هل استخدام التكنولوجيا قد قلل من الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف؟	59	16	32
	%55	%15	%30

خلال استفتاء أفراد العينة حول مدى تأثير التكنولوجيا على تقليل الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف، كانت النتائج كالتالي:

- نعم: 59 شخصًا (نسبة 55%)
- لا: 16 شخصًا (نسبة 15%)
- ربما: 32 شخصًا (نسبة 30%)

تشير هذه النتائج إلى أن نسبة كبيرة من العينة (نسبة 55%) تعتقد أن استخدام التكنولوجيا قلل من الأخطاء البشرية في عمليات التوظيف.

الشكل رقم (22) الأخطاء البشرية.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

15- هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية:

الجدول رقم (24) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة عن سؤال " هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية".

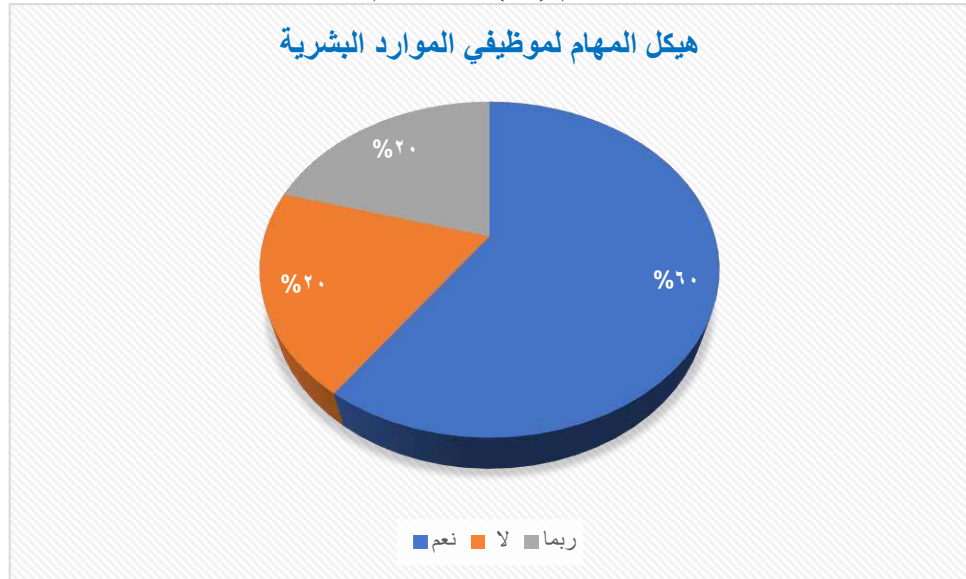
السؤال	نعم	لا	ربما
هل استخدام التكنولوجيا أدى إلى تغييرات في هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية؟	64	21	22
	%60	%20	%21

أظهرت نتائج الاستفتاء حول تأثير التكنولوجيا على هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية ما يلي:

- نعم: 64 شخصًا (نسبة %60)
- لا: 21 شخصًا (نسبة %20)
- ربما: 22 شخصًا (نسبة %21)

يشير ذلك إلى أن غالبية العينة (نسبة %60) رأت أن استخدام التكنولوجيا أدى إلى تغييرات في هيكل المهام الخاصة بموظفي الموارد البشرية.

الشكل رقم (23) هيكل مهام الموارد البشرية



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

16 - تكاليف التدريب على الموظفين:

الجدول رقم (25) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة عن سؤال " تكاليف التدريب على الموظفين".

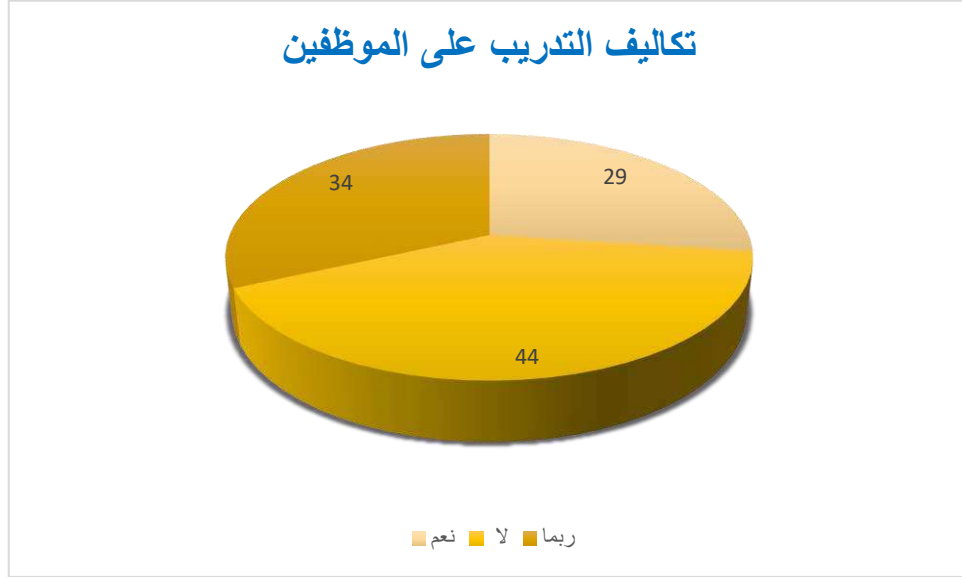
السؤال	نعم	لا	ربما
هل استخدام التكنولوجيا قد أدى إلى زيادة في تكاليف التدريب على الموظفين؟	29	44	34
	%27	%41	%32

أظهرت نتائج الاستفتاء حول تأثير التكنولوجيا على تكاليف التدريب على الموظفين ما يلي:

- نعم: 29 شخصاً (نسبة %27)
- لا: 44 شخصاً (نسبة %41)
- ربما: 34 شخصاً (نسبة %32)

يشير ذلك إلى أن نسبة 41% من العينة لا تروج لفكرة أن استخدام التكنولوجيا قد أدى إلى زيادة في تكاليف التدريب على الموظفين.

الشكل رقم (24) تكاليف التدريب على الموظفين.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

17- تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف:

الجدول رقم (26) أدناه يوضح التكرارات والنسب المئوية للإجابة على سؤال " تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف".

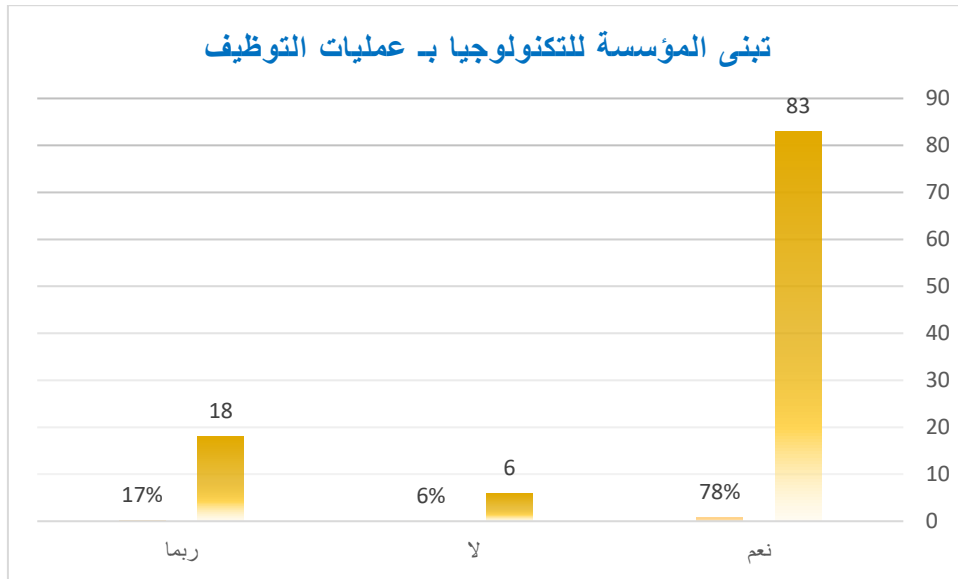
السؤال	نعم	لا	ربما
هل تعتقد أن تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف يلعب دورًا في تشجيع ثقافة توظيف متقدمة ومبتكرة؟	83	6	18
	%78	%6	%17

أظهرت نتائج الاستفتاء حول تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف ما يلي:

- نعم: 83 شخصًا (نسبة 78%)
- لا: 6 أشخاص (نسبة 6%)
- ربما: 18 شخصًا (نسبة 17%)

يشير ذلك إلى أن 78% من العينة يعتقدون أن تبني المؤسسة للتكنولوجيا في عمليات التوظيف يساهم في تشجيع ثقافة توظيف متقدمة ومبتكرة.

الشكل رقم (25) تبني المؤسسة للتكنولوجيا بعمليات التوظيف.



المصدر: إعداد فريق البحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الميدانية

-مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

الجانب البشري:

تحسين تجربة المرشح والموظفين: تحليل كيف أثرت التكنولوجيا على تجربة المرشح والتفاعل بين موظفي المؤسسة.

تأثير تكنولوجيا التوظيف على إدارة الموارد البشرية: فهم كيف يمكن لتكنولوجيا التوظيف تحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز التفاعل بين أفراد الفريق.

الجانب المكاني:

تحليل تأثير متعدد المواقع: دراسة كيفية تأثير تكنولوجيا التوظيف في مواقع متعددة للشركة، خاصة إذا كانت تعمل على نطاق دولي أو متعدد الفروع.

تقييم تأثير التكنولوجيا في بيئات العمل المختلفة: فحص كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في مواقع العمل المختلفة.

الجانب الزمني:

تتبع التطورات مع مرور الوقت: متابعة التطورات في استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف لفهم كيف تغير الأثر مع مرور الوقت.

تقييم الأثر الزمني لتكنولوجيا التوظيف: قياس كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في التوظيف على أداء المؤسسة على مدى الوقت.

الجانب الاقتصادي:

تحليل كفاءة مؤسساتك: دراسة كيف يمكن لتكنولوجيا التوظيف تحسين كفاءة المؤسسة وتحقيق توفير اقتصادي.

قياس الأثر المالي لتكنولوجيا التوظيف: تقييم كيف يمكن لاستخدام التكنولوجيا في التوظيف أن يؤثر على أداء المؤسسة من الناحية المالية.

الجانب الاجتماعي:

تأثير الاجتماع الداخلي للمؤسسة: دراسة كيف يمكن أن يؤثر استخدام التكنولوجيا في التوظيف على مستوى الرضا والتفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة.

تقييم الأثر على جو المؤسسة وروح الفريق: هم كيف يمكن أن تسهم التكنولوجيا في تحسين روح العمل الجماعي وجو المؤسسة، وكيف يمكن تعزيز التفاعل الاجتماعي بين موظفين الشركة.

الملخص: Summary

تقوم هذه الدراسة بتحليل تأثير تبني التكنولوجيا في عمليات التوظيف واختيار الموظفين على أداء المؤسسات. من خلال الاستعانة بالاستبيانات الموزعة على مديري الموارد البشرية والموظفين المعنيين بالتوظيف، أظهرت النتائج أن استخدام التكنولوجيا يساهم في تسريع وتبسيط عمليات التوظيف وتحسين جودة اختيار المرشحين. وقد تم التعرف على التحديات المتعلقة، بما في ذلك مخاوف المرشحين والتحديات الأمنية. يشير البحث إلى أن تكنولوجيا التوظيف تشكل عنصرًا تنافسيًا يعزز الأداء المؤسسي والنجاح الاقتصادي. يقدم الملخص توجيهات عملية لتحسين استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف وتحقيق أقصى استفادة.

التوصيات:

بعد استكمال الدراسة وفحص النتائج، يُقترح اتخاذ مجموعة من التوصيات لتحسين عمليات التوظيف، وفيما يلي بعض الأمثلة:

تحسين التكنولوجيا الحالية:

قم بتقييم الأدوات والتكنولوجيا المستخدمة والبحث عن فرص لتحسينها وتحديثها.

توفير التدريب والتطوير:

قدم برامج تدريب فعّالة للموظفين لضمان فهمهم واستفادتهم الكاملة من التكنولوجيا.

تعزيز أمان البيانات وحماية الخصوصية:

اعتمد إجراءات أمان قوية لحماية بيانات المتقدمين وضمان الامتثال للمعايير الأمنية.

تحسين تجربة المرشح:

ضمن عملية التوظيف بشكل يجعل تجربة المرشح سهلة وإيجابية باستخدام التكنولوجيا.

تكامل البيانات وتحليلها:

استخدم تحليلات البيانات لتحسين أداء التكنولوجيا في عمليات التوظيف.

متابعة التطورات التكنولوجية:

حافظ على متابعة التطورات التكنولوجية لضمان استخدام أحدث الأدوات والتقنيات.

تشجيع التفاعل والتغذية الراجعة:

حث الموظفين والمرشحين على تقديم تعليقاتهم واستخدامها لتحسين العمليات المستقبلية.

المراجع والمصادر:

Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), .3-26

Cook, M. (2017). People analytics: Enhancing human performance in the .digital age. Pearson UK

Van den Heuvel, S., & Bondarouk, T. (2017). Different shades of the HRIS usage process: Determinants of HRIS usage intensity. Personnel Review, .46(8), 1563-1585

Rasmussen, T., & Ulrich, D. (2015). Learning from practice: How HR analytics avoids being a management fad. Organizational Dynamics, 44(3), .236-242

Davenport, T. H., Harris, J., & Shapiro, J. (2010). Competing on talent analytics. Harvard Business Review, 88(10), 52-58.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management

Analyze the impact of technology in recruitment processes on employees

Prepared by:

Abdulaziz Hassan Al Asfour 222001133

Abdullah Ahmed Malwi 222001101

Supervised by:

Adviosr Name1: PhD. Waleed Suliman

Advisor name 2: PhD Alfaisal Abdelhameed

Year:2023