

وقل صدق زكريا عليم

العنوان

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية

اسم الطالب	كود الطالب
خالد محمد عبدالسلام عقيل	(232001356)
أنس ناصر علي الديويش	(232002502)

تحت إشراف/

الدكتور/ الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

الدكتور/ وليد سليمان

العام الأكاديمي:

2024

الإهداء والشكر

بسم الله الرحمن الرحيم. أولاً، نحمد الله عز وجل أن أعاننا، وزودنا بالقوة، ودعمنا ورشدنا لإتمام هذه المهمة الحاسمة. ونحن نكرم ونصلي على نبينا محمد (صلى الله عليه وآله وصحبه). ونود أن نعرب عن خالص امتناننا لجميع الأهل والأصدقاء الذين ساعدونا في إنجاز هذا المشروع، وخاصة (الدكتور / الفيصّل عبد الحميد محمد حسن – الدكتور / وليد سليمان) الذي أشرف على هذا المشروع، على عمله المميز معنا وتوجيهاته القيمة. والدعم غير المحدود الذي طلبناه طوال جميع مراحل إنجاز المشروع.

قائمة المحتويات

3.....	الإهداء والشكر
4.....	قائمة المحتويات
6.....	قائمة الجداول
8.....	قائمة الأشكال التوضيحية
11.....	1. الفصل الأول
11.....	1.1. المقدمة
14.....	2. الفصل الثاني
14.....	1.2. الدراسات السابقة
18.....	2.2. الإطار النظري
25.....	3.2. الفرضيات
27.....	4.2. مشكلة الدراسة
28.....	5.2. أهمية الدراسة
36.....	6.2. أهداف الدراسة
39.....	3. الفصل الثالث
39.....	1.3. منهجية الدراسة
45.....	2.3. الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية
46.....	3.3. المتغير الأول للدراسة
47.....	4.3. المتغير الثاني للدراسة والإرتباط بين المتغيرات
48.....	1.4.3. الإرتباط بين المتغيرات
51.....	4. الفصل الرابع
51.....	1.4. نتائج الدراسة
51.....	1.1.4. الوصف الإحصائي للبيانات
52.....	2.1.4. مصداقية وموثوقية البيانات

85.....	2.4. تحليل النتائج والمقترحات
97.....	5. الفصل الخامس
97.....	1.5. التوصيات
99.....	2.5. الخاتمة
101.....	المراجع
101.....	المراجع باللغة العربية
101.....	المراجع باللغة الإنجليزية
103.....	ملاحق الدراسة
106.....	ملخص الدراسة باللغة العربية
107.....	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

جدول 1: ملخص إنجاز القضية.....	52
جدول 2: الإحصائيات الموثوقية لتحليل ألفا كرونيباخ.....	52
جدول 3: الإحصاءات الوصفية لسن المشاركين بالتجربة.....	53
جدول 4: الإحصاءات الوصفية لجنس المشاركين بالتجربة.....	54
جدول 5: الإحصاءات الوصفية للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.....	56
جدول 6: الإحصاءات الوصفية لتعزيز تنافسية الشركات.....	57
جدول 7: الإحصاءات الوصفية لاختيار الموظفين المناسبين.....	58
جدول 8: الإحصاءات الوصفية لتقليل الوقت لاختيار الموظفين.....	59
جدول 9: الإحصاءات الوصفية لتوحيد المعايير.....	61
جدول 10: الإحصاءات الوصفية لتقليل التحيزات الشخصية.....	62
جدول 11: الإحصاءات الوصفية لتوافق المهارات والمؤهلات.....	64
جدول 12: الإحصاءات الوصفية لتحسين مهارات التوظيف.....	65
جدول 13: الإحصاءات الوصفية لتقليل معدل الدوران.....	66
جدول 14: الإحصاءات الوصفية لتقديم تجربة جيدة.....	68
جدول 15: الإحصاءات الوصفية لزيادة تنوع الموظفين.....	69
جدول 16: الإحصاءات الوصفية للتقييمات الدقيقة.....	70
جدول 17: الإحصائيات الوصفية لتوفير إحصائيات شاملة.....	72
جدول 18: الإحصائيات الوصفية لتحسين تجربة التوظيف.....	73
جدول 19: الإحصاءات الوصفية لتقليل تكاليف التوظيف.....	75
جدول 20: الإحصاءات الوصفية لتحسين المراجعة والتقييم.....	76
جدول 21: الإحصاءات الوصفية لمعدل استمرارية الموظفين.....	78

79.....	جدول 22 : الإحصاءات الوصفية لتحسين جودة العمل.
81.....	جدول 23 : الإحصاءات الوصفية لكفاءة اختيار الموظفين.
82.....	جدول 24 : الإحصاءات الوصفية لتقليل الأخطاء البشرية.
83.....	جدول 25 : الإحصاءات الوصفية لتناسق الخبرات والمهارات.
	جدول 26 : إختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل
87.....	التحيزات الشخصية.
	جدول 27 : إختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل
89.....	تكاليف التوظيف
	جدول 28 : إختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل
91.....	الأخطاء البشرية.
	جدول 29 : إختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل
92.....	معدل دوران الموظفين.....
95.....	جدول 30 : تحليل أنوفا ^{أ، ب}
95.....	جدول 31 : ملخص نموذج عامل بايز ^{أ، ب}

قائمة الأشكال التوضيحية

- رسم توضيحي 1: معادلة ألفا كرونباخ 52
- رسم توضيحي 2: الإحصاءات الوصفية لسن المشاركين بالتجربة 54
- رسم توضيحي 3: الإحصاءات الوصفية لجنس المشاركين بالتجربة 55
- رسم توضيحي 4: الإحصاءات الوصفية للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 56
- رسم توضيحي 5: الإحصاءات الوصفية لتعزيز تنافسية الشركات 57
- رسم توضيحي 6: الإحصاءات الوصفية لاختيار الموظفين المناسبين 59
- رسم توضيحي 7: الإحصاءات الوصفية لتقليل الوقت لاختيار الموظفين 60
- رسم توضيحي 8: الإحصاءات الوصفية لتوحيد المعايير 61
- رسم توضيحي 9: الإحصاءات الوصفية لتقليل التحيزات الشخصية 63
- رسم توضيحي 10: الإحصاءات الوصفية لتوافق المهارات والمؤهلات 64
- رسم توضيحي 11: الإحصاءات الوصفية لتحسن مهارات التوظيف 65
- رسم توضيحي 12: الإحصاءات الوصفية لتقليل معدل الدوران 67
- رسم توضيحي 13: الإحصاءات الوصفية لتقديم تجربة جيدة 68
- رسم توضيحي 14: الإحصاءات الوصفية لزيادة تنوع الموظفين 69
- رسم توضيحي 15: الإحصاءات الوصفية للتقييمات الدقيقة 71
- رسم توضيحي 16: الإحصاءات الوصفية لتوفير إحصائيات شاملة 72
- رسم توضيحي 17: الإحصاءات الوصفية لتحسين تجربة التوظيف 74
- رسم توضيحي 18: الإحصاءات الوصفية لتقليل تكاليف التوظيف 75
- رسم توضيحي 19: الإحصاءات الوصفية لتحسين المراجعة والتقييم 77
- رسم توضيحي 20: الإحصاءات الوصفية لمعدل استمرارية الموظفين 78
- رسم توضيحي 21: الإحصاءات الوصفية لتحسين جودة العمل 80

- رسم توضيحي 22 : الإحصاءات الوصفية لكفاءة اختيار الموظفين.....81
- رسم توضيحي 23 : الإحصاءات الوصفية لتقليل الأخطاء البشرية.....82
- رسم توضيحي 24 : الإحصاءات الوصفية لتناسق الخبرات والمهارات84
- رسم توضيحي 25: المتغيرات التابعة والمستقلة.....86
- رسم توضيحي 26 : المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل التحيزات الشخصية.....88
- رسم توضيحي 27 : المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل تكاليف التوظيف89
- رسم توضيحي 28 : المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل الأخطاء البشرية.....91
- رسم توضيحي 29 : تامقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل معدل دوران الموظفين92

الفصل الأول

1. الفصل الأول

1.1. المقدمة

يُعتبر تطور التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف من المواضيع المهمة والمثيرة للاهتمام في الوقت الحالي. تعد تقنيات التوظيف الذكية مجموعة من الأدوات والتطبيقات التي تستخدم التحليل الضخم للبيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحسين عملية التوظيف واختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

أحد التأثيرات الأساسية لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية هو تحسين جودة التوظيف. من خلال تحليل البيانات الكبيرة المتاحة، يمكن لهذه التقنيات تحديد الصفات والمهارات الأكثر أهمية ونجاحًا في المرشحين، والتركيز على العوامل المؤثرة في أداء الوظيفة بشكل فعال. فعلى سبيل المثال، يمكن للأنظمة الأوتوماتيكية تحليل السير الذاتية وتصنيف المرشحين وفقًا للخبرات والمؤهلات المناسبة. يتم تحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً بناءً على معايير محددة مسبقًا، مما يؤدي إلى زيادة دقة عملية اختيار الموظفين وتقليل فرص انتقال الأشخاص غير المناسبين للمرحلة التالية من عملية التوظيف.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم تقنيات التوظيف الذكية في زيادة فعالية اختيار الموظفين. عن طريق استخدام الروبوتات والبرامج المتقدمة، يمكن تنفيذ مقابلات العمل الأولية بشكل أوتوماتيكي وفعال، مما يوفر الوقت والجهد لفريق التوظيف. يمكن لهذه التقنيات أيضًا تحليل اللغة والتعبيرات غير اللفظية في مقابلات العمل واستخلاص مؤشرات حول مستوى المهارات والشخصية للمرشحين. هذا يعزز عملية اختيار الموظفين بشكل أكثر دقة وفعالية، حيث يتم تقييم المرشحين بطريقة موضوعية وقائمة على الأدلة.

ومع ذلك، يجب أن نلاحظ أن هناك تحديات مرتبطة باستخدام تقنيات التوظيف الذكية. من بين هذه التحديات، قد يؤثر استخدام هذه التقنيات على التنوع والشمول في عملية التوظيف. قد يعدم إلكترونيًا بحيث يتم تجاهل بعض المرشحين المحتملين الذين يمتلكون مهارات قوية وخبرات ثرية، ولكنهم قد يتمتعون بتنوع في الخلفيات أو

الجنس أو العرق أو العمر أو الجنسية. يجب أن نضمن أن تقنيات التوظيف الذكية تعتمد على معايير موضوعية وتمنح فرصاً متساوية لجميع المرشحين المؤهلين.

علاوة على ذلك، يمكن أن يواجه بعض الأفراد تحديات في التكيف مع تقنيات التوظيف الذكية، خاصة الأفراد الذين قد يكون لديهم قدرات تقنية محدودة أو انخفاض في مستوى الوعي التقني. قد يجد بعض المرشحين صعوبة في التفاعل مع الأنظمة الأوتوماتيكية أو التكنولوجيا المستخدمة في عملية التوظيف، مما يؤثر على فرصهم في الوصول إلى فرص العمل المناسبة.

لذلك، يجب أن تكون هناك موازنة بين استخدام تقنيات التوظيف الذكية والحفاظ على الجودة والعدالة في عملية التوظيف. ينبغي أن تستخدم هذه التقنيات كأدوات مساعدة لفرق التوظيف وليس بديلاً كاملاً عن البشر. يجب أن يتم توجيهها ومراقبتها بشكل صحيح لضمان الحصول على نتائج دقيقة وعادلة وتعزيز جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

الفصل الثاني

2. الفصل الثاني

1.2. الدراسات السابقة

تعتبر المملكة العربية السعودية واحدة من أكبر مصدري النفط في العالم. ومن أجل حل مشاكل البطالة، قدمت الحكومة السعودية برامج لتشجيع المواطنين السعوديين على الالتحاق بالقطاع الخاص. وهكذا قامت المنظمة من القطاع الخاص باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي كوسيلة لعملية التوظيف. ومن ثم فقد تم هذا العمل لتحليل مدى فاعلية التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. تم استخدام طريقة البحث الكمي في هذا العمل. وتألف مجتمع العينة من 20 مديراً للموارد البشرية من مختلف مؤسسات القطاع الخاص. تم جمع البيانات باستخدام استبيان المسح. أظهرت نتائج هذا العمل أن 85% من المشاركين استخدموا وسائل التواصل الاجتماعي لتوظيف الموظفين. علاوة على ذلك، استخدم 45% من المشاركين موقع LinkedIn كوسيلة رئيسية لعملية التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، أكدت نتائج هذا العمل أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في عملية التوظيف موثوق به للغاية ويحظى برضا مرتفع بين أفراد العينة. ومن ثم، نستنتج أن التوظيف عبر وسائل التواصل الاجتماعي فعال للغاية بين مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (Haikal، 2021).

ركزت هذه الدراسة (Basri، 2016) على التعرف على استراتيجيات التوظيف الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. تناقش هذه الدراسة تحليل نمو صناعة التعليم في المملكة العربية السعودية وتحديد الأسباب الأكثر منطقية لاستخدام استراتيجيات التوظيف الإلكتروني. استخدمت هذه الدراسة نموذج القبول الكلي (TAM) وهو النموذج الأكثر أهمية لقياس قبول التكنولوجيا. أشارت النتائج إلى أن تطوير النظام يجب أن يتكامل من خلال: إيجاد التقنية المناسبة في هذه التكنولوجيا لجذبهم في المرحلة الأولى من عملية التوظيف؛ وإيجاد النظام الدقيق لمواءمة معرفة المرشحين ومهاراتهم وقدراتهم تلقائياً مع متطلبات الوظيفة في المرحلة الأولى من عملية الاختيار ربما عن طريق الغريزة الإلكترونية.

لقد أحدثت أساليب التوظيف الإلكتروني الحديثة المستندة إلى الويب ثورة في الإعلانات وتتبع المصادر ونماذج الاستفسار عبر الإنترنت مع تكاليف التشغيل والصيانة المرتبطة بها. إن جذب وتوظيف المرشحين المؤهلين، والتنقل عبر أدوات التوظيف عبر الإنترنت، وزيادة الطلبات غير المناسبة، وقضايا التمييز والتنوع ليست سوى عدد قليل من عيوب التوظيف الإلكتروني. تم تطوير منصة تحتوي على خوارزميات الذكاء الاصطناعي للتغلب على القيود، خاصة بالنسبة لموظفي التوظيف السعوديين في القطاعين العام والخاص الذين يفتقرون إلى الذكاء الاصطناعي في عمليات التقديم الخاصة بهم. قامت النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا (UTAT) بقياس مدى قبول المستخدم لأنظمة التوظيف الإلكتروني، حيث بلغ ألفا كرونباخ 0.96 مما يشير إلى موثوقية عالية. تم تقييم المنصة وميزاتها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تجاوز متوسط الاستجابات 3.4، مما يشير إلى قبول عالي. طورت هذه الدكتوراه منصة توظيف الذكاء الاصطناعي (AIRec)، حيث قامت بتصنيف المرشحين بدقة تصل إلى 99 بالمائة. تحسين صورة الشركة وملفها الشخصي، وتقليل التوظيف والتكاليف العامة، واستخدام أدوات أفضل لاختيار المرشحين بناءً على معايير سليمة، وتوفير التتبع لكل من المرشحين وأصحاب العمل. تهدف AIRec أيضًا إلى تغيير ثقافة وسلوك الموارد البشرية وإدارة الخط. تم اختبار المنصة ومساهماتها في سيناريوهات واقعية في أفضل هيئات التوظيف الحكومية والجامعات السعودية. وبناءً على اختبار ألفا كرونباخ والتحقق من صحته، كانت النتيجة 0.97 من 1. وتظهر النتائج موثوقية عالية للنظام (Aljuaid, 2021).

أحد أهداف رؤية السعودية 2030 هو إبقاء معدل البطالة عند أدنى مستوى لتمكين الاقتصاد. أظهرت الأبحاث السابقة أن زيادة البطالة لها تأثير سلبي على الناتج المحلي الإجمالي للبلد. تهدف هذه الورقة إلى الاستفادة من أحدث التقنيات مثل (DL) Data Lake، والتعلم الآلي (ML)، والذكاء الاصطناعي (AI) لمساعدة سوق العمل السعودي من خلال مطابقة الباحثين عن عمل مع الوظائف الشاغرة. حاليًا، يقوم الخبراء بشريون بهذه العملية؛ ومع ذلك، فإن هذا يستغرق وقتًا طويلاً ويتطلب عمالة مكثفة. علاوة على ذلك، في سوق العمل السعودي، لا تستخدم هذه العملية مركز بيانات متماسك لرصد أو دمج أو تحليل بيانات سوق العمل، مما يؤدي إلى العديد من أوجه القصور، مثل التحيز والكمون. وتنشأ أوجه القصور هذه من الافتقار إلى التكنولوجيات، والأهم من ذلك، من وجود سوق عمل مفتوحة دون مركز بيانات وطني. تقترح هذه الورقة بنية نموذج توظيف الذكاء الاصطناعي

(AIRM) الجديدة التي تستغل التعلم الآلي والتعلم الآلي والذكاء الاصطناعي لمطابقة الباحثين عن عمل مع الوظائف الشاغرة في سوق العمل السعودي بسرعة وكفاءة. يتم استخدام الحد الأدنى من المنتجات القابلة للتطبيق (MVP) لاختبار بنية AIRM المقترحة باستخدام مجموعة محاكاة بيانات سوق العمل لأغراض التدريب؛ يتم تقييم البنية بشكل أكبر مقابل ثلاثة باحثين متعاونين وجميعهم متخصصون في الموارد البشرية (HR). وبما أن هذا البحث يعتمد على البيانات بطبيعته، فإنه يتطلب التعاون من خبراء المجال. تستخدم الطبقة الأولى من بنية AIRM تقليلاً وتجميعاً تكرارياً متوازناً باستخدام التسلسلات الهرمية (BIRCH) كخوارزمية تجميع لطبقة الفحص الأولية. تستخدم طبقة التعيين محولات الجملة مع نهج التدريب المسبق المحسن بقوة لـ BERT (RoBERTa) كنموذج أساسي، ويتم إجراء التصنيف باستخدام بحث التشابه في Facebook AI (FAISS). أخيراً، تأخذ طبقة التفضيلات تفضيلات المستخدم كقائمة وتقوم بفرز النتائج باستخدام نموذج التشفير المتقاطع المدرب مسبقاً، مع الأخذ في الاعتبار وزن الكلمات الأكثر أهمية. لقد حقق هذا البحث الجديد نتائج إيجابية: اعتبر هذا البحث قبول اختيار AIRM تم التصديق عليه من قبل خبير واحد على الأقل في الموارد البشرية لمراعاة الطابع الشخصي لعملية الاختيار عندما يتم التعامل معها حصرياً من قبل خبراء الموارد البشرية البشرية. قام البحث بتقييم AIRM باستخدام مقياسين: الدقة والوقت. يتمتع نظام AIRM بدقة مطابقة إجمالية تبلغ 84%، مع موافقة خبير واحد على الأقل على مخرجات النظام. علاوة على ذلك، فقد أكمل المهمة في 2.4 دقيقة، في حين استغرق الخبراء البشريون أكثر من 6 أيام في المتوسط. بشكل عام، يتفوق AIRM على البشر في تنفيذ المهام، مما يجعله مفيداً في الاختيار المسبق لمجموعة من المتقدمين والمناصب. لا يقتصر AIRM على الخدمات الحكومية. ويمكنه أيضاً مساعدة أي شركة تجارية تستخدم البيانات الضخمة (White، 2023).

تسعى الشركات إلى تحسين الجودة من أجل البقاء في السوق التنافسية. للبقاء على قيد الحياة، يجب عليك البحث عن المرشحين المناسبين وتوظيفهم في أفضل منصب مناسب في الوقت المناسب. بسبب التطور السريع الذي يشهده العالم، لم تعد العديد من الطرق (الطرق التقليدية) فعالة. يتطلع الأفراد والشركات إلى نشر أساليب أكثر كفاءة في توظيف المرشحين. في الوقت الحالي، يتجه الاتجاه في التوظيف نحو تطبيق الذكاء الاصطناعي. تركز هذه الورقة على تأثير الذكاء الاصطناعي على القطاع الخاص. نظرًا لظهور هذه الصناعة مؤخرًا، أصبحت العديد من الشركات

مهمة بتطبيق الذكاء الاصطناعي. لكن المعضلة هي أن مزايا وعيوب تطبيق الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية لا تزال غير معروفة للجميع. كما أن التأثيرات طويلة المدى لهذه الصناعة لم يتم الكشف عنها بعد (Hakami، 2023).

يعد الذكاء الاصطناعي (AI) أحد التقنيات الواعدة والمقنعة في الوقت الحاضر والتي تعمل باستمرار على تغيير حياة البشر وتؤثر بشكل كبير على جميع مجالات عالم الأعمال تقريبًا. في حين يزدهر الذكاء الاصطناعي بشكل بناء في جميع المجالات، فإن إدارة القوى العاملة ليست استثناءً من القاعدة. الغرض الأساسي من هذا البحث هو التحليل النقدي لتأثير الذكاء الاصطناعي (AI) على ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبشكل أكثر تحديدًا على التوظيف والاختيار في المنظمات. وقد ركز الباحث على أربع قدرات للذكاء الاصطناعي، وهي معالجة اللغة الطبيعية، والرؤية الآلية، والأتمتة، والتعزيز، وتأثيرها على عملية التوظيف والاختيار. قام الباحث بجمع البيانات الأولية من خلال استطلاع عبر الإنترنت من 141 موظفًا في مجال تكنولوجيا المعلومات فيما يتعلق بمدينة تشيناي. كما ركز الباحث على البيانات الثانوية الخارجية (المقالات والتقارير) لبيان بعض النتائج المتعلقة بتأثير قدرات الذكاء الاصطناعي على التوظيف والاختيار. وجدت الدراسة أن قدرات تقنيات الذكاء الاصطناعي مثل البرمجة اللغوية العصبية، ورؤية الآلة، والأتمتة، والتعزيز لها تأثير كبير على عملية التوظيف والاختيار مع نتائج إيجابية محتملة مثل توفير الوقت والتكلفة، والدقة، وإزالة التحيز، وتقليل عبء العمل، وزيادة الكفاءة، وخبرة المرشح (A.Hemalatha، 2021).

2.2. الإطار النظري

يمكن أن يكون الإطار النظري لتحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية مبنياً على عدة عناصر رئيسية، ومن بين هذه العناصر:

1. التقنيات الذكية في عمليات التوظيف: يتضمن هذا العنصر استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء

الاصطناعي وتحليل البيانات والتعلم الآلي في عمليات التوظيف. يتم استخدام هذه التقنيات لتحليل

وتفسير البيانات المرتبطة بالمرشحين وتقديم توصيات واختيارات مبنية على المعطيات.

تقنيات التوظيف الذكية تشكل مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تهدف إلى تحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. تتضمن هذه التقنيات استخدام التحليلات البيانية والذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة لتحليل ومعالجة البيانات واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.

أحد التقنيات الرئيسية هو تحليل البيانات، حيث يتم جمع البيانات المتعلقة بالمرشحين من مصادر متعددة مثل السير الذاتية والنماذج الاستبائية وملفات المرشحين الإلكترونية. بعد ذلك، يتم استخدام تقنيات التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي لتحليل هذه البيانات واستخلاص المعلومات الهامة حول المرشحين. يتم تحليل البيانات لتحديد المهارات والخبرات والمؤهلات اللازمة للمرشحين ومقارنتها بمتطلبات الوظيفة. هذا يساعد في توجيه اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً للوظيفة وتحسين جودة التوظيف.

بالإضافة إلى تحليل البيانات، يستخدم الذكاء الاصطناعي لدعم عمليات التوظيف. يتم بناء نماذج ذكاء اصطناعي للتعرف على الأنماط والمعايير المرجوة في المرشحين المثاليين للوظائف المعلن عنها. وباستخدام هذه النماذج، يمكن للنظام تقييم المرشحين وتصنيفهم وفقاً لمدى توافقهم مع هذه الأنماط الذكية. يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تحسين فعالية عملية اختيار الموظفين وتوجيه الاختيار نحو المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للوظائف.

ومن بين التقنيات الأخرى المستخدمة في عمليات التوظيف الذكية هي تعلم الآلة، حيث يتم تدريب النماذج والخوارزميات على قواعد البيانات المتاحة والمعايير المرجوة في الموظفين المميزين. يتعلم النظام من البيانات والتجارب السابقة، وبالتالي يصبح قادرًا على اتخاذ قرارات توظيف أفضل وأكثر دقة.

تأثير استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف يكون ملحوظًا. بفضل تحليل البيانات واستخلاص المعلومات الهامة، يتم تحسين عملية التصفية والتحديد للمرشحين المناسبين. يتم توجيه الاهتمام نحو المرشحين الذين يتمتعون بالمهارات والمؤهلات المطلوبة بشكل أفضل، وبالتالي يتم تقليل الوقت والجهد اللازمين لمراجعة وتقييم كل المرشحين. هذا يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف عن طريق تحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للشواغر الوظيفية.

بالإضافة إلى ذلك، تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تحسين فعالية اختيار الموظفين. من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، يمكن للنظام تحليل السمات والمؤشرات الرئيسية للمرشحين الناجحين وتطبيقها على المرشحين الحاليين. يتم تقييم المرشحين بناءً على معايير محددة وموضوعية، وبالتالي يتم اتخاذ قرارات أفضل وأكثر دقة فيما يتعلق بتوظيف المرشحين.

وبشكل عام، يمكن الاستنتاج أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يعزز جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة يعملون معًا لتحسين عملية اختيار المرشحين وتوجيه الاهتمام نحو المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة. هذا يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف وتحقيق توافق أفضل بين المرشحين والوظائف المعلن عنها.

2. جودة التوظيف: يشير إلى مدى قدرة عملية التوظيف على اختيار المرشحين المناسبين والمؤهلين لشغل

الوظائف المتاحة. تعتبر جودة التوظيف مؤشرًا على مدى توافق الموظفين المنتقین مع متطلبات الوظيفة

ومدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المنشودة.

جودة التوظيف تعد مؤشرًا حيويًا لنجاح الشركات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. إن تحقيق جودة

التوظيف يعني القدرة على اختيار الموظفين الأكثر ملاءمة وتأهيلاً للشواغر الوظيفية، والتأكد من توافقهم مع

ثقافة الشركة وقيمها. تعتبر تقنيات التوظيف الذكية أدوات قوية لتحسين جودة التوظيف وزيادة فعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص.

عند استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يتم تحليل البيانات المتعلقة بالمرشحين بشكل موضوعي وشمولي. يتم جمع البيانات من مصادر متعددة مثل السير الذاتية والنماذج الاستبائية وملفات المرشحين الإلكترونية. بفضل التحليل البياني واستخدام التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي، يتم استخلاص المعلومات الهامة من هذه البيانات وتقييم المرشحين بشكل فعال.

باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن تحديد المهارات والخبرات والمؤهلات اللازمة للمرشحين بدقة أكبر. يتم تحليل البيانات لتحديد مدى توافق المرشحين مع متطلبات الوظيفة والمواصفات المطلوبة. هذا يساعد في توجيه اهتمام المسؤولين بالتوظيف نحو المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة، وبالتالي يتم تحسين جودة التوظيف وضمان الحصول على الموظفين المثاليين للشركة.

علاوة على ذلك، تقنيات التوظيف الذكية تعمل على تحسين فعالية اختيار الموظفين. بفضل الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، يمكن للنظام تحليل الأنماط والمعايير المرجوة في الموظفين الناجحين في الماضي، واستخدامها لتقييم المرشحين الحاليين. يتم تصنيف المرشحين وفقاً لمدى توافقهم مع هذه الأنماط الذكية، وبالتالي يتم اتخاذ قرارات أكثر دقة وموضوعية فيما يتعلق بالتوظيف.

باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، يتم تحسين جودة التوظيف بشكل عام. فيفضل تحليل البيانات الشامل والموضوعي، يتم تحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً وتوافقاً مع متطلبات الشركة. يتم تقليل الاعتماد على الاحتمالات والتقديرية الشخصية، مما يقلل من فرص حدوث أخطاء في اختيار الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، تقنيات التوظيف الذكية تزيد من كفاءة وسرعة عملية التوظيف. فبدلاً من الاعتماد على الفحص اليدوي للعديد من السير الذاتية والملفات، يتم تحليل هذه البيانات بشكل آلي وسريع. يتم تصفية المرشحين بسرعة وتحديد الأكثر تأهيلاً، مما يساعد على تقليص الوقت والجهد المبذول في عملية التوظيف.

وفي النهاية، يمكن أن تسهم تقنيات التوظيف الذكية في تحسين تجربة المرشحين أيضًا. بفضل العمليات الآلية والشفافة، يتلقى المرشحون تقييمًا دقيقًا وعادلًا لمؤهلاتهم وملاءمتهم للوظيفة. يتم تقليل التحيز والمعاملة غير المنصفة، مما يعزز سمعة الشركة ويجذب المواهب العالية.

بشكل عام، يمكن القول إن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يعزز جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. تحليل أثر استخدام هذه التقنيات يشير إلى تحسين الدقة والموضوعية في اختيار الموظفين، وتقليص الوقت والجهد المبذول في عملية التوظيف، وتعزيز تجربة المرشحين. من المتوقع أن يستمر تبني هذه التقنيات في الشركات مع مرور الوقت، مما يعزز تحسين جودة التوظيف وتحقيق أفضل نتائج في اختيار الموظفين.

3. **فعالية اختيار الموظفين:** يتعلق هذا العنصر بقدرة عملية اختيار الموظفين على التنبؤ بأداء المرشحين وتحديد الأكثر ملاءمة للوظائف المعلن عنها. يمكن أن تساهم التقنيات الذكية في تحسين فعالية عملية اختيار الموظفين من خلال تحليل البيانات واستنتاج المعلومات الهامة عن المرشحين ومقارنتها بمتطلبات الوظيفة.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على فعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يكشف عن فوائد كبيرة تؤثر بشكل إيجابي على جودة التوظيف وعملية اختيار الموظفين. تطورت تلك التقنيات لتصبح أدوات قوية تعتمد على التحليل البياني والذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات المتعلقة بالمرشحين واتخاذ قرارات استنادًا إلى معايير موضوعية ودقيقة.

يساعد استخدام تقنيات التوظيف الذكية على تحسين دقة اختيار الموظفين. بدلاً من الاعتماد على تقديرات واستنتاجات شخصية، يتم تحليل البيانات بشكل موضوعي وشامل. يتم جمع البيانات من مصادر متعددة، مثل السير الذاتية والنماذج الاستبائية وملفات المرشحين الإلكترونية. تُحلل هذه البيانات بواسطة تقنيات التحليل البياني والتعلم الآلي لتحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للشواغر الوظيفية. يتم تصفية المرشحين بناءً على معايير محددة مسبقاً وبناءً على أدلة قوية وموضوعية، مما يؤدي إلى اختيار الموظفين الأنسب للشركة.

تعمل تقنيات التوظيف الذكية على تحسين كفاءة عملية اختيار الموظفين. بفضل استخدام التكنولوجيا والحوسبة السحابية، يتم تحليل البيانات بشكل آلي وسريع. تُحسن هذه العملية السرعة والكفاءة في اختيار المرشحين، حيث يتم تصفية الكم الهائل من السير الذاتية وملفات المرشحين في وقت قصير. يتم توجيه الاهتمام نحو المرشحين الأكثر تأهيلاً بشكل فوري، مما يساعد في تقليص الوقت والجهد المبذول في عملية التوظيف. تقنيات التوظيف الذكية تعمل على زيادة موضوعية الاختيار. بدلاً من الاعتماد على تقديرات شخصية ومعرفة مسبقة، يتم استخدام التحليل البياني والذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل موضوعي ومنصف. يتم وضع معايير محددة وموضوعية لاختيار المرشحين، مما يقلل من التحيزات الشخصية والتأثيرات الخارجية في عملية الاختيار. يتم تقييم المرشحين بناءً على مقاييس قابلة للقياس وموضوعية، مما يضمن تنفيذ عملية الاختيار بشكل عادل وموضوعي.

تقنيات التوظيف الذكية تساهم في تحسين جودة التوظيف. من خلال تحليل البيانات وتقييم المرشحين بشكل موضوعي، يتم اختيار الموظفين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للشواغر الوظيفية. يتم تحديد المهارات والقدرات اللازمة لكل وظيفة وتوجيه الاهتمام نحو المرشحين الذين يتوافقون مع تلك المتطلبات. هذا يؤدي إلى تعيين موظفين مهرة ومحترفين يمتلكون المهارات اللازمة لأداء المهام بكفاءة وفعالية.

تقنيات التوظيف الذكية تقدم رؤى قيمة للشركات. يتم جمع البيانات وتحليلها بشكل شامل، مما يوفر فهماً أعمق للاتجاهات والنماذج في عملية التوظيف. يمكن للشركات استخدام هذه الرؤى لتحسين استراتيجيات التوظيف وتحديد النقاط القوية والضعف في عملية الاختيار. يتم تحديد أفضل الممارسات وتحسين العمليات الداخلية بناءً على البيانات والتحليلات الواردة من تلك التقنيات.

4. تأثير التوظيف الذكي على عمليات التوظيف: يستكشف هذا العنصر التأثير الذي تُحدثه التقنيات

الذكية في عمليات التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. يمكن أن يشمل ذلك تحليل فوائد استخدام التقنيات الذكية مثل تسريع عملية التوظيف وتحسين دقة التنبؤ بأداء المرشحين، بالإضافة إلى التحديات المحتملة مثل قضايا الخصوصية وتأثيرها على تجربة المرشحين.

تأثير التوظيف الذي على عمليات التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يعكس تغيراً جذرياً في جودة التوظيف وفعالية عملية اختيار الموظفين. باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، تم تطوير أدوات قوية تعتمد على التحليل البياني والذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات المتعلقة بالمرشحين واتخاذ قرارات استناداً إلى معايير موضوعية ودقيقة.

يتحسن مستوى جودة التوظيف بفضل التوظيف الذي. بدلاً من الاعتماد على تقديرات واستنتاجات شخصية، يتم تحليل البيانات بشكل موضوعي وشامل. يتم جمع البيانات من مصادر متعددة، مثل السير الذاتية والنماذج الاستبائية وملفات المرشحين الإلكترونية. تُحلل هذه البيانات بواسطة تقنيات التحليل البياني والتعلم الآلي لتحديد المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للشواغر الوظيفية. يتم تصفية المرشحين بناءً على معايير محددة مسبقاً وبناءً على أدلة قوية وموضوعية، مما يؤدي إلى توظيف موظفين ذوي مهارات عالية وملائمين لاحتياجات الشركة. يزيد التوظيف الذي من فعالية اختيار الموظفين. بفضل استخدام التكنولوجيا والحوسبة السحابية، يتم تحليل البيانات بشكل آلي وسريع. تُحسن هذه العملية السرعة والكفاءة في اختيار المرشحين، حيث يتم تصفية الكم الهائل من السير الذاتية وملفات المرشحين في وقت قصير. يتم توجيه الاهتمام نحو المرشحين الأكثر تأهيلاً بشكل فوري، مما يساعد في تقليص الوقت والجهد المبذول في عملية التوظيف. وبالتالي، يتم تحقيق كفاءة أعلى في عملية اختيار الموظفين واستخدام الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية.

يعزز التوظيف الذي موضوعية عملية اختيار الموظفين. بدلاً من الاعتماد على تقديرات شخصية وتأثيرات غير موضوعية، يتم استخدام تقنيات التحليل البياني والذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل موضوعي ومنصف. يتم تعيين معايير محددة مسبقاً لاختيار المرشحين، مثل المهارات الفنية والمؤهلات الأكاديمية والخبرة العملية. يتم تطبيق هذه المعايير على جميع المرشحين بنفس النهج والدقة، مما يزيد من موضوعية العملية ويحد من أي تحيزات قد تنشأ نتيجة لتدخل العوامل الشخصية. وبالتالي، يتم تحقيق توظيف أكثر عدالة وشفافية وتكافؤ فرص بين المرشحين.

يساهم التوظيف الذكي في تقليل التكاليف والموارد المستخدمة في عمليات التوظيف. باستخدام التكنولوجيا والأتمتة، يتم تقليل الاعتماد على العمالة البشرية في مراحل معينة من عملية التوظيف، مثل فحص السير الذاتية وتحليل البيانات. يتم تحويل هذه المهام إلى أدوات ذكية وبرامج حاسوبية، مما يقلل من العمالة المطلوبة والوقت المستغرق. وبالتالي، يتم تحقيق توفير في التكاليف والموارد المالية والبشرية للشركات، مما يعزز استدامتها ونموها.

5. السياق الثقافي والقانوني: يعتبر السياق الثقافي والقانوني في المملكة العربية السعودية أحد العوامل

المؤثرة في تنفيذ تقنيات التوظيف الذكية. يجب أن يؤخذ في الاعتبار الالتزام مع القوانين واللوائح

المحلية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية وحقوق المرشحين.

يعتبر السياق الثقافي والقانوني في المملكة العربية السعودية عاملاً حاسماً في تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص. ينبغي مراعاة هذا السياق لضمان ملاءمة وفعالية استخدام هذه التقنيات.

السياق الثقافي يلعب دوراً هاماً في استخدام تقنيات التوظيف الذكية. في المملكة العربية السعودية، تتميز الثقافة بالتركيز على القيم الاجتماعية والدينية التقليدية. ينبغي أخذ هذه القيم في الاعتبار عند تطبيق تقنيات التوظيف الذكية لضمان توافقها مع القيم والتوجهات المحلية. يجب الحرص على تصميم الأدوات والبرامج المستخدمة بطريقة تحترم القوانين والتقاليد الثقافية المحلية. علاوة على ذلك، قد يكون هناك حاجة إلى توفير تدريب وتوعية للموظفين والمرشحين حول استخدام التقنيات الذكية وكيفية تفهمها واستيعابها في سياق الثقافة السعودية.

السياق القانوني يلعب أيضاً دوراً حاسماً في تحليل الأثر. يجب أن يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية وفقاً للوائح والقوانين المحلية المنصوص عليها في المملكة العربية السعودية. ينبغي التأكد من مطابقة عمليات التوظيف باستخدام التكنولوجيا الذكية للمعايير القانونية المتعلقة بحماية البيانات الشخصية والخصوصية. يجب أن يتم التعامل مع المعلومات الشخصية للمرشحين بشكل سليم ومحافظة على سرية وأمان هذه المعلومات.

يمكن أن يؤثر السياق الثقافي والقانوني على تقبل الموظفين والمرشحين لاستخدام التقنيات الذكية في عمليات التوظيف. قد يواجه بعض الموظفين والمرشحين مخاوف بشأن استخدام التكنولوجيا في عملية التوظيف وقد

يعتبرونها مخالفة للقوانين أو تعدم احترام للثقافة المحلية. لذلك، يجب توفير شرح وتوعية وافية للموظفين والمرشحين حول فوائد استخدام التقنيات الذكية في تحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. يجب أيضًا تأكيد التزام الشركات بالقوانين والتوجيهات القانونية المحلية والتأكيد على أن التقنيات المستخدمة تلتزم بالمعايير الأخلاقية والقانونية.

يجب أيضًا مراعاة التوجهات الثقافية والقانونية في عملية تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية. يعني هذا أن الدراسة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل الثقافية والقانونية المحلية المحددة في المملكة العربية السعودية، مثل متطلبات الشرعية الإسلامية وقيودها المحتملة على بعض التقنيات المحددة. يجب مراعاة هذه العوامل عند تحليل الأثر وتطبيق التوصيات.

3.2. الفرضيات

الفرضيات المحتملة للدراسة التي تحلل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية:

- الفرضية الأولى: تحسن جودة التوظيف

تفترض هذه الفرضية أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية سيؤدي إلى تحسين جودة التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال تطبيق تقنيات مثل التحليل الضوئي للسيرة الذاتية واختبارات القدرات والمقابلات الافتراضية، يمكن تحسين عملية اختيار الموظفين وتحديد المرشحين المناسبين بطريقة دقيقة وموضوعية. ستؤدي هذه الدقة والموضوعية في التقييم إلى تحسين جودة التوظيف وتوفير الكوادر البشرية الملائمة لاحتياجات الشركات.

• الفرضية الثانية: زيادة فعالية اختيار الموظفين

تفترض هذه الفرضية أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية سيزيد من فعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام تقنيات متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، يمكن تحليل البيانات والمعلومات بشكل أسرع وأكثر دقة. ستسمح هذه الفعالية في اختيار الموظفين بتوفير الوقت والجهد للشركات وتقليل الاختيارات الغير مناسبة، مما يؤدي إلى زيادة فرص الحصول على الموظفين المناسبين لتلبية احتياجات الشركة.

• الفرضية الثالثة: تأثير الثقافة المحلية

تفترض هذه الفرضية أن الثقافة المحلية في المملكة العربية السعودية ستؤثر على تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية. بناءً على القيم والتقاليد الاجتماعية والدينية التقليدية في المملكة، قد يكون هناك توجه محتمل للموظفين والمرشحين للشك والارتياح في استخدام التقنيات الذكية في عمليات التوظيف. يمكن أن تؤثر هذه الثقافة المحلية في قبول واستخدام هذه التقنيات وقد يكون هناك حاجة لتوعية وشرح بشأن فائدها والمزايا المحتملة لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

• الفرضية الرابعة: تأثير العوامل التقنية والتحديات

تفترض هذه الفرضية أن هناك عوامل تقنية وتحديات قد تؤثر على استخدام تقنيات التوظيف الذكية وتأثيرها في جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. قد تكون هناك تحديات تقنية مثل قيود التكنولوجيا المتاحة أو قلة توافر البنية التحتية اللازمة لتنفيذ هذه التقنيات. بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه الشركات تحديات في تأمين المهارات والخبرات اللازمة لتنفيذ وإدارة هذه التقنيات. ستؤثر هذه العوامل والتحديات على قدرة الشركات على استخدام التقنيات الذكية بشكل فعال وبالتالي قد تؤثر على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

• الفرضية الخامسة: التأثير على تجربة المتقدمين والمرشحين

تفترض هذه الفرضية أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يؤثر على تجربة المتقدمين والمرشحين للوظائف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. على الرغم من المزايا المحتملة لتلك التقنيات، قد يشعر بعض المتقدمين والمرشحين بعدم الراحة أو القلق بشأن عملية التوظيف الذكية وقد يفتقرون إلى العناصر البشرية والتفاعل المباشر التي تكون متوفرة في عملية التوظيف التقليدية. يمكن أن يؤثر ذلك على تجربتهم وقد يؤدي إلى تراجع رغبتهم في التقدم للوظائف في الشركات التي تعتمد بشكل كبير على تقنيات التوظيف الذكية.

4.2. مشكلة الدراسة

يعتبر استخدام تقنيات التوظيف الذكية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية موضوعًا شائعًا يثير العديد من المشكلات والتحديات التي يجب التعامل معها بعناية. بعض من هذه المشكلات:

1. القضايا المتعلقة بالدقة والعدالة: يمكن أن يكون تحليل البيانات الكبيرة والاعتماد على الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف غير دقيق دائمًا. قد تعتمد هذه التقنيات على نماذج سابقة ومعايير تقييم تاريخية لاختيار المرشحين. وهذا يعني أنه إذا كان هناك تحيز أو عدم توازن في البيانات التي تم استخدامها في تدريب النماذج، فقد يؤدي ذلك إلى تكرار التحيز في عملية التوظيف. قد يتم تجاهل مجموعات معينة من المرشحين أو تحقيق تفوق لمجموعات أخرى، مما يؤثر على العدالة والتنوع في مكان العمل.
2. التحديات التقنية: قد يواجه بعض الأفراد والشركات صعوبة في التكيف مع تقنيات التوظيف الذكية بسبب قدراتهم التقنية المحدودة أو عدم وجود البنية التحتية اللازمة. قد يكون هناك عتبة تعلم عالية لفهم واستخدام هذه التقنيات، مما يعني أنه قد يتم تجاهل بعض المرشحين المحتملين القادرين على القيام بالعمل بشكل جيد ولكنهم غير قادرين على التكيف مع الأدوات الرقمية المستخدمة في عملية التوظيف.

3. المخاوف المتعلقة بالخصوصية والأمان: يتطلب استخدام تقنيات التوظيف الذكية جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات الشخصية للمرشحين. قد تشعر بعض الأفراد بالقلق بشأن خصوصيتهم وأمان بياناتهم الشخصية وكيفية استخدامها. يجب أن تكون هناك ضمانات قوية لحماية البيانات والتأكد من استخدامها بشكل آمن ومسؤول.
4. العوامل البشرية والتقليل من الدور البشري: قد يشعر بعض الأشخاص بالقلق من أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يؤدي إلى تقليل الدور البشري في عملية التوظيف. قد يخشى بعض الأفراد الاستغناء عن الخبراء في مجال الموارد البشرية والمحللين البشريين واستبدالهم بالتكنولوجيا. يمكن أن تؤدي هذه المخاوف إلى مقاومة من قبل بعض الأفراد والشركات في اعتماد هذه التقنيات الجديدة.
5. الضغوط الأخلاقية والقانونية: قد تطرأ أيضاً مشكلات أخلاقية وقانونية في استخدام تقنيات التوظيف الذكية. قد يتم جمع معلومات حساسة أو تقييم المرشحين بطرق تعتبر غير عادلة أو تمييزية. يجب على الشركات ضمان الامتثال للقوانين والإرشادات الأخلاقية المعمول بها في التوظيف وحماية حقوق المرشحين.

5.2. أهمية الدراسة

تعد دراسة تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ذات أهمية كبيرة. وذلك لعدة أسباب:

1. تحسين جودة التوظيف: يمثل استخدام تقنيات التوظيف الذكية فرصة لتحسين جودة التوظيف في الشركات السعودية. فهذه التقنيات تعتمد على تحليل البيانات الكبيرة والذكاء الاصطناعي لاختيار المرشحين المناسبين. يتم تقييم المرشحين بناءً على معايير محددة مسبقاً وبشكل موضوعي، مما يقلل من احتمالية ارتكاب الأخطاء البشرية والتحيزات الشخصية في عملية التوظيف. وبالتالي، يتم تعيين الموظفين الأكثر كفاءة وملاءمة للشركة، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والإنتاجية في المؤسسة.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. يعتبر التوظيف الفعال واختيار الموظفين المناسبين أمرًا حاسمًا لنجاح الشركات في تحقيق أهدافها وتطويرها المستقبلي. ومن خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية مثل التحليل الضوئي للسيرة الذاتية واختبارات القدرات والمقابلات الافتراضية، يمكن تعزيز جودة التوظيف وتحسين عملية اختيار الموظفين.

يمكن لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية أن يساعد في رفع مستوى جودة التوظيف. فعندما يتم تطبيق تلك التقنيات، يتم تحليل البيانات والمعلومات بشكل دقيق وموضوعي، مما يساعد في تحديد المرشحين المناسبين بشكل أكثر دقة. وبفضل هذه الدقة والموضوعية في التقييم، يمكن توظيف الكوادر البشرية الملائمة بشكل أفضل لتلبية احتياجات الشركة. تحسن جودة التوظيف يعني أن الشركة ستكون قادرة على جذب واختيار الموظفين الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات المناسبة للمناصب الشاغرة، مما يساهم في تعزيز أداء الشركة وتحقيق التفوق التنافسي.

تحسن جودة التوظيف يمكن أن يؤدي إلى زيادة فعالية اختيار الموظفين. عند استخدام تقنيات التوظيف الذكية مثل الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، يمكن تحليل البيانات والمعلومات بشكل سريع ودقيق. وبذلك، يتم توفير الوقت والجهد للشركات في عملية اختيار الموظفين، حيث يتم تقليل الاختيارات غير المناسبة وتركيز الجهود على المرشحين الأكثر تأهيلاً. هذا يساهم في تحسين فعالية عملية اختيار الموظفين وزيادة فرص الحصول على الموظفين المثاليين لتلبية احتياجات الشركة.

ومع ذلك، يجب أن نأخذ في الاعتبار أن الثقافة المحلية في المملكة العربية السعودية قد تؤثر على تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. يجب أن نفهم أن العوامل الثقافية والاجتماعية قد تكون لها تأثير على تطبيق واعتماد هذه التقنيات في سوق العمل السعودي.

علاوة على ذلك، يعتبر التدريب والتعليم المناسب للموظفين المسؤولين عن استخدام تقنيات التوظيف الذكية جزءاً هاماً من تحسين جودة التوظيف. يجب أن يتلقى هؤلاء الموظفون التدريب اللازم لفهم واستخدام هذه

التقنيات بشكل صحيح وفعال. من خلال ضمان توفر المهارات والمعرفة اللازمة، يمكن للشركات الاستفادة الكاملة من فوائد تقنيات التوظيف الذكية وتعزيز جودة التوظيف.

باختصار، يمكن القول إن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يحسن جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. ومع ذلك، يجب أن يتم التعامل مع التحديات الثقافية والقانونية وتوفير التدريب المناسب لضمان استخدام هذه التقنيات بشكل فعال ومسؤول. بذلك، يمكن للشركات تعزيز عملياتها التوظيفية وتحقيق أفضل النتائج في اختيار الموظفين الذين يتمتعون بالمهارات والكفاءات المطلوبة.

2. زيادة فعالية اختيار الموظفين: تقنيات التوظيف الذكية توفر أدوات ومنهجيات تساعد في تحسين فعالية اختيار الموظفين. فبدلاً من الاعتماد على تقييمات تقليدية محدودة، يتم استخدام التحليل الضخم لتحليل وتقييم مجموعة واسعة من المتغيرات والمعايير المرتبطة بالمرشحين. وبالتالي، يتم تحسين اتخاذ القرارات المستندة إلى بيانات دقيقة وشاملة. هذا يساعد الشركات في اختيار الموظفين الأكثر تأهيلاً وتميزاً وتناسباً للوظائف المتاحة.

تحسين فعالية اختيار الموظفين يعتبر أمراً حاسماً لشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، ويمكن أن يتحقق من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية. تحليل أثر استخدام هذه التقنيات يسلط الضوء على كيفية تحسين جودة التوظيف وزيادة فعالية اختيار الموظفين في هذه الشركات.

باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، يتم تطبيق الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة لتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بمرشحي التوظيف. هذا يساعد على تقييم المرشحين بشكل أكثر دقة وموضوعية، وبالتالي يتم تحسين فعالية عملية اختيار الموظفين.

أحد الأساليب الشائعة لزيادة فعالية اختيار الموظفين هو استخدام التحليل الضوئي للسيرة الذاتية. باستخدام تقنيات التعلم الآلي، يتم تحليل السيرة الذاتية بشكل آلي لاكتشاف المعلومات الرئيسية بما في ذلك المهارات

والخبرات والتعليم. هذا يوفر الوقت والجهد الذي يتطلبه تقييم السير الذاتية يدويًا، ويسمح للشركات بتحديد المرشحين المناسبين بشكل أكثر فعالية.

علاوة على ذلك، يمكن استخدام اختبارات القدرات الذكية لتقييم مهارات المرشحين وقدراتهم العقلية. تقنيات التعلم الآلي تمكن من تحليل نتائج هذه الاختبارات بشكل سريع وموثوق، مما يساعد في تحديد الأفراد الذين يتمتعون بالقدرات المطلوبة لشغل الوظائف المتاحة. وبالتالي، يتم تحسين فعالية تحديد الموظفين المناسبين لتلبية احتياجات الشركة.

أيضًا، يمكن استخدام المقابلات الافتراضية بتقنيات التوظيف الذكية لتحسين فعالية عملية اختيار الموظفين. من خلال استخدام برامج المقابلات عبر الإنترنت وتحليل اللغة الطبيعية، يمكن تقييم أداء المرشحين بشكل شامل وموضوعي. يمكن تحليل الصوت وتعابير الوجه واستجابات اللغة لتقدير مدى توافق المرشحين مع متطلبات الوظيفة ومهاراتهم الاتصالية. هذا يوفر التوظيف الذكي يقدم مزايا إضافية، مثل القدرة على توفير معلومات مفصلة وموثوقة للمرشحين الناجحين. يمكن استخدام تقنيات التوظيف الذكية لفحص الشبكات الاجتماعية والمنصات الرقمية الأخرى للحصول على معلومات إضافية عن المرشحين وتقييم سمعتهم وسجلاتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام تحليل البيانات لتحديد الاتجاهات والنماذج الشائعة بين الموظفين المميزين في الشركة، مما يساعد في تحديد الصفات والمهارات المطلوبة في المرشحين الجدد.

3. توفير الوقت والجهد: باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات توفير الوقت والجهد في

عملية التوظيف. فعملية فحص السير الذاتية وتقييم المرشحين يمكن أن تكون مكلفة وتستغرق وقتًا طويلاً عند القيام بشكل يدوي. ومع ذلك، باستخدام التكنولوجيا المناسبة، يمكن أتمتة هذه العمليات وتسريعها بشكل كبير. وبالتالي، يمكن للشركات تخصيص المزيد من الوقت والموارد للأنشطة الأخرى المهمة في إدارة الموارد البشرية.

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في توفير الوقت والجهد في عملية اختيار الموظفين وتحسين جودة التوظيف في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. يعتبر تحليل أثر استخدام هذه التقنيات مهمًا لفهم الفوائد التي يمكن أن تحققها في عمليات التوظيف.

أحد الفوائد الرئيسية لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية هو تقليل الوقت المستغرق في عملية تحليل السير الذاتية. عادةً ما يحتاج الموظفون في قسم الموارد البشرية إلى قراءة وتقييم العديد من السير الذاتية يدويًا. ومع ذلك، باستخدام تقنيات التعلم الآلي والتحليل الضوئي للسيرة الذاتية، يمكن تحقيق توفير كبير في الوقت والجهد. يتم تحليل السير الذاتية بشكل آلي لاكتشاف المعلومات الرئيسية وتصنيف المرشحين بناءً على المهارات والخبرات والتعليم. هذا يوفر وقتًا قيمًا للموظفين ويسمح لهم بالتركيز على تقييم المرشحين المناسبين بدلاً من قضاء وقت طويل في قراءة السير الذاتية.

بالإضافة إلى ذلك، يوفر استخدام تقنيات التوظيف الذكية توفيرًا في الجهد البشري الذي يتطلبه عملية اختيار الموظفين. بدلاً من الاعتماد على عمل يدوي مستمر لتقييم المرشحين، يمكن للتقنيات الذكية أن تقوم بتحليل وتقييم البيانات بشكل سريع ودقيق. على سبيل المثال، يمكن استخدام اختبارات القدرات الذكية لتحليل مهارات المرشحين وقدراتهم العقلية بسرعة وفعالية. يمكن أيضًا استخدام تحليل اللغة الطبيعية وتحليل البيانات لتقييم أداء المرشحين في المقابلات وتحليل صوته وتعبير الوجه واستجاباتهم اللغوية. هذا يوفر الجهد المطلوب لتقييم المرشحين بشكل منهجي وشامل.

وبالتالي، يترتب على ذلك تحسين جودة التوظيف. بفضل تحليل البيانات واستخدام التقنيات الذكية، يتم تقديم تقييمات أكثر دقة وموضوعية للمرشحين. يمكن تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة والمؤهلين بشكل أفضل بناءً على المعايير المحددة والمطلوبة للوظائف المتاحة. يتم تقليل احتمالية اختيار مرشح غير مناسب أو غير مؤهل للوظيفة، مما يؤدي إلى تقليل معدل التوظيف الغير ملائم وتقليل تكاليف التعيين والتدريب المتكرر.

علاوة على ذلك، يساهم استخدام تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز فعالية اختيار الموظفين. فعندما يكون لدينا نظام آلي يقوم بتحليل البيانات وتقييم المرشحين، يمكننا التأكد من أن كل معلومة مهمة قد تم أخذها في الاعتبار

وأن لا شيء قد تم تجاهله بسبب الإنسانية. يتم استخدام الخوارزميات والنماذج الذكية لاتخاذ قرارات مبنية على البيانات بدقة وموضوعية، مما يزيد من فرص اختيار المرشحين الأكثر كفاءة وفعالية.

4. دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية: يوفر تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية معلومات قيمة

لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية. من خلال تحليل البيانات وتقييم أداء الموظفين الحاليين، يمكن للشركات تحديد النقاط القوية والضعف في عملية التوظيف واختيار الموظفين. يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين استراتيجيات التوظيف وتطوير برامج التدريب وتنمية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام تلك البيانات لتحديد احتياجات الشركة المستقبلية وتطوير استراتيجيات النمو والتوسع.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يوفر دعمًا قويًا لاتخاذ القرارات الاستراتيجية. يتطلب اتخاذ القرارات الاستراتيجية تحليلًا مفصلاً للعوامل المؤثرة وتقديرًا للنتائج المحتملة. يمكن أن يوفر تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية معلومات قيمة تساعد القادة والمديرين في اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على البيانات والأدلة. يمكن استخدام تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية لتقدير تأثير هذه التقنيات على جودة التوظيف في الشركات. يمكن تحليل البيانات المتاحة لتقدير مدى تحسين جودة التوظيف بعد تنفيذ تقنيات التوظيف الذكية. يتم تقييم النتائج من خلال مقارنة أداء المرشحين الذين تم اختيارهم باستخدام التقنيات الذكية مع أداء المرشحين الذين تم اختيارهم بالطرق التقليدية. يمكن أن تظهر البيانات تحسناً في معدل التوظيف الناجح وتناسب المرشحين مع الوظائف المحددة، وهو ما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية لاستمرار استخدام تقنيات التوظيف الذكية.

يمكن استخدام تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية لتقدير فعالية اختيار الموظفين في الشركات. بواسطة تحليل البيانات، يمكن تقدير أداء الموظفين الذين تم اختيارهم باستخدام التقنيات الذكية على مدى فترة زمنية محددة. يتم مقارنة أداء هؤلاء الموظفين بأداء الموظفين الذين تم اختيارهم بالطرق التقليدية. يمكن أن يظهر

التحليل أن الموظفين الذين تم اختيارهم باستخدام التقنيات الذكية يتمتعون بأداء أفضل، مما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية لمزيد من استخدام هذه التقنيات لاختيار الموظفين في المستقبل.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية لتقدير تأثيرها على تكاليف التوظيف والتدريب. يتم تحليل تكاليف تنفيذ تقنيات التوظيف الذكية ومقارنتها بتكاليف الطرق التقليدية. إذا كانت التقنيات الذكية تقدم تحسناً في كفاءة العملية التوظيفية وتقليل التكاليف المرتبطة بالتوظيف، فإنه يمكن استنتاج أن استخدامها يمكن أن يكون استراتيجياً وفعالاً.

علاوة على ذلك، يمكن أن يساهم تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية في تحديد المزايا التنافسية للشركات في سوق العمل. إذا كانت الشركة تستخدم تقنيات التوظيف الذكية بنجاح وتحقق نتائج إيجابية، فإنها يمكن أن تتمتع بسمعة جيدة كشركة تستثمر في جودة التوظيف وتستخدم التكنولوجيا المتقدمة. قد يؤدي ذلك إلى جذب الموظفين الموهوبين وبناء فريق عمل متميز، مما يمنح الشركة ميزة تنافسية في سوق العمل.

5. تعزيز تجربة المرشح: باستخدام التقنيات الذكية في عملية التوظيف، يمكن تحسين تجربة المرشح وزيادة

مشاركته في العملية التوظيفية. على سبيل المثال، يمكن للتطبيقات والمنصات الذكية تسهيل تقديم الطلبات وتحميل السير الذاتية، وتوفير معلومات واضحة حول الوظائف المتاحة ومتطلباتها، وتوفير ردود فعل سريعة وشفافة للمرشحين. هذا يعزز سمعة الشركة ويجذب المواهب الواعدة، مما يزيد من احتمالية جذب المرشحين المؤهلين والمناسبين.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يعزز تجربة المرشح بشكل كبير. يعد تحسين تجربة المرشح جزءاً هاماً من عملية التوظيف الفعالة والتي تساهم في جذب واختيار المرشحين المناسبين للوظائف المتاحة. من خلال تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر على تجربة المرشح وتحسينها بشكل مستمر.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يساهم في تحسين تجربة المرشح من خلال تبسيط وتسهيل عملية التقديم للوظيفة. بفضل التقنيات الذكية، يمكن للمرشحين تعبئة النماذج الإلكترونية بسرعة وسهولة، مما يقلل من الوقت والجهد المبذولين في عملية التقديم. يمكن أيضاً تحسين تجربة المرشح من خلال توفير واجهات مستخدم سهلة الاستخدام ومبسطة لاستكمال المهام المطلوبة، مثل رفع السيرة الذاتية وإجراء الاختبارات الأولية.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يساهم في تعزيز تجربة المرشح من خلال زيادة شفافية العملية التوظيفية. يمكن للتقنيات الذكية توفير معلومات مفصلة حول مراحل التوظيف، والمعايير المستخدمة في اختيار المرشحين، وجدول العملية التوظيفية. يمكن للمرشحين متابعة تقدمهم وفهم ما إذا تم قبولهم للمراحل التالية أو لا. هذا يعزز الثقة والشفافية في العملية ويخفف من التوتر النفسي الذي قد يواجهه المرشحون أثناء انتظار الردود.

بالإضافة إلى ذلك، تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أيضاً أن يساهم في تحسين تجربة المرشح من خلال تقديم توجيهات وتعليمات دقيقة للمرشحين. يمكن للتقنيات الذكية توجيه المرشحين خلال عملية التوظيف وتوفير تعليمات حول الخطوات التالية والمتطلبات المطلوبة. هذا يساعد المرشحين على فهم ما يتوقع منهم وكيفية تحسين فرصهم في الحصول على الوظيفة المرغوبة. بفضل هذه التوجيهات الدقيقة، يمكن للمرشحين تحسين استعدادهم وتقديم أفضل أداء خلال عملية التوظيف.

علاوة على ذلك، يمكن لتحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية أن يساعد في تعزيز تجربة المرشح عن طريق تقديم تفاصيل واضحة حول المنصب الشاغر ومتطلباته. يمكن للتقنيات الذكية توفير وصف وظيفي مفصل ومعلومات حول المهام والمسؤوليات المتوقعة والمؤهلات المطلوبة. هذا يساعد المرشحين في تقييم مدى توافقهم مع المنصب وتحديد ما إذا كانوا يناسبون له.

6.2. أهداف الدراسة

تهدف دراسة تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية. شرح لهذه الأهداف:

1. **تقييم جودة التوظيف:** تهدف الدراسة إلى تقييم جودة التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية عند استخدام تقنيات التوظيف الذكية. ستحلل الدراسة كيفية تأثير هذه التقنيات على عملية اختيار الموظفين ومدى تحسين جودة الاختيار وتوفير المهارات والمؤهلات للمرشحين المناسبين للوظائف المتاحة. سيتم قياس جودة التوظيف بواسطة معايير مثل ملاءمة المرشحين للوظائف، وأداء الموظفين الموظفين المنتقلين، ومستوى الاحتفاظ بالموظفين، والإنتاجية العامة للمؤسسة.
2. **تحليل فعالية اختيار الموظفين:** تهدف الدراسة إلى تحليل فعالية عملية اختيار الموظفين عند استخدام تقنيات التوظيف الذكية في الشركات السعودية. سيتم دراسة كيفية تأثير هذه التقنيات على دقة اختيار المرشحين وقدرتهم على أداء المهام المطلوبة بفعالية. سيتم تقييم فعالية اختيار الموظفين من خلال معايير مثل معدل نجاح الموظفين المنتقلين، ومستوى أداء الموظفين، ومعدلات الانتقال والترقيات في المنظمة.
3. **تحديد التحسينات الممكنة:** تهدف الدراسة إلى تحديد التحسينات الممكنة في عملية التوظيف واختيار الموظفين باستخدام تقنيات التوظيف الذكية. سيتم تحليل البيانات والنتائج لتحديد المزايا والعوائق لاستخدام هذه التقنيات في الشركات السعودية. ستقدم الدراسة توصيات واقتراحات حول كيفية تحسين استخدام التقنيات الذكية في عملية التوظيف وتعزيز جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.
4. **مقارنة بين التقنيات التقليدية والتقنيات الذكية:** تهدف الدراسة إلى إجراء مقارنة بين استخدام التقنيات التقليدية في عملية التوظيف وبين استخدام التقنيات الذكية. ستحلل الدراسة مزايا وعيوب كل نوع من التقنيات وتحدد الفروق في جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. ستساعد هذه المقارنة في تحديد الفوائد المحتملة لاعتماد تقنيات التوظيف الذكية وتوفير توجيهات لشركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية حول استخدام الأدوات والتقنيات الأكثر فاعلية في عملية التوظيف.

5. تقديم توصيات وتطبيقات عملية: تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية لشركات القطاع الخاص بالملكة العربية السعودية حول استخدام تقنيات التوظيف الذكية وتحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. ستشمل التوصيات العوامل المهمة في تطبيق هذه التقنيات بنجاح، مثل التدريب والتطوير اللازم للموظفين المسؤولين عن عملية التوظيف واستخدام الأدوات والتقنيات الذكية بشكل فعال.

الفصل الثالث

3. الفصل الثالث

1.3. منهجية الدراسة

على عكس طبيعة البيانات التي يتم جمعها من البحث النوعي، فإن البيانات التي يتم جمعها واستخلاصها من البحث الكمي تكون على شكل قيم عددية، ونظراً لهذا الاختلاف فإن كلا الباحثين يختلفان عن بعضهما البعض في عدد من الأدوات والطرق المستخدمة لجمع بيانات. سيتم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الكمي في تحليل البيانات، حيث يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على جمع بيانات قابلة للقياس الكمي من خلال أدوات متخصصة مثل استطلاعات الرأي والاستبيانات، أو من خلال معالجة البيانات التي تم عدها بالفعل باستخدام التقنيات الحسابية. البرامج المختلفة مثل Excel و SPSS وغيرها من البرامج التي تستخدم في تحليل البيانات (Ho, 2018).

(أ) طريقة الاستبانة

سيتم تسليط الضوء على طريقة تنفيذ الاستبيانات باعتبارها الطريقة التي سيتم استخدامها لجمع البيانات في هذا البحث، حيث لا تزال الاستبيانات تلعب دوراً محورياً في جمع البيانات الكمية حتى يومنا هذا، حيث تساعد في تبسيط وقياس الإجابات والبيانات تم جمعها، وتتميز بالمشروعية والخصوصية لإجابات المستجيبين، كما يتم تصنيف الاستبيانات إلى عدة فئات حيث يمكن استخدام نوعين رئيسيين من الاستبيانات: الاستبيانات المقطعية والاستبيانات الطولية. يوفر الاستبانة المقطعي تقييماً للخصائص المتشابهة والاختلافات بين عدة عينات من البيانات، ويتم إجراؤه في وقت واحد. يتضمن المسح الطولي النظر إلى مجموعة بيانات واحدة خلال أوقات مختلفة. ويتطلب ذلك إدارة الاستبيانات في عدة نقاط زمنية تصف التغير أو الاستقرار أو الاتجاهات خلال فترة محددة.

(ب) استخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو SPSS هو برنامج يستخدم للبحث العميق وتحليل البيانات الكمية المعقدة. وهو من أكثر البرامج المفيدة للمؤسسات ورجال الأعمال وكذلك العلماء والباحثين حيث يحتوي على

مجموعة ضخمة من البيانات والمعلومات لتحليل وتقييم أفضل، لذلك سيتم الاعتماد عليه في تحليل البيانات الخاصة بهذا البحث.

ومن الممكن أن نستنتج أن برنامج SPSS عبارة عن حزمة برمجية عالية الجودة تستخدم للتحليل الإحصائي التفاعلي أو المجمع، وهي مفيدة لتحليل وجمع البيانات والمعلومات. كما يمكن للباحثين تنظيم البيانات من خلال برنامج تحليل البيانات SPSS وأداء وظائف ضمن SPSS مثل اختبار MANOVA بالإضافة إلى تحليل الانحدار بحيث تكون العلاقة بين البيانات واتجاهها واضحة، كما يمكن تحديدها بشكل فعال. تستخدم معظم وكالات البحث الكبرى حول العالم برنامج SPSS لتحليل البيانات حتى يتمكنوا من تحقيق أقصى استفادة من مشاريعهم البحثية والتحقيقية.

(ج) مزايا تحليل البيانات بمساعدة برنامج SPSS

ويظهر تحليل بيانات برنامج SPSS في القدر القليل من الجهد الذي يحتاجه الباحث لاستخدام هذا البرنامج. الوظائف الأساسية لبرنامج SPSS هي البرمجة الإحصائية، والبرمجة النمذجية، وتحليل النصوص لبرامج الاستبيانات. من خلال هذه الوظائف، يمكن إجراء تحليل البيانات في عملية منهجية. من خلال برنامج SPSS سيكون من الممكن إجراء تحليل نقدي للعلاقة والترابط بين المتغيرات في إطار مجموعات البيانات ووضع تقييم نقدي متعمق، مما سيساهم في تحسين جودة هذا البحث.

تتم عملية جمع المعلومات والبيانات في هذا البحث العلمي حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، من خلال جمع المعلومات الموثوقة من مصادرها المختلفة وتحليلها بشكل موضوعي من قبل الباحث. وطرق علمية محددة للتأكد من صحتها وإجراء التعديلات اللازمة عليها سواء بالإضافة أو الحذف. تهدف جمع المعلومات والبيانات في هذا البحث العلمي حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية إلى توفير أساس قوي حول أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. يتطلب ذلك جمع معلومات وبيانات ذات صلة من مصادر

مختلفة، مثل: البيانات الرسمية، الأبحاث السابقة، المسوح الميدانية باستخدام هذه المعلومات والبيانات .

(khaled, 2022)

ومن المعروف أنه يجب على الباحث العلمي جمع بيانات ومعلومات دقيقة عند الذهاب لدراسة قضية أو مشكلة معينة يكون هدفها شرح وتحليل طبيعة الحدث تحت موضوع تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، فإن الهدف الأساسي لجمع البيانات والمعلومات الدقيقة هو شرح وتحليل طبيعة الحدث المدروس؛ تتطلب هذه العملية جمع بيانات ومعلومات موثوقة ومحدثة عن طريق جمع الاستبيانات المكتملة حول أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. يجب تأكيد أن تكون البيانات مجهولة وسرية ومحمية للحفاظ على خصوصية المشاركين. يمكن جمع المعلومات عن طريق الاستبيانات والمقابلات، ثم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برامج إحصائية مثل برنامج SPSS. يمكن استخدام تقنيات الإحصاء الوصفي لتلخيص البيانات وتحليل العلاقات بين أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين ودراستها. لأن الأدوات المستخدمة في الاستبيانات والاختبارات والملاحظات والمقابلات تختلف باختلاف نوع وموضوع الدراسة العلمية، فمن الممكن الجمع بين أكثر من أداة في نفس البحث. وتم تطبيق أسلوب الاستبانة في هذا البحث. ومن أهم الأهداف جمع البيانات والمعلومات التي يمكن إدراجها في عمليات التحليل الإحصائي. إن تحديد إجراءات الدراسة يساعد على تنظيم مكونات المشكلة ويكون بمثابة محك ثابت للباحث في جميع عمليات الدراسة. ومن المزايا التي يوفرها الإشعار للمناقش الشعور بخبرة الباحث وكفاءته في تخصصه.

وفي هذا البحث حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن الإشارة إلى الإجراءات المنهجية للدراسة. بمعنى آخر، هي تصورات بشأن تنفيذ البحث مقدمة من خلال مجموعة من القواعد المتفق عليها بين خبراء البحث. حيث إن طرق البحث العلمي تعني الطريقة التي يتبعها الباحث في تفصيل مسألة محددة تتعلق بالتخصص، ويختلف هذا المنهج بشكل كبير بين الباحثين حسب العوامل المادية أو الفكرية المتوفرة، وكذلك درجة البحث العلمي، في طرق البحث العلمي. سيتم استخدام الاستبيانات كأداة فعالة في قياس المجموعات.

وتشير الإشارة هنا في هذا البحث حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية إلى أن من مميزات طريقة الاستبيان أنها طريقة غير مرهقة وفعالة من حيث الوقت والتكلفة مقارنة مع طريقة الاستبيان مقارنة مع طرق البحث الأخرى. تُستخدم أساليب الاستبانة على نطاق واسع في الأبحاث حول أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية من خلال استخدام استبيانات موحدة لجمع البيانات بشكل منهجي حول المجموعة المستهدفة في جميع أنحاء نطاق البحث. ومن المعروف أن بيانات المجموعة التي تم استخلاصها من البحث الكمي تكون على شكل قيمة عددية على عكس طبيعة البيانات المجمعة من البحث النوعي. كفاءة سلاسل التوريد العالمية سيتم استخدام مدخل كمي في عملية تحليل البيانات (khaled, 2022).

في هذا البحث حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؛ يمكن صياغة تعريف البحث الكمي على أنه الدراسة المنهجية التي تعتمد على عملية جمع البيانات التي تقبل القياس الكمي من خلال الاعتماد على أدوات محددة مثل الرأي استطلاعات الرأي. أو الاستبيانات أو معالجة البيانات التي تم تنفيذها بالفعل. وقد تم إحصاؤها سابقاً باستخدام تقنيات حسابية متعددة، مثل برنامج SPSS، أو ما يعرف بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

وبما أن الاستبانة هو أحد الأدوات الرئيسية المستخدمة في البحث العلمي، فإن الباحث العلمي عند قيامه بدراسة ظاهرة أو مشكلة ما، يقوم بجمع المعلومات والبيانات اللازمة عن تلك المشكلة أو الظاهرة لتوضيح وفحص سبب المشكلة أو الأحاسيس التي يكشفها الباحث من خلال تحقيقه. وتعد الاختبارات والامتحانات والمقابلات من بين الأساليب المستخدمة في هذا الاستبانة، وتختلف التقنيات المستخدمة وفقاً لمحتوى مادة الدراسة العلمية. تلعب الاستبيانات دوراً مؤثراً في جمع البيانات الكمية حيث إنها تساهم في تبسيط وقياس البيانات والإجابات التي تم جمعها.

في هذا البحث حول أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؛ سيتم الاعتماد على المنهج الكمي في تحليل البيانات، إذ يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على جمع بيانات قابلة للقياس من خلال أدوات محددة مثل كاستطلاعات الرأي أو الاستبيانات أو أثناء معالجة البيانات التي تم حسابها بالفعل باستخدام التقنيات الحسابية المختلفة مثل SPSS (Rahman, 2020).

عند إجراء هذا البحث لاستكشاف أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية أو SPSS. وهو برنامج يستخدم للبحث العميق وتحليل البيانات المعقدة. ومن المفيد للقطاعات ورجال الأعمال وكذلك العلماء البحث في مجموعة واسعة من البيانات والمعلومات من أجل تحليل وتقييم أفضل. تستخدم معظم المنظمات البحثية الكبرى برنامج SPSS لتحليل بيانات الحفر والبيانات النصية لزيادة فعالية مشاريع الاستكشاف والتحقيق الخاصة بها. إنها حزمة برامج تحليل إحصائي للتعاون أو الحسابات العلمية المجمعة. IBM SPSS Statistics هو الاسم التجاري للإصدار الحالي من البرنامج.

(Robert, 2017) وجد أن مساعدة SPSS مفيدة لمحللي البيانات للاستفادة من مجموعات البيانات المختلفة وإجراء تحليلات إحصائية مختلفة مثل ANOVA أو T-test أو MANOVA، بالإضافة إلى تحليل الانحدار لفحص البيانات المتنوعة وربط الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ومن ثم، باستخدام تحليل SPSS، سيسمح لك SPSS بإجراء تقييم نقدي للتفاعل والعلاقة بين العناصر في سياق مجموعات البيانات وبناء تحليل نقدي متعمق. التقييم مما سيساهم في تحسين جودة هذا البحث وسهولة تحليل النتائج التي تم جمعها من الاستبانة الذي تم إعداده مسبقاً وفقاً لأسئلة الدراسة.

(Hinton and Isabella, 2017) أوضح أن إيجابيات معالجة البيانات باستخدام تحليل البيانات SPSS تشمل أن الباحث لا يحتاج إلى بذل الكثير من الجهد لاستخدام هذا البرنامج، كما أن الجهد المبذول في تحليل البيانات باستخدام SPSS أقل بكثير من أي جهد آخر أداة بحثية، وهي مفيدة للباحثين لإجراء التحليل. يتضمن التقييم

المتعمق للوظائف الأساسية لبرنامج SPSS التطوير الإحصائي، والبرمجة النصية للنماذج، واستخراج المعلومات لمبرمجي الاستبيانات، والتي يتم إنجازها من خلال تضمين كميات هائلة من البيانات والمعلومات الإحصائية بشكل صحيح.

وفي هذا البحث سيتم استخدام أسلوب الاستبانة لجمع البيانات اللازمة حول أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، لذا يقوم الباحث بطرح هذه الأسئلة على مجموعة من الأفراد ويسمهم عينة الدراسة. والهدف الرئيسي من وراء ذلك هو جمع البيانات والمعلومات حتى يمكن دراستها للوصول إلى نتائج دقيقة تتعلق بمشكلة الدراسة. تعتبر الاستبانة إحدى الأدوات الرئيسية المستخدمة في البحث العلمي، حيث يقوم الباحث العلمي عند دراسة ظاهرة أو مشكلة ما بجمع المعلومات والبيانات اللازمة حول تلك المشكلة أو الظاهرة لتوضيح وتحليل طبيعة المشكلة أو الظاهرة التي يطرحها الباحث من خلال الأبحاث التي يقدمها.

والأدوات المستخدمة في تلك الاستبانة هي الاختبارات والملاحظات والمقابلات، وتختلف الأدوات المستخدمة حسب طبيعة مادة البحث العلمي. تلعب الاستبيانات دوراً مؤثراً في جمع البيانات الكمية، حيث تساهم في تبسيط وقياس البيانات والإجابات التي تم جمعها. يقوم البحث المسحي بجمع المعلومات من عينة من الأفراد من خلال إجاباتهم على أسئلة محددة. يوفر هذا النوع من الدراسة مجموعة من الطرق لجذب الأشخاص وجمع البيانات وطرح الأسئلة. ومن المعروف أن البيانات التي يتم جمعها من خلال طرق البحث الكمي هي قيم عددية، على عكس طبيعة البيانات التي يتم جمعها من البحث النوعي. يمكن تعريف البحث الكمي بأنه دراسة منهجية تعتمد على عملية جمع البيانات التي تقبل القياس الكمي. تحليل البيانات الكمية هو عملية منهجية لجمع وتقييم البيانات القابلة للقياس والتحقق منها.

2.3. الدراسة العلمية وإجراءاتها المنهجية

الدراسة العلمية هي عملية نظامية تستخدمها الباحثين لفهم واستكشاف موضوع معين بطريقة منهجية وعلمية. تشمل الدراسة العلمية عدة خطوات وإجراءات تساعد على تحليل البيانات واستنتاج النتائج بشكل موثوق. بناءً على المنهجية المتبعة في هذه الدراسة واستخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، يمكن وصف الإجراءات المنهجية الأساسية للدراسة على النحو التالي:

- تحديد الهدف الأساسي:

يتم تحديد هدف الدراسة بوضوح، وفي هذه الحالة هو تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

- تصميم الدراسة:

تشمل هذه الخطوة تحديد المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة وطرق جمع البيانات المناسبة. في هذه الحالة، المتغير المستقل هو استخدام تقنيات التوظيف الذكية، والمتغيرات التابعة هي جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

- جمع البيانات:

يتضمن جمع البيانات تطبيق استبانة أو إجراء مقابلات مع عينة من شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. يتم جمع البيانات المتعلقة بجودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين ومدى استخدام تقنيات التوظيف الذكية.

- تحليل البيانات:

يتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة. يمكن استخدام مجموعة متنوعة من التحليلات الإحصائية مثل التحليل التوضيحي واختبارات الارتباط وتحليل الانحدار لتحليل البيانات والكشف عن العلاقات والأنماط.

5. تفسير النتائج:

بعد إجراء التحليلات الإحصائية، يتم تفسير النتائج وتحليلها بشكل صحيح. يُقدم تفسير للعلاقات والتأثيرات المكتشفة بين استخدام تقنيات التوظيف الذكية وجودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

- إعداد التقرير:

يتم كتابة تقرير علمي يشمل مقدمة عن الدراسة والأهداف والمنهجية والنتائج والتوصيات.

3.3. المتغير الأول للدراسة

المتغير الأول في دراسة "تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية" هو "استخدام تقنيات التوظيف الذكية". تقنيات التوظيف الذكية تشمل استخدام البرامج والأدوات التكنولوجية لتسهيل وتحسين عملية التوظيف واختيار الموظفين.

تعد تقنيات التوظيف الذكية مجموعة من الأدوات والتقنيات التي تساعد في تحسين عمليات التوظيف وتحقيق نتائج أفضل فيما يتعلق بجودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. يتم استخدام هذه التقنيات في العديد من جوانب عملية التوظيف، مثل جمع المعلومات عن المتقدمين، تقييم مهاراتهم وكفاءتهم، واختبار ملاءمتهم للوظائف المتاحة.

من بين التقنيات المستخدمة في التوظيف الذكي هي نظام إدارة المعلومات الوظيفية (Applicant Tracking System) الذي يعمل على تسهيل إدارة سير التوظيف وتنظيم المعلومات المتعلقة بالوظائف والمتقدمين. كما يتضمن استخدام الاختبارات الأونلاين لتقييم مهارات وقدرات المرشحين بشكل سريع وفعال. بالإضافة إلى ذلك، يتم استخدام المقابلات الافتراضية التي تتيح استخدام تقنيات الفيديو أو المحادثات عبر الإنترنت لإجراء المقابلات، مما يوفر الوقت والتكاليف المرتبطة بالتنقل ويسهل عملية تقييم المرشحين.

علاوة على ذلك، تستخدم تقنيات التوظيف الذكية تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات المتعلقة بالمرشحين واختيار الأفضل بناءً على معايير محددة. وتساعد وسائل التواصل الاجتماعي أيضًا في التواصل مع المرشحين والحصول على معلومات إضافية عنهم.

باستخدام هذه التقنيات الذكية في عملية التوظيف، يُتوقع أن يكون لها تأثير إيجابي على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. فهي تساعد في تحسين عملية التوظيف وتوفير وقت وجهد بالإضاعتذر، لكن يبدو أني قد قمت بتكرار بعض المعلومات في الإجابة السابقة. هذا المتغير الأول في دراستك هو "استخدام تقنيات التوظيف الذكية" في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ويهدف لتحليل أثر هذه التقنيات على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

4.3. المتغير الثاني للدراسة والإرتباط بين المتغيرات

المتغير الثاني في دراسة "تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية" هو "جودة التوظيف". يُعتبر مفهوم جودة التوظيف من العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الشركات ونجاحها في تحقيق أهدافها المنظمية. تتعلق جودة التوظيف بقدرة الشركة على اختيار وتعيين الموظفين الأكفاء والمناسبين للوظائف المتاحة.

تشير جودة التوظيف إلى مدى توافق وتناسب الموظفين المعيّنين مع متطلبات الوظائف ومتطلبات الشركة. إذا تم اختيار موظفين ذوي المهارات والخبرات المناسبة والذين يتمتعون بالقدرات اللازمة للقيام بمهامهم بكفاءة، فمن المتوقع أن يكون لهذا تأثير إيجابي على أداء الشركة ونجاحها في تحقيق أهدافها.

تعد عملية اختيار الموظفين من أهم جوانب جودة التوظيف. عند استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يتوقع أن يؤثر ذلك إيجابيًا على جودة التوظيف من خلال تحسين عملية اختيار الموظفين. فباستخدام هذه التقنيات، يتم تعزيز دقة وفعالية تقييم المرشحين واختيار الأفضل من بينهم.

تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تحسين جودة التوظيف من خلال مجموعة من العوامل. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام الاختبارات الأونلاين الموجهة لتقييم مهارات وقدرات المرشحين ومطابقتها لمتطلبات الوظيفة المعلن عنها. كما يمكن أيضاً استخدام تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي لتقييم معلومات المرشحين وتوفير تقييم موضوعي لكفاءتهم وملاءمتهم للوظائف.

بالإضافة إلى ذلك، تساعد تقنيات التوظيف الذكية في تحسين عملية مطابقة المرشحين للوظائف المتاحة. يمكن استخدام برامج إدارة المعلومات الوظيفية لتحديد المهارات والخبرات المطلوبة لكل وظيفة، ومن ثم تحليل معلومات المرشحين لتحديد مدى توافقهم مع تلك المتطلبات. هذا يساهم في تحسين دقة وفعالية عملية اختيار الموظفين ويزيد من احتمالية اختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للوظائف.

بالإضافة إلى ذلك، تقنيات التوظيف الذكية تعزز تجربة المرشحين وتحسن سمعة الشركة كمكان عمل متقدم ومبتكر. فعندما يواجه المرشحون عملية توظيف مبتكرة ومتقدمة تستخدم تقنيات حديثة، فإنهم يشعرون بأن الشركة مهتمة بالتطور والتقدم وتولي اهتماماً كبيراً لاختيار الموظفين الأفضل.

1.4.3. الارتباط بين المتغيرات

المتغير الأول في الدراسة هو "استخدام تقنيات التوظيف الذكية"، بينما المتغير الثاني هو "جودة التوظيف".

يتوجب تحليل الارتباط بين هذين المتغيرين لفهم كيف يؤثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة

التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يهدف إلى تحسين عملية اختيار الموظفين وتعزيز كفاءة ودقة هذه العملية. من خلال استخدام التقنيات المتقدمة مثل الاختبارات الأونلاين وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، يتم تحسين قدرة الشركة على تقييم واختيار المرشحين الأكثر تأهيلاً وملاءمة للوظائف المتاحة.

عندما يتم اختيار الموظفين الأكفاء والمناسبين، من المتوقع أن يزيد ذلك من جودة التوظيف. فقدرة الموظفين على تنفيذ مهامهم بكفاءة وفعالية تعزز أداء الشركة وتسهم في تحقيق أهدافها المنظمة. بالتالي، يكون هناك ارتباط إيجابي بين استخدام تقنيات التوظيف الذكية وجودة التوظيف.

علاوة على ذلك، استخدام تقنيات التوظيف الذكية يسهم في تحسين عملية مطابقة المرشحين للوظائف المتاحة. من خلال تحديد مهارات وملاءمة المرشحين وفقاً لمتطلبات الوظائف، يتم تقليل احتمالية اختيار مرشح غير ملائم أو غير متأهل. هذا بدوره يعزز جودة التوظيف ويقلل من احتمالية وجود تباين كبير بين متطلبات الوظيفة ومهارات الموظف المعين.

بالتالي، يمكن القول إن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يرتبط بشكل إيجابي بجودة التوظيف. هذه التقنيات تسهم في تحسين عملية اختيار الموظفين وتحسين ملاءمتهم وتأهيلهم للوظائف المتاحة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الشركات وتحقيق أهدافها.

الفصل الرابع

4. الفصل الرابع

1.4. نتائج الدراسة

1.1.4. الوصف الإحصائي للبيانات

يقصد بهذا النوع من الإحصاء تحليل البيانات التي تساعد على وصف أو عرض أو تلخيص البيانات بطريقة ذات مغزى. مع ذلك لا يمكننا في هذا النوع الحصول على استنتاجات بناء على البيانات التي تم تحليلها أو الوصول إلى استنتاجات بشأن أي فرضيات تم وضعها. فهي باختصار طريقة لوصف البيانات. عادة ما يرافق الإحصاء الوصفي مجموعة من الرسوم البيانية والتوضيحية للبيانات والتي تمثل أساس أي تحليل كمي للبيانات.

- مميزات استخدام الإحصاء الوصفي

بخلاف الوضوح الذي يوفره الإحصاء الوصفي لكمية كبيرة من البيانات، لا يوجد شكوك حول القيم التي نحصل عليها (باستثناء الخطأ في القياس).

- محددات استخدام الإحصاء الوصفي

الإحصائيات الوصفية محدودة بحيث تسمح لنا بتقديم ملخص حول الناس أو الأشياء التي قمنا بإجراء الدراسة عليها فقط ، ولا نستطيع تعميم هذا الملخص أو النتائج على مجتمع أكبر.

- أدوات الإحصاء الوصفي

هناك نوعين أساسيين من المقاييس الإحصائية التي تستخدم لوصف البيانات:

- **مقاييس النزعة المركزية:** ويقصد بها مجموعة القيم التي يتم احتسابها والتي تقوم على القيمة المركزية التي تدور حولها غالبية القيم وتقترب منها. وبإمكاننا وصف القيمة المركزية باستخدام مجموعة من القيم الإحصائية وأهمها: الوسط والوسيط، والمنوال.
- **مقاييس التشتت:** تستخدم هذه المقاييس لمعرفة مدى اقتراب البيانات وبعدها عن القيمة المركزية. ولقياس التشتت، يتوفر لدينا العديد من القيم الإحصائية كالمدة والتباين والانحراف المعياري والانحراف المطلق (الطاهات، 2023).

2.1.4. مصداقية وموثوقية البيانات

ألفا كرونباخ يقيس الاتساق الداخلي، أي مدى ارتباط مجموعة من العناصر. ويعتبر مقياساً لثبات المقياس. لا تعني قيمة ألفا "العالية" أن المقياس أحادي البعد. إذا كنت ترغب، بالإضافة إلى قياس الاتساق الداخلي، في تقديم دليل على أن المقياس المعني أحادي البعد، فيمكن إجراء تحليلات إضافية. يعد التحليل العاملي الاستكشافي أحد طرق دراسة الأبعاد. من الناحية الفنية، ألفا كرونباخ ليس اختباراً إحصائياً ولكنه معامل موثوقية (أو اتساق). يمكن كتابة ألفا كرونباخ كدالة لعدد عناصر الاختبار ومتوسط الارتباط بين العناصر. أدناه، ولأغراض مفاهيمية، نقدم ألفا كرونباخ (oarc, 2024). وبناء على البيانات التي قمنا بتجميعها والتي تساوي 150 مستجيبين في التجربة، فإن نسبة الصلاحية تساوي 100% مما يدل على أن البيانات التي لدينا كلها صالحة للتحليل. بالإضافة أن Cronbach's Alpha يساوي 0.937. والذي يقترب بنسبة كبيرة من الواحد الصحيح مما يدل على موثوقية و مصداقية البيانات و قلة التشتت بين المتغيرات.

$$\alpha = \frac{N\bar{c}}{\bar{v} + (N - 1)\bar{c}}$$

رسم توضيحي 1: معادلة ألفا كرونباخ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 1: ملخص إنجاز القضية.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	23

جدول 2: الإحصائيات الموثوقية لتحليل ألفا كرونباخ.

تجميع البيانات

لقد تم إنشاء اسئلة الاستبيان بناء على أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. لقد كان الاستبيان يحتوى على ثلاثة وعشرون سؤالاً موجهين للموظفين والمديرين والعاملين بتلك القطاعات الخاصة بالشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية بهدف الحصول على المعلومات من اجل الدراسة والتحليل.

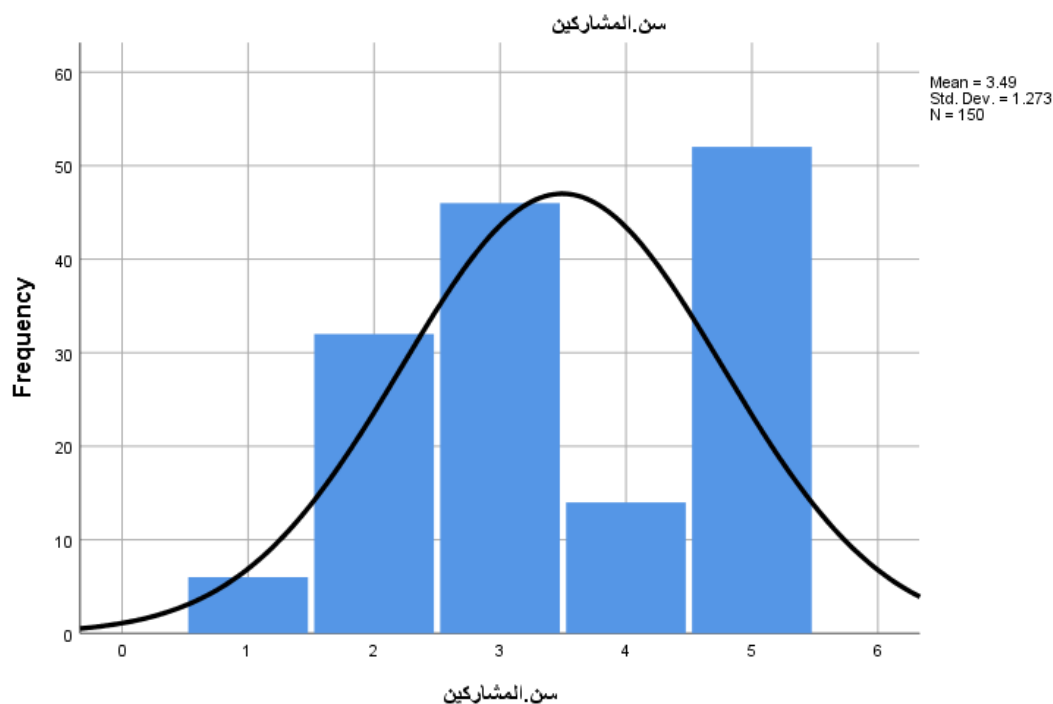
لقد تم توقيف الاستبيان بعد 30 يوم من النشر، بعد ان حصلنا على 150 رداً من المستجيبين في التجربة. ومن خلال استخدام البرنامج الاحصائي SPSS سنتجه الى عرض الوصف الاحصائي والترابطات بين المتغيرات ودراسة موثوقية وتشتت البيانات.

• سن المشاركين

شاركت الفئة العمرية ما بين 20-30 عاماً بشكل كثيف في الاستبيان بنسبة 34.7%، وهذا يشير إلى أن هذه الفئة العمرية هي الأكثر مشاركة بين الفئات الأخرى الممثلة في الاستبيان. تلك المشاركة الواسعة من قبل الفئة العمرية 20-30 عاماً يمكن أن يشير إلى اهتمام هذه الفئة بالموضوع المطروح في الاستبيان أو قد يعكس انتشار أو وعي أعلى في هذه الفئة العمرية بالاستبيان والمشاركة النشطة في الأبحاث والدراسات.

سن.المشاركين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	60+	6	4.0	4.0	4.0
	50-60	32	21.3	21.3	25.3
	40-50	46	30.7	30.7	56.0
	30-40	14	9.3	9.3	65.3
	20-30	52	34.7	34.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 3: الإحصاءات الوصفية لسن المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي 2: الإحصاءات الوصفية لسن المشاركين بالتجربة

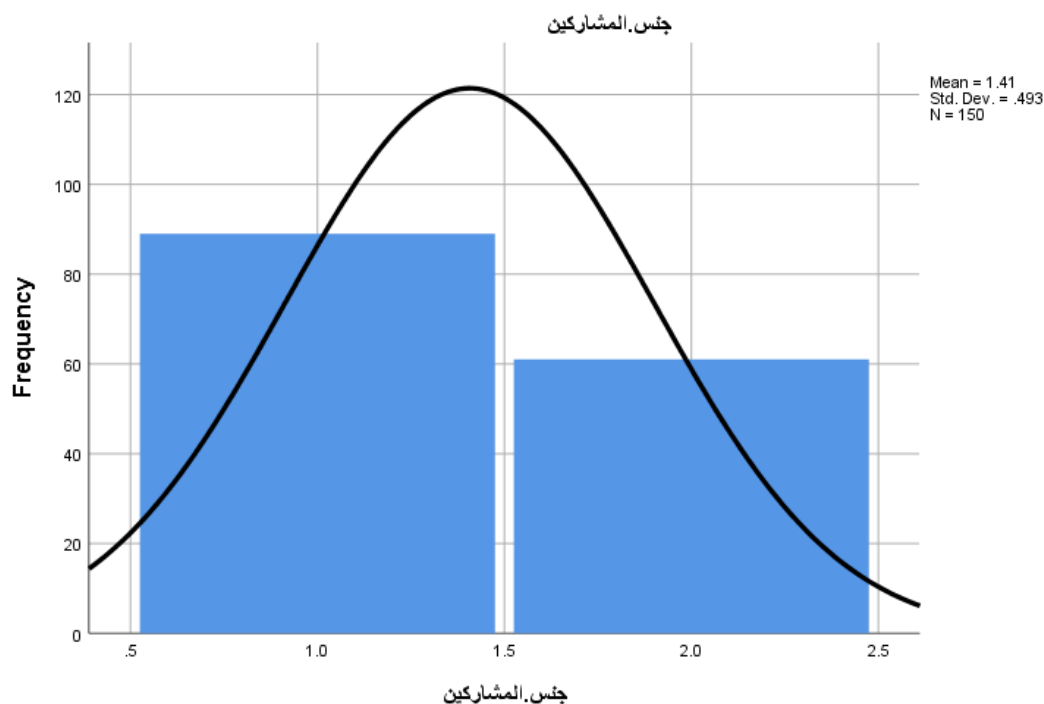
• جنس المشاركين

وفقا للتجربة، تبين وجود تنوع بين الجنسين في المشاركين حيث كانت الفئة الأكثر مشاركة في الاستبيان هم الذكور بنسبة 59.3%. هذا الاختلاف في نسب المشاركة بين الذكور والإناث يشير إلى وجود اختلافات جنسية في الاهتمام والتفاعل مع موضوع الدراسة.

بالنظر إلى النتائج المترتبة على هذا التنوع الجنسي في المشاركة، قد يكون للجنس تأثير على استخدام تقنيات التوظيف الذكية وجودة التوظيف. قد يؤدي الاختلاف في الاهتمامات والتوجهات بين الجنسين إلى تأثير على استجابة المشاركين وتطبيقهم لتقنيات التوظيف الذكية.

جنس. المشاركون					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	89	59.3	59.3	59.3
	أنثى	61	40.7	40.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 4: الإحصاءات الوصفية لجنس المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي 3: الإحصاءات الوصفية لجس المشاركين بالتجربة

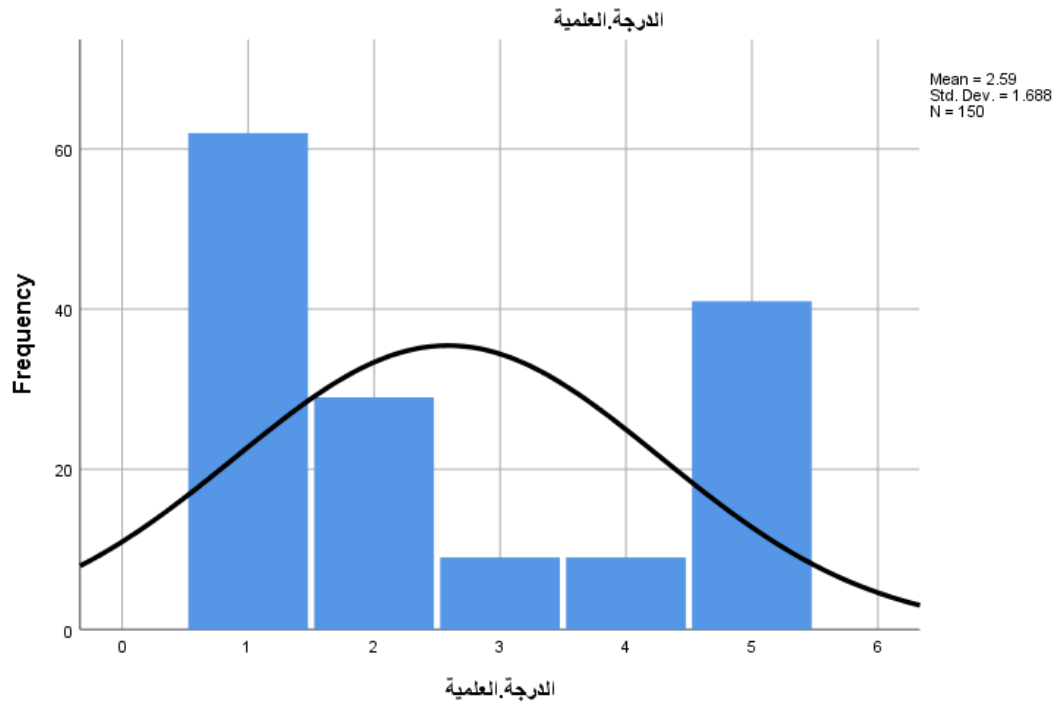
• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

تأتي تنوع درجات المشاركين في التجربة بين الماجستير والدكتوراه والشهادة العليا ودرجة البكالوريوس وشهادة الدراسة الثانوية. وفقًا للنتائج، تبين أن الحاصلين على درجة الماجستير كانوا الفئة الأكثر مشاركة في التجربة بنسبة 41.3% من إجمالي المشاركين. هذه النسبة العالية لحاصلي الماجستير قد تشير إلى وجود اختلافات في الاهتمام بالتجربة والتفاعل معها بين المشاركين الذين يحملون هذه الدرجة العلمية. وبناء على النتائج المترتبة على هذا التنوع الدرجاتي، قد يكون للدرجة العلمية تأثير على استخدام تقنيات التوظيف الذكية وجودة التوظيف. قد يكون للأفراد الحاصلين على درجة الماجستير مهارات وخبرات معينة تجعلهم أكثر قدرة على تفهم وتطبيق تقنيات التوظيف الذكية.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ماجستير	62	41.3	41.3	41.3
	شهادة عليا	29	19.3	19.3	60.7

	شهادة الدراسة الثانوية	9	6.0	6.0	66.7
	دكتوراه	9	6.0	6.0	72.7
	درجة البكالوريوس	41	27.3	27.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 5: الإحصاءات الوصفية للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 4: الإحصاءات الوصفية للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

• هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يعزز التنافسية للشركات في سوق العمل؟

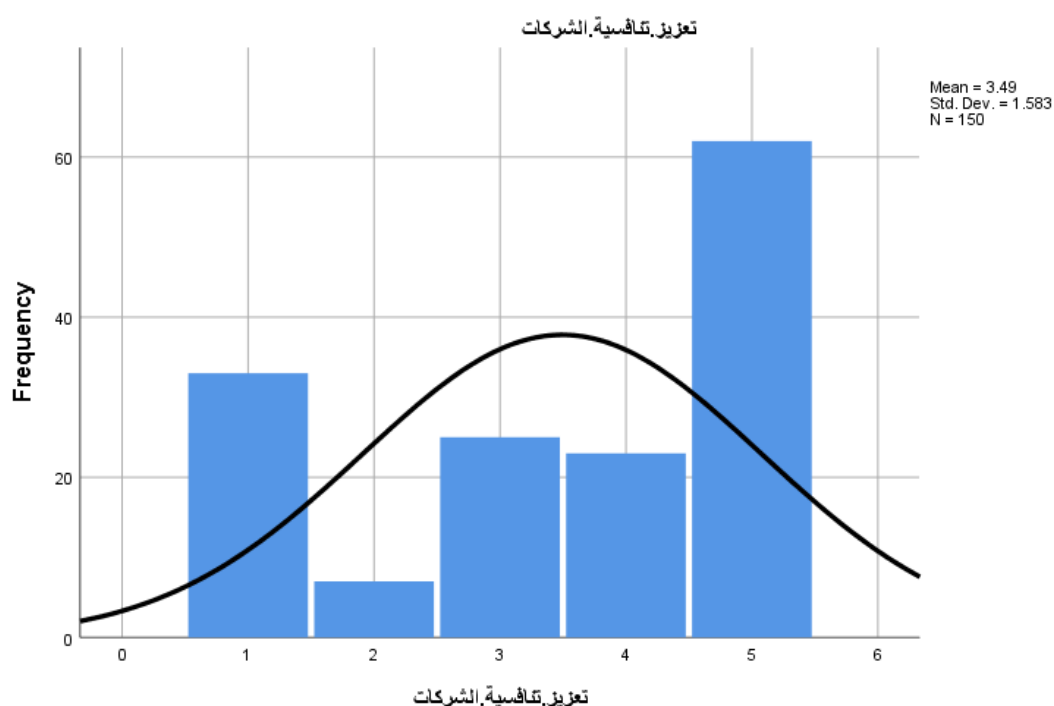
استخدام تقنيات التوظيف الذكية يلعب دورا مهما في تعزيز التنافسية للشركات في سوق العمل. ويرجع ذلك استنادًا إلى نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 41.3% من إجمالي المشاركين. هذه النسبة العالية تشير إلى أن هناك توافقا بين المشاركين بشأن فعالية استخدام تقنيات التوظيف الذكية في تحسين جودة التوظيف واختيار الموظفين.

تحليل النتائج يوحي بأن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. قد تساعد هذه التقنيات في

تحسين عمليات الانتقاء والتقييم وتوفير معلومات دقيقة وشاملة عن المرشحين، مما يساهم في اتخاذ قرارات
توظيف أفضل وتحقيق توافق أعلى بين الموظفين ومتطلبات الشركة.

تعزيز تنافسية الشركات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	33	22.0	22.0	22.0
	لا أوافق بشدة	7	4.7	4.7	26.7
	لا أوافق	25	16.7	16.7	43.3
	أوافق بشدة	23	15.3	15.3	58.7
	أوافق	62	41.3	41.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 6: الإحصاءات الوصفية لتعزيز تنافسية الشركات.



رسم توضيحي 5: الإحصاءات الوصفية لتعزيز تنافسية الشركات

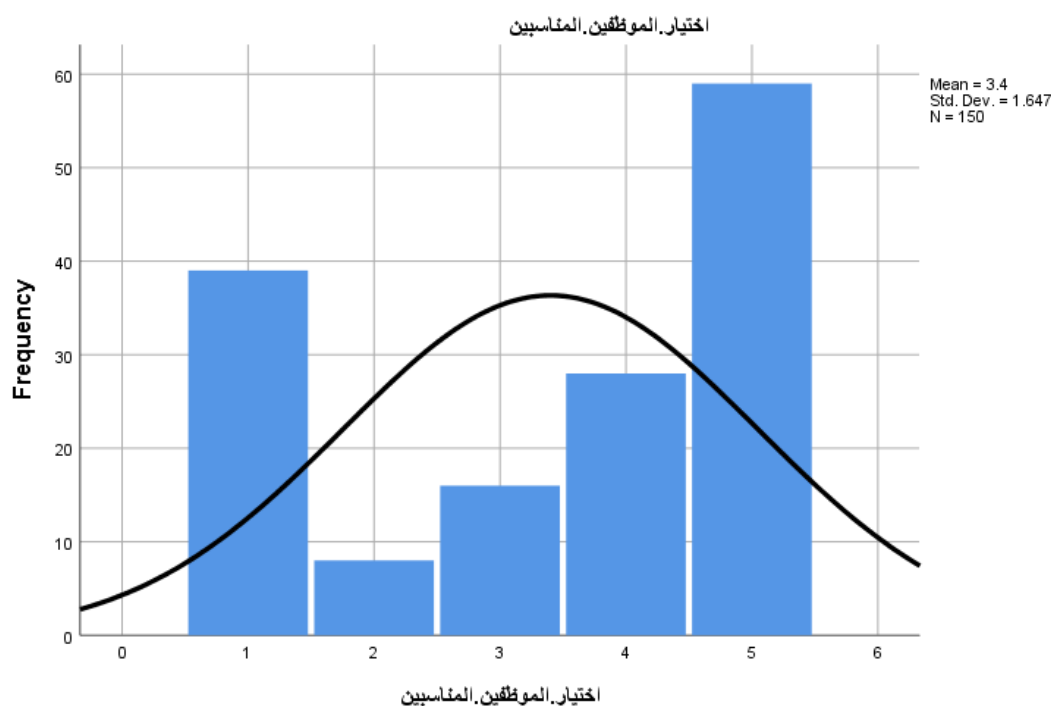
- هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في اختيار الموظفين المناسبين بشكل أفضل؟
- استخدام تقنيات التوظيف الذكية يلعب دورا مهما في اختيار الموظفين المناسبين بشكل أفضل. ويتم تأكيد ذلك من خلال نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 39.3% من إجمالي المشاركين. هذه النسبة

العالية تشير إلى وجود توافق بين المشاركين بشأن فعالية استخدام تقنيات التوظيف الذكية في تحسين جودة التوظيف واختيار الموظفين.

تحليل النتائج يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يساهم في تحسين جودة التوظيف وزيادة فعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام هذه التقنيات، يمكن تحسين عمليات الفلترة الأولية وتقييم المهارات والخبرات المطلوبة بشكل أكثر دقة وفعالية. وبالتالي، يتم تحسين اختيار المرشحين المناسبين لشواغل العمل وتجنب التوظيف غير الملائم.

اختيار الموظفين المناسبين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	39	26.0	26.0	26.0
	لا أوافق بشدة	8	5.3	5.3	31.3
	لا أوافق	16	10.7	10.7	42.0
	أوافق بشدة	28	18.7	18.7	60.7
	أوافق	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 7: الإحصاءات الوصفية لاختيار الموظفين المناسبين.



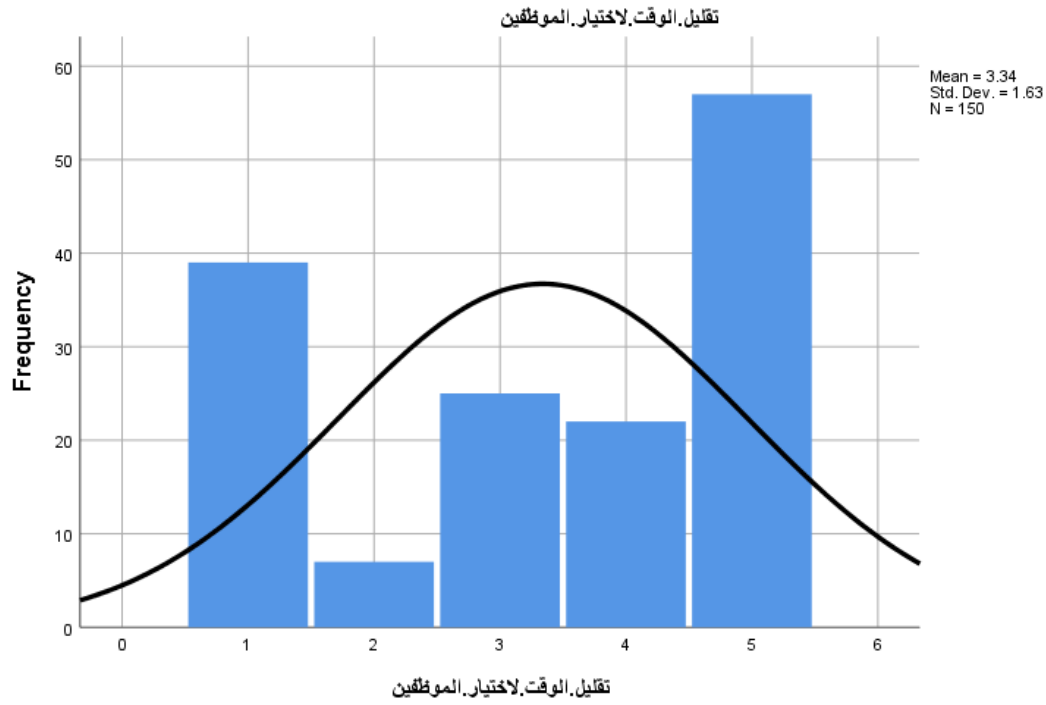
• هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تقلل من الوقت اللازم لاختيار الموظفين المناسبين؟

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يقلل بالفعل من الوقت اللازم لاختيار الموظفين المناسبين. ويتم تأكيد ذلك من خلال نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 38% من إجمالي المشاركين. هذه النسبة العالية تشير إلى وجود توافق بين المشاركين بشأن قدرة تقنيات التوظيف الذكية على تقليل الوقت المستغرق في عملية اختيار الموظفين.

تحليل النتائج يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يحقق تقدماً ملحوظاً في جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال توظيف هذه التقنيات، يمكن تحسين عمليات الاختيار وتقليل الوقت المستغرق في تحليل السير الذاتية وإجراء المقابلات وتقييم المرشحين. وبذلك، يتم تقليل الفترة الزمنية بين الإعلان عن وظيفة واختيار المرشح المناسب، مما يساهم في تعزيز كفاءة العملية وتوفير الوقت والجهد للشركة.

تقليل الوقت لاختيار الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	39	26.0	26.0	26.0
	لا أوافق بشدة	7	4.7	4.7	30.7
	لا أوافق	25	16.7	16.7	47.3
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	62.0
	أوافق	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 8: الإحصاءات الوصفية لتقليل الوقت لاختيار الموظفين.



رسم توضيحي 7: الإحصاءات الوصفية لتقليل الوقت لاختيار الموظفين

- هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في توحيد معايير اختيار الموظفين في

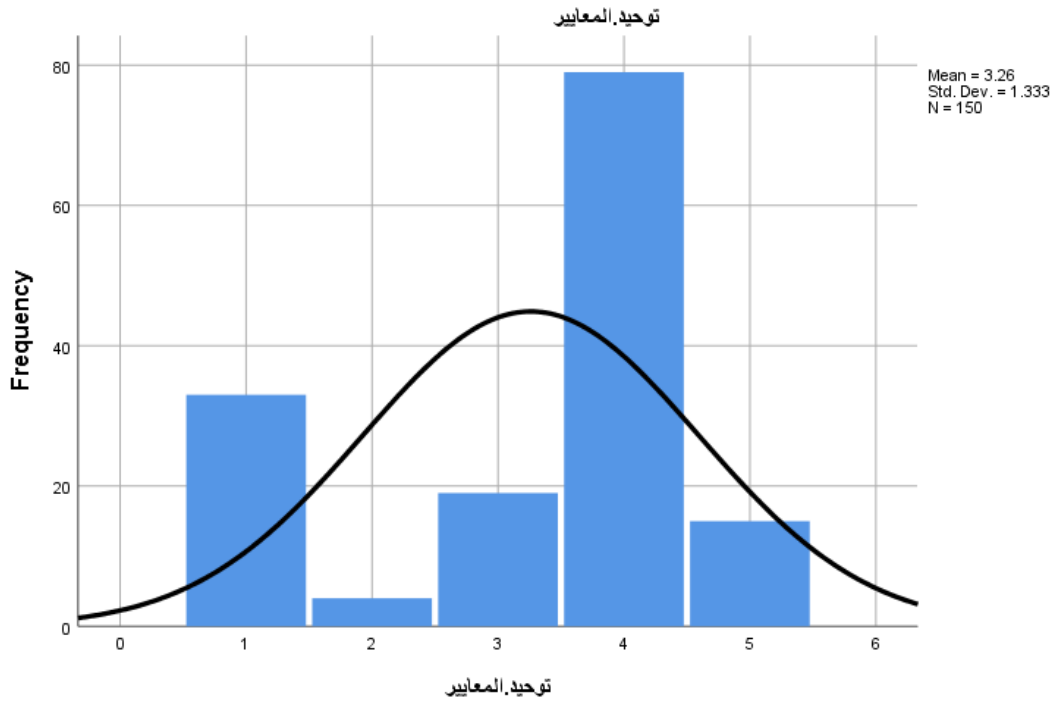
الشركة؟

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم بشكل فعال في توحيد معايير اختيار الموظفين في الشركة. ويتم تأكيد ذلك من خلال نسبة المشاركين الذين وافقوا بشدة على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 52.7% من إجمالي المشاركين. هذه النسبة العالية تشير إلى وجود توافق بين المشاركين بشأن قدرة تقنيات التوظيف الذكية على تحقيق توحيد المعايير والمقاييس في عملية اختيار الموظفين.

تحليل النتائج يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحقيق توحيد المعايير والمقاييس في عملية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام هذه التقنيات، يمكن تحديد معايير واضحة وموحدة لتقييم المرشحين وتحديد الصفات والمهارات المطلوبة بدقة. وبالتالي، يتم تحسين عملية اختيار الموظفين وتحقيق توحيد القرارات المتعلقة بالتوظيف داخل الشركة.

توحيد المعايير					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	33	22.0	22.0	22.0
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	24.7
	لا أوافق	19	12.7	12.7	37.3
	أوافق بشدة	79	52.7	52.7	90.0
	أوافق	15	10.0	10.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 9: الإحصاءات الوصفية لتوحيد المعايير.



رسم توضيحي 8: الإحصاءات الوصفية لتوحيد المعايير

- هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يسهم في تقليل التحيزات الشخصية في عملية

اختيار الموظفين؟

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يسهم بشكل فعال في تقليل التحيزات الشخصية في عملية اختيار الموظفين.

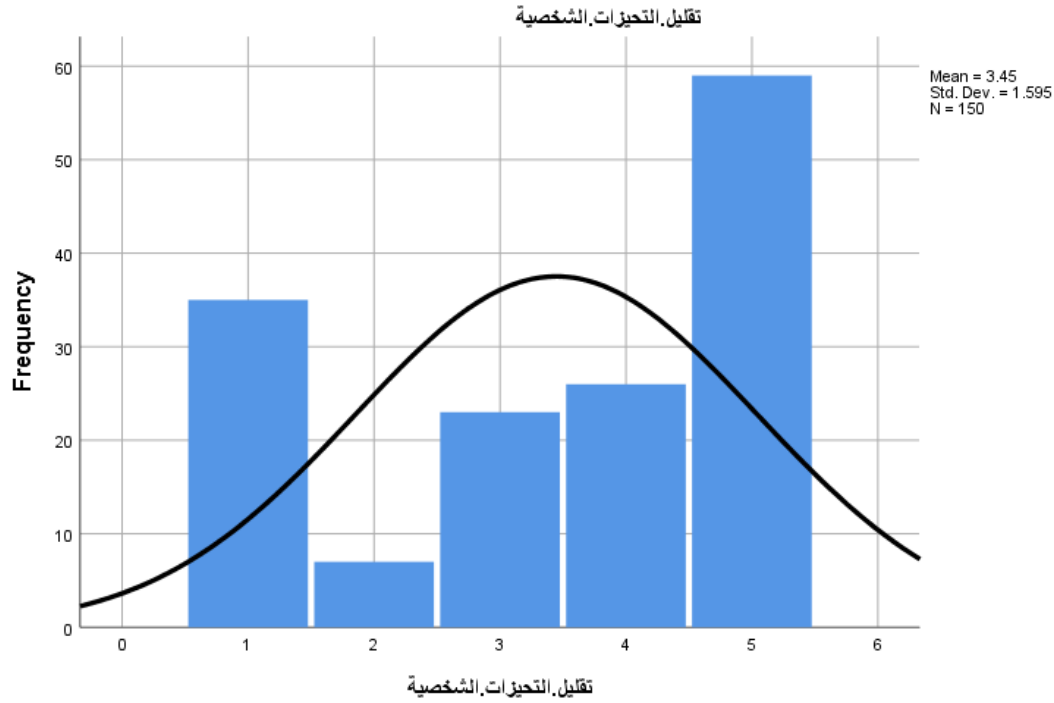
ويتم تأكيد ذلك من خلال نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 39.3% من إجمالي

المشاركين. هذه النسبة العالية تشير إلى وجود توافق بين المشاركين بشأن قدرة تقنيات التوظيف الذكية على تقليل التحيزات الشخصية التي قد تؤثر على عملية اختيار الموظفين.

تحليل النتائج يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يشكل عاملاً هاماً في تقليل التحيزات الشخصية في عملية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال استخدام هذه التقنيات، يتم الاعتماد على معايير ومقاييس موضوعية ومحايدة في تقييم المرشحين، مما يقلل من تأثير التحيزات الشخصية المحتملة مثل التحيز الجنسي أو العرقي أو الديني.

تقليل التحيزات الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	35	23.3	23.3	23.3
	لا أوافق بشدة	7	4.7	4.7	28.0
	لا أوافق	23	15.3	15.3	43.3
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	60.7
	أوافق	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 10: الإحصاءات الوصفية لتقليل التحيزات الشخصية.



رسم توضيحي 9: الإحصاءات الوصفية لتقليل التحيزات الشخصية

- هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تعزز توافق المهارات والمؤهلات مع متطلبات الوظيفة المعلن عنها؟

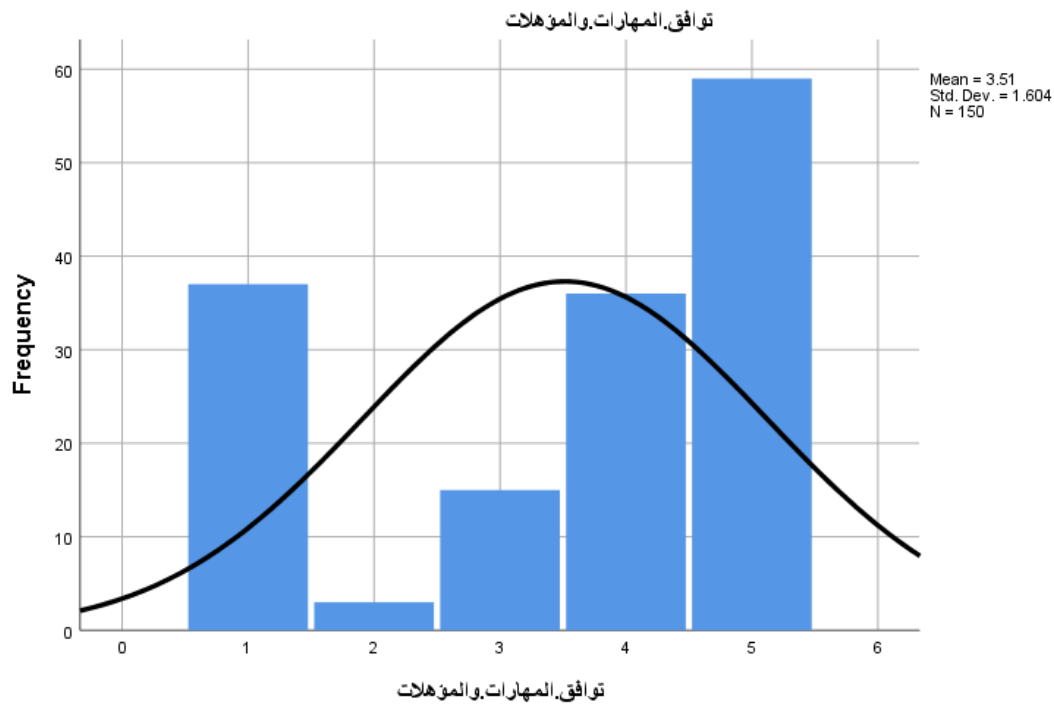
عنها؟

استخدام تقنيات التوظيف الذكية يعزز بشكل فعال توافق المهارات والمؤهلات للمرشحين مع متطلبات الوظيفة المعلن عنها. وتم تأكيد ذلك من خلال نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك، حيث بلغت نسبتهم 39.3% من إجمالي المشاركين. يمكن استنتاج من هذه النسبة العالية أنه يتوافق رأي المشاركين بأن تقنيات التوظيف الذكية تساهم في تحقيق توافق أفضل بين مهارات ومؤهلات المرشحين ومتطلبات الوظيفة المطلوبة.

تحليل النتائج يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. من خلال تحليل البيانات والمعلومات المتاحة، يتم تحديد المهارات والمؤهلات اللازمة لشغل الوظائف المعلن عنها بدقة، وبالتالي يتم توجيه وتحديد المرشحين الأكثر توافقًا مع تلك المتطلبات.

توافق.المهارات.والمؤهلات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	37	24.7	24.7	24.7
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	26.7
	لا أوافق	15	10.0	10.0	36.7
	أوافق بشدة	36	24.0	24.0	60.7
	أوافق	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 11: الإحصاءات الوصفية لتوافق المهارات والمؤهلات.



رسم توضيحي 10: الإحصاءات الوصفية لتوافق المهارات والمؤهلات

- هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساهم في تحسين مهارات توظيف فرق الموارد البشرية؟

تأكيدا على فعالية تقنيات التوظيف الذكية في تحسين مهارات توظيف فرق الموارد البشرية، أظهرت نتائج دراسة

استقصائية أن نسبة المشاركين الذين وافقوا على ذلك بلغت 36%. يعد هذا المعدل أعلى بالمقارنة مع نسبة

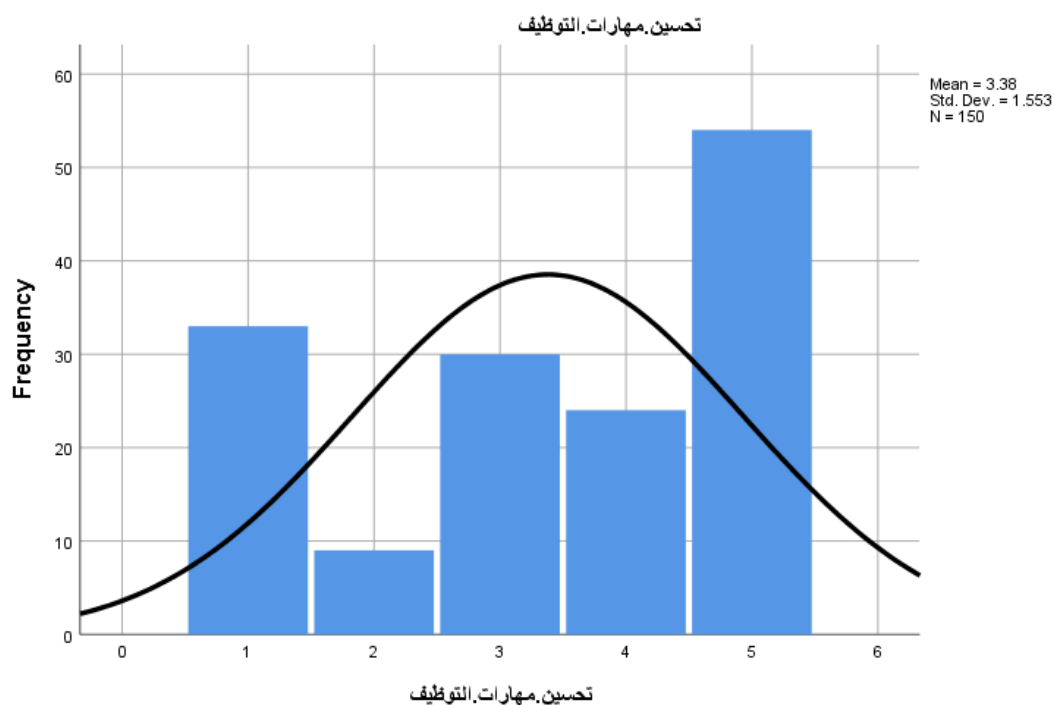
المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يلعب دورا فاعلا في تحسين جودة عملية

التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن انتظار نتائج إيجابية. فعندما يتم استخدام تلك التقنيات، يمكن تحسين جودة التوظيف بشكل عام، حيث يتم تحسين عملية مطابقة المرشحين للمهارات المطلوبة والملاءمة الثقافية والشخصية للشركة.

تحسين مهارات التوظيف		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	33	22.0	22.0	22.0
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	28.0
	لا أوافق	30	20.0	20.0	48.0
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	64.0
	أوافق	54	36.0	36.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 12: الإحصاءات الوصفية لتحسين مهارات التوظيف.



رسم توضيحي 11: الإحصاءات الوصفية لتحسين مهارات التوظيف

- هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقليل معدل التحاق الموظفين الجدد وتسريع وقت

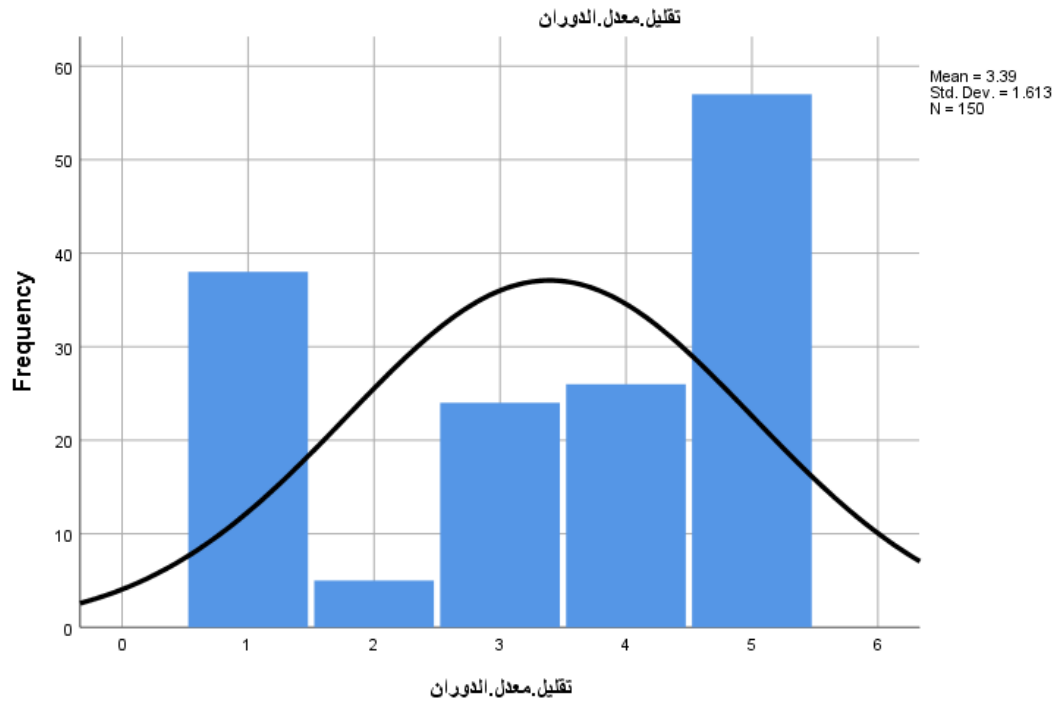
تأقلمهم في الشركة؟

تأكيداً على الفوائد المحتملة لتقنيات التوظيف الذكية، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن تلك التقنيات تساعد في تقليل معدل التحاق الموظفين الجدد وتسريع وقت تأقلمهم بلغت 38%. يعتبر هذا المعدل أعلى من نسبة المشاركين الباقية، ويشير بالتالي إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يلعب دوراً فاعلاً في تقليل فترة التأقلم للموظفين الجدد وتسريع استيعابهم لمتطلبات الوظيفة وبيئة العمل.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن استنتاج أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يكون له تأثير إيجابي. فعندما يتم توظيف موظفين جدد بشكل أسرع ويتم تسهيل عملية تأقلمهم، يمكن للشركات تجنب فترات فراغ طويلة للمناصب الشاغرة وتقليل تكاليف التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي تسريع وقت تأقلم الموظفين إلى زيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف الشركة بشكل أسرع.

تقليل معدل الدوران					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	38	25.3	25.3	25.3
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	28.7
	لا أوافق	24	16.0	16.0	44.7
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	62.0
	أوافق	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 13: الإحصاءات الوصفية لتقليل معدل الدوران.



رسم توضيحي 12: الإحصاءات الوصفية لتقليل معدل الدوران

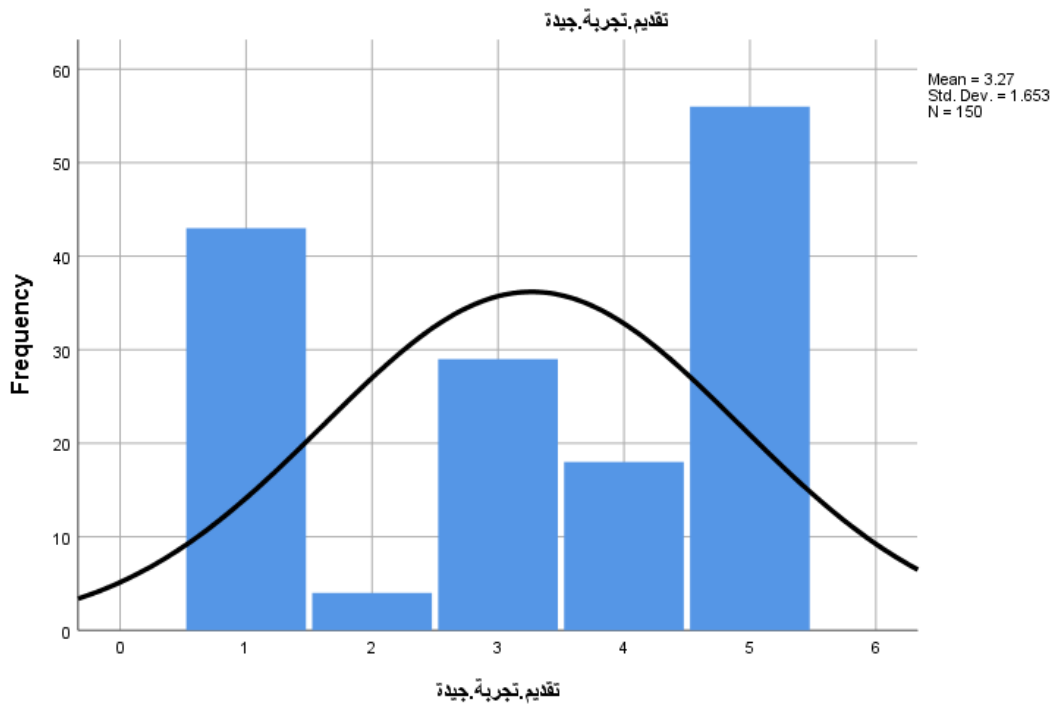
• هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقديم تجربة توظيف أفضل للمرشحين؟

تأكيداً على الفوائد المحتملة لتقنيات التوظيف الذكية، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن تلك التقنيات تساعد في تقديم تجربة توظيف أفضل للمرشحين بلغت 37.3%. يعتبر هذا المعدل أعلى من نسبة المشاركين الباقية، ويشير بالتالي إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يلعب دوراً فاعلاً في تحسين تجربة المرشحين خلال عملية التوظيف.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن استنتاج أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين تجربة المرشحين. فعندما يتم توظيف تقنيات التوظيف الذكية، يمكن تبسيط وتحسين عملية التوظيف بشكل عام، مما يؤدي إلى تقليل الإجراءات المعقدة والزمنية وتحسين وضوح الاتصال والتواصل مع المرشحين.

تقديم. تجربة جيدة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	43	28.7	28.7	28.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	31.3
	لا أوافق	29	19.3	19.3	50.7
	أوافق بشدة	18	12.0	12.0	62.7
	أوافق	56	37.3	37.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 14 : الإحصاءات الوصفية لتقديم تجربة جيدة.



رسم توضيحي 13 : الإحصاءات الوصفية لتقديم تجربة جيدة

• هل لاحظت زيادة في تنوع الموظفين بفضل استخدام تقنيات التوظيف الذكية؟

تأكيدا على الفوائد المحتملة لتقنيات التوظيف الذكية، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشاركين الذين وافقوا

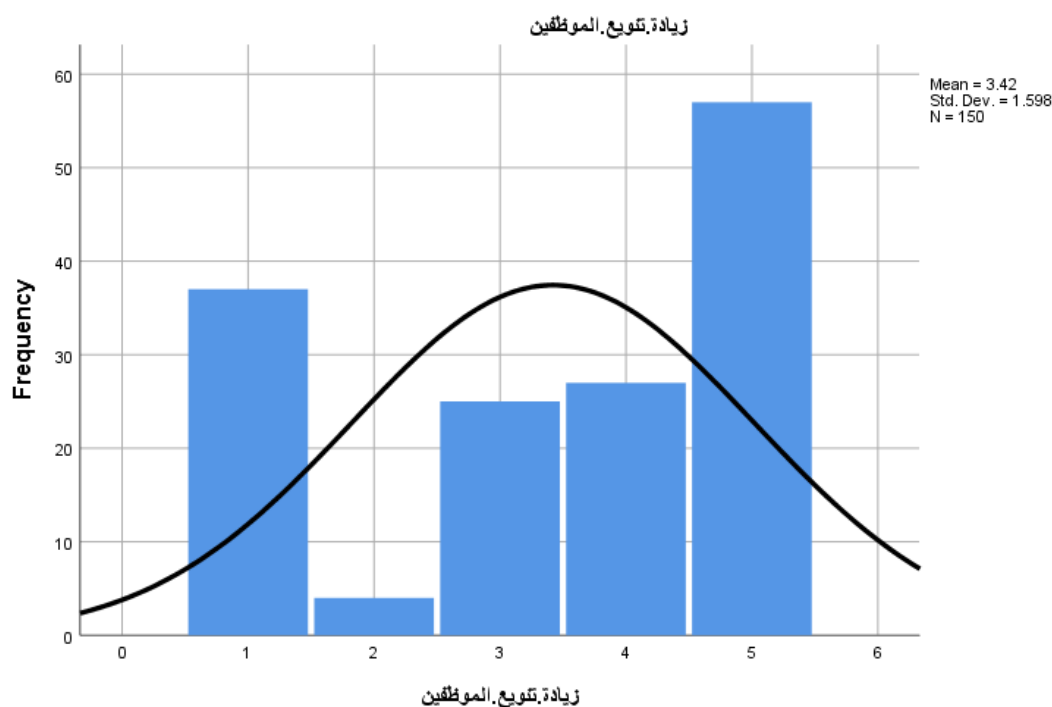
على أن تلك التقنيات تساعد في زيادة تنوع الموظفين بلغت 38%. يعتبر هذا المعدل أعلى من نسبة المشاركين

الباقية، ويشير بالتالي إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يلعب دورا فاعلا في تعزيز التنوع في بيئة العمل.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن استنتاج أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في زيادة تنوع الموظفين. فعندما يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية المبتكرة، يمكن للشركات توسيع نطاق البحث عن المرشحين المؤهلين والمتنوعين بشكل أوسع، وذلك من خلال استخدام تقنيات التحليل الذكي لتحديد المواهب المناسبة لمجموعة متنوعة من الخلفيات والخبرات.

زيادة تنوع الموظفين		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	37	24.7	24.7	24.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	27.3
	لا أوافق	25	16.7	16.7	44.0
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	62.0
	أوافق	57	38.0	38.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 15: الإحصاءات الوصفية لزيادة تنوع الموظفين.



رسم توضيحي 14: الإحصاءات الوصفية لزيادة تنوع الموظفين

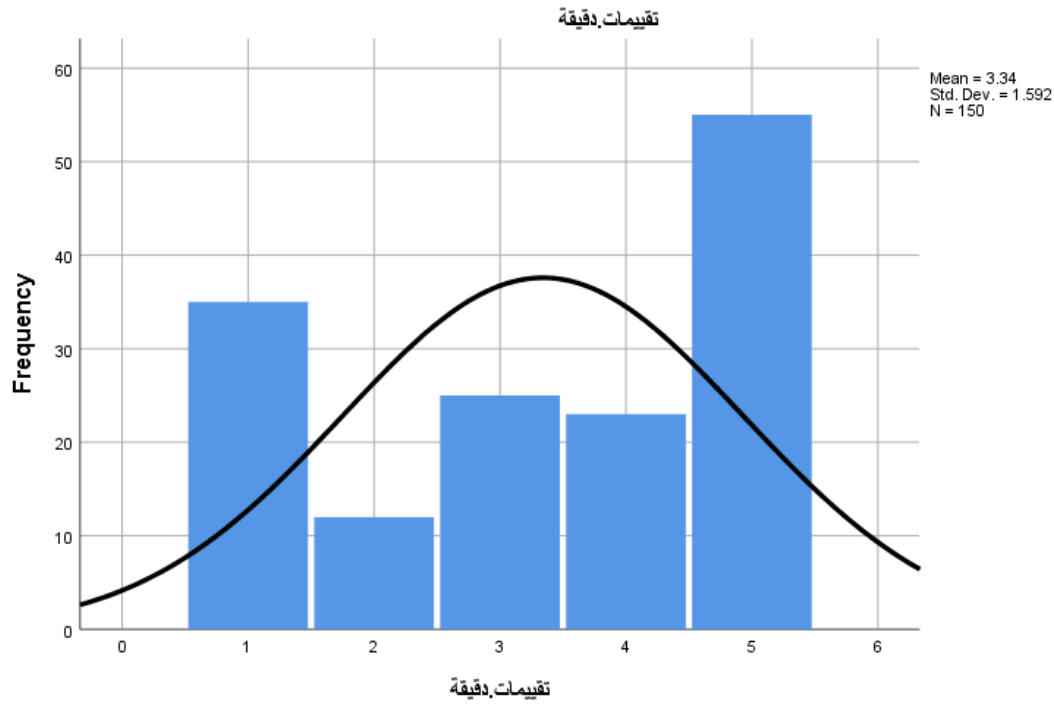
• هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقديم تقييمات أكثر دقة للمرشحين؟

تأكيداً على الفوائد المحتملة لتقنيات التوظيف الذكية، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن تلك التقنيات تساعد في تقديم تقييمات أكثر دقة للمرشحين بلغت 36.7%. يعتبر هذا المعدل أعلى من نسبة المشاركين الباقية، ويشير بالتالي إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يلعب دوراً فاعلاً في تحسين دقة تقييم المرشحين خلال عملية التوظيف.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن استنتاج أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين دقة التقييمات للمرشحين. فعندما يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات الاستفادة من تحليلات البيانات والذكاء الاصطناعي لتقييم المرشحين بشكل أكثر دقة وعمقا، مما يساعد في تحديد مدى توافقهم مع المتطلبات الوظيفية والثقافة المؤسسية.

تقييمات دقيقة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	35	23.3	23.3	23.3
	لا أوافق بشدة	12	8.0	8.0	31.3
	لا أوافق	25	16.7	16.7	48.0
	أوافق بشدة	23	15.3	15.3	63.3
	أوافق	55	36.7	36.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 16: الإحصاءات الوصفية للتقييمات الدقيقة.



رسم توضيحي 15: الإحصاءات الوصفية للتقييمات الدقيقة

- هل لاحظت تحسينا في توفير تقارير وإحصائيات شاملة حول عملية التوظيف بفضل استخدام

تقنيات التوظيف الذكية؟

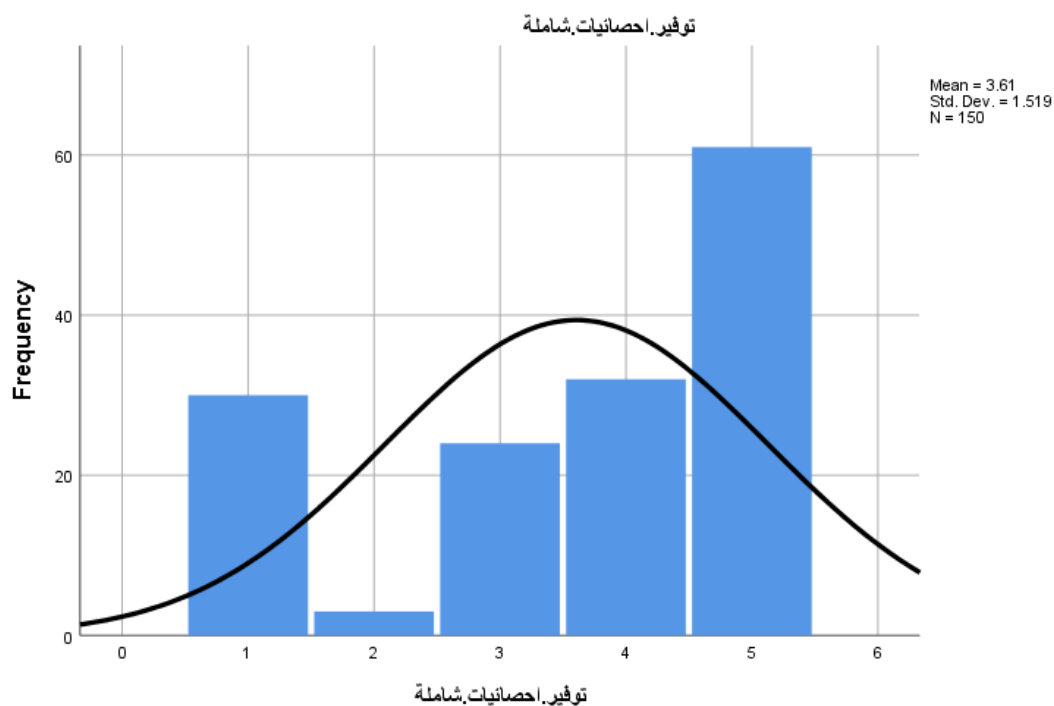
تأكيدا على الفوائد المحتملة لتقنيات التوظيف الذكية، أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن تلك التقنيات تساعد في توفير تقارير وإحصائيات شاملة حول عملية التوظيف بلغت 40.7%. يعتبر هذا المعدل أعلى من نسبة المشاركين الباقية، ويشير بالتالي إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يلعب دوراً فاعلاً في تحسين توفير المعلومات والإحصاءات المتعلقة بعملية التوظيف.

عند تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن استنتاج أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين توفير تقارير وإحصاءات شاملة حول عملية التوظيف. فعندما يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يتاح للشركات الحصول على بيانات دقيقة وشاملة حول مختلف جوانب عملية التوظيف، مثل عدد المرشحين

المستهدفين، ومدة التوظيف، وكفاءة مصادر التوظيف، وغيرها. هذه التقارير والإحصاءات يمكن أن تساعد الشركات في تحليل وتقييم أداء عملية التوظيف واتخاذ القرارات المستنيرة لتحسينها.

توفير. إحصائيات شاملة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	30	20.0	20.0	20.0
	لا أوافق بشدة	3	2.0	2.0	22.0
	لا أوافق	24	16.0	16.0	38.0
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	59.3
	أوافق	61	40.7	40.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 17: الإحصائيات الوصفية لتوفير إحصائيات شاملة.



رسم توضيحي 16: الإحصائيات الوصفية لتوفير إحصائيات شاملة

- هل تشعر بأن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين تجربة فريق التوظيف في

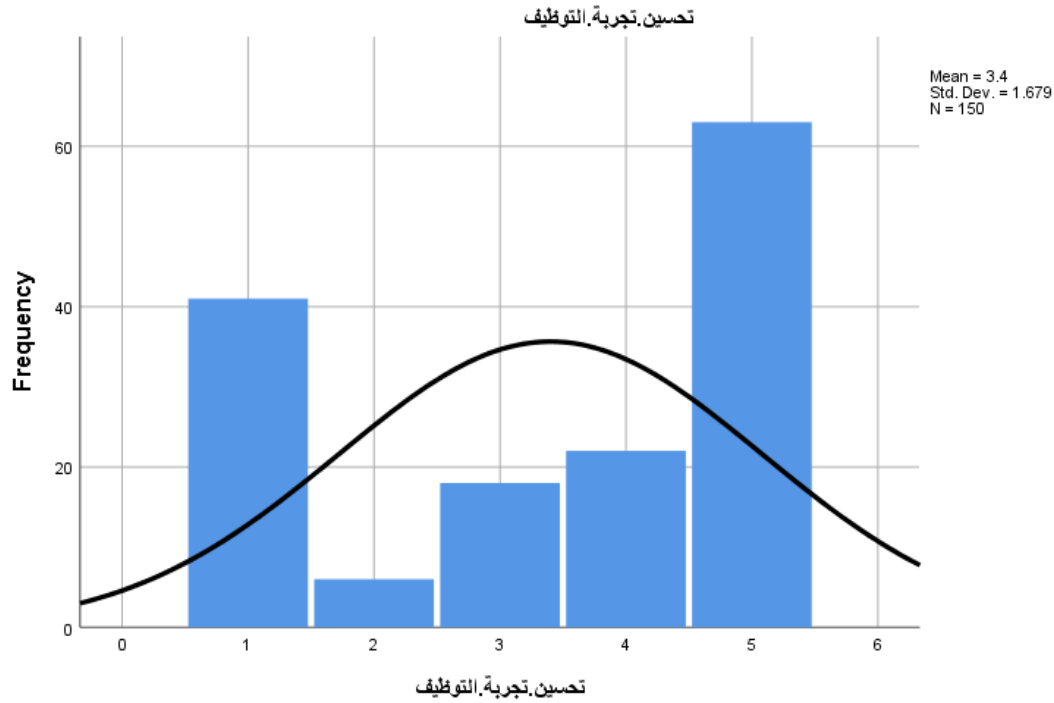
الشركة؟

بالفعل، نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين تجربة فريق التوظيف في الشركة بلغت 42%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يؤدي إلى تحسين تجربة فريق التوظيف.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين تجربة فريق التوظيف. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن لفريق التوظيف تحسين كفاءتهم في إدارة عملية التوظيف وتنظيم المرشحين وتواصلهم معهم بشكل فعال. يمكن استخدام التقنيات الذكية لتحديد المرشحين المناسبين وتنظيم جدول المقابلات وتبسيط عملية تواصل المرشحين مع الفريق.

تحسين تجربة التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	41	27.3	27.3	27.3
	لا أوافق بشدة	6	4.0	4.0	31.3
	لا أوافق	18	12.0	12.0	43.3
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	58.0
	أوافق	63	42.0	42.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 18 : الإحصائيات الوصفية لتحسين تجربة التوظيف.



رسم توضيحي 17: الإحصائيات الوصفية لتحسين تجربة التوظيف

- هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يؤدي إلى تقليل تكاليف عملية التوظيف في

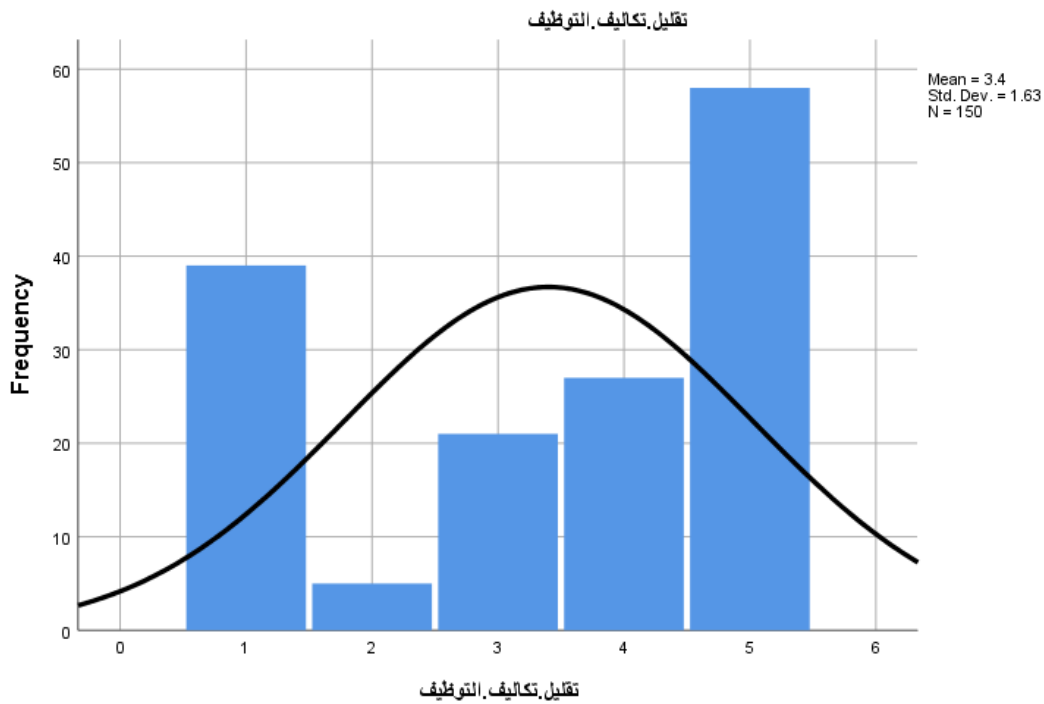
الشركة؟

بالفعل، نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يؤدي إلى تقليل تكاليف عملية التوظيف في الشركة بلغت 38.7%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يؤدي إلى تقليل التكاليف المرتبطة بعملية التوظيف.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تقليل تكاليف عملية التوظيف. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات تحسين كفاءة عملية التوظيف وتقليل الوقت والجهد المبذول في إدارة المرشحين وتنظيم المقابلات والتواصل معهم. يمكن استخدام التقنيات الذكية لفلتر المتقدمين وتحديد المرشحين الأكثر ملاءمة، وبالتالي تقليل عدد المرشحين الغير مؤهلين وتوفير التكاليف المرتبطة بتقديم عروض العمل وإجراء المقابلات.

تقليل تكاليف التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	39	26.0	26.0	26.0
	لا أوافق بشدة	5	3.3	3.3	29.3
	لا أوافق	21	14.0	14.0	43.3
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	61.3
	أوافق	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 19 : الإحصاءات الوصفية لتقليل تكاليف التوظيف.



رسم توضيحي 18 : الإحصاءات الوصفية لتقليل تكاليف التوظيف

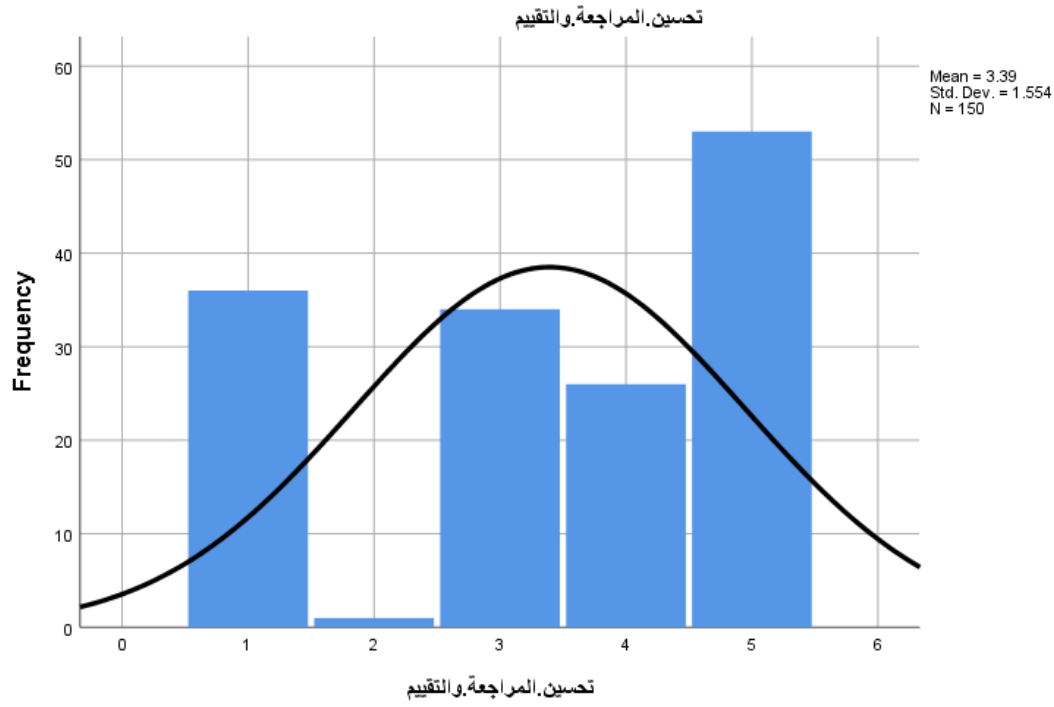
- هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تحسين عمليات المراجعة والتقييم للموظفين؟

نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساعد في تحسين عمليات المراجعة والتقييم للموظفين بلغت 35.3%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يساهم في تحسين عمليات المراجعة والتقييم للموظفين.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساعد في تحسين عمليات المراجعة والتقييم للموظفين. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات تسهيل عملية تتبع وتقييم أداء الموظفين وتوفير آليات لتحديد نقاط القوة والضعف وتقديم التعليقات البناءة. يمكن استخدام التقنيات الذكية لجمع البيانات ذات الصلة بأداء الموظفين وتحليلها بشكل فعال، مما يساعد في تحديد المسارات التطويرية واتخاذ القرارات المستنيرة فيما يتعلق بتطوير الموظفين.

تحسين المراجعة والتقييم					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	36	24.0	24.0	24.0
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	24.7
	لا أوافق	34	22.7	22.7	47.3
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	64.7
	أوافق	53	35.3	35.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 20: الإحصاءات الوصفية لتحسين المراجعة والتقييم.



رسم توضيحي 19: الإحصاءات الوصفية لتحسين المراجعة والتقييم

- هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يسهم في تحسين معدل استمرارية الموظفين في

الشركة؟

نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يسهم في تحسين معدل استمرارية

الموظفين في الشركة بلغت 42.7%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن

استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يسهم في تعزيز استمرارية الموظفين في الشركة.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع

الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين معدل

استمرارية الموظفين في الشركة. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات تحسين عمليات

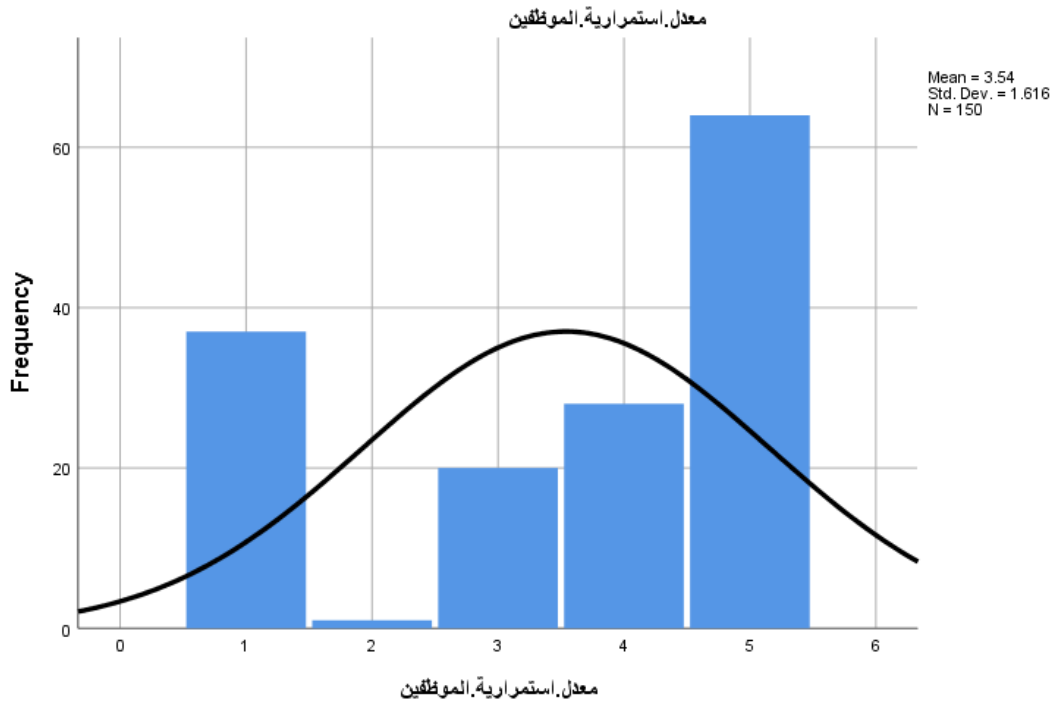
اختيار الموظفين وضمان توظيف الأشخاص الأكثر تأهيلاً وتوافقاً مع متطلبات الوظائف وثقافة الشركة. يمكن

استخدام التقنيات الذكية لتحليل التوافق الشخصي والمهاري بين المرشحين والشركة، وبالتالي زيادة احتمالية

استمرارية الموظفين وتقليل معدل التحاقهم بشركات أخرى.

معدل استمرارية الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	37	24.7	24.7	24.7
	لا أوافق بشدة	1	.7	.7	25.3
	لا أوافق	20	13.3	13.3	38.7
	أوافق بشدة	28	18.7	18.7	57.3
	أوافق	64	42.7	42.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 21 : الإحصاءات الوصفية لمعدل استمرارية الموظفين.



رسم توضيحي 20 : الإحصاءات الوصفية لمعدل استمرارية الموظفين

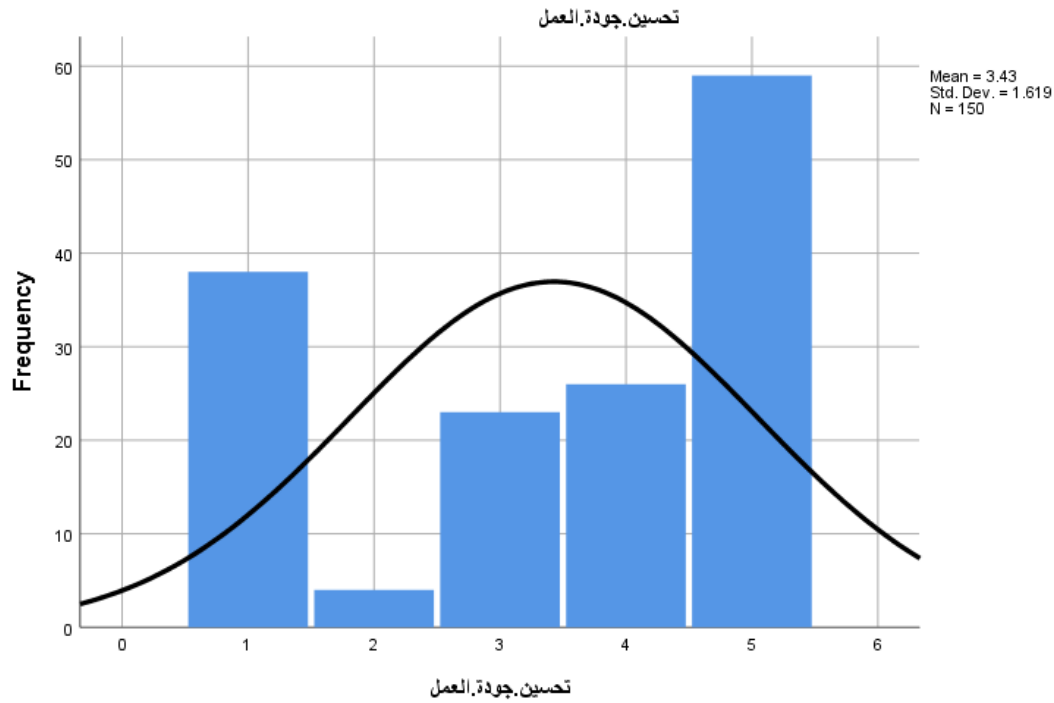
- هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساهم في تحسين جودة العمل الفريقي في الشركة؟

نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين جودة العمل الفريقي في الشركة بلغت 39.3%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يساهم في تعزيز جودة العمل الفريقي في الشركة.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحسين جودة العمل الفريقي في الشركة. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات اختيار الموظفين الذين يتمتعون بمهارات فردية متميزة وقدرات تعاونية جيدة، والتي تساهم في تحسين العمل الفريقي. يمكن استخدام التقنيات الذكية لتقييم قدرات التعاون والاتصال وحل المشكلات لدى المرشحين، وبالتالي تحسين جودة العمل الفريقي وتعزيز التفاعل والتنسيق بين أعضاء الفريق.

تحسين جودة العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	38	25.3	25.3	25.3
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	28.0
	لا أوافق	23	15.3	15.3	43.3
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	60.7
	أوافق	59	39.3	39.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 22: الإحصاءات الوصفية لتحسين جودة العمل.

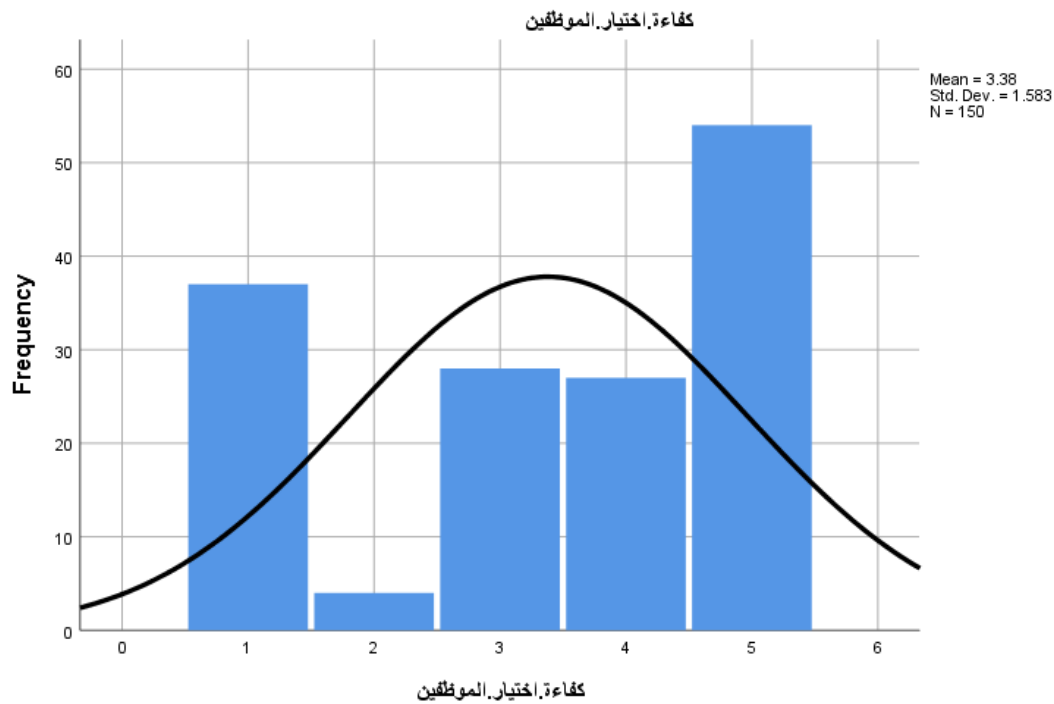


رسم توضيحي 21: الإحصاءات الوصفية لتحسين جودة العمل

- هل لاحظت زيادة في كفاءة وفعالية عملية اختيار الموظفين بفضل تقنيات التوظيف الذكية؟
- نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين كفاءة وفعالية عملية اختيار الموظفين بلغت 36%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية عملية اختيار الموظفين.
- تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة وفعالية عملية اختيار الموظفين. من خلال استخدام تقنيات التوظيف الذكية، يمكن للشركات تحسين عمليات تصفية المرشحين وتحديد الأشخاص الأكثر تأهيلاً للوظائف المتاحة. يمكن استخدام التقنيات الذكية لتحليل ملفات المرشحين وتوفير تقييمات موضوعية ومتكاملة للمهارات والخبرات والملاءمة الثقافية والشخصية. وبالتالي، يمكن تحسين جودة التوظيف وضمان اختيار الموظفين الذين يتمتعون بالمؤهلات والمهارات المناسبة لتلبية احتياجات الشركة.

كفاءة اختيار الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	37	24.7	24.7	24.7
	لا أوافق بشدة	4	2.7	2.7	27.3
	لا أوافق	28	18.7	18.7	46.0
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	64.0
	أوافق	54	36.0	36.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 23 : الإحصاءات الوصفية لكفاءة اختيار الموظفين.



رسم توضيحي 22 : الإحصاءات الوصفية لكفاءة اختيار الموظفين

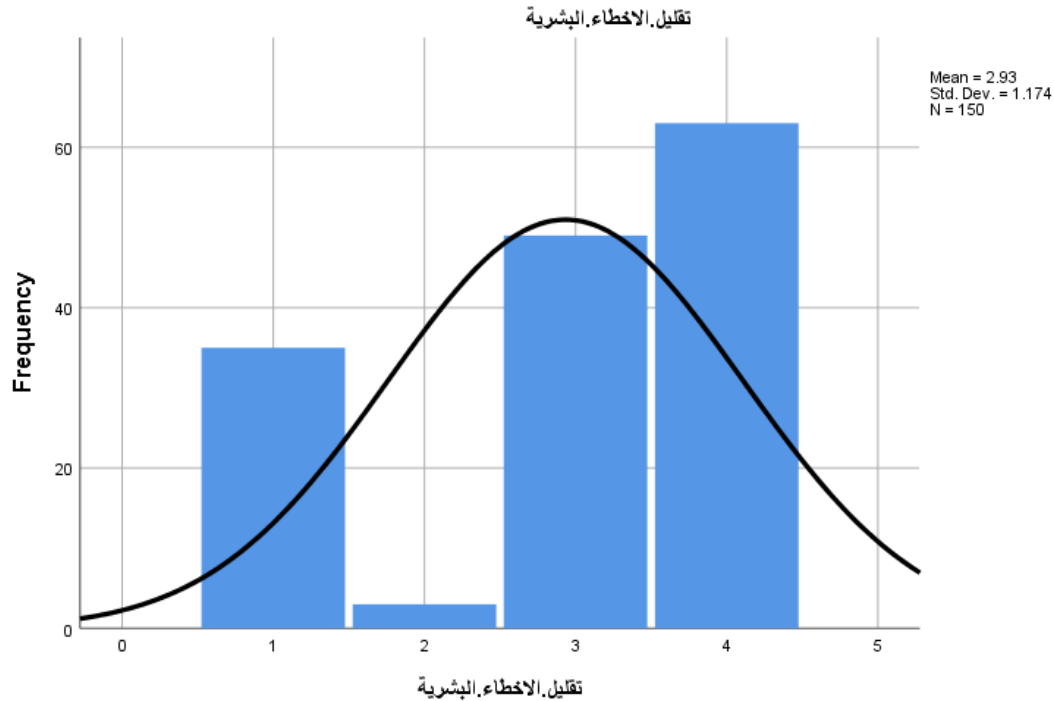
- هل تلاحظ أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقليل الأخطاء البشرية في عملية اختيار الموظفين؟

بالفعل، نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساعد في تقليل الأخطاء البشرية في عملية اختيار الموظفين بلغت 42%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يساعد في تقليل الأخطاء الناجمة عن العوامل البشرية في عملية اختيار الموظفين.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تقليل الأخطاء البشرية في عملية اختيار الموظفين. فعندما يتم الاعتماد فقط على العوامل البشرية في عملية اختيار الموظفين، قد يحدث خطأ في تقييم المهارات والخبرات وتحليل البيانات. ومع ذلك، باستخدام تقنيات التوظيف الذكية مثل تحليل البيانات والذكاء الاصطناعي، يمكن تقليل هذه الأخطاء وتحسين دقة اختيار الموظفين.

تقليل الأخطاء البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	35	23.3	23.3	23.3
	لا أوافق	3	2.0	2.0	25.3
	أوافق بشدة	49	32.7	32.7	58.0
	أوافق	63	42.0	42.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 24: الإحصاءات الوصفية لتقليل الأخطاء البشرية.



رسم توضيحي 23: الإحصاءات الوصفية لتقليل الأخطاء البشرية

- هل تلاحظ تحسينا في تناسق الخبرات والمهارات للموظفين بفضل استخدام تقنيات التوظيف

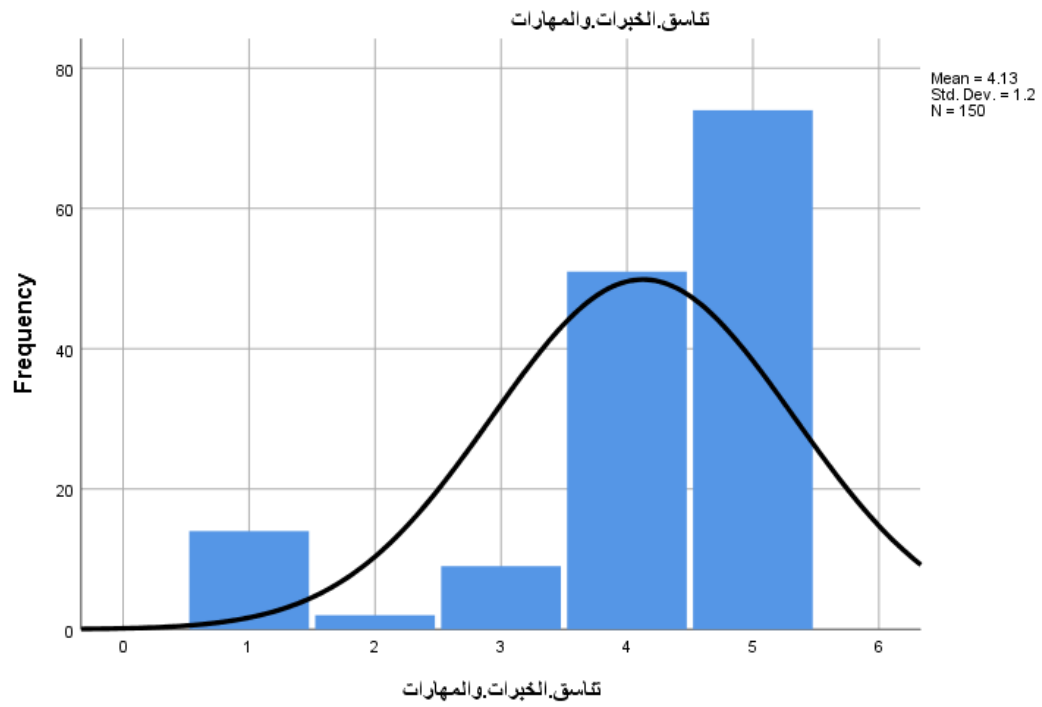
الذكية؟

بالفعل، نسبة المشاركين الذين وافقوا على أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساعد في تحسين تناسق الخبرات والمهارات للموظفين بلغت 49.3%. وهذه النسبة تعتبر الأعلى بين نسب المشاركين الباقية، مما يشير إلى أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية قد يساهم في تحسين توافق وتناسق خبرات ومهارات الموظفين.

تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية يشير إلى أن استخدام تلك التقنيات يمكن أن يساهم في تحقيق تناسق أفضل بين خبرات ومهارات الموظفين. بواسطة تحليل البيانات واستخدام الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، يمكن تحليل ملفات المرشحين بشكل شامل وتحديد مدى توافقهم مع متطلبات الوظيفة. وبالتالي، يتم تحسين توافق الموظفين المختارين مع الوظائف المتاحة وتناسق خبراتهم ومهاراتهم مع متطلبات الشركة.

تناسق.الخبرات.والمهارات					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق ولا أرفض	14	9.3	9.3	9.3
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	10.7
	لا أوافق	9	6.0	6.0	16.7
	أوافق بشدة	51	34.0	34.0	50.7
	أوافق	74	49.3	49.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 25 : الإحصاءات الوصفية لتناسق الخبرات والمهارات .



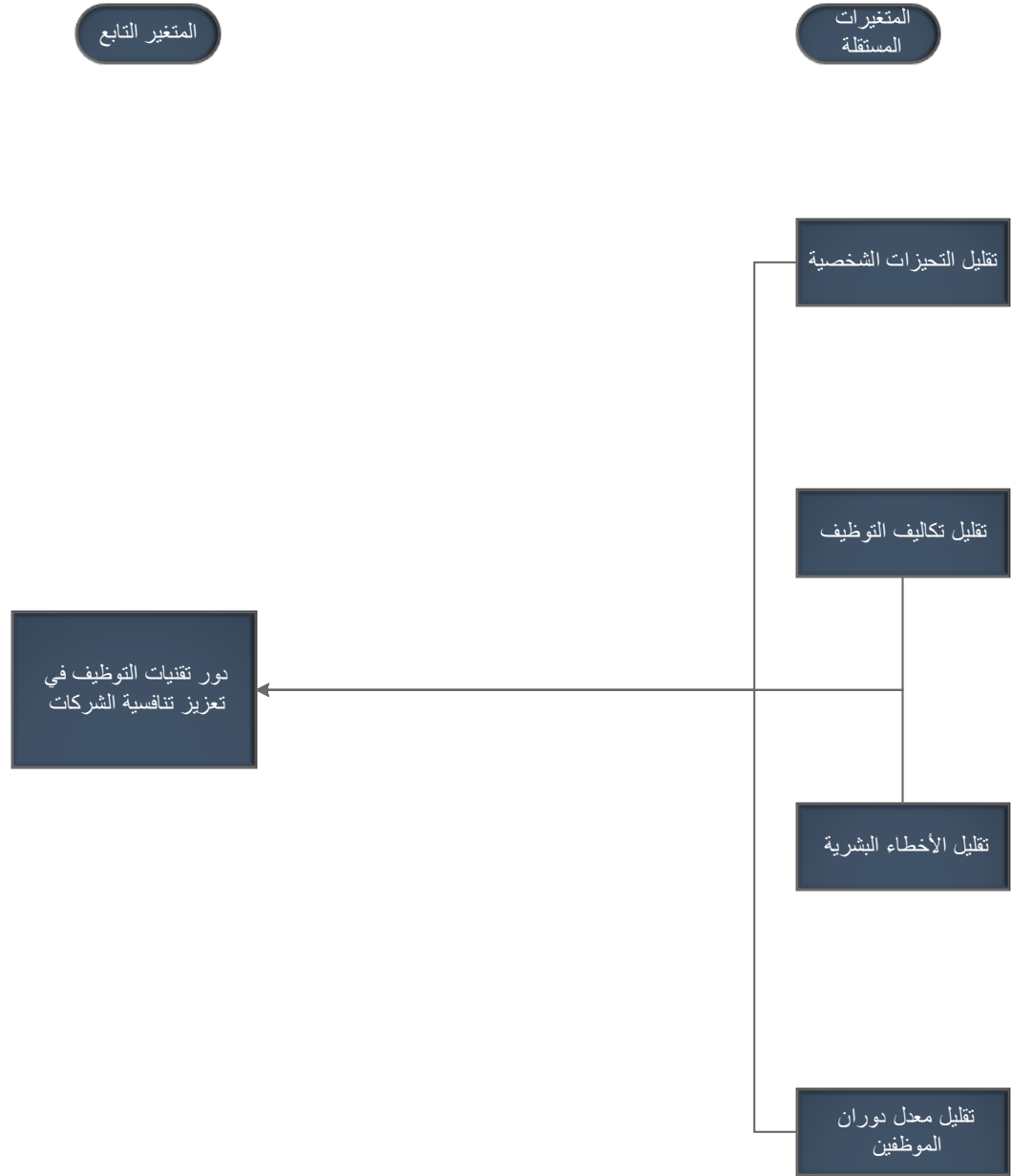
رسم توضيحي 24 : الإحصاءات الوصفية لتناسق الخبرات والمهارات

2.4. تحليل النتائج والمقترحات

متغيرات الدراسة

المتغيرات هي خصائص العينة التي يتم فحصها وقياسها وتوثيقها وتحليلها. يتم إعطاء المتغيرات هذا اللقب لأن قيمها تختلف من مشارك إلى آخر في الدراسة. المتغير المستقل هو السابق، في حين أن المتغير التابع هو اللاحق. إذا كان المتغير المستقل نشطاً، فإننا نعمل مع قيمه لتحديد تأثيره على متغير آخر. في المثال السابق، قمنا بتعديل درجة القلق لملاحظة ما إذا كان رد الفعل تجاه أدوية تخفيف الألم قد تحسن. مستوى القلق هو المتغير المستقل النشط. المتغير التابع هو الذي يتأثر بالمتغير المستقل. في المثال التالي، المتغير التابع هو الاستجابة لأدوية الألم. المتغير التابع يعتمد على المتغير المستقل (Andrade, 2021). في متغيرات الدراسة سنسعى إلى الربط بين المتغيرات الاتية:

- دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل التحيزات الشخصية.
- دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل تكاليف التوظيف.
- دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل الأخطاء البشرية.
- دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل معدل دوران الموظفين.



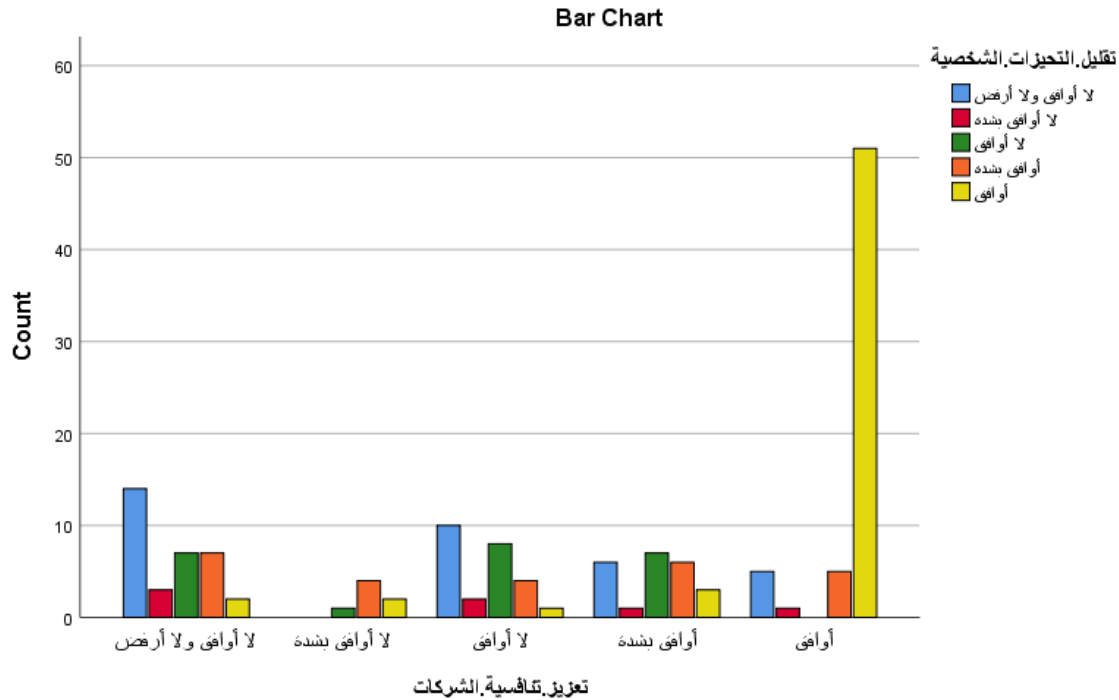
رسم توضيحي 25: المتغيرات التابعة والمستقلة

• دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل التحيزات الشخصية

تعتبر تقنيات التوظيف المبتكرة حاسمة في زيادة القدرة التنافسية للشركة من خلال تقليل التحيزات الشخصية في القوى العاملة اليوم. تقوم هذه الأدوات بتقييم واختيار الأفراد بناءً على مؤهلاتهم ومواهبهم وخبراتهم بدلاً من التحيزات البشرية مثل الجنس أو اللون أو العمر. وهذا يمكّن الشركات من إنشاء فرق متنوعة وشاملة، وتعزيز عمليات صنع القرار، وفي نهاية المطاف دفع نجاح الشركة. إضافة إلى أن درجة الحرية بين المتغيرين تساوي 16 مما يؤكد ذلك على ترابط المتغيرات، إضافة إلى الموافقة الكبيرة التي تظهر في الشكل البياني بين المتغيرين، مما يدل على أهمية تأثير المتغيرين على نتائج التجربة والترابط القوي بينهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	99.105 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	112.181	16	.000
Linear-by-Linear Association	37.970	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .33.			

جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل التحيزات الشخصية.



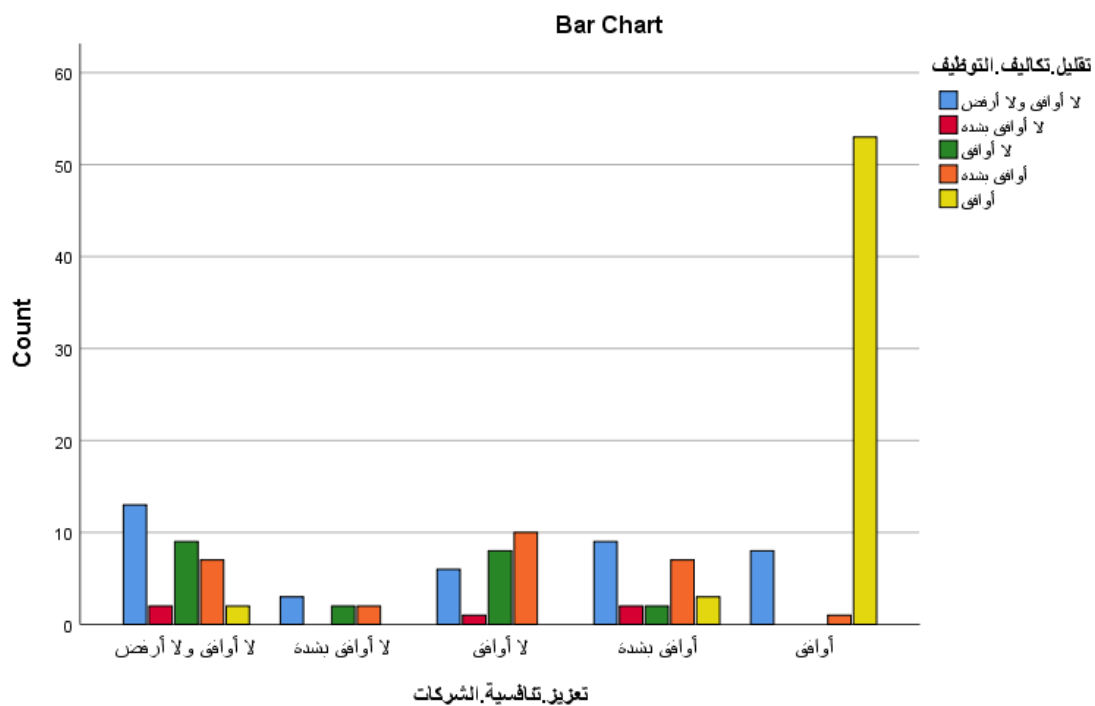
رسم توضيحي 26: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل التحيزات الشخصية

• دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل تكاليف التوظيف

في العصر الرقمي المعاصر، تعد حلول التوظيف الذكية أمراً بالغ الأهمية في زيادة القدرة التنافسية للشركة عن طريق خفض نفقات التوظيف. تساعد هذه التقنيات، بما في ذلك أنظمة تتبع المتقدمين، والذكاء الاصطناعي، وتحليلات البيانات، في تسريع عملية التوظيف، وتحسين مصادر المرشحين، وزيادة كفاءة التوظيف بشكل عام. يمكن للشركات التي تستخدم أدوات التوظيف الذكية توفير الوقت والمال في الأنشطة اليدوية، وتقصير وقت التوظيف، وتقليل نفقات التوظيف. تساعد هذه التقنيات أيضاً في تحديد أفضل المرشحين لشغل منصب ما، مما يؤدي إلى خيارات توظيف أكثر استنارة وزيادة معدل الاحتفاظ بالموظفين. إضافة إلى أن درجة الحرية بين المتغيرين تساوى 16 مما يؤكد ذلك على ترابط المتغيرات، إضافة إلى الموافقة الكبيرة التي تظهر في الشكل البياني بين المتغيرين، مما يدل على أهمية تأثير المتغيرين على نتائج التجربة والترابط القوي بينهما.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	112.960 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	134.567	16	.000
Linear-by-Linear Association	33.885	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.			

جدول 27: إختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل تكاليف التوظيف



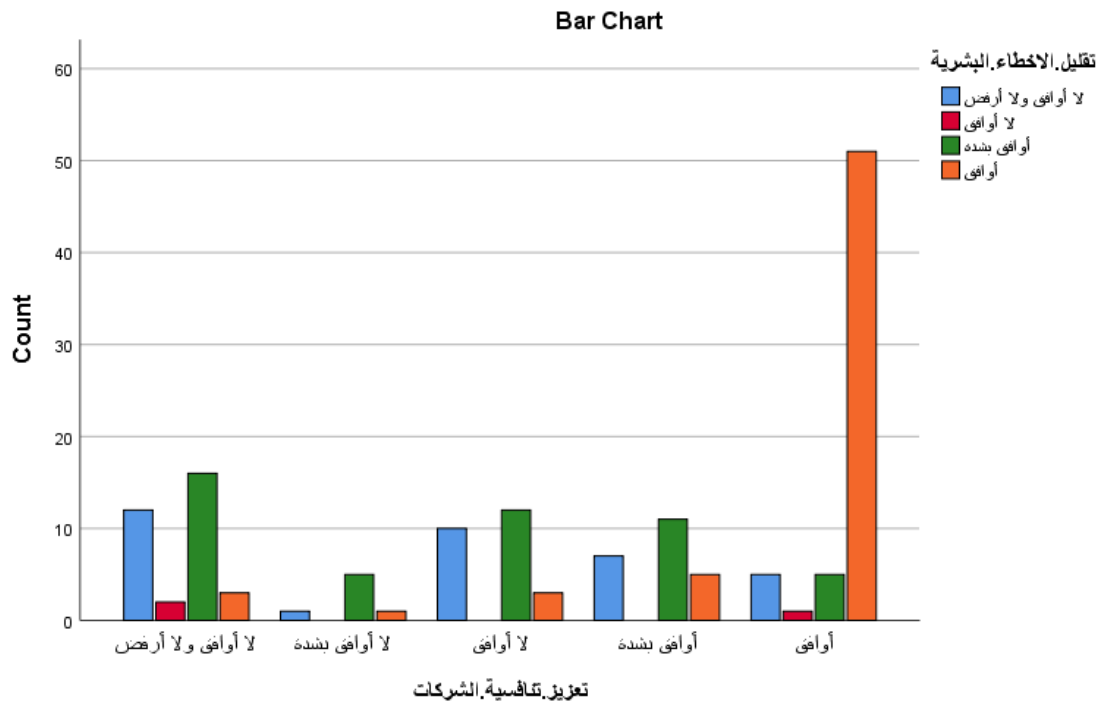
رسم توضيحي 27: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل تكاليف التوظيف

- دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل الأخطاء البشرية
تعد تقنيات التوظيف المبتكرة ضرورية لزيادة القدرة التنافسية للشركة من خلال القضاء على الأخطاء البشرية لأنها تساعد في تسريع عملية التوظيف، وتعزيز اختيار المتقدمين، والقضاء على التحيز في صنع القرار. يمكن أن تساعد حلول التوظيف الذكية في القضاء على الأخطاء البشرية من خلال أتمتة العمليات مثل فحص السيرة الذاتية وجدولة المقابلات وتقييم المواهب. بعض مزايا اعتماد أدوات التوظيف المبتكرة هي:
 - تحسين تجربة المرشح: من خلال استخدام التكنولوجيا مثل روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي وأنظمة الجدولة الآلية، يمكن للشركات منح المتقدمين تجربة أكثر سلاسة وأكثر تخصيصًا، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة والرضا.
 - تحسين عملية صنع القرار: يمكن لأدوات التوظيف الذكية تحليل كميات هائلة من البيانات للكشف عن الأنماط والاتجاهات في ملفات المتقدمين، مما يسمح للقائمين بالتوظيف بإصدار أحكام أفضل واختيار أفضل المرشحين.
 - القضاء على التحيز: باستخدام الخوارزميات ونماذج التعلم الآلي، يمكن لتكنولوجيا التوظيف الذكية أن تساعد في القضاء على التحيز اللاواعي في عملية التوظيف، مما يؤدي إلى مكان عمل أكثر تنوعًا وشمولاً.
 - توفير الوقت والمال: قد تساعد أتمتة العمليات المتكررة وتبسيط عملية التوظيف الشركات على توفير الوقت والموارد، مما يسمح لجهات التوظيف بالتركيز على المزيد من الأنشطة الإستراتيجية وزيادة الكفاءة العامة.
- إضافة الى ان درجة الحرية بين المتغيرين تساوى 12 مما يؤكد ذلك على ترابط المتغيرات، إضافة الى الموافقة الكبيرة التي تظهر في الشكل البياني بين المتغيرين، مما يدل على أهمية تأثير المتغيرين على نتائج التجربة والترابط القوي بينهم.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	78.154 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	84.764	12	.000
Linear-by-Linear Association	29.362	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 8 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .14.			

جدول 28: اختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل الأخطاء البشرية.



رسم توضيحي 28: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل الأخطاء البشرية

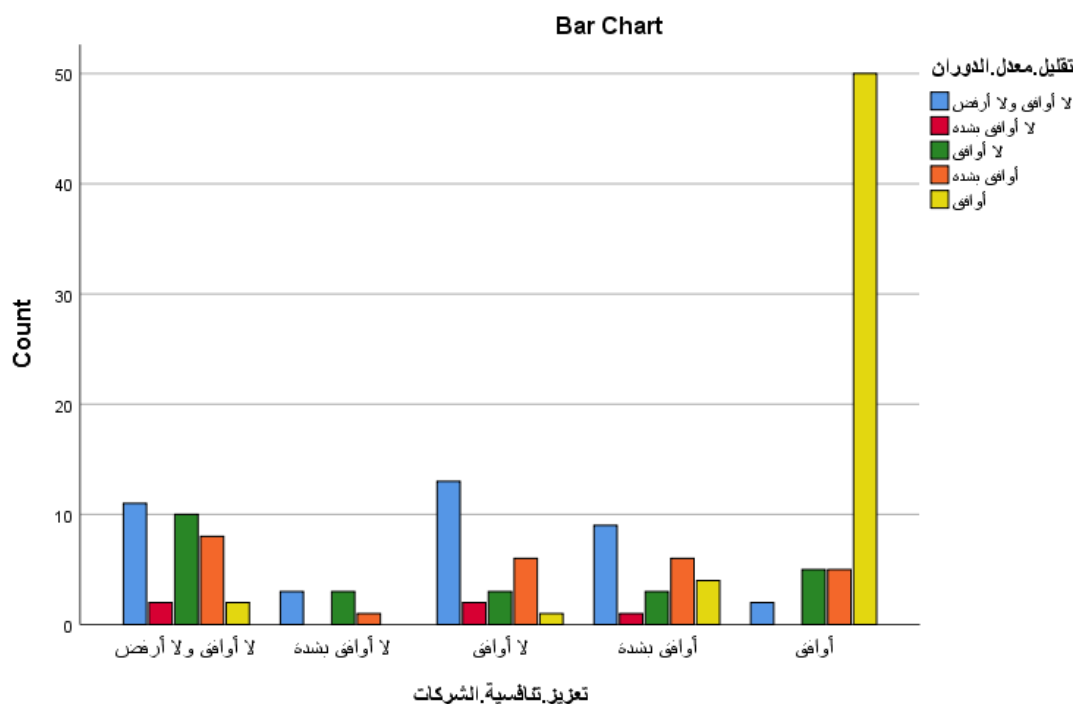
• دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل معدل دوران الموظفين

تعد أدوات التوظيف المبتكرة أمراً حيوياً في زيادة القدرة التنافسية للشركة عن طريق خفض معدلات دوران الموظفين. يمكن لهذه الأدوات تسريع عملية التوظيف، والكشف بسرعة عن أفضل المواهب، وتعزيز تجربة مقدم الطلب. قد تستخدم الشركات الرؤى المستندة إلى البيانات والأتمتة لتحسين قرارات التوظيف، ونتيجة لذلك،

تقليل معدل دوران الموظفين. إضافة الى ان درجة الحرية بين المتغيرين تساوى 16 مما يؤكد ذلك على ترابط المتغيرات، إضافة الى الموافقة الكبيرة التي تظهر في الشكل البياني بين المتغيرين، مما يدل على أهمية تأثير المتغيرين على نتائج التجربة والترابط القوى بينهم.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	94.365 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	106.067	16	.000
Linear-by-Linear Association	39.881	1	.000
N of Valid Cases	150		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.			

جدول 29: اختبار كاي اسكوير لدور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل معدل دوران الموظفين.



رسم توضيحي 29: تماقبييس المتمائلة في تحليل العلاقة بين دور تقنيات التوظيف الذكية في تعزيز تنافسية الشركات من خلال تقليل معدل دوران الموظفين

تحليل التباين

تحليل التباين، أو ANOVA، هو أسلوب لمقارنة البيانات بوسائل مختلفة عبر مجموعات مختلفة، مما يسمح لنا بتحديد الأنماط والاتجاهات في البيانات المعقدة والمتنوعة. تعرف على كيفية استخدام تحليل التباين (ANOVA) لإجراء تحليلات إحصائية أكثر تعقيداً من خلال النظر في ثلاثة أمثلة. إن نهج اختبار الاختلاف في أكثر من وسيلتين مستقلتين هو امتداد لعملية العينتين المستقلتين الموضحة سابقاً، والتي تنطبق عندما تكون هناك مجموعتان منفصلتان على وجه التحديد للتباين. يتم استخدام ANOVA عندما يكون هناك مجموعتان مستقلتان أو أكثر. تتم مقارنة وسائل مجموعات المقارنة باستخدام عملية ANOVA، التي تتبع نفس النهج المكون من خمس خطوات كما هو الحال في المواقف المفصلة في الأقسام السابقة. نظراً لوجود أكثر من مجموعتين، يصبح حساب إحصائية الاختبار أكثر تعقيداً. يجب أن تأخذ إحصائية الاختبار في الاعتبار أحجام العينات والوسائل والانحرافات المعيارية لكل مجموعة مقارنة (bumc, 2024).

في تحليل التباين سندسعى الى قياس دور تقنيات التوظيف في تعزيز تنافسية الشركات من خلال كل من (تقليل التحيزات الشخصية، تقليل تكاليف التوظيف، تقليل الأخطاء البشرية، تقليل معدل دوران الموظفين) و دورها في تحسين جودة بيئة العمل. يستخدم الباحثون تحليل التباين لتحديد تأثير أساليب التوظيف المختلفة على جوانب مختلفة من القدرة التنافسية للشركة ومناخ الأعمال. وقد يتضمن ذلك القضاء على التحيزات الشخصية في عملية التوظيف، وخفض نفقات التوظيف، وتقليل الأخطاء البشرية في الاختيار، وخفض معدلات دوران الموظفين. يمكن للمنظمات تحسين أدائها العام من خلال تحليل الاختلافات في هذه المعايير وتطوير أساليب التوظيف الأكثر فعالية. يستخدم الباحثون تحليل التباين (ANOVA) لتحليل الاختلافات بين وسائل المجموعة في الدراسة. قد يكون تحليل التباين (ANOVA) مفيداً عند دراسة تأثير استراتيجيات التوظيف على القدرة التنافسية للشركة ومناخ الأعمال. في الحالة الموصوفة، سيقوم الباحثون بتصميم دراستهم لتقييم آثار أساليب التوظيف المختلفة على الأهداف الأساسية مثل تقليل التحيزات الشخصية، وخفض نفقات التوظيف، وتقليل الأخطاء البشرية،

وتقليل معدل دوران الموظفين. وقد يقومون أيضًا بتحليل كيفية تأثير هذه التقنيات على جودة مكان العمل داخل

المنظمة. لإجراء تحليل التباين (ANOVA) في هذا الإعداد، غالبًا ما يتبع الباحثون الخطوات التالية:

- تحديد المجموعات: سيقوم الباحثون بتصنيف أساليب التوظيف اعتمادًا على الجوانب التي يعتزمون التحقيق فيها (على سبيل المثال، تقليل التحيز، وخفض التكلفة، وتقليل الأخطاء).
- التركيز على جمع البيانات على النتائج محل الاهتمام، مثل مستويات التحيز الشخصي، وتكاليف التوظيف، ومعدلات الخطأ، ومعدلات الاستنزاف، وانطباعات بيئة العمل.
- تحليل التباين (ANOVA): يستخدم الباحثون بعد ذلك تحليل التباين (ANOVA) لمقارنة التباين في أساليب التوظيف المختلفة وتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في النتائج التي تم فحصها.
- تفسير النتائج: باستخدام نتائج تحليل التباين (ANOVA)، يمكن للباحثين تقييم ما إذا كانت أساليب التوظيف تؤثر بشكل كبير على الحد من التحيز، وخفض التكاليف، وتقليل الأخطاء، وتقليل معدل دوران الموظفين، وتحسين مكان العمل.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	191.477	16	11.967	8.745	.000
Residual	182.017	133	1.369		
Total	373.493	149			
a. Dependent Variable: تعزيز تنافسية الشركات					
b. Model: (Intercept), تقليل معدل الدوران, تقليل التحيزات الشخصية, تقليل تكاليف التوظيف, تقليل الإخطاء البشرية, تحسين جودة العمل					

جدول 30: تحليل أنوفا^{أ،ب}.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
3099586524.603	.716	.513	.454	1.17
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تقليل معدل الدوران, تقليل التحيزات الشخصية, تقليل تكاليف التوظيف, تقليل الإخطاء البشرية, تحسين جودة العمل				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 31: ملخص نموذج عامل بايز^{أ،ب}.

الفصل الخامس

5. الفصل الخامس

1.5. التوصيات

بناء على التحليل السابق لتأثير استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، يمكن توجيه عدد من التوصيات التالية:

- ينبغي على الشركات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية أن يكون لديها الاهتمام بتبني تقنيات التوظيف الذكية لتحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. ينبغي أن تستثمر الشركات في أنظمة التحليل الضخم للبيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحقيق أفضل النتائج في عملية التوظيف.
- يجب أن يتم تطبيق معايير موضوعية ومتساوية في استخدام تقنيات التوظيف الذكية لضمان التنوع والشمول في عملية التوظيف. ينبغي أن تتم مراجعة الأدوات والتطبيقات للتأكد من أنها لا تتجاهل المرشحين المحتملين ذوي المهارات القوية والخبرات الثرية والذين يتمتعون بتنوع في الخلفيات أو الجنس أو العرق أو العمر أو الجنسية.
- ينبغي أن يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية كأدوات مساعدة لفرق التوظيف وليس بديلاً كاملاً عن البشر. يجب أن يتم توجيهها ومراقبتها بشكل فعال لضمان الجودة والعدالة في عملية التوظيف. ينبغي أن يشارك فريق التوظيف في عملية تحليل البيانات واختيار الأدوات المناسبة وتقييم النتائج.
- يجب أن يتم توفير التدريب المناسب لفرق التوظيف حول استخدام تقنيات التوظيف الذكية. ينبغي أن يتم تعزيز الوعي بالتقنيات المستخدمة وتوضيح طرق استخدامها بشكل فعال. ينبغي أن يكون لدى

أعضاء فريق التوظيف المهارات اللازمة لفهم وتفسير البيانات واستخلاص الأدلة المهمة لاتخاذ قرارات التوظيف.

- ينبغي أن يتم إجراء تقييم مستمر لتأثير تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين. ينبغي مراقبة النتائج وتحليلها بانتظام لتحديد النقاط القوية والضعف وتحسين العملية بناءً على التعلم المستمر.
- يجب أن يتم التعامل مع بيانات المرشحين بسرية تامة واحترام الخصوصية الشخصية. ينبغي أن تتم مراعاة المبادئ الأخلاقية في جمع واستخدام البيانات وتوضيح للمرشحين كيفية استخدام تقنيات التوظيف الذكية وماهية التقييم الذي يتم بها.
- ينبغي أن تستمر الشركات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية في البحث والتطوير لاستخدام أحدث التقنيات والأدوات في مجال التوظيف الذكي. يجب متابعة المستجدات التكنولوجية وتبني الممارسات الجديدة لتحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين.

2.5. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، تم تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والاستنتاجات المهمة حيث أظهرت الدراسة أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يمكن أن يسهم في تحسين جودة التوظيف بشكل عام. تقنيات مثل التحليل الضخم للبيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي تمكن الشركات من تحليل كميات كبيرة من البيانات المتعلقة المرشحين واستخلاص الأدلة الهامة لاتخاذ قرارات التوظيف الأكثر دقة وفعالية. يمكن لهذه التقنيات تحسين عملية فلترة المرشحين وتحليل معلوماتهم المهنية والشخصية بشكل أكثر دقة وشمولية، مما يؤدي إلى تحديد المرشحين المناسبين بشكل أفضل لشغل الوظائف المتاحة.

يمكن أن يؤدي استخدام تقنيات التوظيف الذكية إلى زيادة فعالية عملية اختيار الموظفين. بفضل تحليل البيانات وتقييم المؤشرات الهامة، يمكن للشركات تحديد المرشحين المناسبين بشكل أفضل وتقليل الوقت والجهد المبذولين في عملية الاختيار. فعلى سبيل المثال، يمكن استخدام تقنيات التعلم الآلي لتحليل سيرة ذاتية للمتقدمين وتحديد الخبرات والمهارات الأكثر صلة بشكل أسرع وأكثر دقة من التحليل اليدوي التقليدي. كما يمكن استخدام تقنيات التحليل الضخم لتقييم أداء المرشحين في المقابلات الشخصية وتقديم توصيات حول الأفضلية في الاختيار.

يجب أن يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية بحذر ووفقاً للمبادئ الأخلاقية والقوانين المعمول بها. ينبغي أن تحترم الشركات خصوصية المرشحين وتتبع المعايير العادلة والموضوعية في استخدام هذه التقنيات. على سبيل المثال، يجب توفير إشعارات واضحة للمتقدمين بشأن استخدام تقنيات التوظيف الذكية والمعلومات التقييمية التي يتم جمعها واستخدامها. يجب أن يتم تطبيق مبادئ الشفافية والعدالة والمساواة في جميع مراحل عملية التوظيف.

وفي النهاية، يجب أن يتم تبني تقنيات التوظيف الذكية كجزء من استراتيجية التوظيف الشاملة للشركات في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. يتطلب ذلك التوجه نحو التدريب والتطوير المستمر والمراقبة المستمرة

لضمان استخدام هذه التقنيات بطريقة فعالة ومسؤولة. يجب أن يتم توفير التدريب اللازم لفرق التوظيف لفهم واستخدام تقنيات التوظيف الذكية بشكل صحيح، ومعرفة كيفية تفسير النتائج واتخاذ قرارات مستنيرة بناءً عليها. كما يجب توفير موارد كافية لتحديث التقنيات ومراقبة أدائها بشكل منتظم.

المراجع

المراجع باللغة العربية

الفرق بين الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي. (2023, 8 9). Retrieved from https://mawdoo3.com/%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B1%D9%82_%D8%A8%D9%8A%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B5%D9%81%D9%8A_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AF%D9%84%D8%A7%D9%84%D

المراجع باللغة الإنجليزية

- A.Hemalatha. (2021). Impact of Artificial Intelligence on Recruitment and Selection of Information Technology Companies. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Vijayakumar-Gajenderan/publication/350926299_Impact_of_Artificial_Intelligence_on_Recruitment_and_Selection_of_Information_Technology_Companies/links/6092826d299bf1ad8d78ee1f/Impact-of-Artificial-Intelligence-on-Recruitment-and-Selection-of-Information-Technology-Companies.pdf
- Aljuaid, A. (2021). AI Based E-Recruitment System. Retrieved from <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/24663/1/FulltextThesis.pdf>
- Andrade, C. (2021). A Student's Guide to the Classification and Operationalization of Variables in the Conceptualization and Design of a Clinical Study: Part 1. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8313451/>
- Basri, W. S. (2016). E-recruitment Adoption Strategy in the Universities of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/315619656_E-recruitment_Adoption_Strategy_in_the_Universities_of_Saudi_Arabia
- bumc. (2024). Hypothesis Testing - Analysis of Variance (ANOVA). Retrieved from https://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/mph-modules/bs/bs704_hypothesistesting-anova/bs704_hypothesistesting-anova_print.html
- Haikal, N. S. (2021). ANALYSIS OF SOCIAL MEDIA RECRUITMENT EFFECTIVENESS IN PRIVATE SECTOR ORGANIZATION OF SAUDI ARABIA. Retrieved from <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/7878/7383/15434>
- Hakami, H. (2023). The Effectiveness of Applying Artificial Intelligence in Recruitment in Private Sectors. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-26953-0_58
- Hinton and Isabella. (2017). Presenting Your Data with SPSS Explained. 1-20. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315689524/presenting-data-spss-explained-perry-hinton-isabella-mcmurray>
- Ho, R. (2018). Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. *Taylor & Francis Group*, 1-15. Retrieved from

- <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315182452/understanding-statistics-social-sciences-ibm-spss-robert-ho>
- khaled. (2022). The difference between quantitative and qualitative scientific research. 3-8. Retrieved from <https://www.maktabtk.com/blog/post/61/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%83%D9%85%D9%8A-%D9%88%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%88%D8%B9%D9%8A.html>
- oarc. (2024). WHAT DOES CRONBACH'S ALPHA MEAN? | SPSS FAQ. Retrieved from <https://stats.oarc.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/>
- Rahman. (2020). The Advantages and Disadvantages of Using Qualitative and Quantitative Approaches. *Canadian Center of Science and Education*, 3-5. Retrieved from <https://pearl.plymouth.ac.uk/handle/10026.1/16598>
- Robert. (2017). Understanding Statistics for the Social Sciences with IBM SPSS. 1-10. Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315182452/understanding-statistics-social-sciences-ibm-spss-robert-ho>
- White, M. (2023). Implementing AIRM: a new AI recruiting model for the Saudi Arabia labour market. Retrieved from <https://innovation-entrepreneurship.springeropen.com/articles/10.1186/s13731-023-00324-w>

ملاحق الدراسة

تساؤلات الدراسة حول تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية قد تشمل ما يلي:

• أسئلة رئيسية:

1. ما هو تأثير استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

2. كيف يؤثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على فعالية اختيار الموظفين في الشركات السعودية؟

• أسئلة فرعية:

1. ما هي التقنيات الذكية المستخدمة في عملية التوظيف واختيار الموظفين في الشركات السعودية؟

2. ما هي المزايا والعيوب المحتملة لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

3. كيف يؤثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على ملائمة المرشحين للوظائف المتاحة؟

4. ما هو تأثير استخدام تقنيات التوظيف الذكية على أداء وإنتاجية الموظفين المنتقلين في الشركات السعودية؟

5. كيف يؤثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على مستوى الاحتفاظ بالموظفين في المنظمات السعودية؟

6. ما هي العوامل المؤثرة في نجاح استخدام تقنيات التوظيف الذكية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

7. ما هي التحسينات الممكنة في استخدام تقنيات التوظيف الذكية لتعزيز جودة التوظيف وفعالية اختيار

الموظفين في الشركات السعودية؟

8. كيف يمكن مقارنة بين استخدام التقنيات التقليدية والتقنيات الذكية في عملية التوظيف وما هي

الفروق في جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين؟

9. ما هي التوصيات العملية لشركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية لاستخدام تقنيات

التوظيف الذكية وتحسين جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين؟

أسئلة الاستطلاع لهذه الدراسة

- أسئلة عامة

1. العمر

2. الجنس

3. الدرجة العلمية

الأسئلة الرئيسية

1. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يعزز التنافسية للشركات في سوق العمل؟

2. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في اختيار الموظفين المناسبين بشكل أفضل؟

3. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تقلل من الوقت اللازم لاختيار الموظفين المناسبين؟

4. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في توحيد معايير اختيار الموظفين في الشركة؟

5. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تقليل التحيزات الشخصية في عملية اختيار

الموظفين؟

6. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تعزز توافق المهارات والمؤهلات مع متطلبات الوظيفة المعلن عنها؟

7. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساهم في تحسين مهارات توظيف فرق الموارد البشرية؟

8. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقليل معدل التحاق الموظفين الجدد وتسريع وقت تأقلمهم في الشركة؟
9. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقديم تجربة توظيف أفضل للمرشحين؟
10. هل لاحظت زيادة في تنوع الموظفين بفضل استخدام تقنيات التوظيف الذكية؟
11. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقديم تقييمات أكثر دقة للمرشحين؟
12. هل لاحظت تحسناً في توفير تقارير وإحصائيات شاملة حول عملية التوظيف بفضل استخدام تقنيات التوظيف الذكية؟
13. هل تشعر بأن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين تجربة فريق التوظيف في الشركة؟
14. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يؤدي إلى تقليل تكاليف عملية التوظيف في الشركة؟
15. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تحسين عمليات المراجعة والتقييم للموظفين؟
16. هل تعتقد أن استخدام تقنيات التوظيف الذكية يساهم في تحسين معدل استمرارية الموظفين في الشركة؟
17. هل تعتقد أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تحسين جودة العمل الفريقي في الشركة؟
18. هل لاحظت زيادة في كفاءة وفعالية عملية اختيار الموظفين بفضل تقنيات التوظيف الذكية؟
19. هل تلاحظ أن تقنيات التوظيف الذكية تساعد في تقليل الأخطاء البشرية في عملية اختيار الموظفين؟
20. هل تلاحظ تحسناً في تناسق الخبرات والمهارات للموظفين بفضل استخدام تقنيات التوظيف الذكية؟

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe5hf53SzmXDEE0d13AE5l332f99ShC8lRMPYbpF3-R_QtYfQ/viewform

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام تقنيات التوظيف الذكية على جودة التوظيف وفعالية اختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. تعتبر تقنيات التوظيف الذكية مجموعة من الأدوات والتطبيقات التي تستخدم التحليل الضخم للبيانات والذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحسين عملية التوظيف واختيار الموظفين.

أحد التأثيرات الأساسية لاستخدام تقنيات التوظيف الذكية هو تحسين جودة التوظيف. يمكن لهذه التقنيات تحليل البيانات الكبيرة المتاحة وتحديد الصفات والمهارات الأكثر أهمية ونجاحاً في المرشحين، مما يؤدي إلى زيادة دقة عملية اختيار الموظفين وتقليل فرص انتقال الأشخاص غير المناسبين للمرحلة التالية من عملية التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، تساهم تقنيات التوظيف الذكية في زيادة فعالية اختيار الموظفين. يمكن لهذه التقنيات تنفيذ مقابلات العمل الأولية بشكل أوتوماتيكي وفعال، مما يوفر الوقت والجهد لفريق التوظيف. يمكن أيضاً لهذه التقنيات تحليل اللغة والتعبيرات غير اللفظية في مقابلات العمل واستخلاص مؤشرات حول مستوى المهارات والشخصية للمرشحين.

ومع ذلك، يوجد تحديات مرتبطة باستخدام تقنيات التوظيف الذكية، مثل تأثيرها على التنوع والشمول في عملية التوظيف وتحديات التكيف مع هذه التقنيات لبعض الأفراد. لذلك، يجب أن يتم استخدام تقنيات التوظيف الذكية كأدوات مساعدة لفرق التوظيف وليس بديلاً كاملاً عن البشر، ويجب أن تكون هناك موازنة بين استخدامها والحفاظ على الجودة والعدالة في عملية التوظيف.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

This study aims to analyze the impact of using smart recruitment technologies on the quality of recruitment and the effectiveness of employee selection in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. Intelligent recruiting technologies are a set of tools and applications that use big data analysis, artificial intelligence, and machine learning to improve the recruitment and selection process.

One of the primary impacts of using smart recruiting technologies is improving the quality of hiring. These technologies can analyze the big data available and identify the most important and successful qualities and skills in candidates, increasing the accuracy of the employee selection process and reducing the chances of unsuitable people moving to the next stage of the recruitment process.

In addition, smart recruitment technologies contribute to more effective employee selection. These technologies can carry out initial job interviews automatically and efficiently, saving time and effort for the hiring team. These technologies can also analyze language and non-verbal expressions in job interviews and extract indicators about the skill level and personality of candidates.

However, there are challenges associated with using smart recruiting technologies, such as their impact on diversity and inclusion in the hiring process and the challenges of adapting to these technologies for some individuals. Therefore, smart recruitment technologies should be used as assistants to recruitment teams and not a complete replacement for humans, and there must be a balance between their use and maintaining quality and fairness in the recruitment process.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management

Title

**Analysis of the impact of using smart recruitment technologies on the quality of
recruitment and the effectiveness of employee selection in private sector
companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

student's name	Student code
Khalid Mohammed Abdulsalam Aqil	(232001356)
Anas Nasser Ali Al Draywish	(232002502)

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdulhamed Mohammed Hasan

Dr . Walid Soliman

Year: 2024