

أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية: دراسة تطبيقية على
الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية

إعداد/ أفنان سعود الدوسري

الرقم الجامعي/242000938

إشراف/

د. الفيصل حسن

العام الدراسي

2025

وقل عبي
زكريا عليم

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	فهرس الأشكال
8	المستخلص Abstract
9	الفصل الأول
10	المقدمة
12	مشكلة الدراسة
13	أهمية الدراسة
15	أهداف الدراسة
18	تساؤلات الدراسة
18	فرضيات الدراسة
19	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
22	الفصل الثاني
22	الدراسات السابقة
23	مقدمة
25	المتغير التابع والمستقل:
28	الدراسات السابقة
30	الإطار النظري
35	الفصل الثالث
35	منهجية الدراسة
35	مقدمة

37	المنهجية وطرق البحث.....
39	مجتمع البحث
42	محددات حجم العينة
44	خطوات جمع البيانات.....
47	حدود البحث.....
50	الفصل الرابع
50	نتائج الدراسة.....
50	مقدمة.....
53	تحليل البيانات.....
99	التوصيات
101	المراجع
105	الملاحق.....
109	الملخص Abstract

قائمة الجداول

55	جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات
56	جدول 2: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة.....
57	جدول 3: الوصف الاحصائي جنس المشاركين في التجربة
58	جدول 4: الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة
60	جدول 5: الوصف الاحصائي اعتماد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.....
61	جدول 6: الوصف الاحصائي لمساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة
63	جدول 7: الوصف الاحصائي لاستخدام الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف

جدول 8: الوصف الاحصائي لمساعدة أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.	64
جدول 9: الوصف الاحصائي لوفرة التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.	66
جدول 10: الوصف الاحصائي لتأدية التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.	67
جدول 11: مساهمة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين الجدد.	69
جدول 12: الوصف الاحصائي لمساعدة أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.	70
جدول 13: الوصف الاحصائي لوفرة التكنولوجيا الحديثة لعمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.	72
جدول 14: الوصف الاحصائي لمساهمة المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.	73
جدول 15: الوصف الاحصائي لتأدية التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.	75
جدول 16: الوصف الاحصائي لمساهمة عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.	77
جدول 17: الوصف الاحصائي لمساعدة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين.	78
جدول 18: الوصف الاحصائي لتعزيز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر.	80
جدول 19: الوصف الاحصائي لتأدية استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.	82
جدول 20: الوصف الاحصائي لمواجهة الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية.	83
جدول 21: الوصف الاحصائي لتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفًا للموظفين المسؤولين عن التوظيف.	85
جدول 22: الوصف الاحصائي لاحتمالية الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي.	86
جدول 23: ملخص انجاز القضية.	88
جدول 24: احصائيات الموثوقية.	88
جدول 25: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية.	92
جدول 26: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية.	95
جدول 27: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية.	97
جدول 28: تحليل التباين الأحادي.	98
جدول 29: ملخص عامل بايز للخطأ.	99

فهرس الأشكال

رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة.....	31
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة.....	56
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة.....	58
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.....	59
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني اعتماد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.....	60
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة.....	62
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لاستخدام الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف.....	63
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.....	65
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لوفرة التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف....	66
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتأدية التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.	68
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين الجدد.....	69
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساعدة أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.....	71
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لوفرة التكنولوجيا الحديثة لعمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية .	72
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.....	74
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتأدية التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.....	76

رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساهمة عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف	77
مقارنة بالأساليب التقليدية.....	77
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساعدة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين	79
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتعزيز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل	81
بسرعة أكبر	81
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتأدية استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي	82
للموارد البشرية	82
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمواجهة الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية	84
رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفًا للموظفين	85
المسؤولين عن التوظيف	85
رسم توضيحي 22: التمثيل البياني لاحتمالية الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال	87
بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي	87
رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة.....	90
رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات	93
المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية	93
رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف	95
التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية	95
رسم توضيحي 26: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل	97
دوران الموظفين للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية	97

المستخلص

تتناول الدراسة هدفًا رئيسيًا يتمثل في فحص مدى تأثير التقنيات الحديثة على تحسين كفاءة العمليات التنظيمية داخل هذه الشركات، مع التركيز على عملية التوظيف. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع الاستبانات على عينة مكونة من 150 مشاركًا من مختلف الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة. أظهرت النتائج أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف يساهم بشكل كبير في تقليل التكاليف، تحسين عملية اختيار الكفاءات، تقليل معدل دوران الموظفين، وتعزيز الكفاءة التنظيمية بشكل عام. كما أكدت النتائج على أن الشركات التي اعتمدت على الأنظمة الرقمية في التوظيف شهدت تحسنًا ملحوظًا في مستوى الإنتاجية والشفافية أثناء التوظيف. في ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة توسيع نطاق استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة لتقليل التكاليف، تحسين تجارب المرشحين، وزيادة الاستقرار الوظيفي للموظفين، بالإضافة إلى تقديم التدريب اللازم للموظفين المسؤولين عن استخدام هذه الأنظمة.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا الحديثة، التوظيف، الكفاءة التنظيمية، الشركات الصغيرة والمتوسطة،

المملكة العربية السعودية.

الفصل الأول

المقدمة

تعتبر الشركات الصغيرة والمتوسطة من الأعمدة الأساسية التي يعتمد عليها الاقتصاد الوطني في المملكة العربية السعودية، حيث تساهم بشكل كبير في خلق فرص العمل وتحقيق التنمية المستدامة. تشكل هذه الشركات حوالي 90% من إجمالي المنشآت التجارية في المملكة، مما يبرز دورها المحوري في دعم الاقتصاد المحلي. ومع التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة في ظل بيئة العمل المتغيرة والمتطورة، أصبح من الضروري البحث في سبل تحسين كفاءتها التنظيمية وتعزيز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل (Abhishek, 2019).

أحد أهم المجالات التي تساهم التكنولوجيا الحديثة في تحسينها هو عملية التوظيف. يعد التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة من أكثر العمليات التي تتطلب الدقة والكفاءة، حيث تتطلب اختيار الكفاءات المناسبة ضمن فترة زمنية قصيرة وفي بيئة عمل تتسم بالتنافسية. ورغم أن هذه الشركات تواجه قيودًا كبيرة من حيث الموارد المالية والبشرية مقارنة بالشركات الكبرى، فإنها لا تزال مضطرة لتبني حلول تكنولوجية فعالة لتحسين عمليات التوظيف وتقليل التكاليف. في هذا السياق، تُعد التكنولوجيا الحديثة، بما في ذلك منصات التوظيف الإلكترونية، وأدوات

التقييم الرقمي، وتقنيات الذكاء الاصطناعي، من العوامل الحاسمة التي يمكن أن تساعد هذه الشركات في اختيار أفضل الكفاءات (Saurabh، 2023).

تظهر الدراسات الحالية أن العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية ما زالت تعتمد على الأساليب التقليدية في عمليات التوظيف مثل الإعلانات في الصحف أو استخدام شبكات العلاقات الشخصية. ولكن مع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في مختلف جوانب العمل، أصبحت هذه الأساليب التقليدية أقل كفاءة من حيث الوقت والتكلفة مقارنة بالتقنيات الحديثة. لذا، يصبح من الضروري توجيه الشركات إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة في هذه العمليات لتسريع الإجراءات وتحقيق أعلى مستوى من الدقة والكفاءة في اختيار الموظفين (Baykal، 2020).

وتستهدف هذه الدراسة البحث في أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز على تحليل كيفية تأثير هذه الأدوات التكنولوجية على عمليات التوظيف والكفاءة التنظيمية. يتناول البحث عدة جوانب مهمة مثل تحسين دقة عمليات التوظيف، تقليل التكاليف، تقليل معدل دوران الموظفين، تعزيز الشفافية، وزيادة سرعة اختيار الموظفين الجدد. ومن خلال هذه الدراسة، سيتم تحديد الدور الذي يمكن أن تلعبه هذه التقنيات في تعزيز قدرة الشركات على التنافس، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (Rathore، 2023).

أهمية هذه الدراسة تكمن في أنها توفر فهماً معمقاً حول كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة على تحسين كفاءة الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، حيث يمكن أن تساهم نتائجها في توجيه هذه الشركات نحو تبني التقنيات الحديثة التي تحقق نتائج إيجابية في عمليات التوظيف. وبالتالي، ستسهم الدراسة في تعزيز استراتيجيات التوظيف داخل هذه الشركات، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الإنتاجية (Gilch، 2020).

تم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على عينة مكونة من 150 شخصاً، من موظفي أقسام الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة مثل اختبار مربع كاي وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل شامل وموثوق للعوامل التي تساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية لهذه الشركات. كما ستتناول الدراسة

التحديات التي قد تواجه الشركات أثناء اعتماد هذه التقنيات، مثل التحديات التقنية، التكلفة الأولية، والتدريب، وكيفية التغلب عليها.

بناءً على هذه المنهجية، فإن النتائج المتوقعة من الدراسة ستكون ذات أهمية كبيرة لجميع الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، حيث يمكن أن تقدم رؤية استراتيجية لكيفية تطبيق هذه الأدوات التكنولوجية لتطوير عمليات التوظيف وزيادة فعالية العمليات الإدارية الأخرى. ومن ثم، يمكن للنتائج أن تدعم تبني التقنيات الحديثة في قطاع الأعمال السعودي، مما يساهم في نمو الاقتصاد المحلي، وتحقيق الأهداف الوطنية في رؤية المملكة 2030.

مشكلة الدراسة

في ظل التطورات السريعة في مجال التكنولوجيا الحديثة، برزت العديد من التحديات التي تواجه الشركات السعودية في إدارة مواردها البشرية بكفاءة وفعالية. تعتبر عملية التوظيف واحدة من أهم العمليات الإدارية التي تؤثر بشكل مباشر على الكفاءة التنظيمية للشركات. إلا أن الطرق التقليدية للتوظيف أصبحت غير قادرة على تلبية احتياجات الشركات الحديثة بشكل كامل، إذ تتسم هذه الطرق ببطء الاستجابة والتكلفة العالية وصعوبة الوصول إلى أفضل الكفاءات، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للشركة. هذه التحديات جعلت من الضروري للشركات السعودية تبني وسائل وأدوات تكنولوجية حديثة تهدف إلى تحسين عمليات التوظيف، ومع ذلك فإن اعتماد هذه التقنيات يأتي مع تحديات أخرى تتطلب دراسة دقيقة لتحديد أثرها الفعلي على تحسين الكفاءة التنظيمية.

المشكلة الأساسية التي تواجهها الشركات تلخص في الحاجة إلى توظيف الكفاءات الملائمة بسرعة ودقة، وتجنب الأخطاء البشرية التي قد تحدث في عملية فرز وتقييم المتقدمين، وتحقيق مستوى عالٍ من الشفافية والموضوعية. إن عدم الكفاءة في عمليات التوظيف التقليدية يؤدي إلى تعيين أفراد قد لا يمتلكون المهارات أو القدرات المناسبة، مما يترتب عليه ضعف الأداء العام، وزيادة معدل دوران الموظفين، وارتفاع التكاليف التشغيلية الناتجة عن الحاجة لإعادة توظيف وتدريب الموظفين.

- المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية:

✓ إن الاعتماد على عمليات التوظيف التقليدية التي لا تستفيد من التكنولوجيا الحديثة يؤدي إلى بقاء في عمليات التوظيف، وبالتالي قد يتم تعيين موظفين غير مؤهلين أو غير مناسبين لمتطلبات الشركة، مما ينعكس سلباً على الأداء التنظيمي ويضعف الكفاءة الإنتاجية.

✓ عندما تتأخر الشركات في توظيف الكفاءات أو تقوم بتعيين موظفين غير مناسبين، فإن هذا يؤدي إلى زيادة معدل دوران الموظفين، حيث قد يشعر هؤلاء بعدم الانسجام مع بيئة العمل أو عدم التوافق مع متطلبات الوظيفة، مما يتطلب إعادة التوظيف باستمرار وزيادة تكاليف الموارد البشرية.

✓ تؤدي عمليات التوظيف التقليدية إلى استنزاف موارد الشركة المالية والبشرية بسبب طول فترة التوظيف وعدم القدرة على استقطاب أفضل الكفاءات في الوقت المناسب. كما أن ارتفاع معدلات الاستبدال والتدريب يؤثر سلباً على ميزانية الشركة ويزيد من الأعباء المالية.

✓ تعد الشفافية والموضوعية من العوامل المهمة في عمليات التوظيف لضمان تحقيق العدالة واختيار الكفاءات المناسبة. إلا أن الطرق التقليدية قد تفتقر أحياناً إلى الشفافية مما قد يؤثر على ثقة المتقدمين ويضعف سمعة الشركة (Chapman، 2023).

في ضوء التحديات السابقة، يتمثل السؤال الرئيسي للدراسة في: ما هو أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية؟

أهمية الدراسة

- أولاً: الأهمية العلمية

تعتبر الدراسة المتعلقة بـ "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية" من الدراسات التي تلامس أهمية كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا. في ظل التطورات التكنولوجية المستمرة، أصبح من الضروري ربط ممارسات التوظيف الحديثة بتطبيقات التكنولوجيا لضمان تحقيق أفضل نتائج ممكنة في بيئات العمل المعاصرة، وخاصة في الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تعد عماد الاقتصاد الوطني.

1. تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية في مجالي إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا، حيث تجمع بين مفهومي التوظيف والكفاءة التنظيمية، مع تسليط الضوء على تأثير أدوات التكنولوجيا الحديثة على عمليات التوظيف. كما أن هناك حاجة ملحة لاستكشاف كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات مثل الذكاء الاصطناعي، وأنظمة إدارة التوظيف، ومنصات التوظيف الإلكترونية أن تحسن من فاعلية التوظيف وتحسن الأداء التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

2. تقدم الدراسة فرصة لفهم أعمق حول كيفية تأثير استخدام الأدوات التكنولوجية في عمليات التوظيف مثل تحديد احتياجات الموظفين، تصفية السير الذاتية، اختيار المرشحين، وتقييم الكفاءات. فهذه العمليات تساهم بشكل مباشر في رفع كفاءة العمليات التنظيمية داخل الشركات، وهو ما يمكن أن يكون ذا أثر بالغ على جودة العمل والإنتاجية.

3. من خلال تحليل العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف والكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن تساهم الدراسة في تسليط الضوء على المعوقات والفرص المرتبطة بتطبيق هذه الأدوات في سياقات مختلفة، ما يساعد على تقديم رؤية أكاديمية موسعة حول هذا الموضوع (Nikolaou، 2021).

ثانياً: الأهمية العملية

تكتسب الدراسة أهمية كبيرة في الواقع العملي باعتبار أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تمثل نسبة كبيرة من الاقتصاد السعودي، وبالتالي فإن تحسين الكفاءة التنظيمية لها يعتبر من الأولويات الوطنية. كما أن التأثيرات الناتجة عن استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف يمكن أن تكون ذات نتائج واضحة وملموسة في تحسين الأداء الإداري والتشغيلي لتلك الشركات.

1. تهدف هذه الدراسة إلى تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال استكشاف كيف يمكن لتكنولوجيا التوظيف الحديثة مثل أنظمة الذكاء الاصطناعي ومنصات التوظيف الإلكترونية تحسين عمليات التوظيف والاختيار. يمكن لهذه الأدوات أن تساهم في تسريع عملية التوظيف، تحسين دقة الاختيارات، وتقليل التكلفة المرتبطة بالتوظيف التقليدي.

2. تساهم الدراسة في توفير بيانات قابلة للتطبيق من واقع الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية، ما يساعد أصحاب الأعمال والمسؤولين عن الموارد البشرية في اتخاذ قرارات مدروسة تتعلق بتوظيف التقنيات الحديثة. بدلاً من الاعتماد على الطرق التقليدية التي قد تكون بطيئة وغير فعالة، يمكن تبني هذه الأدوات لتسريع الإجراءات وتحسين دقة النتائج، وهو ما يعود بالنفع على تطوير الأداء العام للشركات.
3. في السياق السعودي، تشكل الشركات الصغيرة والمتوسطة جزءاً كبيراً من الاقتصاد، وتمثل قاعدة رئيسية لفرص العمل. من خلال تسليط الضوء على كيفية تحسين عمليات التوظيف، يمكن أن تساهم هذه الدراسة في زيادة تنافسية هذه الشركات، بما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات الاقتصادية السريعة والمستجدات التكنولوجية، وبالتالي يساعد في دعم الاقتصاد الوطني في ظل رؤية 2030.
4. تشير الدراسة إلى أن العديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة قد تواجه تحديات كبيرة في تطبيق استراتيجيات توظيف فعالة باستخدام الطرق التقليدية، مثل عمليات التدقيق اليدوي للسير الذاتية والمقابلات الشخصية. التكنولوجيا الحديثة توفر بدائل أكثر كفاءة وفعالية، حيث يمكن أن تساهم في تصنيف المتقدمين بشكل أسرع، تقييم مهاراتهم بدقة أكبر، وتقليل الانحياز البشري في عملية التوظيف.
5. تساعد هذه الدراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة في بناء استراتيجيات توظيف المستقبل التي تتماشى مع التطورات التكنولوجية الحالية. من خلال تبني أدوات تكنولوجية جديدة، يمكن أن تساهم هذه الشركات في تطوير هيكل تنظيمي قوي يتسم بالكفاءة والمرونة في التعامل مع التحديات المستقبلية (Alsakarneh, 2024).

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى فحص وتحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. لتحقيق ذلك، يتم تحديد هدف رئيسي تتفرع منه خمسة أهداف فرعية، تساهم في تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير التكنولوجيا على مختلف جوانب التوظيف في المملكة العربية السعودية.

- الهدف الرئيسي للدراسة:

- تحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية.

- الأهداف الفرعية:

1. تقييم تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على سرعة وكفاءة عمليات التوظيف في الشركات السعودية.

يسعى هذا الهدف إلى دراسة مدى تأثير الأدوات التكنولوجية الحديثة مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) والتوظيف الإلكتروني على سرعة إنجاز عمليات التوظيف. تكنولوجيا مثل هذه يمكن أن تسهم في أتمتة مراحل متعددة من عملية التوظيف، بدءًا من جمع السير الذاتية وتصفية المتقدمين وصولًا إلى جدولة المقابلات وإرسال العروض الوظيفية. في النهاية، من المتوقع أن تؤدي هذه الأدوات إلى تسريع الإجراءات وتقليل الزمن الذي يستغرقه تعيين الموظفين الجدد، وبالتالي زيادة كفاءة فريق الموارد البشرية. دراسة هذه التأثيرات سوف تساعد الشركات على تحديد أوجه القوة والضعف في استخدامها للتكنولوجيا في هذا السياق.

2. دراسة دور الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عملية الاختيار والتوظيف في الشركات السعودية.

مع التطور السريع لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي (AI)، أصبحت الشركات أكثر قدرة على الاستفادة من أنظمة الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف. الهدف الثاني من الدراسة هو فحص كيفية تأثير هذه الأنظمة في تحسين دقة الاختيار والتوظيف من خلال تحليل البيانات الضخمة والمتقدمة التي توفرها هذه الأنظمة عن المتقدمين. على سبيل المثال، يمكن استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية وتصنيف المتقدمين بشكل أدق وفقًا للمهارات والخبرات المطلوبة، وكذلك تقديم توصيات بشأن المتقدمين الأكثر ملاءمة للوظائف. كما سيتم دراسة كيف يمكن لهذه الأنظمة أن تعزز التوافق بين الموظف الجديد ومتطلبات العمل على المدى الطويل.

3. فحص دور تقنيات البيانات الكبيرة (Big Data) في تحسين اتخاذ قرارات التوظيف في الشركات

السعودية.

الهدف الثالث يركز على استكشاف كيفية استخدام تقنيات البيانات الكبيرة لتحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف. تُعتبر البيانات الكبيرة مصدرًا قويًا للمعلومات التي يمكن استخدامها لتحليل الاتجاهات والنمطيات المتعلقة بالمتقدمين للوظائف والموظفين الحاليين. باستخدام أدوات التحليل المتقدم، يمكن للشركات أن تتنبأ بشكل

أفضل بكيفية أداء الموظف في المستقبل بناءً على البيانات السابقة والتوجهات السلوكية. كما يمكن لهذه التقنيات أن تساعد في تحديد الأنماط المرتبطة بأعلى مستويات الأداء وتوجيه قرارات التوظيف بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التنظيمية.

4. تقييم تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف في الشركات السعودية.

الهدف الرابع يتناول تأثير استخدام التكنولوجيا على تقليل التكاليف الإجمالية لعمليات التوظيف. على الرغم من أن الاستثمار في أدوات تكنولوجية مثل البرمجيات الإلكترونية والتوظيف عبر الإنترنت قد يتطلب رأس مال مبدئي، فإن استخدام هذه الأدوات يمكن أن يساهم في تقليص التكاليف على المدى الطويل. من خلال الأتمتة، يمكن تقليل الحاجة للتوظيف اليدوي والموارد البشرية المرتبطة بإجراءات التوظيف، مما يقلل من الوقت والمال المخصصين لهذه العمليات. كما يمكن لهذه الأدوات أن تساعد في تقليل التكاليف المتعلقة بالإعلانات عن الوظائف، والانتقالات، وأماكن المقابلات، التي غالبًا ما تكون جزءًا من العملية التقليدية.

5. دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين تجربة المتقدمين للوظائف وزيادة رضاهم، مما يساهم في تعزيز سمعة الشركات السعودية.

تجربة المتقدمين للوظائف تعتبر جزءًا حاسمًا في جذب أفضل الكفاءات. يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة على تحسين تجربة المتقدمين للعمل في الشركات السعودية. من خلال أدوات مثل منصات التوظيف عبر الإنترنت التي تتيح للمتقدمين متابعة مراحل طلباتهم بسهولة، وذكاء الاصطناعي الذي يساعد في إجراء المقابلات الافتراضية، يمكن تحسين تجربة المتقدمين بشكل كبير. تحسين هذه التجربة لا يقتصر على تسريع الإجراءات، بل يتضمن أيضًا تقديم تجربة إيجابية للمتقدمين تجعلهم يتركون انطباعًا جيدًا عن الشركة. هذه التجربة المحسنة تساهم في تعزيز سمعة الشركة كوجهة مفضلة للمواهب الجديدة وتساعد في جذب أفضل الكفاءات في السوق.

تساؤلات الدراسة

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. ويأتي السؤال الرئيسي للدراسة كالتالي:

- السؤال الرئيسي للدراسة:

- ما هو أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية؟

ومن هذا السؤال الرئيسي تتفرع خمسة أسئلة فرعية، تهدف إلى تغطية الجوانب المختلفة للدراسة وتوضيح تأثير التكنولوجيا في عمليات التوظيف، وهي كما يلي:

1. ما مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة على سرعة وكفاءة عمليات التوظيف في الشركات السعودية؟
2. كيف تؤثر أدوات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين وتوافقهم مع متطلبات الوظائف في الشركات السعودية؟
3. ما هو دور التحليلات البيانية وتقنيات البيانات الكبيرة في تحسين اتخاذ القرارات في عمليات التوظيف؟
4. إلى أي مدى يساهم استخدام التكنولوجيا الحديثة في تقليل التكلفة الإجمالية لعمليات التوظيف في الشركات السعودية؟
5. ما هو أثر تطبيق التكنولوجيا في عمليات التوظيف على رضا المتقدمين للوظائف وسمعة الشركات السعودية؟

فرضيات الدراسة

في إطار هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية، تم صياغة فرضية رئيسية تتفرع منها خمس فرضيات فرعية. تهدف هذه

الفرضيات إلى اختبار العلاقة بين مختلف جوانب التكنولوجيا الحديثة وعمليات التوظيف، ومدى تأثيرها على الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية.

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

• تؤدي استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف إلى تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

1. تسهم التكنولوجيا الحديثة في تسريع عملية التوظيف وزيادة الكفاءة في إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية.

2. يؤدي استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف إلى تحسين دقة اختيار الموظفين وفقًا لمتطلبات الوظائف في الشركات السعودية.

3. يسهم استخدام تقنيات البيانات الكبيرة (Big Data) في تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف وزيادة فاعليتها في الشركات السعودية.

4. يؤدي استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف في الشركات السعودية.

5. تساهم التكنولوجيا الحديثة في تحسين تجربة المتقدمين للوظائف وزيادة رضاهم، مما يعزز سمعة الشركات السعودية كوجهة مفضلة للموهوبين.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

إعداد هذا البحث يتطلب اتباع مجموعة من النظريات العلمية التي تمثل الأسس التي سيعتمد عليها في تحليل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. نظرًا لتداخل عدة مجالات في الموضوع، يعتمد البحث على مزيج من النظريات في مجالات تكنولوجيا المعلومات، وإدارة الموارد البشرية، والكفاءة التنظيمية، وتطوير الأعمال. سنتناول أهم هذه النظريات وفقًا لتوجه البحث.

1. نظرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)

تعتمد الدراسة على نظرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لفهم كيفية تأثير الأدوات التكنولوجية في تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال عمليات التوظيف. تكنولوجيا المعلومات تُعتبر ركيزة أساسية في تحسين أداء الشركات عبر دمج التقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وبشكل خاص في عمليات التوظيف. توضح هذه النظرية أن تطبيق التكنولوجيا في التوظيف يمكن أن يؤدي إلى تحسين الدقة وتقليل الوقت والتكلفة المرتبطة بالعمليات التقليدية. في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة بالملكة العربية السعودية، يمكن استخدام تكنولوجيا المعلومات لتحسين جودة التوظيف من خلال أدوات مثل الأنظمة الذكية لتصفية السير الذاتية، المقابلات الافتراضية، وأنظمة الذكاء الاصطناعي التي تساعد في اختيار المرشحين الأكثر توافقاً مع متطلبات الشركات (Diawati, 2023).

2. نظرية إدارة الموارد البشرية (HRM)

نظرية إدارة الموارد البشرية تُركز على كيفية استخدام الموارد البشرية داخل الشركات بشكل يتماشى مع أهداف المؤسسة. في هذا البحث، تُستخدم هذه النظرية لفهم تأثير التكنولوجيا الحديثة في إدارة عمليات التوظيف. إدارة الموارد البشرية تعتمد بشكل كبير على الكفاءة في اختيار الموظفين الأنسب لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والجودة. عندما تُستخدم التكنولوجيا، مثل البرمجيات المتخصصة في التوظيف أو أنظمة تحليل البيانات، فإنها تسهم بشكل كبير في تحسين اختيارات الموظفين، مما ينعكس مباشرة على الكفاءة التنظيمية. هذه النظرية تساعد على استكشاف كيفية أن تكنولوجيا التوظيف يمكن أن تؤثر في اختيارات الموظفين وكيفية تأثير ذلك على تحسين الأداء داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة (Taha, 2020).

3. نظرية الكفاءة التنظيمية (Organizational Efficiency Theory)

تركز نظرية الكفاءة التنظيمية على كيفية تحسين أداء الشركات من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. هذه النظرية تعتبر محورية في الدراسة لأنها تفسر العلاقة بين التوظيف الفعال واستخدام التكنولوجيا وبين الكفاءة التنظيمية. في إطار هذه النظرية، يُفترض أن تحسين عملية التوظيف باستخدام تكنولوجيا حديثة يساعد في تعزيز فعالية العمليات داخل المنظمة ويقلل من التكاليف والوقت الضائع. من خلال تسريع عملية التوظيف ودقتها باستخدام الأدوات التكنولوجية، تتحقق الكفاءة التنظيمية بشكل أكبر في الشركات، حيث تُحسن هذه التقنيات ليس

فقط في اختيار الموظفين ولكن أيضًا في تحسين جودة الأداء بشكل عام داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة (Gutterman، 2023).

4. نظرية الابتكار التكنولوجي (Technology Innovation Theory)

نظرية الابتكار التكنولوجي تركز على كيفية تأثير التكنولوجيات الحديثة على تحسين الأداء في الشركات. وفقًا لهذه النظرية، يمكن للتكنولوجيا أن تمثل عاملاً محوريًا في تطوير أساليب العمل وتحسين الكفاءة، حيث تسهم في تحديث الأنظمة والإجراءات وتسهيل تنفيذ العمليات المعقدة. في هذا البحث، تُستخدم هذه النظرية لفهم كيفية تأثير الابتكارات التكنولوجية في عمليات التوظيف داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. من خلال تبني تقنيات جديدة مثل أنظمة الذكاء الاصطناعي لتصفية السير الذاتية، أو أدوات التوظيف الرقمية التي تسهم في تحديد أفضل المرشحين بشكل أسرع وأكثر دقة، يتم تحسين الكفاءة التنظيمية بشكل ملموس. يساعد الابتكار التكنولوجي في تمكين الشركات من التكيف بشكل أسرع مع التغيرات في بيئة العمل، ما يؤدي إلى تعزيز قدرتها التنافسية (Adeyeye، 2019).

5. نظرية التكامل المؤسسي (Institutional Theory)

نظرية التكامل المؤسسي تهتم بكيفية تأثير العوامل الاجتماعية، الثقافية، والاقتصادية على القرارات التي تتخذها الشركات. هذه النظرية تفسر كيف يمكن أن تؤثر بيئة العمل والتشريعات المحلية على تبني التكنولوجيا في عملية التوظيف. في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، قد تساهم هذه النظرية في فهم العوامل المحلية التي تحدد مدى سرعة تبني الشركات للتكنولوجيا في مجال التوظيف. مثلًا، قد تكون هناك بعض العوائق الثقافية أو القانونية التي تؤثر في طريقة تبني هذه التقنيات. من خلال تحليل هذه العوامل، يمكن أن يساعد البحث في تقديم حلول أو توصيات لتحسين البيئة المؤسسية التي تسهم في تعزيز تطبيق التكنولوجيا، وبالتالي تحسين كفاءة عمليات التوظيف (Lutfi، 2020).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

يعتبر الفصل الثاني في هذه الدراسة خطوة محورية في استكشاف تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. هذا الفصل يعد من الفصول التي تهدف إلى تقديم الأساس النظري والمرجعي الذي يساعد في فهم التفاعلات بين المتغيرات المختلفة التي تشكل جوهر هذا البحث، وبالتالي بناء إطار علمي صلب لدراسة العلاقة بين التكنولوجيا والكفاءة التنظيمية. سيتم من خلال هذا الفصل تناول عدة محاور رئيسية تساهم في توفير السياق العلمي المناسب لتوجيه وتحليل نتائج البحث.

يتضمن الفصل الثاني بشكل عام ثلاثة مكونات أساسية، وهي شرح المتغيرات التابعة والمستقلة، عرض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، بالإضافة إلى تقديم الإطار النظري الذي سيعتمد عليه البحث في تفسير النتائج وتحليل البيانات. تعتبر هذه العناصر جزءاً لا يتجزأ من بناء الفهم العميق للمشكلة البحثية، ويشكل كل منها إضافة حيوية تسهم في تطوير الدراسة وتعزيز من قوتها العلمية.

أحد الجوانب المهمة التي سيتناولها الفصل الثاني هو شرح المتغيرات التابعة والمستقلة في الدراسة. فكل متغير من هذه المتغيرات يشكل محورا رئيسيا في تحليل كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية. من خلال هذا العرض، سيتم توضيح العلاقة بين هذه المتغيرات وكيفية تأثير كل منها على الآخر، مما يساعد في بناء فهم شامل للتفاعلات المعقدة التي تحدث في بيئة العمل داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. أهمية هذا القسم تكمن في أنه يوفر للباحثين والمهتمين بالموضوع الأدوات التحليلية اللازمة لتفسير كيفية تأثير التكنولوجيات المختلفة على عمليات التوظيف، ومدى تأثير هذه العمليات على كفاءة الأداء التنظيمي.

تعد الدراسات السابقة جزءاً مهماً من هذا الفصل، حيث سيتطرق الفصل إلى أهم الأبحاث التي تم إجراؤها في مجالات مشابهة على مستوى العالم، خاصة تلك التي تناولت تأثير التكنولوجيا على التوظيف والكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. يتضح من خلال هذه الدراسات كيف يمكن للتكنولوجيا الحديثة أن تسهم في تحسين آليات التوظيف، سواء كان ذلك من خلال تقنيات الذكاء الاصطناعي، أو منصات التوظيف الرقمية، أو نظم إدارة الموارد البشرية المبتكرة. علاوة على ذلك، ستساعد هذه الدراسات السابقة في إبراز الفجوات البحثية التي قد تكون قد أغفلت في الأبحاث السابقة، مما يعزز من قيمة هذه الدراسة كإضافة علمية جديدة في هذا المجال. فمن خلال مراجعة الأدبيات السابقة، يمكن للباحث أن يستفيد من التجارب السابقة ويوجه الدراسة الحالية نحو المسارات الأكثر فاعلية، مما يزيد من دقة وموثوقية النتائج المستخلصة.

يعتبر الإطار النظري في هذا الفصل من الأدوات الأساسية لفهم وتفسير نتائج الدراسة بشكل علمي دقيق. هذا الإطار سيكون بمثابة أساس لفهم العلاقات بين المفاهيم والظواهر التي يتم دراستها. من خلال الإطار النظري، سيتم استعراض وتطبيق النظريات الإدارية والتنظيمية التي تفسر كيفية تحسين الكفاءة التنظيمية باستخدام التكنولوجيا الحديثة. كما سيكون هذا الإطار بمثابة دليل يساعد في تفسير كيفية تأثير التكنولوجيات مثل الأنظمة الذكية في مجال التوظيف على مختلف جوانب الكفاءة التنظيمية، بدءاً من تحسين جودة عمليات التوظيف، وصولاً إلى تعزيز الأداء العام للمنظمات الصغيرة والمتوسطة. كما أن وجود إطار نظري سليم سيسهل على الباحثين فهم كيفية جمع البيانات وتحليلها، وبالتالي القدرة على تقديم نتائج دقيقة وموثوقة.

يعد الفصل الثاني من هذه الدراسة نقطة انطلاق لفهم الأساس العلمي الذي يقوم عليه البحث. من خلال شرح المتغيرات التابعة والمستقلة، ودراسة الأدبيات السابقة، وتقديم الإطار النظري، يتم تمهيد الطريق لمرحلة جمع

البيانات وتحليلها. يتضح من هذا الفصل كيف أن كل من هذه العناصر تساهم بشكل مباشر في بناء استنتاجات الدراسة، وتساهم في إعطاء التوجيهات اللازمة لتطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الفصل يتيح للباحثين فرصة لتوسيع أفقهم حول التكنولوجيا وأثرها على عمليات التوظيف، مما يجعل هذه الدراسة جزءاً مهماً من الأدبيات الحالية في هذا المجال.

المتغير التابع والمستقل

تعد المتغيرات في هذه الدراسة عوامل رئيسية لفهم كيف يمكن أن يؤثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. تتوزع المتغيرات في الدراسة بين متغير تابع وآخر مستقل، ويأتي كل منهما لدراسة العلاقة بين التوظيف التكنولوجي والكفاءة التنظيمية. من خلال هذه المتغيرات، سيتم فحص العوامل المختلفة التي تؤثر في استخدام التكنولوجيا الحديثة وكيفية تأثيرها على الأداء العام للمؤسسات.

- المتغير التابع: دور التكنولوجيا الحديثة

المتغير التابع في هذه الدراسة هو "دور التكنولوجيا الحديثة" في عمليات التوظيف. يشير هذا المتغير إلى التأثيرات التي تترتب على استخدام أدوات وتقنيات تكنولوجية في عمليات التوظيف داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. على سبيل المثال، يشمل ذلك تطبيقات الذكاء الاصطناعي، منصات التوظيف الرقمية، وأدوات تحليل البيانات التي تساعد الشركات في اختيار أفضل المرشحين وتسهيل سير العمليات التوظيفية.

التكنولوجيا الحديثة توفر العديد من المزايا في سياق التوظيف، حيث تساهم في تسريع عملية اختيار الموظفين، تقليل الأخطاء البشرية التي قد تؤثر في اتخاذ قرارات التوظيف، وتحقيق مستوى أعلى من الشفافية في تحديد الكفاءات المناسبة. استخدام هذه الأدوات يساعد الشركات على تحقيق كفاءة أكبر في تنظيم مواردها البشرية من خلال تحسين فعالية العمليات، مما يؤدي إلى تحسين الكفاءة التنظيمية للمؤسسة بشكل عام. وعليه، فإن هذا المتغير هو العنصر المحوري الذي تتأثر به جميع العمليات التنظيمية المرتبطة بالموارد البشرية في الشركات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة (Laužikas، 2021).

- المتغيرات المستقلة:

1. اختيار الكفاءات

أحد المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هو "اختيار الكفاءات". يشير هذا المتغير إلى عملية تحديد واختيار الموظفين الأكثر قدرة وملاءمة للعمل في وظائف معينة داخل الشركة. مع تطور التكنولوجيا، أصبحت الأدوات الحديثة مثل برامج الذكاء الاصطناعي، وأنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وتحليل البيانات الكبيرة، من العوامل التي تلعب دوراً مهماً في تحسين عملية الاختيار.

تكنولوجيا التوظيف الحديثة تساعد الشركات على تصنيف المتقدمين وتحليل مهاراتهم وسيرهم الذاتية بناءً على معايير محددة مسبقاً، مما يساهم في تحديد الكفاءات التي تتناسب مع احتياجات الشركة بشكل أكثر دقة. باستخدام هذه التكنولوجيا، يمكن للشركات أن تختار الموظفين الأنسب بسرعة أكبر ودون الحاجة إلى جهود مضاعفة قد تستهلك وقتاً طويلاً. وبالتالي، تحسين عملية اختيار الكفاءات يعزز من استقرار القوى العاملة ويزيد من الأداء العام للشركة (Oswald، 2017).

2. تقليل تكاليف التوظيف

أحد المتغيرات المستقلة الأخرى هو "تقليل تكاليف التوظيف". تشير تكاليف التوظيف إلى جميع النفقات المتعلقة بعملية التوظيف، بدءاً من الإعلان عن الوظائف، مروراً بالمقابلات، وانتهاءً بإجراءات التوظيف والتدريب. باستخدام التكنولوجيا الحديثة، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة تقليل هذه التكاليف بشكل كبير.

أدوات مثل منصات التوظيف الرقمية، والأنظمة المتكاملة لإدارة عمليات التوظيف، يمكن أن تقلل من الحاجة إلى وكالات التوظيف أو المساحات المادية للمقابلات، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف المباشرة المرتبطة بهذه العمليات. بالإضافة إلى ذلك، تساعد التكنولوجيا في تسريع الإجراءات وتبسيط عملية التواصل مع المتقدمين، مما يقلل من الحاجة إلى وقت طويل أو موارد بشرية إضافية لتنفيذ عمليات التوظيف (Irshad، 2025).

3. تقليل معدل الدوران

المتغير المستقل الثالث في هذه الدراسة هو "تقليل معدل الدوران". معدل الدوران يشير إلى نسبة الموظفين الذين يتركون العمل خلال فترة زمنية معينة. في الشركات الصغيرة والمتوسطة، يمثل هذا التحدي مشكلة كبيرة من حيث التكلفة والوقت، حيث يحتاجون إلى استبدال الموظفين المغادرين والبحث عن مرشحين جدد، وهو ما يمثل عبئاً مالياً وإدارياً.

استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف قد يساعد بشكل مباشر في تقليل معدل الدوران. من خلال استخدام أنظمة الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات تحديد مدى توافق المرشحين مع ثقافة العمل واحتياجات المنظمة، مما يقلل من فرص قبول موظفين قد يغادرون بسرعة بسبب عدم التوافق. بالإضافة إلى ذلك، قد تساعد التكنولوجيا في تحسين تجربة الموظف من خلال تقديم بيئة عمل أكثر تكيفاً مع احتياجاته، مما يعزز من مستوى استقراره في الشركة (Abet، 2024).

- العلاقة بين المتغيرات

العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة هي علاقة تفاعلية تساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. حيث تؤثر المتغيرات المستقلة مثل "اختيار الكفاءات" و"تقليل تكاليف التوظيف" و"تقليل معدل الدوران" بشكل مباشر على دور التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف.

أولاً، استخدام التكنولوجيا في عملية اختيار الكفاءات له تأثير مباشر على الكفاءة التنظيمية، حيث يؤدي إلى اختيار موظفين يتناسبون بشكل أفضل مع احتياجات العمل، مما يعزز من مستوى الأداء. هذا بدوره ينعكس إيجاباً على تحسين العمليات الداخلية للشركة ويزيد من قدرتها على تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى. وبالتالي، كلما كانت

عملية الاختيار دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا الحديثة، زادت فرص الشركات في الحصول على موظفين مؤهلين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة.

ثانياً، تقليل تكاليف التوظيف عبر استخدام التكنولوجيا الحديثة يساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية من خلال تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية. التكنولوجيا تساهم في تسريع الإجراءات وتقليل النفقات، مما يسمح للشركات بتخصيص ميزانيات إضافية لمجالات أخرى تساهم في تطوير المنظمة بشكل عام. كلما تم تقليل تكاليف التوظيف، كانت الشركات قادرة على تحسين استثمارها في التوظيف، مما يعزز من قدرتها على النمو والتوسع.

أخيراً، تقليل معدل الدوران من خلال تحسين التوظيف باستخدام التكنولوجيا يمكن أن يؤدي إلى استقرار أكبر في القوى العاملة. التكنولوجيا تساعد في اختيار المرشحين الذين يتناسبون مع ثقافة العمل في الشركة، مما يقلل من احتمالية استقالتهم أو مغادرتهم سريعاً. استقرار الموظفين يقلل من التكاليف المرتبطة بإعادة التوظيف والتدريب، مما يساهم في رفع الكفاءة التنظيمية بشكل عام (Elsafy, 2024).

الدراسات السابقة

تحلل دراسة (Altalhi, 2024) وتقرن بين طرق التوظيف التقليدية والإلكترونية في طلبات التوظيف من وجهة نظر الموظفين وأصحاب العمل. تصميم البحث: جمعت الدراسة البيانات من الموظفين وأصحاب العمل في منظمات الأعمال الموجودة في مدينة ينبع الصناعية بالمملكة العربية السعودية. تم استخدام نهج بوساطة الإنترنت، وتم تصميم استبيان مسح. تم تحديد حجم العينة ليكون 328 باستخدام صيغة حجم عينة سكانية غير معروفة. تم جمع البيانات من 103 موظف و 53 صاحب عمل. تم إجراء تحليل إحصائي وصفي، وتم استخدام مربع كاي لتحليل أساليب التوظيف التقليدية والإلكترونية لعملية التقدم للوظائف. النتائج: تشير النتائج إلى أن نسبة عالية من الموظفين وأصحاب العمل يفضلون الطرق عبر الإنترنت في طلبات التوظيف. ومع ذلك، يكشف اختبار مربع كاي عن وجود تناقض بين وجهات نظر الموظفين وأصحاب العمل. يؤيد الموظفون استخدام الطرق عبر الإنترنت، بينما يرفض

أصحاب العمل الفرضية القائلة بأن طرق التقديم عبر الإنترنت فعالة. التأثيرات: من بين التأثيرات المترتبة على أنظمة التوظيف عبر الإنترنت أن المديرين الذين يستخدمون أنظمة التوظيف الإلكترونية قد يكون لديهم مخاوف بشأن دقة ومساءلة بيانات المتقدمين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الافتقار إلى التفاعلات الشخصية أثناء عملية التقديم عبر الإنترنت يمكن أن يؤدي إلى إحباط الباحثين عن عمل وإضاعة الفرص لأصحاب العمل للحصول على مزيد من المعلومات أو مشاركتها. الأصلة: يمكن القول إن هذه الدراسة هي واحدة من الدراسات الرائدة التي تحقق في تصورات أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بعملية التوظيف الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. ستكون نتائجها ذات فائدة كبيرة لأصحاب العمل في تحسين نظام التوظيف الإلكتروني.

تستكشف دراسة (Hewage، 2023) استخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والاختيار في سياق إدارة الموارد البشرية. وعلى النقيض من الدراسات السابقة، تقدم هذه الدراسة مساهمة نظرية قيمة لنموذج مفاهيمي لفهم الاستخدام الفعال للذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاختيار من خلال التحقيق في التأثير غير المستكشف لمرحلة التوظيف والمنظور النقدي لمحتري التوظيف. وبذلك، فإنها تبني على نظرية تبني التكنولوجيا وتوسعها داخل أنظمة المعلومات من خلال دمج أدبيات إدارة الموارد البشرية. تشير نتائج هذه الدراسة النوعية إلى أن الذكاء الاصطناعي مناسب للاستخدام في مراحل توظيف محددة مثل المصادر والفرز المسبق/الاختيار المسبق وإشراك المرشحين. ومع ذلك، هناك تردد في استخدام الذكاء الاصطناعي في مراحل التخطيط المسبق للتوظيف والمقابلة. إنها تساهم برؤى قيمة لإعلام ممارسي إدارة الموارد البشرية والمنظمات التي تسعى إلى دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف الخاصة بهم.

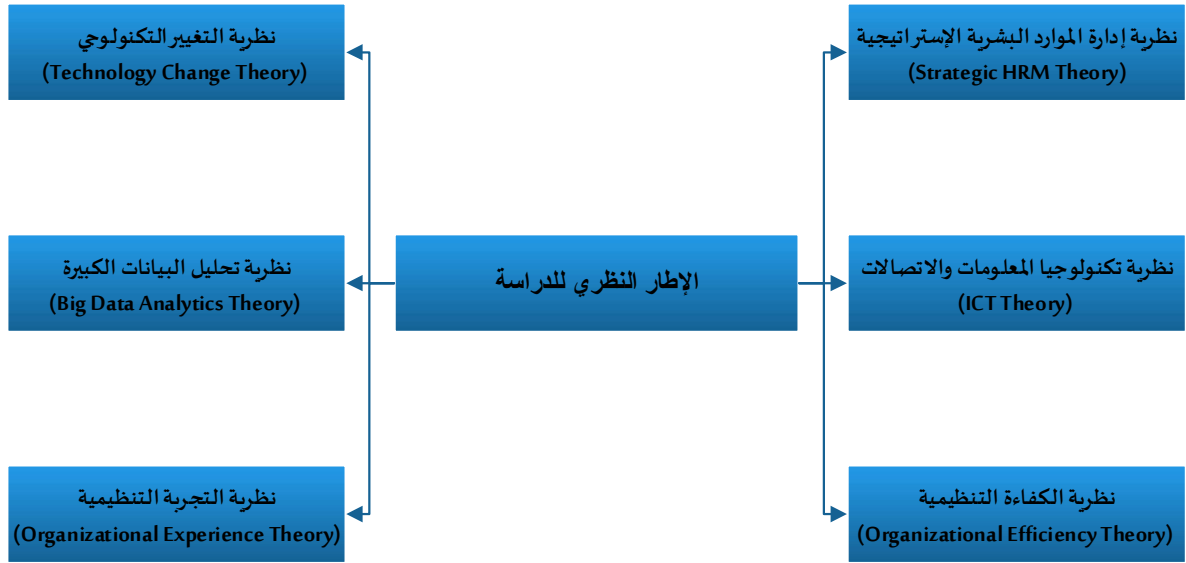
لعبت الشركات الصغيرة والمتوسطة دورًا مهمًا في التنمية الاقتصادية. أدى العدد المتزايد من الشركات الصغيرة والمتوسطة إلى زيادة تنافسية المشهد التجاري. وقد جعل هذا الشركات الصغيرة والمتوسطة أيضًا تخضع لتحديات كبيرة لتكون قادرة على الحفاظ على وجودها وتوسيع أعمالها. يُقال إن نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERPs) يمكن أن يحسن أداء الأعمال. لذلك، فإن الغرض الأساسي من هذه الدراسة هو فحص تأثير استخدام نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERPs) على الأداء المالي وغير المالي للشركات الصغيرة والمتوسطة السعودية. تم استخدام دراسة استكشافية لتحديد العوامل التي تساهم في الاستخدام الفعال والناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسة. تشير النتائج إلى سبعة عوامل طارئة. بناءً على نتائج الدراسة الاستكشافية، تم تطوير ثلاث فرضيات واختبارها في دراسة كمية. تم إنشاء

استبيان وإرساله إلى 200 شركة صغيرة ومتوسطة سعودية تبنت أنظمة تخطيط موارد المؤسسة. تم تلقي حوالي 120 استجابة صالحة. لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، تم اعتماد أداة نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). تُظهر النتائج أن دعم الإدارة ورضا المستخدم والتدريب يؤثر بشكل كبير على استخدام أنظمة تخطيط موارد المؤسسات. ومن النتائج المهمة الأخرى أن أنظمة تخطيط موارد المؤسسات تعمل على تحسين أداء الشركات الصغيرة والمتوسطة (AlMuhayfith، 2020).

من المهم جدًا للمنظمات تطوير ميزة تنافسية من أجل البقاء على المدى الطويل في السوق. لهذا الغرض، كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو تقييم دور استخراج البيانات وتدريب الموظفين وتطويرهم للحصول على ميزة تنافسية. علاوة على ذلك، تم تقييم الدور الوسيط لدور الموظفين وإدارة المعرفة في الدراسة الحالية. تم جمع البيانات في الدراسة الحالية من موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية باستخدام أخذ العينات المريحة. كان معدل الاستجابة للدراسة 58.36٪. لتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدمت الدراسة PLS 3.2.9. تكشف نتائج الدراسة أن استخراج البيانات والتدريب والتطوير يلعب دورًا مهمًا للمنظمات للحصول على ميزة تنافسية من خلال إدارة المعرفة ودور الموظفين. تملأ نتائج الدراسة فجوة الدراسات المحدودة التي أجريت بشأن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية للحصول على ميزة تنافسية. نتائج الدراسة مفيدة لصناع السياسات في الشركات الصغيرة والمتوسطة في جميع أنحاء العالم (Ghabban، 2022).

الإطار النظري

تشكل المنطلقات النظرية الأساس الذي يُبنى عليه البحث العلمي، حيث توفر الإطار الذي يتم من خلاله تحليل الظواهر المدروسة وتفسيرها. في هذه الدراسة، والتي تهدف إلى فحص أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية، يمكن استنباط العديد من المنطلقات النظرية التي تستند إلى مفاهيم أساسية في مجالات إدارة الموارد البشرية، التكنولوجيا الحديثة، والكفاءة التنظيمية.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

- نظرية إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية (Strategic HRM Theory):

تعتبر هذه النظرية من الأسس الأساسية التي تستند إليها العديد من دراسات إدارة الموارد البشرية الحديثة. تنطلق نظرية إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية من فرضية أن الموارد البشرية لا تشكل مجرد أداة تشغيلية داخل المنظمة، بل يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الإستراتيجية العامة للمؤسسة. وبالتالي، فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف يُعد من الأدوات الفعالة التي يمكن أن تساهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية من خلال تحسين عملية اختيار الموظفين وتوظيفهم بالشكل الذي يتوافق مع الاستراتيجيات التنظيمية.

يمكننا من خلال هذه النظرية دراسة كيف يمكن للشركات السعودية أن تستخدم التكنولوجيا الحديثة كجزء من استراتيجياتها في التوظيف لتحقيق أهداف طويلة الأمد تتعلق بكفاءة الأداء التنظيمي. فالتوظيف المبني على استراتيجيات تكنولوجية متطورة يمكن أن يساهم في اختيار موظفين ذوي كفاءات عالية، مما يعزز من القدرة التنافسية والابتكارية للشركة (Yu، 2022).

- نظرية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT Theory):

تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من العوامل المؤثرة بشكل كبير في تحسين كفاءة عمليات التوظيف. تقوم هذه النظرية على أهمية استخدام الأدوات التكنولوجية المتطورة مثل البرمجيات الخاصة بالتوظيف، وواجهات المستخدم التي تسهل على المتقدمين التفاعل مع الشركات، بالإضافة إلى الأنظمة التي تدير عمليات التوظيف بكفاءة وفعالية.

في هذه الدراسة، ستسهم هذه النظرية في فهم كيفية تأثير أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل أنظمة التوظيف الإلكترونية والذكاء الاصطناعي في تحسين عمليات التوظيف. كما يتم فحص كيف يمكن لهذه الأدوات تقليل الوقت المستغرق في البحث عن المرشحين المناسبين، وتحسين اتخاذ القرارات الخاصة بالتوظيف من خلال أتمتة وتحليل البيانات (Lewaherilla، 2023).

- نظرية الكفاءة التنظيمية (Organizational Efficiency Theory):

تعتبر الكفاءة التنظيمية من المفاهيم الأساسية التي تُعنى بتحقيق أفضل أداء ممكن في ظل الموارد المتاحة. الكفاءة التنظيمية تتضمن تحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية والتكنولوجية لتحسين الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية. التكنولوجيا الحديثة في التوظيف تمثل أحد الأساليب التي يمكن أن تساهم في تحسين هذه الكفاءة من خلال تسريع عملية التوظيف وتحسين دقة الاختيارات، مما يساهم في تحسين مستوى الأداء العام في الشركات.

في هذه الدراسة، يمكن استخدام نظرية الكفاءة التنظيمية لدراسة كيف يمكن لتقنيات التوظيف الحديثة أن تساهم في تقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، وفي الوقت نفسه تحسين الإنتاجية من خلال اختيار الموظفين الذين يتناسبون بشكل أفضل مع احتياجات المنظمة. علاوة على ذلك، يمكن تحليل أثر التكنولوجيا على زيادة سرعة عمليات التوظيف، وبالتالي تسريع تكيف المنظمات مع التغيرات في بيئة العمل (Kaawaase، 2019).

- نظرية التغيير التكنولوجي (Technology Change Theory):

تستند هذه النظرية إلى مفهوم أن التغيير التكنولوجي يمثل عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء المؤسسي. هذه النظرية تشير إلى كيفية تأثير التطورات التكنولوجية في كل جوانب العمل داخل المؤسسات، بما في ذلك التوظيف. تؤكد النظرية على

أهمية تبني الابتكارات التكنولوجية في تعزيز فعالية وكفاءة العمليات التنظيمية، ولا سيما في جوانب التوظيف والاختيار.

نظرية التغيير التكنولوجي تساهم في فهم كيف يمكن لتطبيق التكنولوجيا الحديثة أن يحدث تحولاً في طريقة إجراء عمليات التوظيف. على سبيل المثال، التحول من الأنظمة اليدوية التقليدية إلى الأنظمة الإلكترونية قد يحدث تأثيراً مباشراً في تحسين الكفاءة. كما ستسهم في دراسة كيف أن إدخال الذكاء الاصطناعي والأنظمة الآلية يساعد في تقليل الخطأ البشري، وتحسين التجربة الوظيفية للمسؤولين والمتقدمين على حد سواء (Attaran، 2019).

- نظرية تحليل البيانات الكبيرة (Big Data Analytics Theory):

تعتبر بيانات كبيرة وتحليلاتها جزءاً أساسياً من الفهم الحديث لعملية اتخاذ القرار داخل المنظمات. في مجال التوظيف، توفر البيانات الكبيرة فرصة لتقديم رؤى معمقة حول المتقدمين للوظائف من خلال تحليل بيانات ضخمة تتعلق بتجارهم السابقة، مهاراتهم، ومدى ملاءمتهم للوظائف الشاغرة.

نظرية تحليل البيانات الكبيرة تساهم في دراسة كيف يمكن للشركات استخدام البيانات المتاحة لتقديم قرارات توظيف مستنيرة. ستساعد الدراسة في فهم كيف يمكن للبيانات المتعلقة بالمتقدمين والمصادر المختلفة أن تكون مفيدة في تحديد الموظف الأنسب وتحديد الأنماط التي تساعد في تحسين عمليات التوظيف (Udeh، 2024).

- نظرية التجربة التنظيمية (Organizational Experience Theory):

تستند هذه النظرية إلى أن الخبرة التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في كيفية تعامل المنظمات مع التقنيات الجديدة في بيئة العمل. التكيف مع التكنولوجيا، خصوصاً في عمليات التوظيف، يتطلب تكامل الخبرات السابقة للمنظمة مع الابتكارات التقنية الحديثة.

من خلال هذه النظرية، سيتم دراسة كيف يمكن للشركات السعودية تكامل خبراتها التنظيمية السابقة مع التقنيات الحديثة لتحقيق أقصى استفادة منها. كما سيتم تحليل التحديات التي تواجهها الشركات في تكامل هذه التقنيات مع الممارسات التقليدية، وكيفية تطوير ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار التكنولوجي في التوظيف (Cascio، 2016).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

يعد الفصل الثالث من هذه الدراسة خطوة حاسمة في تحديد وتوضيح الأسلوب الذي ستم به معالجة موضوع البحث وتحليل البيانات المتاحة. من خلال هذا الفصل، سيتم عرض المنهجية التي ستعتمد عليها الدراسة، بالإضافة إلى وصف الأدوات والتقنيات المستخدمة في جمع البيانات، وذلك بهدف تقديم صورة واضحة ومحددة حول كيفية إجراء البحث. كما سيتناول هذا الفصل شرحاً دقيقاً لعدة جوانب مهمة تتعلق بكيفية اختيار العينة، مع تحديد معايير المجتمع البحثي، بالإضافة إلى الخطوات التي ستتبع في جمع البيانات وتحليلها. سوف يبرز هذا الفصل أهمية الإجراءات المنهجية في تحقيق أهداف البحث، وكذلك في ضمان صحة ودقة النتائج التي سيتم التوصل إليها.

تعتبر المنهجية التي سيتم اتباعها في هذه الدراسة حجر الزاوية الذي سيسهم في توجيه البحث نحو المسار الصحيح. فكل جانب من جوانب المنهجية سيكون له دور حيوي في تعزيز مصداقية البحث وجودة النتائج التي ستظهر في نهاية

المطاف. من خلال هذا الفصل، سيعرض كيفية تحديد وتوضيح المعايير التي سيتم وفقها اختيار العينة المدروسة، وسيتم توضيح الطرق والأدوات التي سيتم استخدامها لضمان جمع بيانات دقيقة ومناسبة لتحليل تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

تتمثل أهمية الفصل الثالث في أنه يوفر الوضوح بشأن الطريقة التي ستتبع في إجراء البحث، حيث سيتم تحديد نوع المنهج الذي سيستخدم لدراسة تأثير التكنولوجيا الحديثة على عمليات التوظيف. المنهجية الصحيحة تعد بمثابة أساس لتوجيه البحث بشكل منهجي، لضمان الوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة. ستشمل المناهج المعتمدة في هذه الدراسة على سبيل المثال، المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسمح بفهم وتحليل العلاقة بين التغيرات التي تحدث في بيئة العمل نتيجة لاستخدام التكنولوجيا، وكيفية تأثير ذلك على الكفاءة التنظيمية. كما أن هذا الفصل سيوضح الأدوات والآليات التي سيتم الاعتماد عليها، مثل الاستبيانات أو المقابلات، التي سيتم استخدامها لجمع البيانات.

سيتم في هذا الفصل أيضاً مناقشة كيفية تحديد حجم العينة التي ستتم دراستها وكيفية اختيارها. يعد تحديد حجم العينة بشكل دقيق خطوة حاسمة لضمان أن النتائج ستكون ممثلة للمجتمع البحثي بشكل جيد. فالعينة يجب أن تكون ذات حجم مناسب يعكس تنوع وخصائص الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، والتي تشكل مجتمع البحث. من خلال اختيار عينة ممثلة، سيتمكن الباحث من استنباط استنتاجات قابلة للتعميم على بقية المجتمع، مما يعزز من مصداقية النتائج ويجعلها أكثر دقة وواقعية. هذه العينة ستكون أساسية في جمع البيانات التي تتعلق بتأثير استخدام التكنولوجيا في التوظيف على الكفاءة التنظيمية، مما يسهم في إبراز العلاقة بين هذه العوامل.

تتمثل أهمية هذا الفصل في أنه يحدد بشكل تفصيلي الخطوات التي ستتم في جمع البيانات. ستكون هذه الخطوات أساسية لضمان أن البيانات التي سيتم جمعها دقيقة، شاملة، وممثلة لجميع جوانب موضوع الدراسة. كما سيتم توضيح الأدوات التي ستستخدم في جمع البيانات مثل الاستبيانات أو المقابلات أو أي أداة بحثية أخرى، ومدى ملاءمتها لطبيعة موضوع البحث. عملية جمع البيانات يجب أن تكون دقيقة وموثوقة لضمان أن النتائج ستكون ذات مصداقية ويمكن استخدامها في استنتاجات صحيحة. هذه الأدوات ستساعد في قياس الآثار التي تترتب على استخدام التكنولوجيا في التوظيف وتأثيراتها على الكفاءة التنظيمية، مما يعزز من قوة وصدق الدراسة.

في هذا الفصل، سيتم أيضاً تحديد حدود الدراسة بشكل دقيق، حيث سيتناول القيود التي قد تؤثر على نطاق البحث ونتائجه. تحديد حدود الدراسة أمر بالغ الأهمية لأنه يساعد في وضع إطار واضح للبحث ويحدد الأبعاد التي سيتم تناولها داخل الدراسة، بالإضافة إلى توضيح العوامل التي قد تؤثر على تطبيق الدراسة بشكل عملي. ستُعرض أيضاً القيود التي قد يواجهها الباحث أثناء تنفيذ الدراسة مثل القيود الزمنية أو الجغرافية أو القيود المتعلقة بالموارد. تحديد هذه الحدود يعزز من مصداقية الدراسة ويضمن أن الباحث قد أخذ في اعتباره جميع العوامل المؤثرة في نتائج البحث.

إن الفصل الثالث يعد أحد الفصول الجوهرية التي تُكمل هيكل الدراسة، حيث يوفر التفاصيل المنهجية التي تضمن أن عملية البحث ستتم بشكل منظم ودقيق. من خلال تقديم شرح واضح حول طرق البحث، مجتمع العينة، خطوات جمع البيانات، وحدود الدراسة، يتم بناء الأساس الذي ستقوم عليه جميع التحليلات والتفسيرات لاحقاً في الدراسة. كما أن هذا الفصل يعكس مستوى دقة البحث واحترافيته، ويعزز من قيمة النتائج التي سيتم الوصول إليها. من خلال هذه المنهجية الدقيقة، يمكن ضمان أن النتائج ستكون موثوقة وتعكس بشكل صحيح تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف وتحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث

في هذا البحث، تم اعتماد المنهجية الكمية كمنهج رئيسي لإجراء الدراسة، وذلك من أجل دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. تتميز المنهجية الكمية بأنها توفر إطاراً دقيقاً لقياس العلاقة بين المتغيرات، حيث تستخدم البيانات العددية والأساليب الإحصائية لتحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل استخدام التكنولوجيا) والمتغير التابع (مثل تحسين الكفاءة التنظيمية). وقد تم اختيار هذه المنهجية لأنها تتيح قياس الأثر بشكل دقيق ومنهجي، بالإضافة إلى توفير نتائج قابلة للتحليل الكمي الذي يسمح بالاستنتاجات الدقيقة.

المنهجية الكمية في هذا السياق تتسم بقدرتها على التعامل مع كميات كبيرة من البيانات التي يمكن جمعها من عينات واسعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة. كما أن هذه المنهجية تساهم في ضمان موضوعية النتائج، مما يسمح للباحثين بالإجابة على الأسئلة البحثية بطريقة علمية ومنظمة. باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، يمكن فحص فرضيات البحث واختبار العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

- أداة البحث: الاستبيان المغلق

بالنسبة للأداة البحثية المستخدمة، فقد تم اختيار الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. يتمتع الاستبيان المغلق بفعالية كبيرة في جمع بيانات محددة وقابلة للتحليل الكمي، حيث يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي يتعين على المشاركين الإجابة عليها من خلال اختيار إجابة من بين خيارات محددة مسبقًا. وهذا يمنح الباحثين القدرة على جمع بيانات دقيقة ومنظمة، كما يساهم في تسهيل عملية التصنيف والتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية المختلفة.

الاستبيان المغلق يتميز بالعديد من الفوائد، أبرزها أنه يقلل من التحيز المحتمل في الإجابات، حيث يتم تحديد الإجابات مسبقًا، ما يساهم في جمع بيانات متجانسة وموحدة. كما أنه يسرع عملية جمع البيانات من المشاركين ويسهل تصنيف هذه البيانات وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المتوفرة. إضافة إلى ذلك، يتيح الاستبيان المغلق إمكانية جمع البيانات من عدد كبير من المشاركين، مما يعزز من قوة الاستنتاجات ويزيد من موثوقية النتائج.

تُستخدم في الاستبيان أسئلة مغلقة تتعلق بالعديد من الجوانب المهمة للدراسة، مثل مدى استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، تأثيرها على عملية اختيار الكفاءات، ومدى تأثيرها على تحسين الكفاءة التنظيمية، وكذلك آثارها على تقليل تكاليف التوظيف وتقليل معدل الدوران الوظيفي. يتمثل الهدف من هذه الأسئلة في تحديد العلاقة بين استخدام هذه التكنولوجيا ونتائج الأعمال داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة.

- أهمية المنهجية الكمية وأداة الاستبيان المغلق

تعد المنهجية الكمية مع الاستبيان المغلق الأداة الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة نظرًا لما توفره من دقة وموضوعية في جمع وتحليل البيانات. حيث تتيح هذه المنهجية إجراء تحليل إحصائي متقدم، مما يعزز من مصداقية وموثوقية النتائج التي يمكن الحصول عليها. باستخدام الاستبيان المغلق، يتمكن الباحث من قياس العديد من المتغيرات المتعلقة بالتوظيف

والتكنولوجيا والكفاءة التنظيمية بشكل دقيق، مما يسهم في تقديم إجابات مدعمة بالأدلة الإحصائية على الأسئلة البحثية المطروحة.

الأداة الكمية ليست فقط وسيلة لجمع البيانات، بل هي أداة قوية لتحليل الاتجاهات السائدة في الشركات الصغيرة والمتوسطة فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا في التوظيف، حيث تساهم هذه البيانات في تحديد الأنماط والعلاقات التي تساهم في تحسين العمليات التنظيمية. من خلال هذه البيانات، يمكن للباحث أن يعرض العلاقة بين التكنولوجيا والكفاءة التنظيمية بشكل علمي وموضوعي، مع تقديم تحليل قائم على الأدلة التي تم جمعها.

كما أن استخدام الاستبيان المغلق يتيح للباحث الحصول على عينات واسعة من البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة مقارنة بأساليب أخرى قد تكون أقل فاعلية أو قد تستغرق وقتًا أطول في جمع البيانات. هذا يجعل من الأداة الكمية خيارًا مثاليًا للوصول إلى استنتاجات قوية تستند إلى أرقام وحقائق قابلة للقياس.

مجتمع البحث

في أي دراسة علمية، يُعتبر مجتمع البحث أحد العناصر الحيوية التي تحدد نطاق الدراسة وأبعادها. يشمل هذا المجتمع مجموعة الأفراد أو المؤسسات التي يتعين أن يكون لها علاقة وثيقة ومشكلة الدراسة أو موضوعها. في دراسة "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية"، يعد مجتمع البحث من الأبعاد المهمة التي تشكل أساس البحث الميداني، حيث يتعين تحديد المجتمع المستهدف بشكل دقيق لضمان تمثيله الفعلي للظاهرة قيد الدراسة. يتوزع مجتمع البحث في هذه الدراسة بين الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وهي فئة حيوية تلعب دورًا بارزًا في الاقتصاد الوطني السعودي.

- الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية:

تعتبر الشركات الصغيرة والمتوسطة من المحركات الرئيسية للاقتصاد الوطني في المملكة العربية السعودية. وفقًا للإحصائيات الحكومية، تُساهم هذه الشركات بشكل كبير في توفير فرص العمل والنمو الاقتصادي، حيث تشكل جزءًا كبيرًا من القطاع الخاص وتساهم في رفع معدلات التوظيف. ومن المعروف أن هذه الشركات تواجه العديد من

التحديات في بيئة العمل التنافسية، سواء كانت تحديات مالية أو تشغيلية، مما يضطرها إلى استخدام وسائل مبتكرة لتحسين أدائها وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات في السوق.

في سياق دراسة "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية"، تركز الدراسة على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تزايدت أعدادها في السنوات الأخيرة في المملكة، خاصة في القطاعات التكنولوجية والابتكارية. لقد أصبحت هذه الشركات أكثر انفتاحًا على استخدام التكنولوجيات الحديثة، بما في ذلك تقنيات الذكاء الاصطناعي، وأدوات التوظيف الرقمية، ومنصات إدارة الموارد البشرية عبر الإنترنت، مما يجعلها فئة مثالية لدراسة تأثير هذه التكنولوجيات على عمليات التوظيف والكفاءة التنظيمية.

- معايير تحديد المجتمع:

تم تحديد مجتمع البحث بناءً على مجموعة من المعايير التي تضمن شمولية وتمثيل هذا المجتمع. أولاً، ركزت الدراسة على الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وقد تم اختيار هذه الفئة بسبب أهميتها الاقتصادية في السوق السعودي وقدرتها على التكيف مع الابتكارات التكنولوجية. ثانياً، تم التركيز على الشركات التي تعتمد أو تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف. يُعتبر استخدام تكنولوجيا التوظيف أداة أساسية لقياس تأثير هذه التقنيات على الكفاءة التنظيمية، ولذلك كان من الضروري استهداف الشركات التي تطبق هذه التكنولوجيات بشكل فعلي.

- الخصائص العامة لمجتمع البحث:

يتسم مجتمع البحث بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيره من المجتمعات البحثية. من أبرز هذه الخصائص هو تنوع الأنشطة والقطاعات التي تنتمي إليها الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. تتنوع هذه الشركات بين قطاعات مثل التجارة، والتكنولوجيا، والخدمات، والصناعة، مما يتيح للمجتمع البحثي تمثيلاً واسعاً للقطاعات المختلفة في الاقتصاد السعودي. كل قطاع من هذه القطاعات يواجه تحديات خاصة فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، وبالتالي فإن التنوع القطاعي في هذا المجتمع يساهم في تقديم صورة شاملة عن تأثير التكنولوجيا على الشركات في المملكة.

إضافة إلى ذلك، تتمثل سمة أخرى لمجتمع البحث في تفاوت حجم الشركات المشاركة. إذ أن الشركات الصغيرة التي تضم عددًا قليلًا من الموظفين قد تختلف في كيفية استخدام التكنولوجيا عن الشركات المتوسطة التي تضم عددًا أكبر من الموظفين. كما يمكن أن يختلف استخدام التكنولوجيا في الشركات التي تركز على الابتكار والبحث والتطوير مقارنة بتلك التي تعمل في قطاعات تقليدية. هذا التفاوت يتيح للمستفيدين من الدراسة دراسة تأثيرات استخدام التكنولوجيا عبر بيئات تنظيمية مختلفة.

- أهمية المجتمع في الدراسة:

يشكل مجتمع البحث الأساس الذي يعتمد عليه هذا البحث لاستخلاص النتائج الدقيقة المتعلقة بتأثير التكنولوجيا الحديثة في تحسين الكفاءة التنظيمية. ويعزز أهمية دراسة هذا المجتمع من خلال الدور المتزايد الذي تلعبه التكنولوجيا في تطور بيئات العمل داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. هذه الشركات تندفع بشكل متزايد نحو استخدام التكنولوجيا لتحسين عمليات التوظيف الخاصة بها، وتحقيق المزيد من الكفاءة التنظيمية، وخاصة في المملكة التي تشهد تطورًا سريعًا في مجال الابتكار الرقمي والتقنيات الحديثة.

إن التركيز على الشركات الصغيرة والمتوسطة يتيح دراسة عملية التوظيف في بيئات أكثر مرونة وقابلية للتغيير مقارنة بالشركات الكبرى. كما أن هذه الشركات غالبًا ما تكون في حاجة ملحة لتحسين كفاءتها التنظيمية من خلال أدوات وتكنولوجيات جديدة، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة الأثر الملموس لتقنيات التوظيف الحديثة. وبذلك، يشكل مجتمع البحث في هذه الدراسة مرآة للواقع الحالي في المملكة العربية السعودية، حيث يتسارع التحول الرقمي في القطاع الخاص ويزداد اعتماد الشركات على الحلول التكنولوجية.

- التنوع الجغرافي لشركات المجتمع:

تم تحديد الشركات التي سيتم جمع البيانات منها عبر مناطق المملكة المختلفة، مما يساعد على تقديم صورة شاملة ودقيقة للواقع في القطاع الخاص. تنوع المواقع الجغرافية بين الشركات في مدن كبيرة مثل الرياض وجدة والخبر، وكذلك في المدن الصغيرة والمناطق الريفية، يساهم في توفير تمثيل واسع لكافة أبعاد السوق السعودي. هذا التنوع يتيح للباحثين النظر في اختلافات البيئة الجغرافية في تطبيق التكنولوجيا، مما يعزز من قيمة البيانات المجمعة ويتيح فهمًا أعمق للموضوع.

محددات حجم العينة

عند إجراء دراسة بحثية، يعد تحديد حجم العينة من الخطوات الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على مصداقية النتائج المستخلصة. بالنسبة لدراسة "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية"، يتطلب تحديد حجم العينة مراعاة مجموعة من العوامل التي تضمن تمثيل العينة للمجتمع المستهدف بشكل دقيق.

أولاً، من الضروري أن تكون العينة ممثلة للقطاع المستهدف، وهو الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. يعتبر هذا القطاع جزءاً محورياً من الاقتصاد الوطني، وتواجه هذه الشركات تحديات متعددة في مجالات التوظيف والتكنولوجيا. ولذلك، فإن تمثيل هذا القطاع في العينة يكون أمراً ضرورياً لضمان الحصول على نتائج دقيقة يمكن تعميمها على جميع الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة.

- تمثيل القطاعات المختلفة:

الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة تتوزع عبر قطاعات اقتصادية متعددة، مثل الصناعة، التجارة، والخدمات، والتكنولوجيا، وغيرها. وتختلف طريقة استخدام التكنولوجيا في كل من هذه القطاعات. لذلك، كان من المهم أن تشمل العينة مجموعة متنوعة من هذه القطاعات لضمان تمثيل شامل للقطاع الاقتصادي السعودي. على سبيل المثال، الشركات في القطاع التكنولوجي قد تكون أكثر استخداماً للأدوات الحديثة في التوظيف مقارنة بالشركات في القطاع الصناعي أو التجاري. ومن خلال تضمين هذه التنوعات القطاعية في العينة، يمكن تحليل التأثيرات بشكل شامل عبر جميع القطاعات.

- حجم مجتمع البحث:

عند تحديد حجم العينة، من الضروري أخذ حجم المجتمع المستهدف في الاعتبار. في هذه الدراسة، يشمل المجتمع الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، والتي تتعدد أعدادها بشكل كبير. نظراً لهذا العدد الكبير من الشركات، كان من المهم تحديد عينة ملائمة، بحيث تمثل هذا المجتمع بشكل دقيق. الهدف كان ضمان أن تكون

العينة قادرة على تقديم نتائج موثوقة تعكس الفروق بين الشركات في الاستخدام الفعلي للتكنولوجيا في عمليات التوظيف.

- دقة النتائج وأدوات التحليل:

أحد المحددات المهمة في تحديد حجم العينة هو ضمان دقة النتائج التي سيتم الحصول عليها من خلال الأداة المستخدمة في جمع البيانات. نظرًا لأن الدراسة تعتمد على المنهجية الكمية، فإن حجم العينة يؤثر بشكل مباشر على قدرة الباحث على تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المختلفة. كلما زاد حجم العينة، زادت الدقة في تقدير العلاقة بين استخدام التكنولوجيا في التوظيف وتحسين الكفاءة التنظيمية. وعليه، تم اختيار حجم العينة بحيث يكون كبيرًا بما يكفي لتحقيق دقة إحصائية عالية، لكن في الوقت نفسه لا يكون كبيرًا جدًا بحيث يتسبب في زيادة التكاليف والوقت اللازم لجمع البيانات.

- استخدام معايير إحصائية:

تم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية تشمل مستوى الثقة والهوامش المسموح به للخطأ. عادة ما يتم تحديد مستوى الثقة في الدراسات الاجتماعية بنسبة 95%، وهو ما يعني أن الباحثين واثقون بنسبة 95% من أن النتائج المستخلصة من العينة ستعكس واقع المجتمع. كما تم تحديد هامش الخطأ في حدود 5%، وهو ما يسمح بمستوى عالٍ من الدقة في النتائج المستخلصة. بناءً على هذه المعايير، تم تحديد حجم العينة بشكل يسمح بالحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم.

- الوصول إلى الشركات المستخدمة للتكنولوجيا الحديثة:

من أهم العوامل التي تم أخذها في الاعتبار عند تحديد حجم العينة هو التركيز على الشركات التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة في التوظيف. بما أن هذه الدراسة تستهدف تأثير التكنولوجيا في عمليات التوظيف، كان من الضروري أن تكون العينة مقتصرة على الشركات التي تطبق هذه التكنولوجيات بشكل فعلي. من خلال ذلك، يتم ضمان أن تكون البيانات المجمعة تتعلق بالشركات التي تستخدم بالفعل الحلول الرقمية وأدوات الذكاء الاصطناعي أو المنصات الإلكترونية في التوظيف.

- التنوع الجغرافي:

تتمثل إحدى النقاط الهامة في دراسة العينة في أهمية التنوع الجغرافي بين الشركات المشمولة. المملكة العربية السعودية تشمل العديد من المدن والمناطق المختلفة التي قد تختلف فيما بينها من حيث استخدام التكنولوجيا والتوجهات الاقتصادية. على سبيل المثال، قد تكون الشركات في المدن الكبرى مثل الرياض وجدة أكثر استخدامًا للتكنولوجيا في التوظيف مقارنةً بالشركات في المناطق الصغيرة أو الريفية. لذلك كان من الضروري أن تشمل العينة شركات من مختلف المناطق الجغرافية للمملكة، بما في ذلك المدن الكبرى والمناطق الصغيرة لضمان تمثيل شامل للبيئة الاقتصادية في جميع أنحاء المملكة.

- القدرة على جمع البيانات وتحليلها:

من العوامل الأخرى التي تؤثر في تحديد حجم العينة هي القدرة على جمع البيانات وتحليلها بشكل فعال. من المعروف أن جمع البيانات من الشركات الصغيرة والمتوسطة قد يتطلب وقتًا وجهدًا كبيرًا، خاصة إذا كانت العينة كبيرة جدًا. لهذا السبب، تم تحديد حجم العينة بما يتناسب مع القدرة العملية على توزيع الاستبيانات وجمع البيانات وتحليلها في الوقت المحدد، مع مراعاة الإمكانيات المتاحة للباحثين. وبذلك، كان من الضروري أن يتم اختيار حجم العينة بشكل يتيح جمع البيانات وتحليلها بفعالية دون التأثير على جودة الدراسة أو موثوقيتها.

خطوات جمع البيانات

جمع البيانات هو أحد أهم مراحل أي دراسة بحثية، حيث يشكل الأساس الذي يستند عليه تحليل النتائج وتفسير الظواهر محل الدراسة. في دراسة "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية"، يتطلب جمع البيانات اتباع خطوات منظمة ودقيقة لضمان الحصول على معلومات ذات مصداقية ودقة عالية. في هذا السياق، تم اعتماد مجموعة من الإجراءات المتكاملة التي تسهم في جمع البيانات بشكل منظم وفعال، من خلال استخدام أدوات وتقنيات مناسبة تتناسب مع طبيعة الدراسة ومتطلبات المجتمع البحثي.

1. تحديد الأداة المناسبة لجمع البيانات:

بدأت عملية جمع البيانات بتحديد الأداة التي سيتم استخدامها لجمع المعلومات من الشركات المستهدفة. نظراً لطبيعة الدراسة الكمية، تم اختيار الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات. كان الاستبيان المغلق هو الخيار الأنسب حيث يساعد في الحصول على بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي، ويسهل على المشاركين تقديم إجابات دقيقة ومتسقة. تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة التي تركز على جوانب استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف، وأثرها على الكفاءة التنظيمية. كما تم التأكد من أن الأسئلة تغطي جميع جوانب الدراسة من خلال تضمين أسئلة تتعلق باختيار الكفاءات، وتقليل تكاليف التوظيف، وتقليل معدل الدوران، وجميع المتغيرات الأخرى المرتبطة بتوظيف التكنولوجيا في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

2. تصميم الاستبيان:

تضمنت تصميم الاستبيان إعداد الأسئلة بناءً على المتغيرات الرئيسية التي تم تحديدها في إطار الدراسة. تم تصنيف الأسئلة إلى عدة محاور رئيسية تتعلق بكل من التكنولوجيا المستخدمة في عمليات التوظيف، وكذلك الكفاءة التنظيمية التي يمكن تحسينها عبر هذه التقنيات. تم ترتيب الأسئلة بشكل منطقي لضمان سهولة استيعابها من قبل المشاركين، مع التركيز على الأسئلة التي تساعد في تقييم العلاقة بين المتغيرات المختلفة بشكل دقيق. كما تم استخدام مقياس ليكرت الذي يتيح للمستجيبين التعبير عن مدى اتفاقهم أو عدم اتفاقهم مع كل من التصريحات المدرجة في الاستبيان، مما يوفر بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

3. اختبار الاستبيان (Piloting):

قبل بدء جمع البيانات على نطاق واسع، تم إجراء اختبار تجريبي للاستبيان على عينة صغيرة من الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تمثل المجتمع المستهدف. هدف هذا الاختبار هو التأكد من وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها، بالإضافة إلى التأكد من أن الاستبيان يغطي كافة جوانب موضوع الدراسة. كما تم تقييم استجابة المشاركين ومدة الوقت التي يستغرقونها في ملء الاستبيان، مما يساعد في تحديد ما إذا كان يحتاج إلى تعديل أو تحسين. بناءً على نتائج هذا الاختبار، تم إجراء بعض التعديلات الطفيفة على الاستبيان لتحسين وضوح الأسئلة وضمان حصول المشاركين على أفضل تجربة ممكنة.

4. تحديد العينة المستهدفة:

بعد تحديد الأداة المناسبة، تم تحديد العينة المستهدفة بشكل دقيق. يشمل هذا المجتمع الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تستخدم التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف في المملكة العربية السعودية. كانت عملية تحديد العينة تعتمد على معايير مثل استخدام الأدوات الرقمية في التوظيف، والقدرة على الوصول إلى هذه الشركات بسهولة، وكذلك التنوع الجغرافي والقطاعي بين الشركات. تم اختيار العينة بحيث تمثل الشركات في مختلف مناطق المملكة (مثل الرياض، جدة، الخبر، وغيرها)، وفي قطاعات اقتصادية متنوعة (مثل الخدمات، التجارة، الصناعة، والتكنولوجيا). تم تحديد حجم العينة بناءً على الإحصاءات التي توفر مستوى ثقة 95% وهامش خطأ 5%، وذلك لضمان أن العينة تمثل مجتمع البحث بشكل كافٍ.

5. توزيع الاستبيانات وجمع البيانات:

بعد تجهيز الاستبيانات وتحديد العينة، بدأت مرحلة توزيع الاستبيانات على الشركات المستهدفة. تم توزيع الاستبيانات عبر طرق متعددة تشمل البريد الإلكتروني، والاستبيانات عبر الإنترنت، والمقابلات الشخصية في بعض الحالات. تم اختيار هذه الأساليب لتسهيل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الشركات وتقديم خيارات متعددة للمشاركين للمشاركة في الدراسة. تم تشجيع الشركات على الرد بسرعة من خلال تحديد موعد نهائي للإجابة على الاستبيانات. كما تم تضمين شروحات توضح أهمية الدراسة وتأثيرها على تحسين عمليات التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما ساعد في تحفيز المشاركة.

في بعض الحالات، تطلب الأمر تنظيم مقابلات شخصية مع المسؤولين عن التوظيف أو من يمتلكون المعرفة الكافية في هذا المجال. هذه المقابلات كانت تتيح للباحثين جمع معلومات إضافية حول كيفية استخدام التكنولوجيا في التوظيف وتحدياتها ونجاحاتها في تحسين الكفاءة التنظيمية، وهو ما يساعد في دعم البيانات المستخلصة من الاستبيانات.

6. متابعة جمع البيانات:

خلال فترة جمع البيانات، كانت هناك عملية متابعة مستمرة لضمان جمع الاستبيانات من الشركات المستهدفة في الوقت المحدد. تم التواصل مع الشركات التي لم ترد بعد عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف لتذكيرهم بالموعد النهائي لتقديم الاستبيانات. كما تم تقديم المساعدة للمشاركين في حال كان لديهم أي استفسارات حول كيفية ملء الاستبيان.

أو حول موضوع الدراسة بشكل عام. هذه المتابعة ساعدت في تحسين معدلات الاستجابة وضمان جمع بيانات شاملة من الشركات المختلفة.

7. فحص البيانات الأولية:

بعد جمع البيانات، تم فحص البيانات الأولية لضمان خلوها من الأخطاء أو الاستجابات غير الصالحة. تم التأكد من أن الاستبيانات قد تم تعبئتها بشكل كامل، وأن الإجابات تتماشى مع المعايير المحددة. في حال تم اكتشاف استبيانات غير مكتملة أو مشكوك في دقتها، تم استبعادها من التحليل النهائي. كما تم إجراء فحص للبيانات لمعرفة ما إذا كانت هناك أي استجابات غير منطقية أو متناقضة، مما يساهم في تحسين جودة البيانات المستخدمة في التحليل.

8. تحليل البيانات:

بعد التأكد من صحة البيانات، تم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. تم استخدام البرمجيات الإحصائية مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات الكمية واستخلاص النتائج. تم التركيز على فهم العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف والزيادة في الكفاءة التنظيمية، وتم تفسير النتائج بناءً على الأسئلة المطروحة في الاستبيانات وتحليل المؤشرات المختلفة مثل تحسين اختيارات الكفاءات، تقليل التكاليف، وتقليل معدل الدوران.

حدود البحث

تعد حدود الدراسة من العناصر الأساسية التي تحدد نطاق البحث وتساهم في تحديد مدى تطبيق النتائج على الحالات المختلفة. في دراسة "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية: دراسة تطبيقية على الشركات الصغيرة والمتوسطة بالملكة العربية السعودية"، كانت الحدود التي تم تحديدها تركز على ثلاثة جوانب أساسية: الحدود البشرية، الحدود الزمانية، والحدود المكانية. هذه الحدود تشكل إطارًا واضحًا ومحددًا للبحث، وبالتالي فإن فهمها أمر ضروري لتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها بشكل دقيق.

- الحدود البشرية:

تتعلق الحدود البشرية بالأنشطة التي تم تنفيذها مع فئات معينة من الأفراد الذين تم اختيارهم كمجتمع للدراسة. في هذه الدراسة، تم تحديد الأفراد المستهدفين بأنهم المسؤولون عن عمليات التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة في

المملكة العربية السعودية. يشمل ذلك مديري الموارد البشرية، والمختصين في عمليات التوظيف، بالإضافة إلى بعض الموظفين الذين لهم علاقة مباشرة بالقرارات المتعلقة بالاستقطاب والتوظيف داخل الشركات. تم التركيز على هؤلاء الأفراد لأنهم يمتلكون المعرفة التفصيلية حول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف وأثر هذه الأدوات على الكفاءة التنظيمية في الشركات.

من خلال هذه الحدود البشرية، تقتصر الدراسة على من هم في مراكز المسؤولية المتعلقة بالتوظيف ولا تشمل فئات أخرى مثل الموظفين العاديين أو العمال غير المتخصصين في هذا المجال. لذلك، فإن الدراسة لا تعكس بشكل كامل وجهات النظر أو التجارب التي قد يكون لدى فئات أخرى في هذه الشركات، مثل الموظفين الجدد أو العاملين في وظائف أخرى قد تكون تأثرت بعمليات التوظيف التكنولوجية.

- الحدود الزمانية:

تتمثل الحدود الزمانية في تحديد الإطار الزمني الذي تم فيه إجراء الدراسة وجمع البيانات. في هذه الدراسة، كان إطار الزمن متركزاً حول السنوات الأخيرة التي شهدت تحولاً ملحوظاً في استخدام التكنولوجيا في مجال التوظيف داخل المملكة العربية السعودية. بدءاً من منتصف العقد الأخير، شهدت المملكة تحولاً رقمياً في العديد من المجالات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية والتوظيف. مع تزايد استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، والمنصات الإلكترونية، والأدوات الرقمية في عمليات التوظيف، كان من المهم أن تقتصر الدراسة على فترة زمنية شهدت هذه التحولات.

الدراسة لا تشمل فترات سابقة يمكن أن تكون قد تميزت بتقنيات توظيف تقليدية، ولا تتوقع أن تجرى أبحاثها على التغيرات المستقبلية التي قد تحدث في الأعوام القادمة. ولذلك، فإن النتائج المستخلصة لا يمكن تعميمها على فترات زمنية أخرى خارج هذا النطاق، خصوصاً أن تقنيات التوظيف وأدوات التكنولوجيا قد تتغير أو تتطور بشكل كبير في المستقبل.

- الحدود المكانية:

الحدود المكانية تشير إلى الموقع الجغرافي الذي تم فيه إجراء الدراسة، والذي كان مقصوراً على الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. المملكة تتكون من مجموعة واسعة من المدن والمناطق التي تختلف في مستوى التطور التكنولوجي، والاقتصادي، والاجتماعي. وبالنظر إلى هذا التنوع، كان من المهم تحديد نطاق الدراسة ليشمل

الشركات في المناطق الحضرية مثل الرياض وجدة والدمام، بالإضافة إلى بعض المناطق الأخرى في المملكة التي قد تكون أكثر تبايناً في استخدام التكنولوجيا.

الشركات في المدن الكبرى قد تكون أكثر تقدماً في تبني التكنولوجيا في عمليات التوظيف مقارنةً بالشركات في المدن الأصغر أو المناطق النائية. لذا، يقتصر نطاق الدراسة على الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة ويصعب تعميم نتائجها على مناطق خارج المملكة أو على شركات في بيئات اقتصادية وثقافية مختلفة.

علاوة على ذلك، فإن الوصول إلى الشركات في بعض المناطق قد يكون تحدياً لوجستياً، مما قد يحد من القدرة على جمع بيانات شاملة من جميع المناطق. لكن الدراسة سعت إلى أخذ هذا التنوع في الحسبان من خلال تضمين شركات من مختلف المناطق التي تُظهر تنوعاً في استخدام التكنولوجيا في التوظيف.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

يعد الفصل الرابع من هذه الدراسة من الفصول الحيوية التي تمثل المرحلة الأساسية في تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال البحث الميداني. في هذا الفصل، سيتم عرض تحليل النتائج التي تم التوصل إليها، وذلك باستخدام الأدوات الإحصائية أو التحليلية المناسبة، والتي تساعد في فهم كيفية تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. سيكون هذا الفصل بمثابة العنصر الذي يربط بين النظرية والتطبيق، حيث سيتولى دور تقديم استعراض عميق للبيانات وتحليلها بصورة منطقية وواضحة، وصولاً إلى استخلاص النتائج الدقيقة التي تدعم فرضيات البحث.

أهمية هذا الفصل تكمن في أنه يعد المرحلة التي يتم من خلالها تفسير المعطيات التي تم جمعها. يتيح الفصل الرابع الفرصة للباحث لإجراء التحليلات التفصيلية على البيانات، واستخدام النتائج المستخلصة لدعم أو دحض الفرضيات المطروحة. من خلال هذا الفصل، سيتم تبيان العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف والكفاءة

التنظيمية للشركات الصغيرة والمتوسطة، وذلك من خلال تحليل البيانات المتاحة بشكل دقيق. كما سيتم الخروج بتوصيات عملية قد تساهم في تحسين الأداء التنظيمي لهذه الشركات عبر دمج أدوات تكنولوجية في عمليات التوظيف. يعد تحليل البيانات من أهم الأجزاء في هذا الفصل، حيث سيتم تقديم عرض شامل للبيانات التي تم جمعها من العينة المدروسة، وتحليلها باستخدام تقنيات إحصائية أو نوعية تناسب طبيعة البحث. من خلال تحليل البيانات، سيقوم الباحث بفحص ما إذا كانت هناك علاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف وزيادة الكفاءة التنظيمية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة. سيكون الهدف من تحليل البيانات هو استخلاص أنماط معينة أو مؤشرات تدل على مدى تأثير هذه التكنولوجيا على العمليات التنظيمية داخل تلك الشركات. من خلال هذه التحليلات، سيتم تحديد ما إذا كانت الفرضيات المدروسة تدعم النتائج التي تم التوصل إليها أم لا، مما يساعد في اتخاذ قرارات قائمة على معلومات دقيقة.

أهمية تحليل البيانات تكمن في أنه يمكن الباحث من تقديم إجابات موثوقة ودقيقة حول الأسئلة البحثية المطروحة في بداية الدراسة. فإذا تمت عملية التحليل بشكل سليم، يمكن استخلاص نتائج تدعم أو تناقض الفكرة الرئيسية التي طرحها الدراسة، مما يوفر معلومات مهمة يمكن الاستفادة منها لتحسين استراتيجيات التوظيف واستخدام التكنولوجيا في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

عرض النتائج بشكل منظم وموضوعي هو جزء أساسي في الفصل الرابع. في هذه المرحلة، سيتم استعراض كافة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال عملية التحليل. عرض النتائج بشكل شفاف ومدعوم بالبيانات والإحصائيات سيمكن من تقديم صورة واضحة وشاملة حول كيفية تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على الكفاءة التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. سواء كانت النتائج تدعم الفرضيات الأصلية أم لا، سيكون لها تأثير كبير في تقديم رؤى قابلة للتطبيق تساعد على تحسين الممارسات التنظيمية داخل تلك الشركات.

أهمية عرض النتائج تكمن في أنها تمثل المخرجات الرئيسية للدراسة، حيث يتم تقديم تلك النتائج في شكل يتسم بالدقة والوضوح، مما يسهل على القراء والمتخصصين استيعابها. كذلك، يساعد عرض النتائج في وضع الأساس لفهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة، وبالتالي فهم مدى تأثير التكنولوجيا على الكفاءة التنظيمية في بيئة العمل. ستكون هذه النتائج بمثابة دليل للممارسين والمهتمين بهذا المجال لتحديد ما إذا كانت التكنولوجيات المستخدمة في التوظيف فعلاً قد أسهمت في تحسين الأداء التنظيمي.

بعد عرض وتحليل النتائج، يأتي دور تقديم التوصيات التي ستكون بمثابة إرشادات عملية للممارسين والمهنيين في مجال التوظيف، لاسيما في الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. ستسهم التوصيات في توجيه الشركات نحو كيفية تحسين استراتيجيات التوظيف واستخدام التكنولوجيا بشكل أكثر فاعلية لتحقيق الكفاءة التنظيمية. سيكون من الأهمية بمكان أن تكون التوصيات مستندة إلى نتائج الدراسة، وتستند إلى التحليل الذي تم إجراؤه للبيانات، بحيث تضمن أن تكون هذه التوصيات قابلة للتطبيق في السياقات المختلفة للشركات الصغيرة والمتوسطة. قد تشمل التوصيات مقترحات بشأن كيفية تبني تقنيات حديثة في عمليات التوظيف، أو تحسين استخدام الأدوات التكنولوجية المتاحة بشكل يعزز الكفاءة ويسهم في تطوير بيئات العمل.

من خلال تقديم توصيات دقيقة ومبنية على نتائج قوية، سيتمكن الباحث من تقديم قيمة مضافة لهذه الدراسة، حيث ستساعد الشركات الصغيرة والمتوسطة على تحسين ممارساتها الإدارية والتوظيفية. كما ستساهم التوصيات في تقديم حلول عملية قابلة للتنفيذ على أرض الواقع، مما يعزز من أهمية البحث ويجعله ذا تأثير ملموس في الممارسات المهنية في المملكة.

إن الفصل الرابع يشكل الحلقة الأخيرة في سلسلة التحليل التي تم من خلالها معالجة البيانات وجمع الاستنتاجات. هذا الفصل هو الذي يربط بين ما تم دراسته في الفصلين السابقين (الإطار النظري والمنهجية) وبين النتائج العملية والتطبيقية التي سيتم توجيهها للشركات الصغيرة والمتوسطة. لذلك، فإن هذا الفصل يعد من الأجزاء الأساسية التي توضح كيفية تطبيق التكنولوجيا في التوظيف وتأثيراتها على الأداء التنظيمي بشكل قابل للقياس.

إن الفصل الرابع يساهم في تحقيق أهداف الدراسة من خلال تقديم إجابات دقيقة على الأسئلة التي تم طرحها في بداية البحث، ويعد بمثابة جسر بين النظرية والتطبيق. بالتالي، يمكن القول إن هذا الفصل يمثل مرحلة مهمة في تحويل البحث إلى توصيات عملية تساهم في تحسين الأداء الإداري والتنظيمي للشركات في المملكة، مما يضيف قيمة حقيقية لهذه الدراسة.

تحليل البيانات

• الوصف الإحصائي للبيانات

الوصف الإحصائي للبيانات هو عملية تحليلية تهدف إلى تلخيص وتوضيح خصائص مجموعة من البيانات باستخدام مقاييس إحصائية متنوعة. يشمل الوصف الإحصائي عرض البيانات بشكل يسهل فهمه، وذلك باستخدام مقاييس مثل المتوسط الحسابي، الوسيط، الانحراف المعياري، التباين، والمدى. كما يتضمن أيضًا استخدام الرسوم البيانية مثل المدرج التكراري، الرسوم البيانية الصندوقية، والخرائط التوزيعية لتقديم صورة بصرية تساهم في تفسير البيانات بشكل أكثر وضوحًا. يعد الوصف الإحصائي خطوة أولية ضرورية في أي عملية تحليلية للبيانات، حيث يُمكن الباحث أو المحلل من فهم السلوك العام للبيانات قبل الانتقال إلى تطبيقات تحليلية أكثر تعقيدًا.

تكمن أهمية الوصف الإحصائي في أنه يوفر الأساس لفهم توزيع البيانات وأسلوب انتشارها، مما يساعد في تحديد الأنماط والميل العام في البيانات. على سبيل المثال، باستخدام المتوسط الحسابي والوسيط، يمكن معرفة الاتجاه العام للقيم في مجموعة البيانات، بينما من خلال الانحراف المعياري والتباين، يمكن قياس مدى تشتت البيانات. كما

يساعد الوصف الإحصائي في الكشف عن القيم المتطرفة أو الشاذة التي قد تؤثر بشكل كبير على نتائج التحليل. علاوة على ذلك، يُعد الوصف الإحصائي أداة حيوية في اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، إذ يمكن للمسؤولين والمحللين الاعتماد عليه لفهم وتفسير نتائج الدراسات بشكل أكثر دقة وموثوقية (Dibekulu، 2020).

Statistics							
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Std. Error of Mean	N	
						Valid	
0.394	-1.159	0.198	0.187	1.333	0.109	150	العمر
0.394	-2.009	0.198	-0.135	0.501	0.041	150	الجنس
0.394	-1.137	0.198	-0.253	1.331	0.109	150	الدرجة العلمية
0.394	-1.385	0.198	0.261	1.457	0.119	150	تعتمد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.
0.394	-1.297	0.198	0.229	1.452	0.119	150	تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة.
0.394	-1.411	0.198	0.103	1.456	0.119	150	تستخدم الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف.
0.394	-1.389	0.198	0.061	1.452	0.119	150	تساعد أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.
0.394	-1.284	0.198	0.142	1.373	0.112	150	توفر التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.
0.394	-1.364	0.198	0.125	1.455	0.119	150	أدت التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.
0.394	-1.239	0.198	0.217	1.430	0.117	150	ساهمت أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختبار الموظفين الجدد.
0.394	-1.121	0.198	0.391	1.377	0.112	150	تساعد أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.
0.394	-1.323	0.198	0.222	1.480	0.121	150	توفر التكنولوجيا الحديثة عمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.
0.394	-1.330	0.198	0.321	1.469	0.120	150	تساهم المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.

0.394	-1.293	0.198	0.485	1.544	0.126	150	أدت التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.
0.394	-1.245	0.198	0.266	1.435	0.117	150	ساهمت عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.
0.394	-1.307	0.198	0.337	1.454	0.119	150	تساعد أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين.
0.394	-1.430	0.198	0.156	1.511	0.123	150	تعزز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر.
0.394	-1.376	0.198	0.209	1.488	0.121	150	أدى استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
0.394	-1.213	0.198	0.398	1.417	0.116	150	تواجه الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية.
0.394	-1.180	0.198	0.421	1.402	0.114	150	تتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفاً للموظفين المسؤولين عن التوظيف.
0.394	-1.358	0.198	0.217	1.481	0.121	150	قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي.

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات

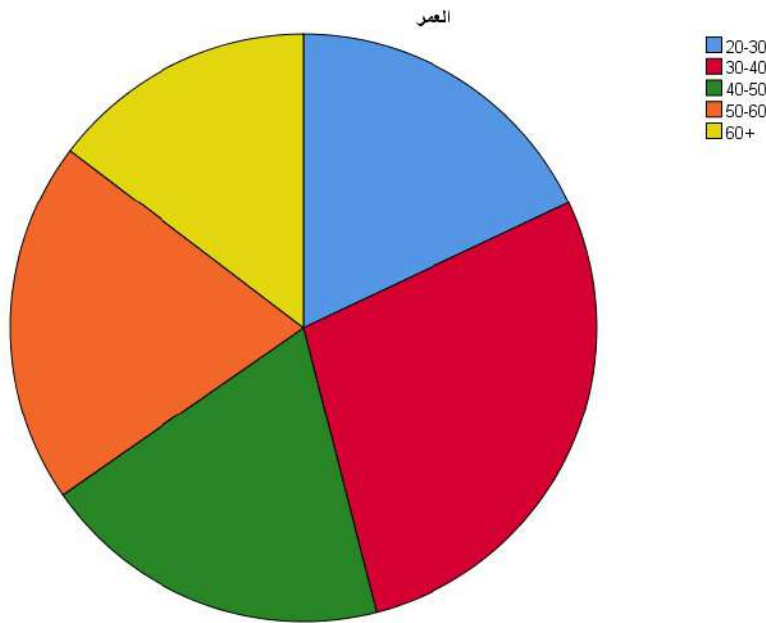
1. عمر المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الفئات العمرية الأكثر تشاركا في تجربة استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف انحصرت أعمارهم بين 30 و40 عامًا، وذلك بنسبة 28.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين الأعمار المختلفة المشاركة بالتجربة. مما يدل ذلك على أن هذه الفئة العمرية هي الأكثر إقبالاً على الاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة في سياقات التوظيف داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية. يُمكن تفسير ذلك من خلال أن هذه الفئة العمرية تتسم بالتحصيل العلمي العالي والقدرة على التكيف مع التطورات التكنولوجية، بالإضافة إلى أنها في مرحلة متقدمة من مسيرتها المهنية، مما يجعلها أكثر رغبة في الاستفادة من التقنيات الحديثة لتحسين أدائها الوظيفي وإدارة عمليات التوظيف. كما يمكن أن يشير ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية تعتبر جسراً بين الأجيال الشابة

التي نشأت في ظل الثورة الرقمية والأجيال الأكبر سنًا التي قد تكون أكثر تحفظًا في تبني هذه التكنولوجيا. وبالتالي، قد تكون هذه الفئة العمرية الأكثر قدرة على فهم وتطبيق الابتكارات التكنولوجية بشكل عملي وفعال في العمليات التوظيفية، مما يساهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية وتحسين استراتيجيات جذب المواهب وتوظيفها في بيئات العمل التنافسية.

عمر المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	27	18.0	18.0	18.0
	30-40	42	28.0	28.0	46.0
	40-50	29	19.3	19.3	65.3
	50-60	30	20.0	20.0	85.3
	60+	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

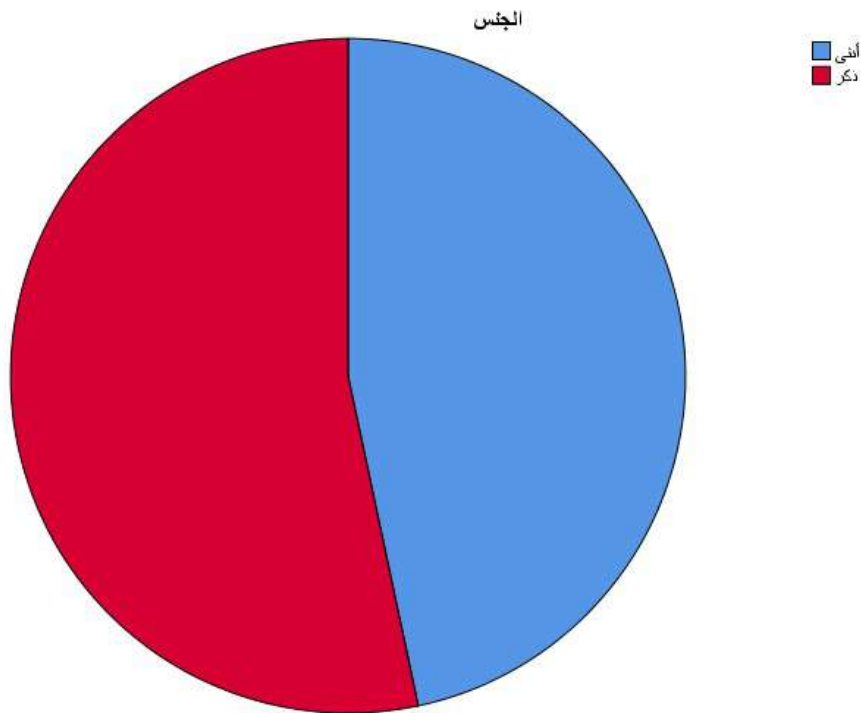
2. جنس المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الفئات العمرية الأكثر تشاركًا في تجربة استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف هم الذكور، وذلك بنسبة 53.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الذكور كانوا أكثر انخراطًا في تبني واستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في عمليات التوظيف داخل الشركات الصغيرة

والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. يمكن تفسير هذا التوجه بعدة عوامل، منها أن الذكور قد يكونون أكثر حضورًا في المناصب الإدارية والتوظيفية داخل هذه الشركات، مما يتيح لهم فرصًا أكبر لاستخدام هذه التكنولوجيا بشكل يومي في عمليات اتخاذ القرارات وتنفيذ استراتيجيات التوظيف. كما أن الفئة الذكورية قد تكون أكثر قدرة على التأقلم مع الابتكارات التقنية التي تتطلب مهارات تكنولوجية عالية. بالإضافة إلى ذلك، قد يعود ذلك إلى التوزيع التقليدي للأدوار في سوق العمل السعودي، حيث تميل بعض الشركات الصغيرة والمتوسطة إلى تمثيل أكبر للذكور في الوظائف القيادية والإدارية التي تتطلب استخدام التقنيات الحديثة. في هذا السياق، يُمكن استنتاج أن الذكور قد يكونون في وضع يمكنهم من التأثير بشكل أكبر على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين كفاءة العمليات التنظيمية، مما يساهم في تعزيز فعالية الإجراءات والأنظمة التوظيفية داخل الشركات.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	70	46.7	46.7	46.7
	ذكر	80	53.3	53.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الإحصائي جنس المشاركين في التجربة

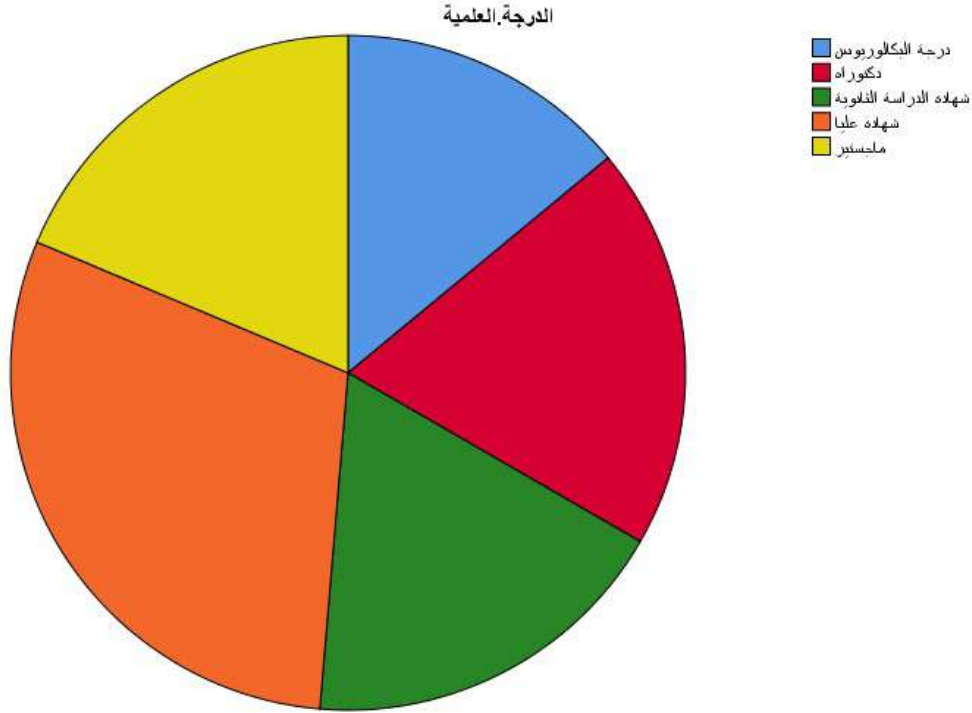


3. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الحاصلين على الشهادة العليا هم الأكثر تشاركا في تجربة استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، وذلك بنسبة 30.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين الدرجات العلمية المختلفة لدى المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الأفراد الحاصلين على الشهادات العليا أكثر إقبالا على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة في بيئة العمل، ويرجع ذلك إلى أن هؤلاء الأفراد غالبا ما يكونون أكثر دراية واطلاعا على التطورات التكنولوجية والتوجهات الحديثة في مجال التوظيف. كما أن أصحاب الشهادات العليا عادة ما يتبوأون المناصب القيادية أو الاستشارية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة، مما يتيح لهم الفرصة لتطبيق هذه التقنيات في تحسين عمليات التوظيف، واختيار الأنسب من المرشحين بناءً على بيانات تحليلية دقيقة. يمكن أيضًا تفسير ذلك بأن الأفراد ذوي المؤهلات العليا يميلون إلى الاستفادة من التكنولوجيا لتحقيق الكفاءة التنظيمية، حيث أن هذه التكنولوجيا تسهم في تسريع عمليات الاختيار والمقابلات وتوظيف الكفاءات بطرق أكثر دقة وفعالية. كما أن هذا الفئة قد تمتلك القدرة على فهم وتحليل البيانات التي تنتجها الأنظمة التكنولوجية الحديثة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات توظيف مدروسة تسهم في تحسين الأداء العام للشركة. في ضوء هذه النتائج، يمكن القول إن الشهادات العليا تعتبر عاملاً مهماً في تعزيز استخدام التكنولوجيا في بيئات العمل، ما يعزز من تحسين الكفاءة التنظيمية داخل الشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	21	14.0	14.0	14.0
	دكتوراه	29	19.3	19.3	33.3
	شهادة الدراسة الثانوية	27	18.0	18.0	51.3
	شهادة عليا	45	30.0	30.0	81.3
	ماجستير	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الاحصائي للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

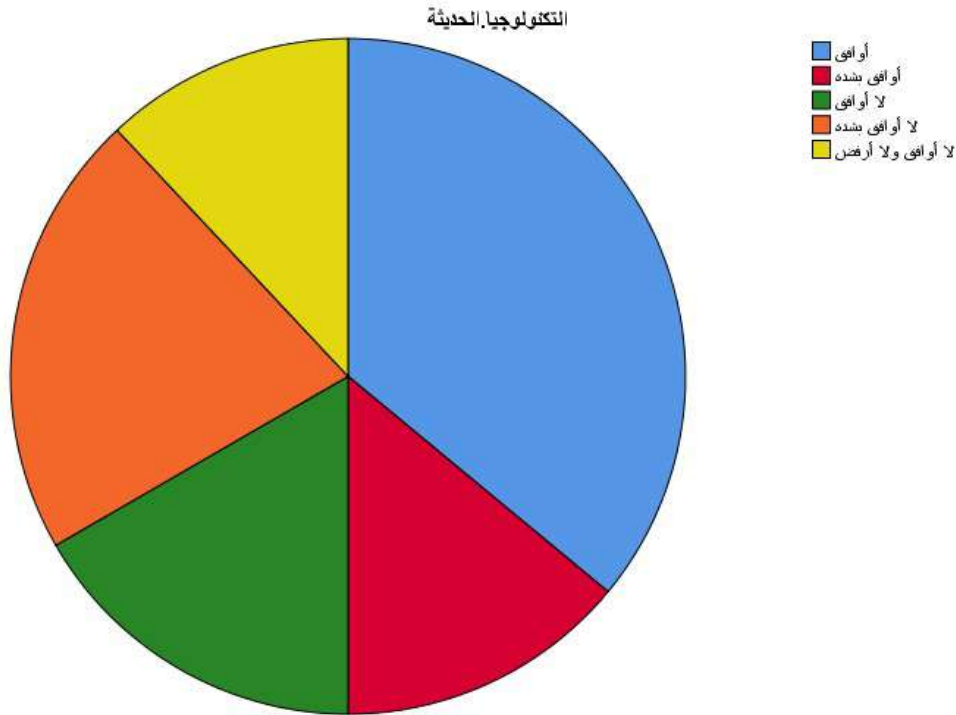
4. تعتمد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تعتمد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين، وذلك بنسبة 36.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تعتمد بشكل متزايد على المنصات التكنولوجية في عمليات التوظيف، وهو ما يعكس التحول نحو استخدام الأدوات الرقمية لتحقيق أعلى كفاءة في اختيار الكفاءات البشرية. تشير هذه النسبة إلى أن المنصات الإلكترونية أصبحت جزءاً أساسياً في استراتيجيات التوظيف داخل هذه الشركات، مما يوفر الوقت والجهد ويسهم في الوصول إلى مجموعة واسعة من المرشحين المناسبين بطريقة أسرع وأكثر دقة. هذا التوجه يعكس أيضاً تحولاً ثقافياً في سوق العمل السعودي نحو الاعتماد على التقنيات الحديثة التي تسهل عملية الفرز والترشيح وتحد من التحيزات الشخصية التي قد تحدث في عمليات التوظيف التقليدية. كما أن هذا يعتمد بشكل كبير على ما تقدمه المنصات الإلكترونية من أدوات تحليلية وذكاء اصطناعي تساعد في تحديد الأنسب من المتقدمين بناءً على مهاراتهم وتجاربهم السابقة، مما يعزز قدرة الشركات على اتخاذ قرارات توظيف مدروسة وفعالة. وبالتالي، يشير هذا إلى أن استخدام هذه المنصات قد أصبح ضرورة لتطوير العمليات

التنظيمية وتحقيق الكفاءة في جذب وتوظيف المواهب، مما يسهم في تحسين الأداء العام لهذه الشركات الصغيرة والمتوسطة.

تعتمد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	54	36.0	36.0	36.0
	أوافق بشدة	21	14.0	14.0	50.0
	لا أوافق	25	16.7	16.7	66.7
	لا أوافق بشدة	32	21.3	21.3	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	18	12.0	12.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي اعتماد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني اعتماد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين المناسبين

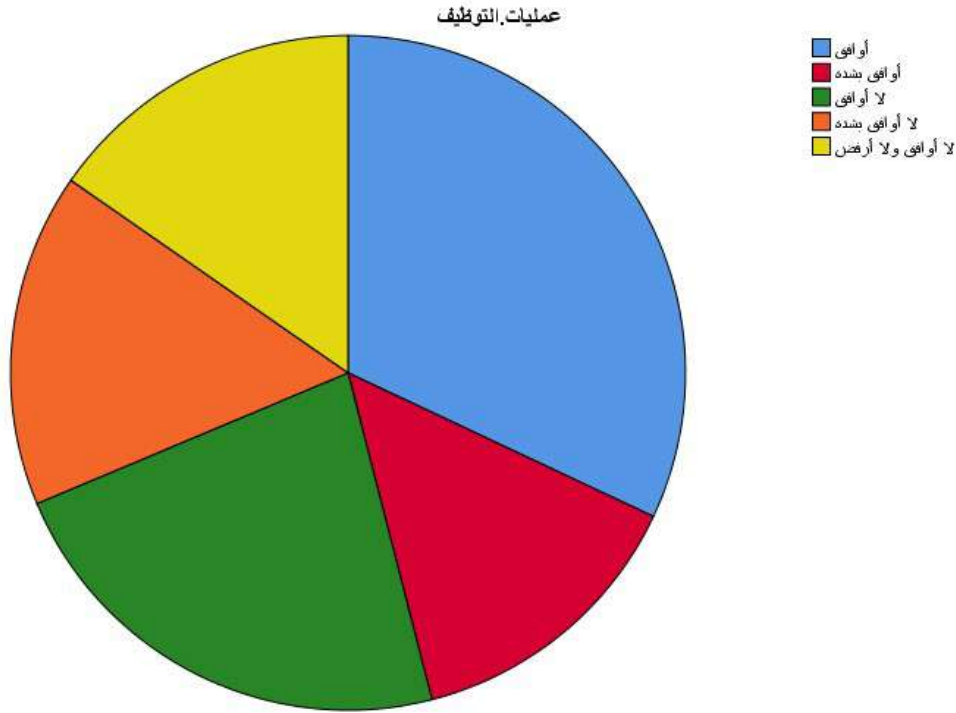
5. تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تساهم في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة، وذلك بنسبة 32.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد بدأت في الاعتماد بشكل متزايد على تقنيات

الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة ودقة عمليات التوظيف. تعكس هذه النتيجة الوعي المتزايد بين المشاركين في التجربة بأهمية استخدام الذكاء الاصطناعي في أتمتة وتحسين عملية فرز واستقطاب المرشحين، حيث يتمكن الذكاء الاصطناعي من تحليل كميات ضخمة من البيانات المتعلقة بالمرشحين، مثل السيرة الذاتية، الخبرات السابقة، ومهاراتهم، وبناءً على ذلك، يمكنه تقديم توصيات دقيقة لانتقاء أفضل الأفراد الذين يتناسبون مع متطلبات الوظائف بشكل أكثر كفاءة وموضوعية مقارنة بالأساليب التقليدية. إضافة إلى ذلك، يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تقليل التحيزات البشرية في اختيار المرشحين، مما يساهم في خلق بيئة توظيف أكثر عدلاً وشفافية. وبالتالي، يدل ذلك على أن الشركات التي تعتمد على هذه التقنيات تسعى إلى تحسين كفاءتها التنظيمية من خلال تبني أدوات تكنولوجية حديثة تساهم في تسريع الإجراءات وتقليل الأخطاء البشرية، مما يعزز من القدرة التنافسية لهذه الشركات في سوق العمل السعودي.

تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	48	32.0	32.0	32.0
	أوافق بشدة	21	14.0	14.0	46.0
	لا أوافق	34	22.7	22.7	68.7
	لا أوافق بشدة	24	16.0	16.0	84.7
	لا أوافق ولا أرفض	23	15.3	15.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الإحصائي لمساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة



رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف داخل الشركة

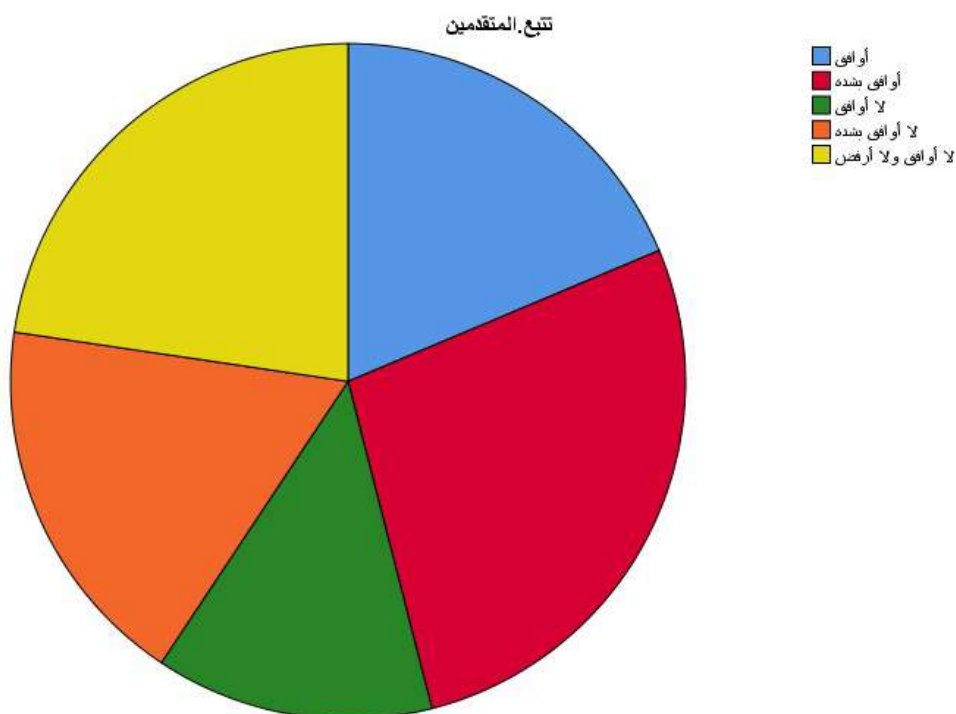
6. تستخدم الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه تستخدم الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف، وذلك بنسبة 27.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد أصبحت أكثر اعتماداً على الأنظمة التكنولوجية المتطورة مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتحسين كفاءة وفعالية عمليات التوظيف. يعكس هذا الاتجاه تحولاً كبيراً في كيفية إدارة وتنسيق العمليات التوظيفية، حيث تتيح هذه الأنظمة أتمتة العديد من الخطوات التي كانت تتم يدوياً سابقاً، مثل جمع وتنظيم السير الذاتية، تصنيف المرشحين، ومتابعة تقدمهم في عملية التوظيف. كما تساعد أنظمة الـ (ATS) في تحسين تجربة المتقدمين للوظائف عن طريق تسريع عملية التقديم والردود، مما يعزز رضا المرشحين ويزيد من فرص جذب أفضل المواهب. إضافة إلى ذلك، يساهم هذا النظام في تقليل الأخطاء البشرية ويوفر الوقت والموارد التي كانت تُستنفذ في العمليات اليدوية التقليدية. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من بين الدرجات العلمية المختلفة، يمكن الاستنتاج أن الأفراد الذين يتبنون هذه الأنظمة يتفهمون بشكل جيد أهمية التكنولوجيا في تسهيل العمليات وتحقيق الكفاءة التنظيمية. وعليه، فإن استخدام أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) في الشركات الصغيرة

والمتوسطة يعكس التوجه نحو توظيف التقنيات الحديثة لتحسين عمليات التوظيف وتسهيل عملية اختيار الكفاءات بشكل أكثر تنظيمًا ودقة، مما يسهم في تعزيز الأداء العام وتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أكثر فعالية.

تستخدم الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	28	18.7	18.7	18.7
	أوافق بشدة	41	27.3	27.3	46.0
	لا أوافق	20	13.3	13.3	59.3
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	77.3
	لا أوافق ولا أرفض	34	22.7	22.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لاستخدام الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف.



رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لاستخدام الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات التوظيف

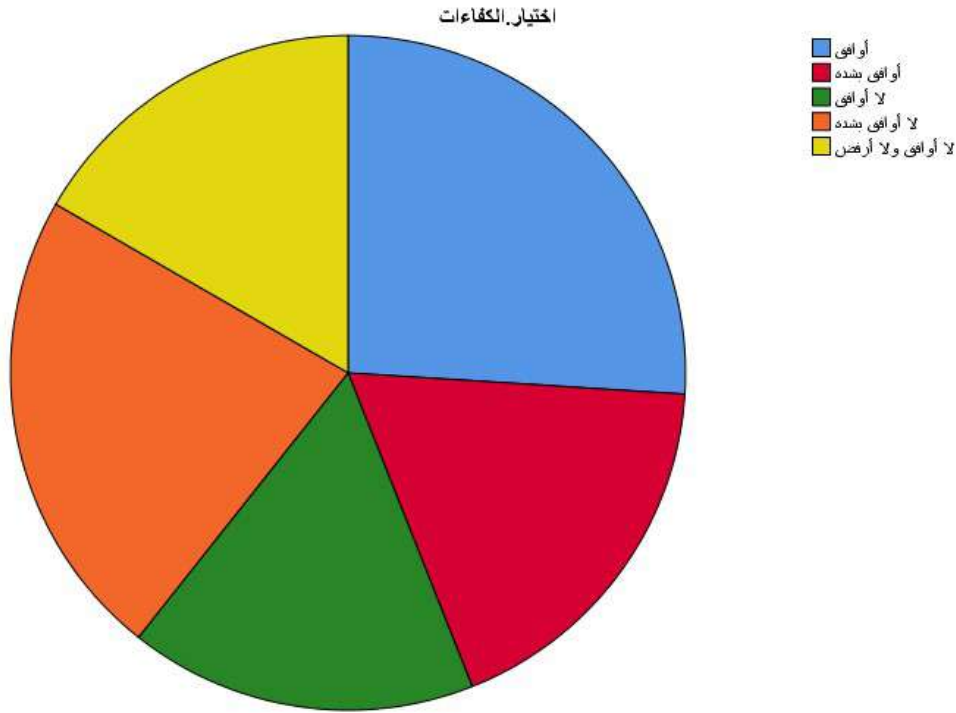
7. تساعد أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تساعد أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل، وذلك بنسبة 26.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد بدأت في تبني أدوات التقييم الرقمية كأداة أساسية

وفعالة في عملية اختيار الموظفين الأكثر كفاءة وتأهيلاً. تعكس هذه النتيجة الفهم المتزايد لأهمية استخدام التكنولوجيا في تحسين دقة وموضوعية عمليات التوظيف، حيث تساهم هذه الأدوات في تقديم تقييمات أكثر شمولية للمرشحين بناءً على مجموعة من المعايير المعيارية والرقمية مثل المهارات الفنية، القدرات العقلية، والسلوكيات الشخصية. علاوة على ذلك، تشير هذه النسبة العالية إلى أن الشركات تدرك أن استخدام أدوات التقييم الرقمية لا يقتصر فقط على تسهيل العملية بل يزيد من موثوقية نتائج التوظيف ويقلل من التحيزات البشرية التي قد تحدث في التقييمات التقليدية. كما أن هذه الأدوات تقدم تحليلات دقيقة تساعد الشركات في اختيار الأشخاص الأنسب للوظائف المتاحة وفقاً لمتطلبات العمل الفعلية، مما يساهم في تحسين كفاءة الأداء التنظيمي ويعزز من قدرة الشركات على إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر استدامة وفعالية. بالنظر إلى أن هذه النتيجة كانت الأعلى بين الدرجات العلمية المختلفة، يمكن استنتاج أن الأفراد ذوي المؤهلات العلمية العالية هم الأكثر فهمًا وإلمامًا بالفوائد التي تقدمها هذه الأدوات الرقمية، مما يشير إلى تحول ملحوظ نحو استخدام هذه التكنولوجيا لتحسين جودة اختيارات التوظيف وتدعيم الكفاءة التنظيمية في الشركات.

تساعد أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	39	26.0	26.0	26.0
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	44.0
	لا أوافق	25	16.7	16.7	60.7
	لا أوافق بشدة	34	22.7	22.7	83.3
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الإحصائي لمساعدة أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.



رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.

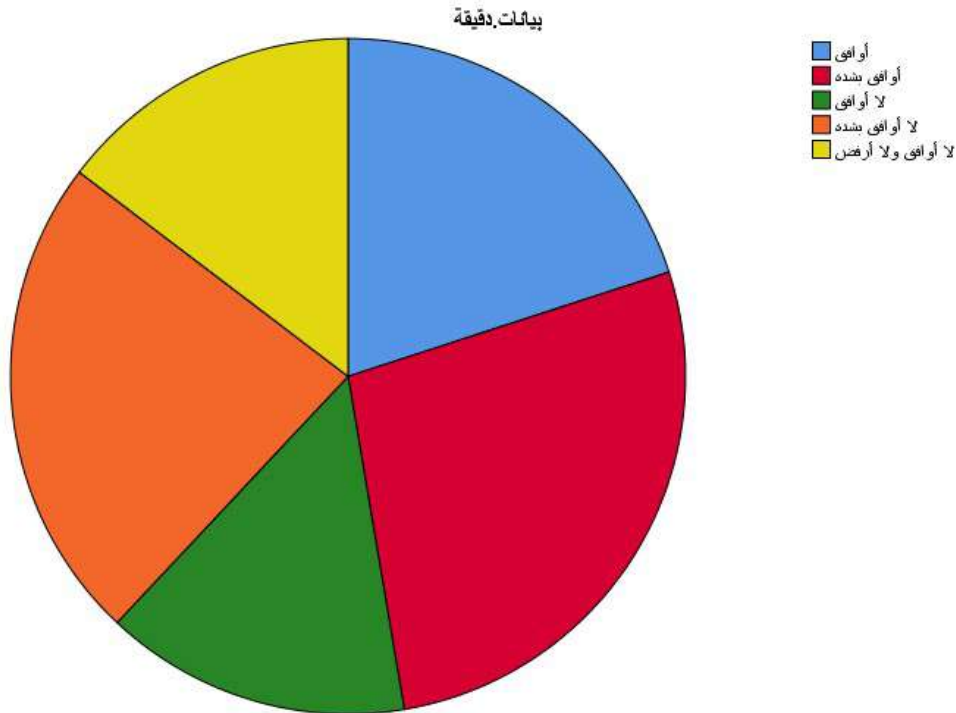
8. توفر التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه توفر التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف، وذلك بنسبة 27.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل متزايد قيمة البيانات الدقيقة والتحليلات المدعومة بالتكنولوجيا الحديثة في اتخاذ قرارات توظيف فعالة ومدروسة. توفر هذه التكنولوجيا القدرة على جمع وتحليل كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالمرشحين، مثل الخبرات السابقة، المهارات، والإنجازات، ما يساهم في تقديم رؤى دقيقة تدعم اتخاذ قرارات التوظيف بشكل موضوعي. كما أن هذه الأنظمة التكنولوجية تساعد في تقليل الأخطاء البشرية والحد من التحيزات التي قد تؤثر على نتائج التوظيف، مما يساهم في اختيار المرشحين الأنسب. تعكس هذه النتيجة أن المشاركين، خاصة أصحاب الدرجات العلمية الأعلى، يمتلكون الوعي الكامل بأهمية البيانات الدقيقة في تحسين القرارات التنظيمية، وبالتالي يعملون على دمج هذه التكنولوجيا في عمليات التوظيف لضمان تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة والفعالية. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى بين الدرجات العلمية المختلفة، يمكن استنتاج أن الأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى يدركون بشكل أكبر كيف يمكن للتكنولوجيا

أن تساهم في تحسين العملية التوظيفية من خلال تزويد الشركات بأدوات تحليلية دقيقة تدعم اتخاذ قرارات توظيف أكثر استراتيجية وتحسن من الكفاءة التنظيمية على المدى الطويل.

توفر التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	30	20.0	20.0	20.0
	أوافق بشدة	41	27.3	27.3	47.3
	لا أوافق	22	14.7	14.7	62.0
	لا أوافق بشدة	35	23.3	23.3	85.3
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لوفرة التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.



رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لوفرة التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف

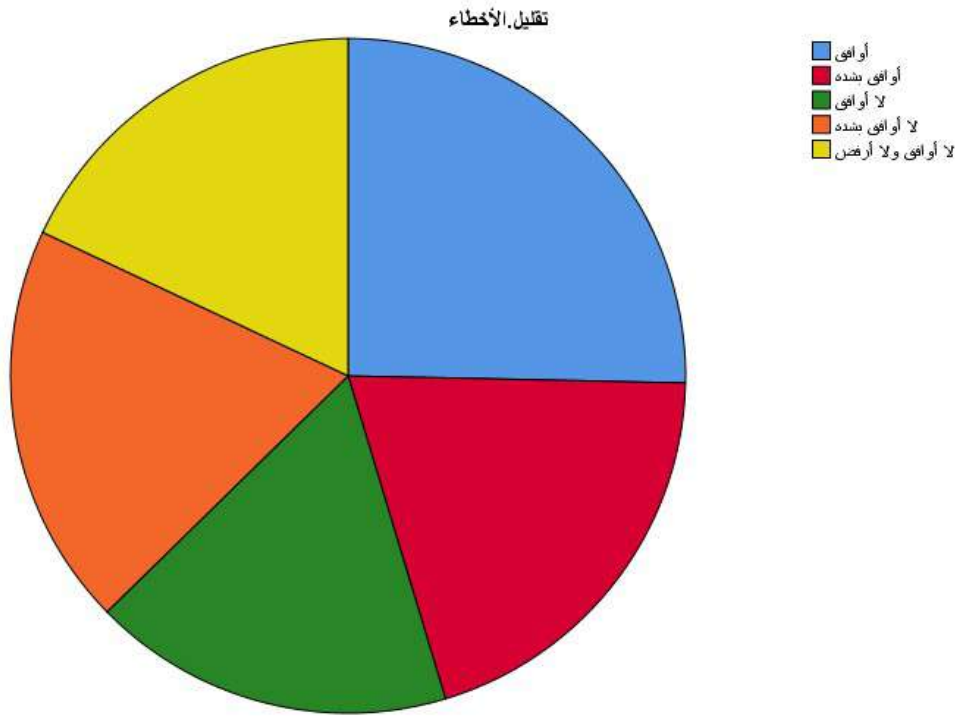
9. أدت التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه أدت التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف، وذلك بنسبة 25.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير أهمية التكنولوجيا في تحسين دقة عمليات

التوظيف وتقليل الأخطاء التي كانت تحدث في الأساليب التقليدية. تعكس هذه النتيجة الدور الفعال للتقنيات الحديثة مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) وأدوات التقييم الرقمية التي تساهم في أتمتة الكثير من جوانب عملية التوظيف، بدءًا من فحص السير الذاتية مرورًا بتقييم المهارات وصولًا إلى تصنيف المرشحين. هذه الأنظمة تساهم في تقليل الأخطاء البشرية التي قد تحدث نتيجة للتحيزات أو الإغفال، مما يجعل عملية اختيار المرشحين أكثر موضوعية وشفافية. كما أن هذه التقنيات تساعد في ضمان توظيف الأشخاص الأكثر كفاءة وملاءمة للوظائف المتاحة بناءً على معايير موحدة ودقيقة. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى بين الدرجات العلمية المختلفة، يمكن استنتاج أن الأفراد الحاصلين على مؤهلات علمية أعلى يدركون بشكل أكبر الأثر الإيجابي للتقنيات الحديثة في تحسين عمليات التوظيف وتقليل الأخطاء البشرية التي قد تؤثر على نتائج التوظيف. وبذلك، يمكن القول إن اعتماد هذه التقنيات في الشركات الصغيرة والمتوسطة يساهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية ويؤدي إلى تحسين الأداء العام، حيث تساهم في تحسين الدقة، وتقليل التكاليف، وزيادة فعالية اتخاذ القرارات في عملية التوظيف.

أدت التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	38	25.3	25.3	25.3
	أوافق بشدة	30	20.0	20.0	45.3
	لا أوافق	26	17.3	17.3	62.7
	لا أوافق بشدة	29	19.3	19.3	82.0
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لتأدية التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.



رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتأدية التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.

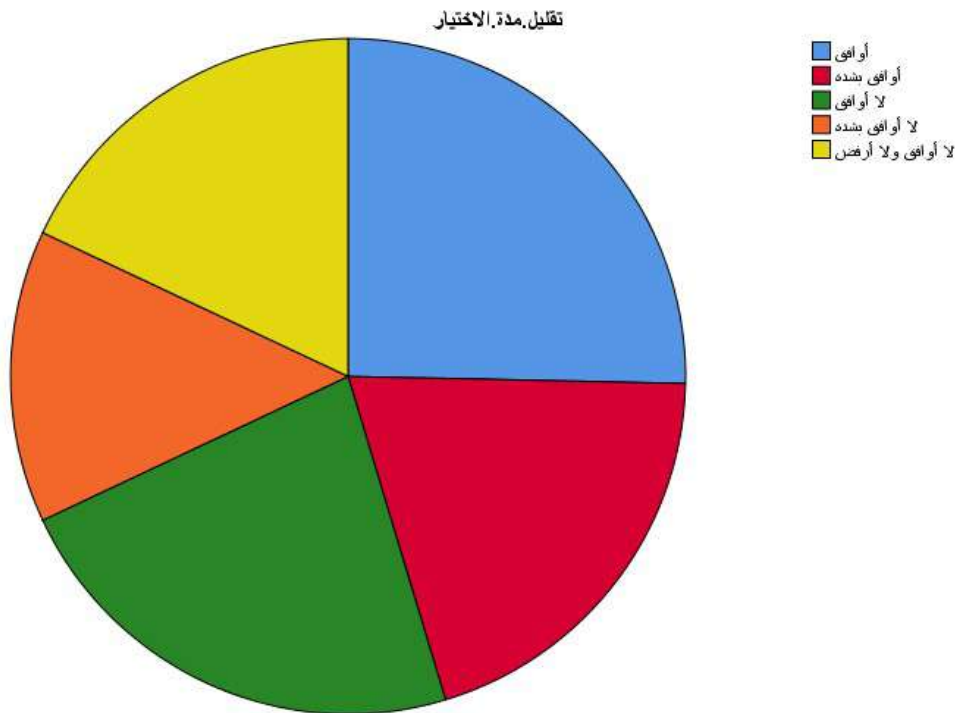
10. ساهمت أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين الجدد.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه ساهمت أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين الجدد، وذلك بنسبة 25.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من بين استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير الفوائد التي تقدمها الأنظمة الرقمية في تسريع وتسهيل عمليات التوظيف. هذه الأنظمة لا تقتصر على أتمتة العمليات التقليدية مثل فحص السير الذاتية وتنظيم المقابلات فقط، بل تستخدم أيضاً تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة، مما يساهم في تسريع عملية اتخاذ القرارات واختيار الموظفين المناسبين في وقت أقل. كما أن هذه الأنظمة تساعد الشركات على تقليل الوقت المستغرق في إجراء المقابلات واختيار المرشحين، مما يؤدي إلى اختصار الدورة الزمنية المرتبطة بالتوظيف بشكل ملحوظ. بالإضافة إلى ذلك، تشير النسبة العالية من الموافقة على هذه الفائدة إلى أن الأفراد ذوي المؤهلات العلمية الأعلى، الذين ربما يكون لديهم خبرة أوسع في استخدام هذه الأنظمة، يلاحظون بشكل أكبر التأثير الإيجابي لهذه التكنولوجيا في تسريع عملية التوظيف. ومن خلال تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين، تستطيع الشركات التكيف بشكل أسرع مع التغيرات في بيئة العمل، وبالتالي تحسين كفاءتها

التنظيمية. بفضل هذه الأنظمة، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة توظيف الكفاءات المناسبة في الوقت المناسب، مما يساهم في تعزيز الأداء العام للشركة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

ساهمت أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختبار الموظفين الجدد.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	38	25.3	25.3	25.3
	أوافق بشدة	30	20.0	20.0	45.3
	لا أوافق	34	22.7	22.7	68.0
	لا أوافق بشدة	21	14.0	14.0	82.0
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 11: مساهمة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختبار الموظفين الجدد.



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختبار الموظفين الجدد.

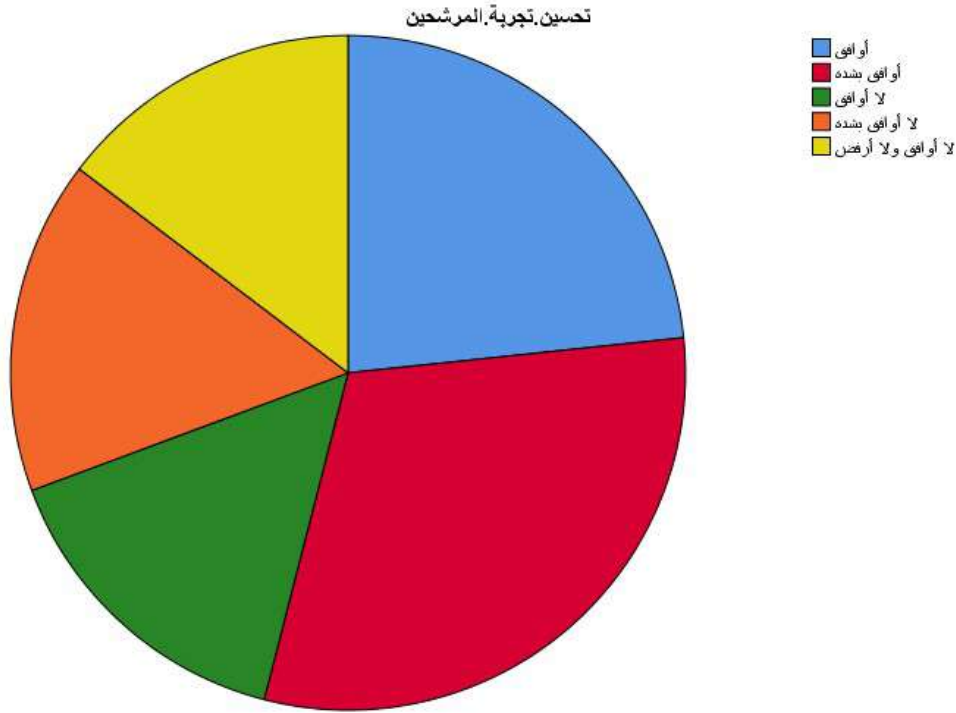
11. تساعد أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه تساعد أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل، وذلك بنسبة 30.7%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير الأثر الإيجابي

للتكنولوجيا في تحسين تجربة المتقدمين للوظائف، مما يساهم في جذب أفضل الكفاءات والموارد البشرية. تشير هذه النتيجة إلى أن أدوات التوظيف الإلكترونية توفر بيئة أكثر مرونة وسهولة للمرشحين، حيث يمكنهم التقديم على الوظائف عبر الإنترنت بشكل سريع وفعال، دون الحاجة إلى التنقل أو إضاعة الوقت في الإجراءات التقليدية. كما أن هذه الأدوات تساعد في تسريع عملية تقديم الطلبات، وتحسين التواصل مع المتقدمين من خلال التحديثات الفورية، مما يساهم في تقليل الشعور بالإحباط لدى المرشحين بسبب التأخير في الردود أو الإجراءات المعقدة. بالإضافة إلى ذلك، من خلال تحسين تجربة التقديم، تصبح الشركات أكثر جذبًا للمرشحين المؤهلين، ما يعزز من قدرتها على اختيار أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها. وبالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من بين استجابات المشاركين، يمكن الاستنتاج أن الأفراد الذين يعايشون هذه التكنولوجيا بشكل يومي، خاصة من أصحاب المؤهلات العلمية العالية، يلاحظون بشكل أكبر تحسينات ملموسة في تجربة التوظيف التي توفرها هذه الأدوات. في ضوء ذلك، يدل هذا التوجه على أن استخدام التكنولوجيا الحديثة لا يقتصر فقط على تحسين الكفاءة التنظيمية للشركات، بل يعزز أيضًا من سمعة الشركة في السوق كأحد أماكن العمل المفضلة، مما يساهم في تحسين أدائها على المدى الطويل.

تساعد أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	35	23.3	23.3	23.3
	أوافق بشدة	46	30.7	30.7	54.0
	لا أوافق	23	15.3	15.3	69.3
	لا أوافق بشدة	24	16.0	16.0	85.3
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لمساعدة أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.



رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لمساعدة أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.

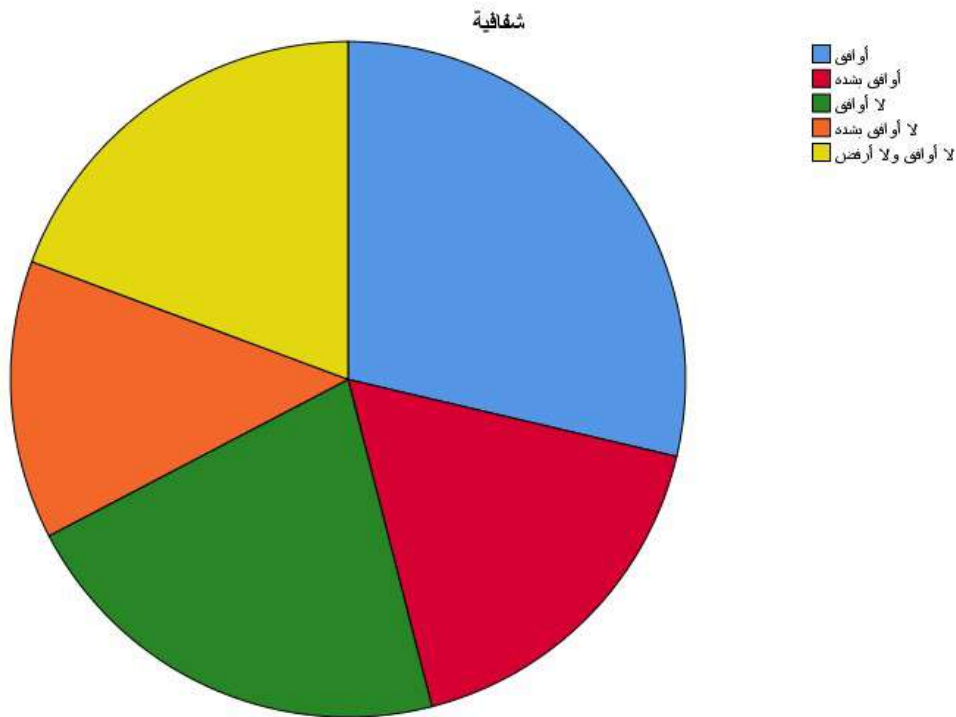
12. توفر التكنولوجيا الحديثة عمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه توفر التكنولوجيا الحديثة عمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية، وذلك بنسبة 28.7%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل متزايد أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعزيز العدالة والشفافية في عمليات التوظيف. تعتمد هذه الشركات على أنظمة وبرامج متطورة تضمن أن جميع المرشحين يخضعون لنفس المعايير الموضوعية، حيث تقوم الأنظمة الرقمية مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) وأدوات التقييم الرقمية بتحليل السير الذاتية والمهارات بشكل دقيق وموحد، مما يحد من التحيزات البشرية أو التفضيلات الشخصية التي قد تؤثر على قرارات التوظيف في العمليات التقليدية. كما أن هذه الأدوات توفر آلية واضحة وشفافة للمتقدمين حول مراحل العملية التوظيفية ومعايير الاختيار، مما يعزز من شعورهم بالعدالة

والمساواة في فرص التوظيف. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من استجابات المشاركين، يمكن استنتاج أن الأفراد، وخصوصاً من أصحاب المؤهلات العلمية العالية، يلاحظون بشكل أكبر تأثير هذه التكنولوجيا في تحسين نزاهة عملية التوظيف، مما يجعلهم أكثر رضا عن النظام المتبع في الشركات. هذا التوجه نحو استخدام الأدوات التكنولوجية في التوظيف يعكس تحولاً نحو بيئات عمل أكثر احترافية، حيث تُعتبر العدالة والشفافية من العوامل الأساسية التي تعزز من سمعة الشركة وتجذب أفضل المواهب، ما يسهم بدوره في تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة القدرة التنافسية للشركات في سوق العمل.

توفر التكنولوجيا الحديثة عمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	43	28.7	28.7	28.7
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	46.0
	لا أوافق	32	21.3	21.3	67.3
	لا أوافق بشدة	20	13.3	13.3	80.7
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.3	19.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لوفرة التكنولوجيا الحديثة لعمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.



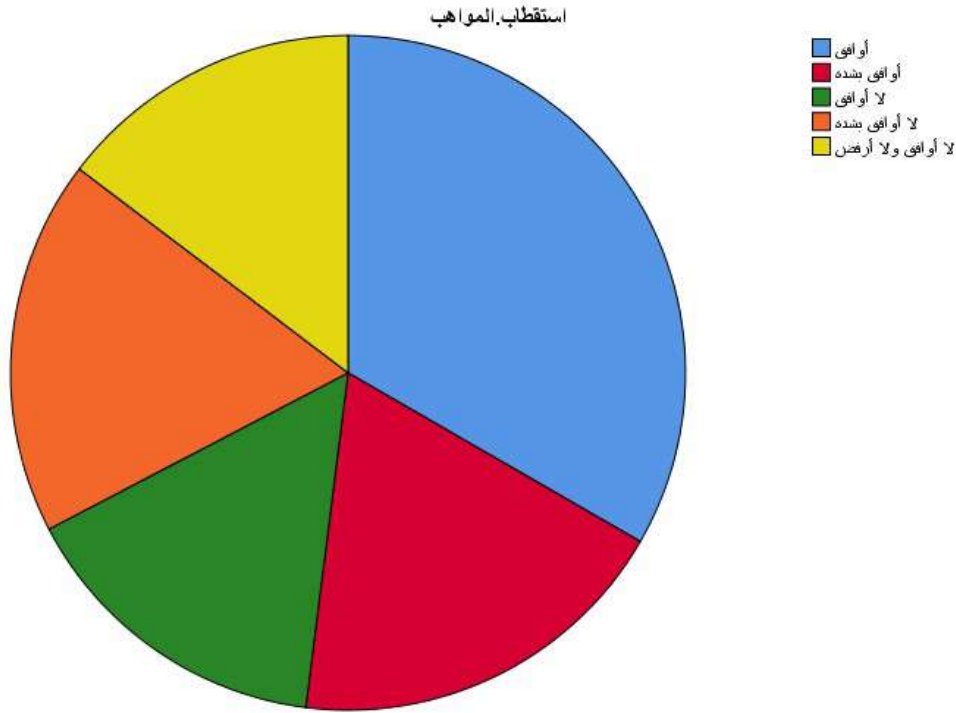
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لوفرة التكنولوجيا الحديثة لعمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية

13. تساهم المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تساهم المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة، وذلك بنسبة 33.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد بدأت في الاستفادة بشكل كبير من المقابلات الافتراضية كأداة أساسية في استقطاب وتوظيف المواهب، سواء كانت محلية أو دولية. تمثل هذه النتيجة تحولاً ملحوظاً في استراتيجيات التوظيف، حيث تتيح هذه المقابلات للشركات التواصل مع مرشحين من مختلف المناطق الجغرافية دون الحاجة إلى تكاليف السفر أو ترتيب اللقاءات الشخصية، مما يساهم في توسيع دائرة الاختيارات ويسمح بتوظيف أفضل الكفاءات من دون التقيد بالحدود الجغرافية. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن الشركات تدرك تمامًا الفوائد الكبيرة لهذه التكنولوجيا في تحسين الوصول إلى المواهب المتميزة، خاصة في ظل التحديات التي قد تفرضها المسافات أو القيود الاقتصادية في بعض الأحيان. كما أن المقابلات الافتراضية تساهم في تسريع عمليات التوظيف وتقليل المدة الزمنية اللازمة لاختيار المرشحين، حيث توفر بيئة مرنة تسهل التنسيق بين الطرفين وتسمح بإجراء المقابلات في أوقات مناسبة للمرشح وأصحاب العمل على حد سواء. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى بين استجابات المشاركين، يمكن استنتاج أن الأفراد، خصوصاً أولئك ذوي الخبرات المتقدمة أو المؤهلات العلمية العالية، يعتبرون المقابلات الافتراضية أداة فعالة لا تقتصر على تسهيل الوصول إلى الكفاءات فحسب، بل تساهم أيضاً في جعل العملية أكثر مرونة وفعالية، مما يعزز من كفاءة التوظيف ويساهم في تحسين الأداء التنظيمي داخل الشركات.

تساهم المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	33.3	33.3	33.3
	أوافق بشدة	28	18.7	18.7	52.0
	لا أوافق	23	15.3	15.3	67.3
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	85.3
	لا أوافق ولا أرفض	22	14.7	14.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الإحصائي لمساهمة المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.



رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لمساهمة المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة

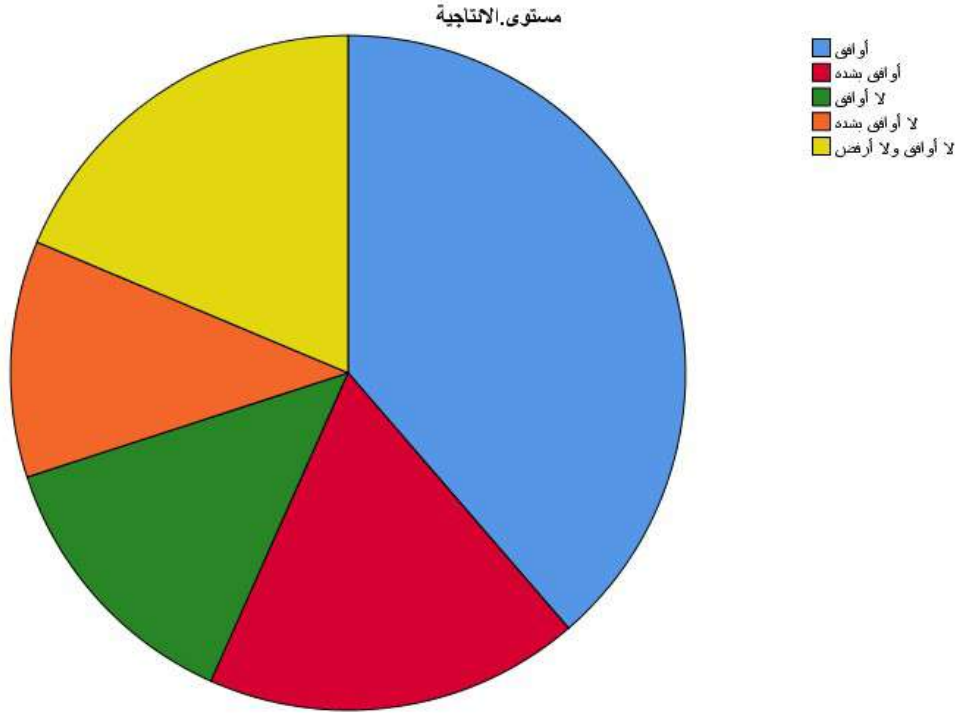
14. أدت التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه أدت التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة، وذلك بنسبة 38.7%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد بدأت تدرك بشكل كبير التأثير الإيجابي الذي تتركه التكنولوجيا الحديثة على عمليات التوظيف وعلى الأداء العام للشركة. فعندما يتم استخدام أدوات التكنولوجيا المتقدمة مثل أنظمة التوظيف الرقمية وأدوات التقييم الإلكتروني، يتم تسريع وتحسين جودة عمليات اختيار الموظفين، مما يسهم في توظيف الكفاءات الأكثر ملاءمة وفعالية. ونتيجة لهذا التحسين في اختيار الكوادر البشرية، يتمكن الموظفون الجدد من الاندماج بسرعة أكبر وتحقيق نتائج أفضل في وقت أقل، مما يعزز من الإنتاجية العامة للشركة. كما أن استخدام هذه التكنولوجيا يقلل من التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف التقليدية ويزيد من دقة

التوظيف، وبالتالي يمكن للشركات تقليل الأخطاء والاختيارات غير المناسبة، مما ينعكس بشكل مباشر على زيادة الكفاءة في أداء الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، إن توظيف التقنيات الحديثة في التوظيف يعزز من مرونة الموظفين في التكيف مع المهام المختلفة، ويزيد من رضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية الجماعية. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من استجابات المشاركين، يمكن الاستنتاج أن الأفراد، وخصوصاً أولئك الذين يمتلكون خبرات أكاديمية أو عملية عالية، يلاحظون بشكل أكبر الأثر المباشر للتكنولوجيا في تحسين الكفاءة الإنتاجية داخل الشركات، مما يعكس قدرة هذه الشركات على تحقيق مستوى عالٍ من التنظيم والكفاءة باستخدام الحلول التكنولوجية المتطورة.

أدت التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	58	38.7	38.7	38.7
	أوافق بشدة	27	18.0	18.0	56.7
	لا أوافق	20	13.3	13.3	70.0
	لا أوافق بشدة	17	11.3	11.3	81.3
	لا أوافق ولا أرفض	28	18.7	18.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي تأدية التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.



رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتأدية التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة

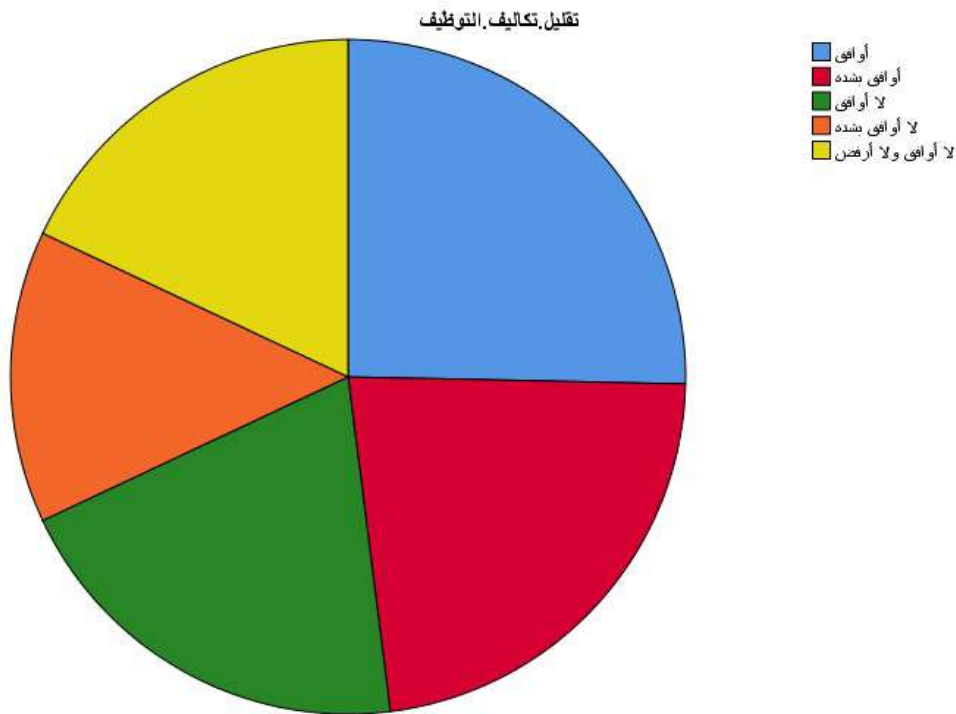
15. ساهمت عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه ساهمت عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية، وذلك بنسبة 25.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير الفوائد الاقتصادية التي توفرها التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، حيث تعتبر التكاليف جزءاً مهماً من أي عملية تجارية، وخاصة بالنسبة للشركات ذات الموارد المحدودة. استخدام أدوات التوظيف الرقمية، مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) والمنصات الإلكترونية للتوظيف، يساهم بشكل كبير في تقليل التكاليف التي كانت تنفق على الأساليب التقليدية، مثل الإعلانات الصحفية، تكاليف السفر للمقابلات، وأجور المحترفين في مجال التوظيف. كما أن هذه الأنظمة تتيح إجراء المقابلات عن بُعد، مما يلغي الحاجة لتكاليف النقل والإقامة للمرشحين أو حتى للموظفين المعنيين بعملية التوظيف. علاوة على ذلك، من خلال أتمتة عمليات فرز السير الذاتية وتحليل البيانات، تساهم هذه الأدوات في تقليل الوقت الذي يستغرقه فريق الموارد البشرية في معالجة الطلبات، وبالتالي تقليل التكاليف المرتبطة بالعمل اليدوي والإجراءات المعقدة. هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن الأفراد في الشركات الصغيرة والمتوسطة، خاصة أولئك

الذين يمتلكون خبرات عملية في مجال التوظيف، لاحظوا تأثير هذه التكنولوجيا في تحسين الكفاءة من حيث توفير الموارد المالية والبشرية. وعليه، يمكن استنتاج أن اعتماد التوظيف الرقمي لا يساعد فقط في تقليل التكاليف المباشرة ولكن أيضاً يسهم في تحسين فعالية استراتيجيات التوظيف بشكل عام، مما يعزز من قدرة الشركات على تخصيص مواردها بشكل أكثر كفاءة وتحقيق نتائج أفضل في عملياتها التنظيمية.

ساهمت عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	38	25.3	25.3	25.3
	أوافق بشدة	34	22.7	22.7	48.0
	لا أوافق	30	20.0	20.0	68.0
	لا أوافق بشدة	21	14.0	14.0	82.0
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لمساهمة عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.



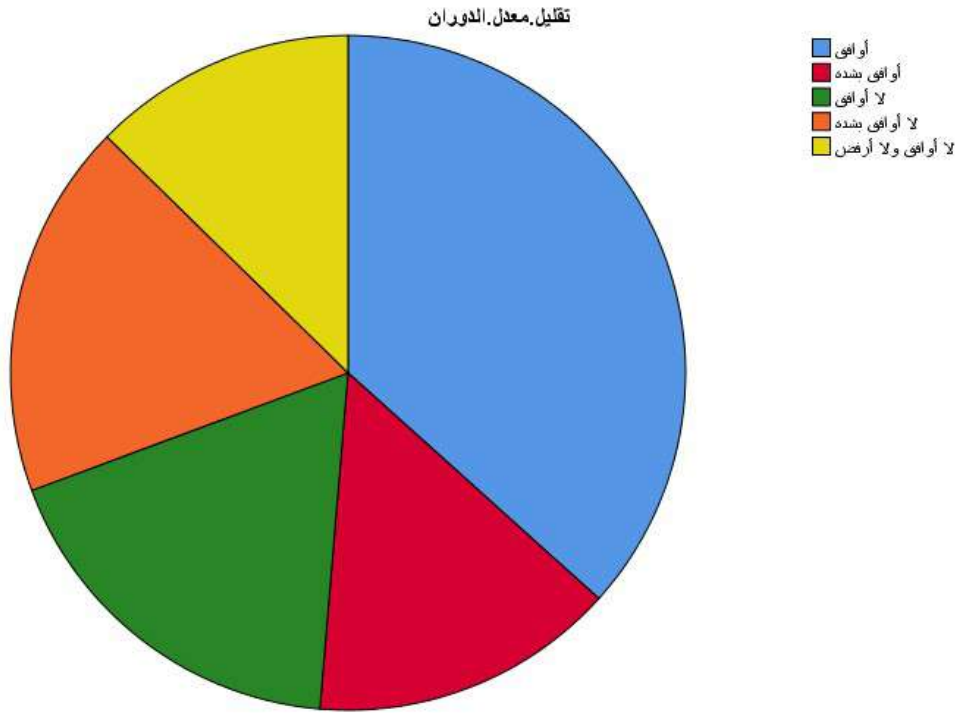
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لمساهمة عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية

16. تساعد أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تساعد أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين، وذلك بنسبة 36.7%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير التأثير الإيجابي للتكنولوجيا الحديثة في تحسين استراتيجيات التوظيف التي تساهم في تقليل معدل دوران الموظفين. فأنظمة التوظيف الرقمية لا تقتصر فقط على تسهيل عملية التوظيف، بل تساهم بشكل فعال في ضمان اختيار المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف من خلال تطبيق معايير دقيقة وموحدة، مما يساعد في اختيار الأشخاص الذين يتوافقون بشكل أفضل مع ثقافة الشركة ومتطلباتها. اختيار الموظفين الأنسب يمكن أن يقلل من فرص عدم التوافق بين الموظف والشركة، وبالتالي تقليل الإحساس بالاستياء الذي قد يؤدي إلى الاستقالات أو التنقل الوظيفي المستمر. كما أن هذه الأنظمة توفر تحليلات دقيقة حول فعالية عملية التوظيف، مما يسمح للشركات بتحسين استراتيجيات التوظيف والاختيار بشكل مستمر. إضافة إلى ذلك، تساهم هذه الأنظمة في تسريع عملية التوظيف، مما يعني أنه يمكن تأمين الموظفين بسرعة أكبر وبالتالي يقل وقت البحث عن بدائل. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من استجابات المشاركين، يمكن استنتاج أن الأفراد، خصوصاً أولئك الذين يمتلكون مؤهلات علمية أو خبرات عملية عالية، يلاحظون بشكل أكبر كيفية استخدام التكنولوجيا في تحسين دقة اختيار الموظفين، مما يساهم في تقليل الأخطاء المرتبطة بتوظيف موظفين غير مناسبين. وفي النهاية، هذا يساعد الشركات على تقليل معدل دوران الموظفين وتعزيز استقرار بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة الإنتاجية على المدى الطويل.

تساعد أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	36.7	36.7	36.7
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	51.3
	لا أوافق	27	18.0	18.0	69.3
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	87.3
	لا أوافق ولا أرفض	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لمساعدة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين.



رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لمساعدة أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين

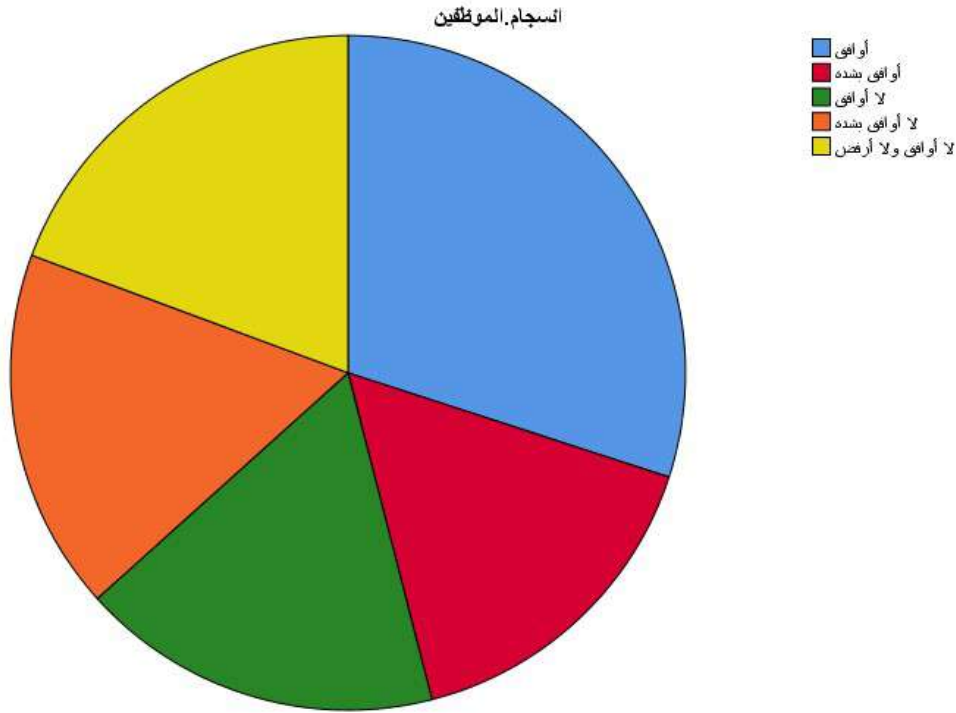
17. تعزز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تعزز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر، وذلك بنسبة 30.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية قد بدأت تدرك بشكل واضح الأثر الإيجابي الذي تتركه التكنولوجيا الحديثة في تسريع عملية اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل. فالتقنيات الرقمية، مثل منصات التدريب الإلكتروني، وأدوات التواصل الداخلي، وأنظمة إدارة الأداء، تساهم في توفير بيئة عمل أكثر تنظيمًا وشفافية، حيث يمكن للموظف الجديد الوصول إلى الموارد والمعلومات بسرعة وسهولة. هذه الأدوات تتيح للموظفين الجدد التعرف على ثقافة الشركة، وفهم قيمها، والاطلاع على المهام المتوقعة منهم، وذلك قبل أو خلال مراحل تدريبهم الأولية، مما يساهم في تسريع تكيفهم مع بيئة العمل الجديدة. كما أن هذه الأنظمة توفر آليات تواصل فعالة مع الفرق المختلفة داخل الشركة، مما يسهل على الموظف الجديد بناء علاقات مهنية بسرعة أكبر. علاوة على ذلك، تساعد هذه الأدوات في تقديم ملاحظات فورية عن أداء الموظف الجديد، مما يساعد في تحديد المناطق التي قد تحتاج إلى تحسين، وبالتالي تقديم الدعم المناسب في الوقت المناسب. بالنظر إلى أن هذه النسبة كانت الأعلى من استجابات المشاركين، يمكن

الاستنتاج أن الأفراد، وخصوصًا ذوي الخبرات أو المؤهلات العلمية العالية، يلاحظون بشكل أكبر كيفية استخدام التكنولوجيا في تسريع عملية التأقلم، مما يؤدي إلى زيادة رضا الموظف الجديد ويعزز من استقراره في الشركة. وفي النهاية، هذه التكنولوجيا لا تسهم فقط في تحسين سرعة انسجام الموظفين الجدد، بل تساهم أيضًا في تعزيز الكفاءة التنظيمية العامة للشركة، حيث يتحقق تكامل أسرع بين الأفراد والفرق، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء والإنتاجية.

تعزز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	30.0	30.0	30.0
	أوافق بشدة	24	16.0	16.0	46.0
	لا أوافق	26	17.3	17.3	63.3
	لا أوافق بشدة	26	17.3	17.3	80.7
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.3	19.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتعزيز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر.



رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتعزيز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر

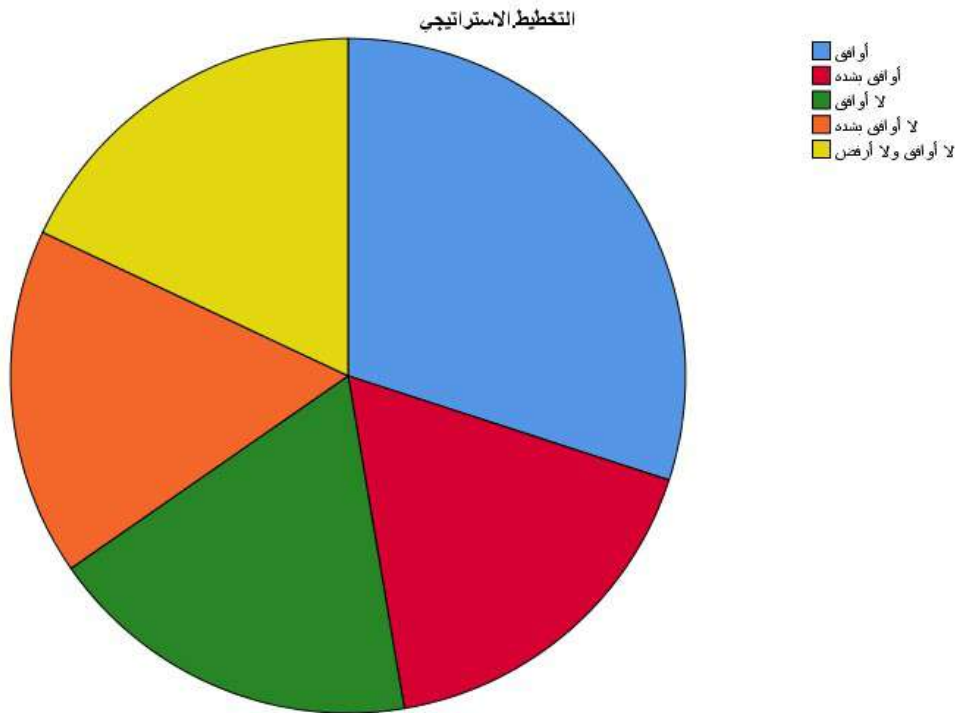
18. أدى استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه أدى استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وذلك بنسبة 30.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك بشكل كبير القيمة الاستراتيجية التي توفرها التكنولوجيا الحديثة في تعزيز كفاءة تخطيط الموارد البشرية. فالتقنيات المتقدمة مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) وتحليلات البيانات توفر أدوات قوية تسمح للشركات بتقييم احتياجاتها من الموظفين بشكل أكثر دقة وواقعية. تساعد هذه الأنظمة في تحليل بيانات الأداء، والاحتياجات التدريبية، ومستوى التوظيف، مما يمكن الشركات من وضع خطط مرنة ومتكاملة لتوظيف وتطوير الموظفين بشكل يتماشى مع أهدافها الاستراتيجية. علاوة على ذلك، يمكن من خلال هذه الأدوات التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية بناءً على البيانات والتحليلات التاريخية، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات توظيف وتدريب أكثر دقة وتحقيق أفضل استخدام للموارد المتاحة. ويظهر أن

هذه النسبة كانت الأعلى من استجابات المشاركين، مما يدل على أن الأفراد، وخصوصًا الذين لديهم خبرة أو مؤهلات عالية، يعتبرون أن استخدام التكنولوجيا في الموارد البشرية لا يقتصر على تحسين عمليات التوظيف فحسب، بل يسهم أيضًا في تسهيل اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تدعم نمو الشركة واستدامتها. في النهاية، يعزز استخدام هذه التكنولوجيا من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق العمل ويؤدي إلى تحسين القدرة التنافسية من خلال تخطيط الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية، ما يعكس تحسُّنًا في الكفاءة التنظيمية على المدى الطويل.

أدى استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	45	30.0	30.0	30.0
	أوافق بشدة	26	17.3	17.3	47.3
	لا أوافق	27	18.0	18.0	65.3
	لا أوافق بشدة	25	16.7	16.7	82.0
	لا أوافق ولا أرفض	27	18.0	18.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتأدية استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.



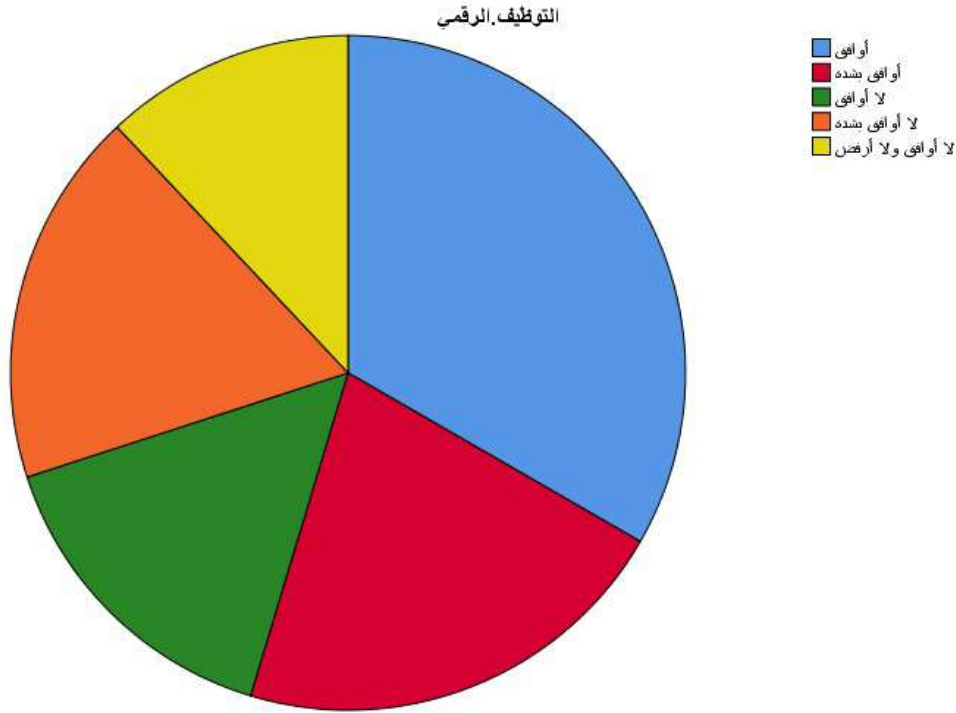
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتأدية استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

19. تواجه الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه تواجه الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية، وذلك بنسبة 33.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، على الرغم من استفادتها الكبيرة من التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، تواجه صعوبات تقنية تتعلق بتطبيق واستخدام هذه الأنظمة بشكل فعال. قد تتضمن هذه التحديات مشكلات في تكامل الأنظمة مع البنية التحتية التقنية الحالية في الشركات، أو صعوبة في التعامل مع البرامج المتقدمة نظرًا لقلّة الخبرة أو المهارات التقنية لدى بعض فرق الموارد البشرية. كما يمكن أن تواجه الشركات أيضًا تحديات تتعلق بتوفير الدعم الفني الكافي أو تحديث الأنظمة بما يتناسب مع احتياجات العمل المتغيرة. هذه المشكلات قد تؤدي إلى تعطل بعض العمليات أو إبطائها، مما يؤثر على الكفاءة العامة للعملية التوظيفية. تشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن الشركات لا تزال بحاجة إلى استثمارات إضافية في تدريب الموظفين أو تحديث الأنظمة التقنية لمواجهة هذه التحديات بشكل فعال. وعليه، قد يكون من الضروري أن تركز الشركات على تحسين البنية التحتية التقنية، والاستثمار في أدوات تدريب متقدمة لموظفي الموارد البشرية، وتوفير دعم فني مستمر لضمان استفادة كاملة من الأنظمة الرقمية. في هذا السياق، يمكن الاستنتاج أن التكنولوجيا الحديثة، رغم فوائدها العديدة، تتطلب أيضًا التزامًا بتطوير المهارات التقنية داخل الشركات لضمان الاستخدام الأمثل للأنظمة وتحقيق تحسين حقيقي في الكفاءة التنظيمية.

تواجه الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	33.3	33.3	33.3
	أوافق بشدة	32	21.3	21.3	54.7
	لا أوافق	23	15.3	15.3	70.0
	لا أوافق بشدة	27	18.0	18.0	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	18	12.0	12.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لمواجهة الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية.



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمواجهة الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية

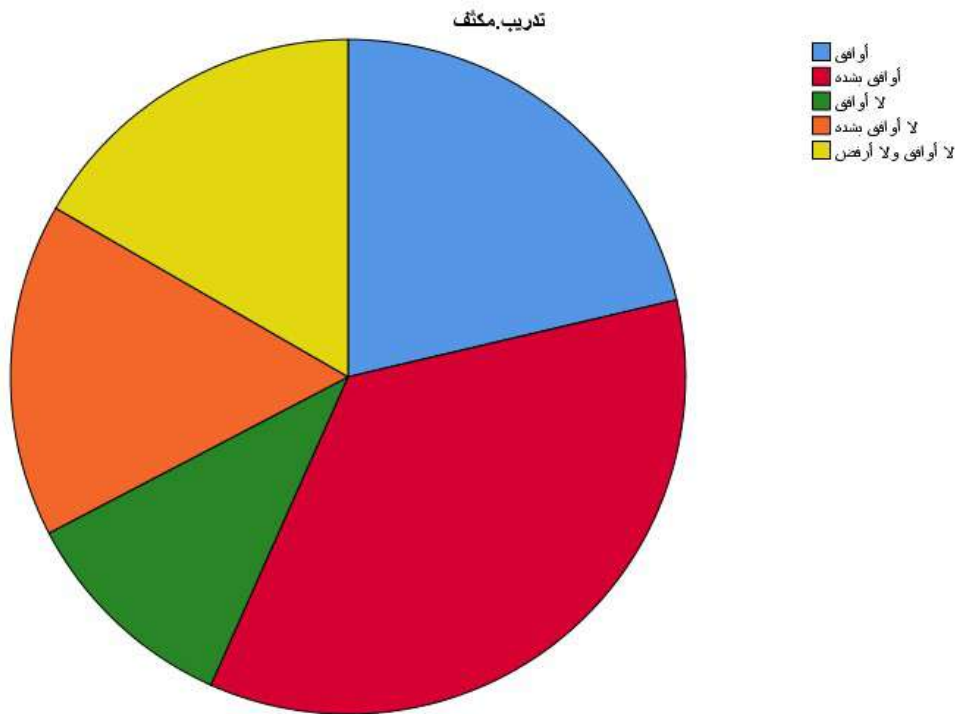
20. تتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفًا للموظفين المسؤولين عن التوظيف.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة بشدة على أنه تتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفًا للموظفين المسؤولين عن التوظيف، وذلك بنسبة 35.3%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية تدرك بشكل واضح أهمية تأهيل وتدريب فرق التوظيف بشكل متعمق لضمان استفادتهم الكاملة من الأنظمة الرقمية المتقدمة. منصات التوظيف الإلكترونية تتطلب من الموظفين المعنيين التعامل مع أدوات وتقنيات معقدة مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات تحليل البيانات، وأنظمة التقييم الذكي للمرشحين. بدون تدريب كافٍ، قد يجد الموظفون صعوبة في استخدام هذه الأنظمة بشكل فعال، مما قد يؤدي إلى أخطاء في اختيار المرشحين أو تأخير في عملية التوظيف. بالإضافة إلى ذلك، قد يتسبب نقص التدريب في تقليل قدرة الفريق على استثمار الإمكانيات الكاملة للتكنولوجيا، مما يقلل من دقة الكفاءة التنظيمية للشركة. تشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن الشركات بحاجة إلى تخصيص موارد أكبر لتطوير مهارات موظفي الموارد البشرية وتزويدهم بالتدريب المستمر لضمان استخدام فعال لهذه الأدوات الحديثة. إن التدريب المكثف يمكن

أن يشمل جوانب متعددة مثل كيفية استخدام الأنظمة الرقمية بشكل يومي، وكيفية تحليل البيانات الناتجة عنها، والتكيف مع التحديثات التقنية المستمرة. بناءً على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها على استخدام هذه الأنظمة الحديثة سوف تحقق فوائد أكبر في تحسين الكفاءة التنظيمية وتقليل التحديات التي قد تواجهها أثناء تنفيذ عمليات التوظيف الرقمية.

تتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفاً للموظفين المسؤولين عن التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	32	21.3	21.3	21.3
	أوافق بشدة	53	35.3	35.3	56.7
	لا أوافق	16	10.7	10.7	67.3
	لا أوافق بشدة	24	16.0	16.0	83.3
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الإحصائي لتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفاً للموظفين المسؤولين عن التوظيف.



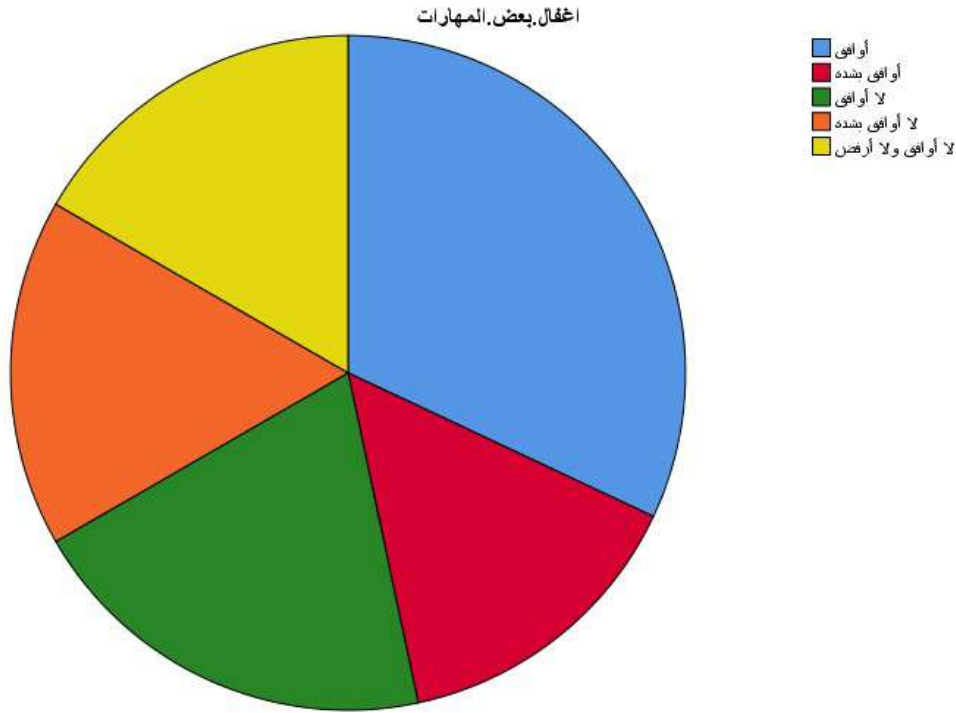
رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفاً للموظفين المسؤولين عن التوظيف

21. قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي.

أكدت استجابات المشاركين بالموافقة على أنه قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي، وذلك بنسبة 32.0%، ومثلت هذه النسبة أعلى نسبة من استجابات المشاركين بالتجربة. مما يدل ذلك على أن الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بدأت تدرك أن الاعتماد الكامل على التكنولوجيا في عمليات التوظيف قد يسبب فقدان بعض الجوانب الشخصية والإنسانية التي يصعب تقييمها رقميًا، مثل المهارات الاجتماعية، والقدرة على التأقلم، والإبداع، وروح الفريق. فبينما توفر الأنظمة الرقمية أدوات فعّالة لتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالمهارات التقنية والخبرات العملية، إلا أن هناك بعض السمات الشخصية التي لا يمكن للأنظمة الرقمية تقييمها بشكل دقيق، مثل مهارات التواصل، والقدرة على التفكير النقدي، والتفاعل الاجتماعي، وهي مهارات أساسية للعديد من الوظائف. إذًا، على الرغم من الفوائد الكبيرة التي تقدمها التكنولوجيا في تسريع وتحسين عمليات التوظيف، قد يتعرض التوظيف الرقمي لخطر إغفال بعض الخصائص الإنسانية التي تعد أساسية في تحديد ما إذا كان المرشح سينجح في دوره الوظيفي داخل الشركة أم لا. وتشير هذه النسبة المرتفعة إلى أن المشاركين يعون تمامًا أهمية الحفاظ على التوازن بين استخدام التكنولوجيا وأهمية التقييم الشخصي المباشر في عمليات التوظيف. من هنا، يمكن استنتاج أنه لا بد من دمج تقنيات التوظيف الحديثة مع أساليب تقليدية مثل المقابلات الشخصية والاختبارات العملية لضمان اختيار المرشحين الذين لا يقتصرون على المهارات الرقمية، بل يمتلكون أيضًا المهارات الإنسانية التي تعزز من نجاحهم في بيئة العمل.

قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	48	32.0	32.0	32.0
	أوافق بشدة	22	14.7	14.7	46.7
	لا أوافق	30	20.0	20.0	66.7
	لا أوافق بشدة	25	16.7	16.7	83.3
	لا أوافق ولا أرفض	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

جدول 22: الوصف الاحصائي لاحتتمالية الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي.



رسم توضيحي 22: التمثيل البياني للاحتمالية الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي

• تحليل الموثوقية والمصدقية

في تحليل الموثوقية والمصدقية، تظهر نتائج "Case Processing Summary" أن جميع الحالات المستخدمة في التحليل كانت صالحة، حيث بلغ عدد الحالات 150 حالة بنسبة 100% من إجمالي العينة، ولم يتم استبعاد أي حالة من التحليل، مما يشير إلى أن جميع البيانات التي تم جمعها قد تم تضمينها في التحليل. كما تم تطبيق طريقة "Listwise deletion" على جميع المتغيرات في الإجراء، مما يعني أنه لم يتم استبعاد أي حالة بناءً على نقص البيانات في أي من المتغيرات، وهو ما يعزز دقة وموثوقية نتائج التحليل ويؤكد عدم وجود أي بيانات مفقودة تؤثر في نتائج الدراسة.

أما فيما يتعلق بإحصائيات الموثوقية، فقد تم حساب "Cronbach's Alpha" الذي أظهر قيمة تبلغ 0.742، وهي قيمة تقع ضمن الحدود المقبولة لتقييم موثوقية الأداة المستخدمة في الدراسة. عادةً ما يُعتبر "Cronbach's Alpha" الذي يتراوح بين 0.7 و0.8 مؤشرًا جيدًا على أن الأداة تتمتع بمستوى موثوقية مقبول. بينما تشير القيمة "Cronbach's Alpha Based on Standardized Items" إلى قيمة تبلغ 0.709، وهي قريبة من القيمة السابقة، مما يؤكد أن الأداة

تُظهر استقرارًا وثباتًا في قياس المفاهيم المدروسة حتى عند تعديل البيانات لتكون موحدة. ومن خلال هذه القيم، يمكن الاستنتاج بأن الأداة المستخدمة في جمع البيانات تُعتبر موثوقة بما يكفي لاستخلاص النتائج الصحيحة والقابلة للتعميم في الدراسة، مما يعزز مصداقية التحليل ويوفر قاعدة قوية للاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها.

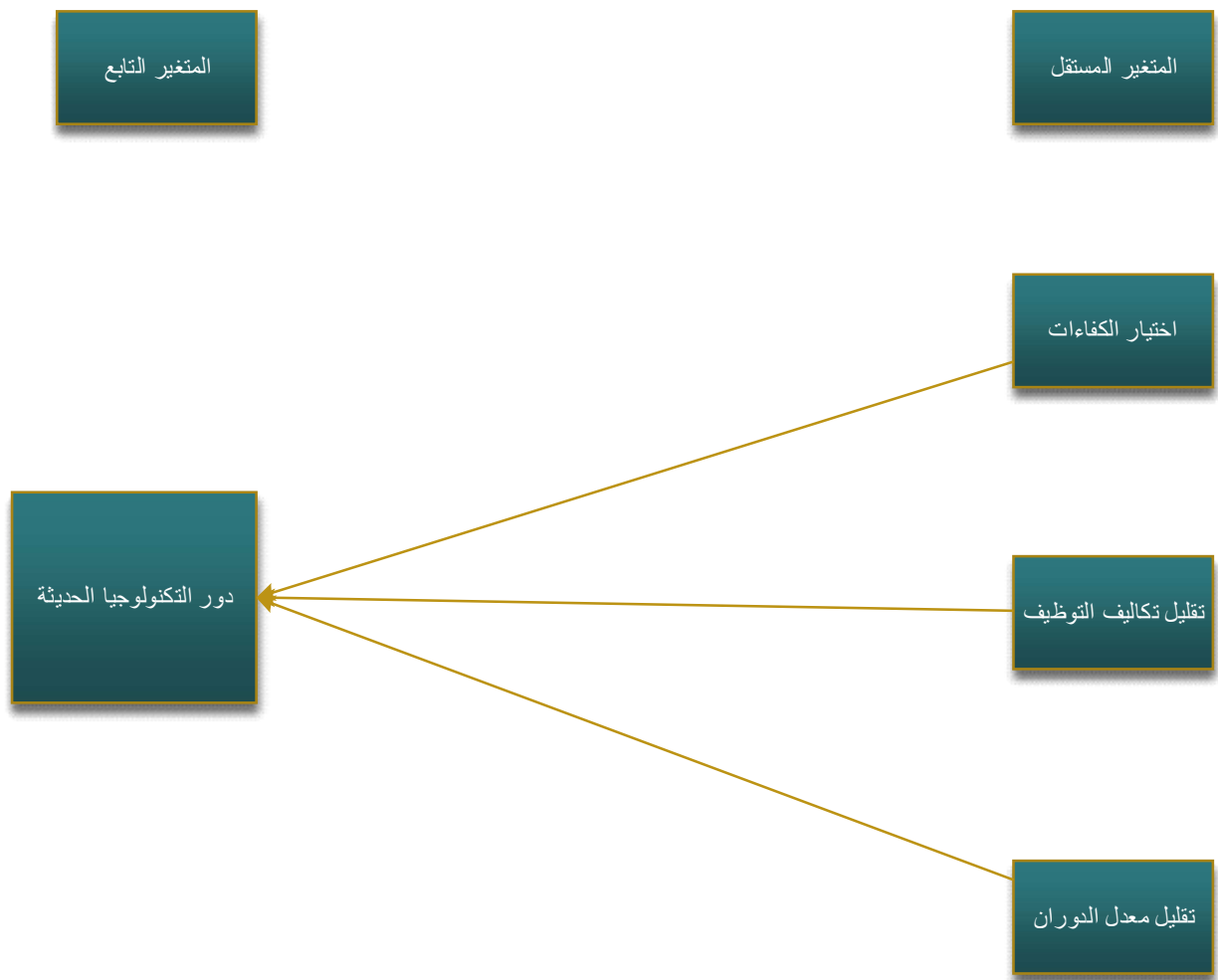
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	150	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 23: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.742	.709	21

جدول 24: احصائيات الموثوقية.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 23: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

1. دور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة

بالمملكة العربية السعودية

دور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية أصبح بالغ الأهمية في السنوات الأخيرة، حيث تسهم أدوات التكنولوجيا المتقدمة في تحسين عمليات التوظيف بشكل كبير. تستخدم الشركات الصغيرة والمتوسطة منصات التوظيف الإلكترونية وأنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتمكين عملية اختيار المرشحين من خلال تحليل السير الذاتية والبيانات بشكل آلي، مما يساهم في تسريع العملية وتقليل التكاليف المرتبطة بالتوظيف التقليدي. بالإضافة إلى ذلك، تقدم هذه الأنظمة العديد من الفلاتر الذكية التي تساعد في تصنيف المتقدمين بناءً على معايير محددة مثل الخبرة السابقة، المهارات التقنية، والتعليم، مما يضمن أن الشركات تختار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للوظائف المتاحة. كما تتيح هذه الأنظمة للشركات إمكانية إجراء المقابلات الافتراضية، مما يساهم في توسيع نطاق البحث وفتح الفرصة للوصول إلى مرشحين من مناطق جغرافية متنوعة دون الحاجة إلى التنقل.

تسهم التكنولوجيا الحديثة أيضاً في تحسين دقة وموضوعية الاختيار من خلال أدوات الذكاء الاصطناعي (AI) التي يمكنها تحليل البيانات وتقديم توصيات مبنية على معايير علمية. يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تحليل سلوكيات المرشحين أثناء التفاعل مع منصات التوظيف، والتنبؤ بمدى قدرتهم على النجاح في بيئة العمل بناءً على سلوكياتهم السابقة. كما يتم استخدام أدوات التقييم الرقمية لتقييم المهارات الشخصية والتقنية للمتقدمين بشكل أكثر دقة من خلال اختبارات محاكاة وظيفية أو تقييمات تفاعلية. هذه الأدوات تساعد الشركات الصغيرة والمتوسطة على تقليل التحيز البشري وتقديم اختيارات أفضل وأكثر توافقاً مع متطلبات العمل. لذلك، يمكن القول إن التكنولوجيا الحديثة لا تقتصر على تسريع عملية التوظيف فحسب، بل تساهم أيضاً في تحسين دقة وجودة قرارات التوظيف، مما يزيد من كفاءة تنظيم الشركات ويعزز من استقرارها ونموها في السوق التنافسي.

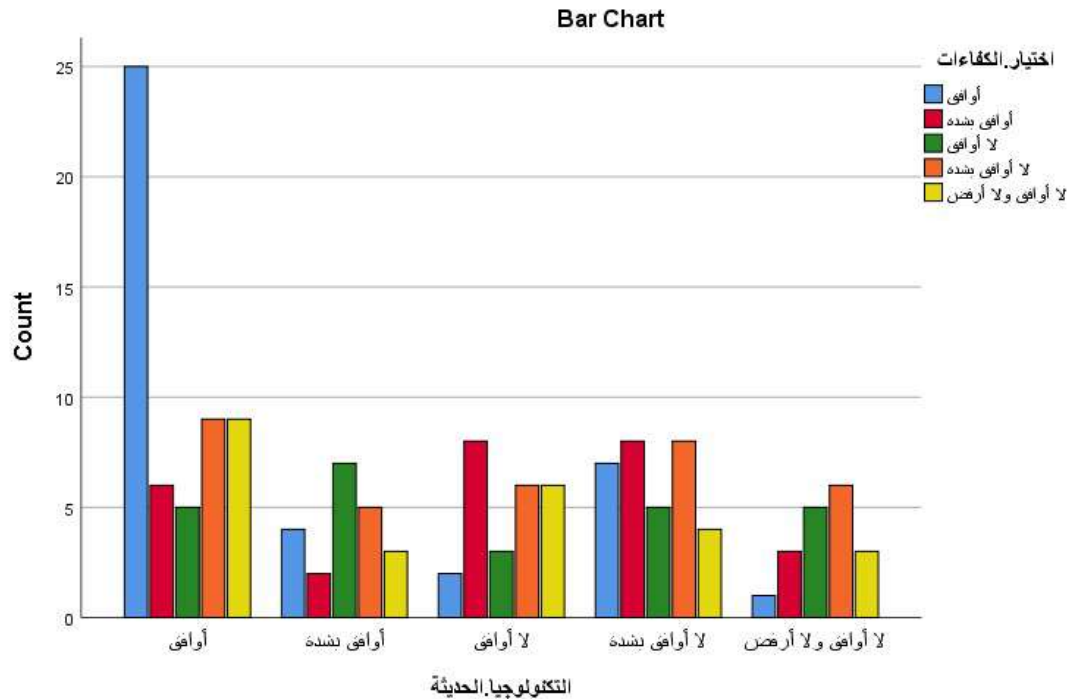
تظهر نتائج اختبار "Chi-Square" التي تم إجرائها لتقييم دور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة. حيث أظهرت قيمة اختبار "Pearson Chi-Square" 31.077 مع درجة حرية 4، مما يعكس وجود علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة. وبالنظر إلى "Asymptotic Significance" أو القيمة الاحتمالية (P-value) التي

بلغت 0.013، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتاد 0.05، فإنه يمكن الاستنتاج بأن هناك ارتباطاً معنوياً بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التوظيف والاختيارات التي تقوم بها الشركات الصغيرة والمتوسطة. هذا يشير إلى أن الشركات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات تعتمد على معايير وعمليات أكثر دقة وفعالية مقارنة بالأساليب التقليدية.

ومن جهة أخرى، توضح النتائج أيضاً أن هناك 12 خلية (أي 48%) تحتوي على عدد متوقع أقل من 5 في اختبار-Chi "Square"، مما يعني أن البيانات قد تكون غير موزعة بشكل متساوٍ عبر الفئات المختلفة في بعض الحالات. على الرغم من هذه الملاحظة، تظل نتائج الاختبار سليمة من الناحية الإحصائية، نظراً لأن القيم الاحتمالية المحسوبة في اختبار "Likelihood Ratio" و "Linear-by-Linear Association" (0.013 و 0.029 على التوالي) تدعم وجود علاقة معنوية بين المتغيرات. تشير هذه النتائج إلى أن التكنولوجيا الحديثة، مثل الأنظمة الرقمية ومنصات التوظيف الإلكترونية، تلعب دوراً مهماً في اختيار الكفاءات، مما يعزز كفاءة وسرعة التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة. بناءً على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن الشركات التي تعتمد على التكنولوجيا في اختيار المرشحين تتمتع بقدرة أكبر على تحديد الكفاءات المناسبة وتحقيق تكامل أفضل بين المتطلبات الوظيفية والمرشحين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	31.077 ^a	4	.013
Likelihood Ratio	31.110	4	.013
Linear-by-Linear Association	4.783	1	.029
N of Valid Cases	150		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.00.			

جدول 25: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في اختيار الكفاءات المرشحة للتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية

2. دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية

السعودية

دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية أصبح محورياً في ظل المنافسة الشديدة وتزايد التحديات الاقتصادية. تعتمد العديد من هذه الشركات على منصات التوظيف الإلكترونية وأنظمة إدارة المتقدمين لتسهيل عمليات التوظيف بشكل أسرع وأكثر كفاءة. بدلاً من استخدام الأساليب التقليدية مثل الإعلانات الصحفية أو وكالات التوظيف التي قد تتطلب ميزانية ضخمة، توفر منصات التوظيف الرقمية حلولاً منخفضة التكلفة للوصول إلى قاعدة واسعة من المتقدمين. كما أن هذه الأدوات تساعد في تقليل الوقت المستغرق في البحث عن المرشحين المناسبين، حيث يمكن للشركات من خلال هذه الأنظمة تصنيف السير الذاتية بناءً على معايير دقيقة مثل الخبرة والمهارات، وبالتالي تقليل الوقت الذي يستغرقه مسؤولو الموارد البشرية في تصفية وفحص المرشحين. وبالتالي، تساهم التكنولوجيا في تقليص التكاليف المرتبطة بالعمليات اليدوية، مثل الطباعة والتوزيع والإعلانات المكلفة.

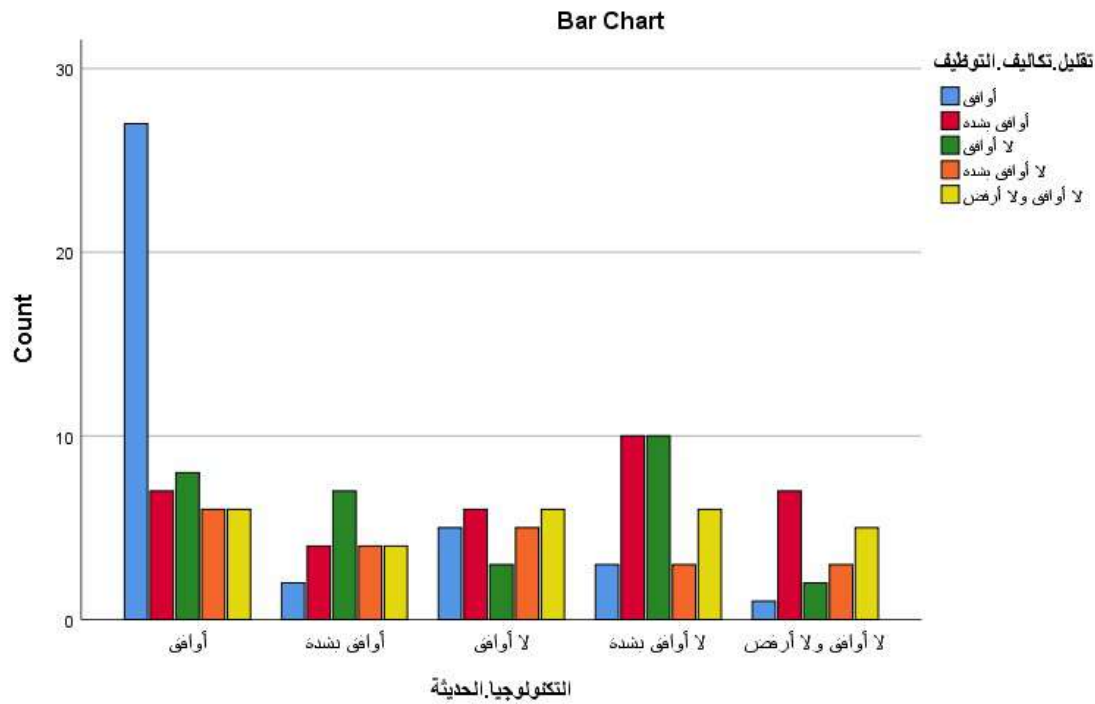
تلعب أدوات التوظيف الرقمية دورًا كبيرًا في تقليل التكاليف التشغيلية الناتجة عن السفر والمقابلات التقليدية. فمع استخدام المقابلات الافتراضية والتقييمات عبر الإنترنت، يمكن تقليل الحاجة إلى التنقلات المكلفة، سواء بالنسبة للموظفين أو للمرشحين. بالإضافة إلى ذلك، تعزز هذه الأدوات من عملية اختيار المرشحين بشكل أكثر دقة، مما يقلل من فرص التوظيف الخاطئ الذي قد يؤدي إلى تكاليف إضافية لإعادة التوظيف أو التدريب. باستخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وقياس أداء المرشحين، تصبح الشركات قادرة على اتخاذ قرارات أكثر استنارة وأقل تكلفة في التوظيف. في المجمل، يمكن القول أن التكنولوجيا الحديثة لا تساعد فقط في تحسين الكفاءة وتوفير الوقت، بل تساهم بشكل كبير في تقليل تكاليف التوظيف، مما يوفر ميزانية أكبر للشركات الصغيرة والمتوسطة للاستثمار في جوانب أخرى من أعمالها.

نتائج اختبار "Chi-Square" التي تم إجراؤها لتحليل دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية تشير إلى وجود علاقة معنوية واضحة بين المتغيرات المدروسة. حيث أظهرت قيمة "Pearson Chi-Square" البالغة 37.791 مع درجات حرية 16، مما يعني أن هناك تفاوتًا ملحوظًا في البيانات بالنسبة للمتغيرات المدروسة. كما أن القيمة الاحتمالية (P-value) التي بلغت 0.002، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتاد 0.05، تشير إلى أن هناك علاقة قوية ومؤثرة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف وبين تقليل تكاليف التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة. هذا يعني أن الشركات التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة يمكن أن تحقق انخفاضًا في التكاليف المرتبطة بعمليات التوظيف، مثل التكاليف المالية والوقتية.

ومع ذلك، تشير النتائج أيضًا إلى أن 12 خلية (48.0%) تحتوي على عدد متوقع أقل من 5، وهو ما قد يؤدي إلى بعض التحفظات في تفسير النتائج بشكل دقيق، خاصة في الحالات التي تحتوي على توزيع غير متساوٍ للبيانات. على الرغم من هذه الملاحظة، تظل القيم الاحتمالية في اختبار "Likelihood Ratio" و "Linear-by-Linear Association" (0.002 و 0.003 على التوالي) داعمة للاختبار، مما يعزز من مصداقية النتائج ويدل على وجود ارتباط إيجابي ذا دلالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا وتقليل التكاليف. بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن اعتماد التكنولوجيا في عمليات التوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة يمكن أن يقلل بشكل ملحوظ من التكاليف التشغيلية المرتبطة بالبحث عن الموظفين، مما يساهم في زيادة الكفاءة وتوفير المزيد من الموارد المالية التي يمكن استثمارها في جوانب أخرى من الأعمال.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	37.791 ^a	16	.002
Likelihood Ratio	37.590	16	.002
Linear-by-Linear Association	8.585	1	.003
N of Valid Cases	150		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.52.			

جدول 26: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل تكاليف التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية

3. دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية

السعودية

دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية يعد من العوامل الحاسمة التي تساهم في استدامة هذه الشركات وتحقيق استقرارها الوظيفي. ففي ظل التحديات

الاقتصادية، تعتبر الشركات الصغيرة والمتوسطة في حاجة ماسة إلى الحفاظ على موظفيها المتميزين وتوفير بيئة عمل محفزة ومستقرة. تقنيات مثل منصات التوظيف الرقمية، وأدوات التقييم الذكي، والذكاء الاصطناعي، تساعد الشركات في اختيار الموظفين الأنسب بناءً على مهاراتهم، اهتماماتهم، وتوافقهم مع ثقافة الشركة. من خلال تحديد المرشحين الذين يتناسبون بشكل أفضل مع بيئة العمل، تقل فرص الإخفاقات في التوظيف التي قد تؤدي إلى معدل دوران مرتفع. هذا التحديد الدقيق للموظفين يساعد في توفير تجارب عمل أكثر رضا وتحقيق توافق أكبر بين الأفراد واحتياجات الشركة، مما يقلل من احتمالية استقالتهم ويعزز من استقرار القوى العاملة.

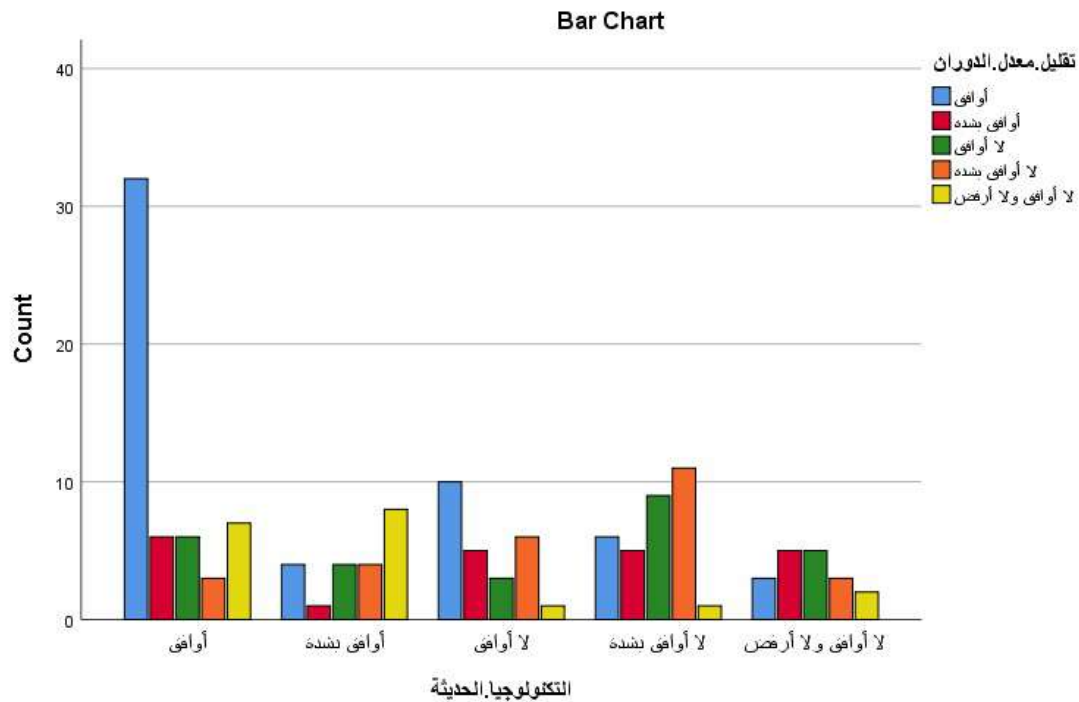
تساهم التكنولوجيا الحديثة في تحسين بيئة العمل الداخلية بشكل يعزز من مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما يقلل من رغبتهم في مغادرة الشركة. على سبيل المثال، تتيح الأنظمة الرقمية للموظفين فرصة الوصول إلى التدريب المستمر وفرص التطوير المهني التي تزيد من ولائهم ورضاهم عن الشركة. كما يمكن استخدام التكنولوجيا لتحسين التواصل بين الإدارة والموظفين، مما يعزز الشفافية ويقوي العلاقات بين الطرفين. كذلك، تساهم أدوات مثل برامج التقييم المستمر في توفير تقييمات واقعية للأداء، مما يساعد الموظفين على تحسين مهاراتهم ويزيد من شعورهم بالإنجاز والإنتاجية. من خلال هذه الأدوات التكنولوجية، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة في السعودية تحديد مشاكل الأداء المحتملة والتعامل معها قبل أن تؤدي إلى ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما يساهم في تعزيز استقرار القوى العاملة وزيادة الإنتاجية.

نتائج اختبار "Chi-Square" التي تم إجراؤها لدراسة دور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية تظهر وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المدروسة. حيث أظهرت قيمة اختبار "Pearson Chi-Square" 47.820 مع درجة حرية 4، مما يدل على وجود تفاوت واضح في البيانات بين الفئات المختلفة المدروسة. كما أن القيمة الاحتمالية (P-value) التي بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتاد 0.05، تشير إلى أن هناك علاقة قوية ودالة إحصائية بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية التوظيف وتقليل معدل دوران الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وهذا يشير إلى أن التكنولوجيا الحديثة، من خلال تحسين طرق التوظيف، يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في تقليل معدلات ترك الموظفين للعمل، من خلال توفير بيئة عمل أكثر استقرارًا ورضا. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن 14 خلية (56%) من البيانات تحتوي على عدد متوقع أقل من 5 في اختبار "Chi-Square"، مما قد يشير إلى وجود توزيع غير متساوٍ في بعض الفئات. بالرغم من هذه الملاحظة، تظل

النتائج قوية، حيث تظل القيم الاحتمالية في اختبار "Likelihood Ratio" و "Linear-by-Linear Association" (0.000 و 0.031 على التوالي) تشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغيرات المدروسة. يعزز هذا من دقة النتائج ويؤكد أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف يساهم بشكل كبير في تقليل معدل دوران الموظفين من خلال تحسين توافق الموظفين مع بيئة العمل، وبالتالي زيادة استقرار القوى العاملة.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	47.820 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	46.523	4	.000
Linear-by-Linear Association	4.649	1	.031
N of Valid Cases	150		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.28.			

جدول 27: اختبار كاي سكوير لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 26: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور التكنولوجيا الحديثة في تقليل معدل دوران الموظفين للشركات الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية

• تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى وجود تأثير معنوي قوي للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع "التكنولوجيا الحديثة". حيث كانت قيمة F المحسوبة 4.049 مع درجة حرية 3 و 137، وهي قيمة تدل على وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المتوسطات، إذ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) كانت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتاد 0.05. هذا يعني أن هناك تأثيراً كبيراً للمتغيرات المستقلة (مثل اختيار الكفاءات، تقليل تكاليف التوظيف، وتقليل معدل الدوران) على تطبيق التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف. من خلال هذه النتائج، يمكن القول إن التغيرات في المتغيرات المدروسة تؤثر بشكل معنوي في استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، مما يشير إلى أن الشركات التي تستخدم هذه التكنولوجيا تلاحظ تحسينات ملموسة في نتائج التوظيف.

من جانب آخر، تكشف نتائج ملخص "Bayes Factor" أن النموذج يفسر 51.2% من التباين في المتغير التابع (R Square = 0.512)، وهو ما يعني أن المتغيرات المدروسة تسهم بشكل جيد في تفسير استخدام التكنولوجيا الحديثة في الشركات. ولكن من المهم ملاحظة أن قيمة "Adjusted R Square" تساوي 0.262، ما يشير إلى أن هناك بعض التباين الذي لم يتم تفسيره بالكامل بواسطة هذه المتغيرات. كما أن الخطأ المعياري للتقدير (Std. Error of the Estimate) يبلغ 1.31، مما يدل على أن التنبؤات حول استخدام التكنولوجيا الحديثة قد تكون ضمن نطاق هذا الخطأ المعياري. بناءً على ذلك، يمكن القول إن النموذج يوضح بشكل معتدل العلاقة بين المتغيرات المدروسة واستخدام التكنولوجيا الحديثة، لكنه لا يفسر جميع جوانب التباين بشكل كامل.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	82.781	3	6.898	4.049	.000
Residual	233.412	137	1.704		
Total	316.193	140			
a. Dependent Variable: التكنولوجيا الحديثة					
b. Model: (Intercept), اختيار الكفاءات, تقليل تكاليف التوظيف, تقليل معدل الدوران					

جدول 28: تحليل التباين الأحادي.

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.672	.512	.262	.197	1.31
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), اختيار الكفاءات, تقليل تكاليف التوظيف, تقليل معدل الدوران				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 29: ملخص عامل بايز للخطأ.

التوصيات:

- أكدت الدراسة على أن استخدام التكنولوجيا الحديثة، مثل منصات التوظيف الإلكترونية، وأنظمة تتبع المتقدمين، وأدوات التقييم الرقمية، له دور كبير في تحسين دقة عملية التوظيف وتقليل الأخطاء المرتكبة أثناء اختيار المرشحين. ولذلك، توصي الدراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بتبني هذه الأنظمة الرقمية بشكل أوسع وتوظيفها بشكل فعال في عمليات التوظيف. من خلال توظيف هذه التقنيات، يمكن تحسين عملية اختيار الكفاءات بشكل أكثر كفاءة ودقة، مما يساهم في تحقيق استقرار أكبر في القوى العاملة وتحسين الأداء العام للشركات.
- أظهرت نتائج الدراسة ضرورة أن يتلقى الموظفون المسؤولون عن إدارة عمليات التوظيف تدريبًا مكثفًا على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة المتاحة. تكنولوجيا التوظيف، رغم فوائدها العديدة، تتطلب مهارات ومعرفة خاصة لضمان استخدامها بكفاءة. لهذا، توصي الدراسة الشركات بتخصيص ميزانيات وبرامج تدريبية لتطوير مهارات الموظفين في مجال استخدام الأنظمة التكنولوجية الحديثة، مما يساهم في تحسين قدرة الشركات على إدارة عمليات التوظيف بشكل أفضل وأكثر فعالية، ويقلل من فرص حدوث أخطاء يمكن أن تؤثر سلبًا على اختيار الموظفين.

- من خلال نتائج الدراسة، تبين أن تحسين تجربة التقديم للمرشحين هو أحد الجوانب المهمة التي يمكن أن تساهم التكنولوجيا في تحسينها. يمكن استخدام منصات التوظيف الإلكترونية لتسهيل عملية التقديم وتسريع الإجراءات، مما يساهم في تحسين تجربة المتقدمين للعمل وجذب أفضل الكفاءات. توصي الدراسة الشركات بتبني هذه المنصات بشكل متكامل، وتوفير واجهات مستخدم سهلة وواضحة، فضلاً عن ضمان الشفافية في عملية الاختيار، مما يجعل تجربة التوظيف أكثر جاذبية ويزيد من فرص جذب أفضل المرشحين للوظائف المتاحة.
- تشير نتائج الدراسة إلى أن التكنولوجيا الحديثة توفر بيانات دقيقة ومعلومات تحليلية تدعم اتخاذ قرارات التوظيف. باستخدام أدوات مثل تحليل البيانات الضخمة (Big Data) وأدوات الذكاء الاصطناعي، يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة أن تكون أكثر دقة في تحديد المرشحين الأنسب للوظائف المطلوبة. من خلال تحليل بيانات أداء المتقدمين وكفاءاتهم، يمكن اتخاذ قرارات مستنيرة تعزز من نجاح التوظيف وتحسن من كفاءة الفرق العاملة داخل المنظمة. بناءً على ذلك، توصي الدراسة الشركات بضرورة الاستفادة الكاملة من هذه الأدوات الرقمية لتوفير بيانات دقيقة تدعم اتخاذ القرارات بدلاً من الاعتماد على الحدس أو الأساليب التقليدية في اختيار الموظفين.
- أظهرت الدراسة أيضاً أن التكنولوجيا الحديثة تساهم في تقليل التكاليف المتعلقة بعمليات التوظيف، من خلال تقليل الحاجة إلى الموارد البشرية والوقت المستغرق في إجراءات الاختيار التقليدية. توصي الدراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة بضرورة متابعة هذا الأثر من خلال إجراء دراسات داخلية لتقييم تأثير التكنولوجيا على تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة التنظيمية. علاوة على ذلك، ينبغي على الشركات تحسين عمليات التوظيف الرقمية لتحقيق أقصى استفادة من هذه الأنظمة، مما يعزز من الكفاءة العامة للعمل ويسهم في تحسين الأداء العام للمنظمات.

المراجع

المراجع الأجنبية:

- Abet, Z. (2024). Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023102957>
- Abhishek. (2019). SMES IN SAUDI ARABIA-AN INNOVATIVE TOOL FOR COUNTRY'S ECONOMIC GROWTH. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332448596_SMES_IN_SAUDI_ARABIA-AN_INNOVATIVE_TOOL_FOR_COUNTRY'S_ECONOMIC_GROWTH
- Adeyeye, T. C. (2019). The Impact of Technological Innovation on Organizational Performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338046184_The_Impact_of_Technological_Innovation_on_Organizational_Performance
- AlMuhayfith, S. (2020). The Impact of Enterprise Resource Planning on Business Performance: With the Discussion on Its Relationship with Open Innovation. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853122005807>
- Alsakarneh, A. (2024). The effectiveness of human resource management practices on increasing organizational performance and the mediating effect of employee engagement. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/377573881_The_effectiveness_of_human_resource_management_practices_on_increasing_organizational_performance_and_the_mediating_effect_of_employee_engagement

- Altalhi, H. (2024). Online vs Traditional Recruitment Approaches: Preferences of Saudi Employers and Employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/380352494_Online_vs_Traditional_Recruitment_Approaches_Preferences_of_Saudi_Employers_and_Employees
- Attaran, M. (2019). Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital Workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/334811355_Technology_and_Organizational_Change_Harnessing_the_Power_of_Digital_Workplace
- Baykal, E. (2020). Digital Era and New Methods for Employee Recruitment. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338302241_Digital_Era_and_New_Methods_for_Employee_Recruitment
- Cascio, W. F. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/299400943_How_Technology_Is_Changing_Work_and_Organizations
- Chapman, D. S. (2023). The Use of Technologies in the Recruiting, Screening, and Selection Processes for Job Candidates. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/228254240_The_Use_of_Technologies_in_the_Recruiting_Screening_and_Selection_Processes_for_Job_Candidates
- Diawati, P. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Productivity of Human Resources in the Workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372771440_The_Role_of_Information_Technology_in_Improving_the_Efficiency_and_Productivity_of_Human_Resources_in_the_Workplace
- Dibekulu, D. (2020). An Overview of Data Analysis and Interpretations in Research. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365668845_An_Overview_of_Data_Analysis_and_Interpretations_in_Research
- Elsafty, A. (2024). The Impact of Training on Employee Retention: An Empirical Research on the Private Sector in Egypt. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/359742966_The_Impact_of_Training_on_Employee_Retention_An_Empirical_Research_on_the_Private_Sector_in_Egypt
- Ghabban, F. (2022). Competitive Advantage: A Study of Saudi SMEs to Adopt Data Mining for Effective Decision Making. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=117722>
- Gilch, P. M. (2020). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2397002220952734>
- Gutterman, A. S. (2023). Organizational Performance and Effectiveness. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372935897_Organizational_Performance_and_Effectiveness

- Hewage, A. (2023). Exploring the Applicability of Artificial Intelligence in Recruitment and Selection Processes: A Focus on the Recruitment Phase. *11*(3). Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=127462>
- Irshad, M. (2025). AN EMPIRICAL INVESTIGATION INTO THE IMPACT OF E- RECRUITMENT ON ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388026422_AN_EMPIRICAL_INVESTIGATION_INTO_THE_IMPACT_OF_E-_RECRUITMENT_ON_ORGANIZATIONAL_EFFECTIVENESS
- Kaawaase, T. K. (2019). ORGANIZATIONAL EFFICIENCY: A REVIEW OF THE LITERATURE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357619906_ORGANIZATIONAL_EFFICIENCY_A_REVIEW_OF_THE_LITERATURE
- Laužikas, M. (2021). Effectiveness and efficiency criteria for strategic application of mechatronics in business processes. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354963990_Effectiveness_and_efficiency_criteria_for_strategic_application_of_mechatronics_in_business_processes
- Lewaherilla, N. C. (2023). The Use of Information Technology in Improving the Recruitment and Selection Process of Human Resources. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373352850_The_Use_of_Information_Technology_in_Improving_the_Recruitment_and_Selection_Process_of_Human_Resources
- Lutfi, A. (2020). Investigating the Moderating Role of Environmental Uncertainty between Institutional Pressures and ERP Adoption in Jordanian SMEs. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2199-8531/6/3/91>
- Nikolaou, I. (2021). What is the Role of Technology in Recruitment and Selection? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349031261_What_is_the_Role_of_Technology_in_Recruitment_and_Selection
- Oswald, F. L. (2017). Big Data in Industrial-Organizational Psychology and Human Resource Management: Forward Progress for Organizational Research and Practice. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337055919_Big_Data_in_Industrial-Organizational_Psychology_and_Human_Resource_Management_Foreward_Progress_for_Organizational_Research_and_Practice
- Rathore, S. (2023). The Impact of AI on Recruitment and Selection Processes: Analysing the role of AI in automating and enhancing recruitment and selection procedures. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372011217_The_Impact_of_AI_on_Recruitment_and_Selection_Processes_Analysing_the_role_of_AI_in_automating_and_enhancing_recruitment_and_selection_procedures
- Saurabh. (2023). The Impact of AI on Recruitment and Selection Processes: Analysing the role of AI in automating and enhancing recruitment and selection procedures. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372011217_The_Impact_of_AI_on_Recruitment_and_Selection_Processes_Analysing_the_role_of_AI_in_automating_and_enhancing_recruitment_and_selection_procedures
- Taha, S. (2020). "The Underpinning Theories of Human Resource Management" Course: Advance Human Resource Management Prepared by. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/340620672_The_Underpinning_Theories_of_Human_Resource_Management_Course_Advance_Human_Resource_Management_Prepared_by

Udeh, C. A. (2024). BIG DATA ANALYTICS: A REVIEW OF ITS TRANSFORMATIVE ROLE IN MODERN BUSINESS INTELLIGENCE. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377432954_BIG_DATA_ANALYTICS_A_REVIEW_OF_ITS_TRANSFORMATIVE_ROLE_IN_MODERN_BUSINESS_INTELLIGENCE

Yu, J. (2022). A Study of the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Resilience. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9774348/>

الملاحق

الاستبانة

الاسئلة العامة

العمر

الجنس

الدرجة

أسئلة الاستبانة

1. تعتمد الشركة على منصات التوظيف الإلكترونية لاختيار المرشحين

المناسبين.

2. تساهم تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة عمليات التوظيف

داخل الشركة.

3. تستخدم الشركة أنظمة تتبع المتقدمين (ATS) لتسهيل عمليات

التوظيف.

4. تساعد أدوات التقييم الرقمية في اختيار الكفاءات الأكثر تأهيلاً للعمل.
5. توفر التكنولوجيا الحديثة بيانات دقيقة لدعم قرارات التوظيف.
6. أدت التقنيات الحديثة إلى تقليل الأخطاء في عمليات التوظيف.
7. ساهمت أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل المدة الزمنية لاختيار الموظفين الجدد.
8. تساعد أدوات التوظيف الإلكترونية في تحسين تجربة المرشحين أثناء التقديم للعمل.
9. توفر التكنولوجيا الحديثة عمليات توظيف أكثر عدالة وشفافية.
10. تساهم المقابلات الافتراضية في تسهيل استقطاب المواهب من مواقع جغرافية مختلفة.
11. أدت التكنولوجيا الحديثة في التوظيف إلى تحسين مستوى الإنتاجية في الشركة.
12. ساهمت عمليات التوظيف الرقمية في تقليل تكاليف التوظيف مقارنة بالأساليب التقليدية.
13. تساعد أنظمة التوظيف الرقمية في تقليل معدل دوران الموظفين.
14. تعزز التكنولوجيا الحديثة انسجام الموظفين الجدد مع بيئة العمل بسرعة أكبر.
15. أدى استخدام التكنولوجيا إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
16. تواجه الشركة تحديات تقنية عند استخدام أنظمة التوظيف الرقمية.
17. تتطلب منصات التوظيف الإلكترونية تدريباً مكثفًا للموظفين المسؤولين عن التوظيف.

قد يؤدي الاعتماد المفرط على التكنولوجيا في التوظيف إلى إغفال

بعض المهارات غير القابلة للقياس الرقمي.

https://docs.google.com/forms/d/1ZDe-Vph0YjmeYeB3U7TUbmN6u-RQZhz8LZhYJ0hbQdY/viewform?edit_requested=true

Abstract



The study addresses a primary objective of examining the impact of modern technologies on improving the efficiency of organizational processes within these companies, with a focus on the recruitment process. The study relied on the quantitative approach by using the questionnaire as a data collection tool, as questionnaires were distributed to a sample of 150 participants from various small and medium-sized companies in the Kingdom. The results showed that the use of modern technology in recruitment processes contributes significantly to reducing costs, improving the process of selecting talent, reducing employee turnover, and enhancing organizational efficiency in general. The results also confirmed that companies that relied on digital systems in recruitment witnessed a significant improvement in the level of productivity and transparency during recruitment. In light of these results, the study recommends the need to expand the scope of the use of modern technology in recruitment processes within small and medium-sized companies to reduce costs, improve candidate experiences, and increase job stability for employees, in addition to providing the necessary training for employees responsible for using these systems.

Keywords: Modern technology, recruitment, organizational efficiency, small and medium-sized companies, Saudi Arabia.

College of Management
Specialization in Human Resources

**The impact of using modern technology in recruitment processes on improving
organizational efficiency: an applied study on small and medium-sized enterprises in
the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by/
Afnan Saud Aldossary

University Number/
242000938

Supervised by/
Dr. Al-Faisal Hassan

Year
2025