

أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية دراسة تطبيقية على
الشركات السعودية

إعداد الطالب / أفنان سعود الدوسري

الرقم الجامعي / 242000938

إشراف /

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز الجلال

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	المقدمة.....
3	مشكلة الدراسة.....
4	أهمية الدراسة.....
6	أهداف الدراسة.....
8	تساؤلات الدراسة.....
9	فرضيات الدراسة.....
10	الدراسات السابقة.....
12	المنطلقات النظرية للدراسة.....
15	المنهجية وطرق البحث.....
17	أدوات الدراسة.....
19	حدود الدراسة.....
22	المراجع:.....

المقدمة

مع تطور التكنولوجيا الحديثة وتزايد استخداماتها في مختلف القطاعات، أصبح من الواضح أن هذه الأدوات يمكن أن تُحدث تحولاً جذرياً في أساليب إدارة الموارد البشرية، خاصةً في عمليات التوظيف. فالتوظيف هو إحدى العمليات الأساسية التي تشكل جوهر نجاح الشركات، حيث تسهم عملية توظيف الكفاءات المناسبة في رفع مستوى الأداء والإنتاجية. لذلك، تعتمد الشركات الحديثة بشكل متزايد على الحلول التقنية لتحسين كفاءة وأداء عملية التوظيف، مما يعزز من قدرتها على استقطاب أفضل المواهب بكفاءة وفعالية.

تتضمن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في التوظيف مجموعة متنوعة من الأنظمة والأدوات، مثل الذكاء الاصطناعي، والتعلم الآلي، وتقنيات البيانات الكبيرة، ومنصات إدارة الموارد البشرية. تمكن هذه الأدوات الشركات من فرز وتحليل كم هائل من طلبات التوظيف في وقت قصير، وتحديد الكفاءات المناسبة بسهولة بناءً على معايير محددة مسبقاً. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه التكنولوجيا في تحسين تجربة المتقدمين للعمل من خلال تسهيل عملية التقديم وتقديم ردود فعل سريعة، مما يعزز من سمعة الشركات ويزيد من جاذبيتها كبيئة عمل متميزة (Baykal، 2020).

في السياق السعودي، يظهر تأثير التكنولوجيا الحديثة على التوظيف بشكل ملحوظ، حيث تشهد المملكة تحولاً اقتصادياً ورقمياً كبيراً تماشيًا مع رؤية 2030، التي تهدف إلى تعزيز الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية في مختلف المجالات. وقد أدركت الشركات السعودية أن التوظيف التقليدي لم يعد يتماشى مع الاحتياجات المتزايدة لبيئة العمل المعاصرة، مما دفعها لتبني الحلول الرقمية والأنظمة الحديثة في عمليات التوظيف.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. وسنقوم بتحليل كيف يمكن للتكنولوجيا أن تحسن من سرعة وجودة عمليات التوظيف،

وكيف تسهم في توفير الموارد والجهود اللازمة لاختيار وتعيين الموظفين المؤهلين. بالإضافة إلى ذلك، سندستعرض الأثر الإيجابي للتكنولوجيا على تقليل الأخطاء البشرية في عملية الاختيار، وتحقيق مستوى أعلى من الشفافية والموضوعية، مما يؤدي إلى تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة (Rathore، 2023).

وبناءً على ما سبق، يسعى هذا البحث للإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية المتعلقة بمدى تأثير التكنولوجيا على الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية، وكيف يمكن استغلال هذه الأدوات لتعزيز فعالية عمليات التوظيف. ومن خلال هذا البحث، نأمل في تقديم رؤية متكاملة ومبنية على أسس علمية يمكن أن تساعد الشركات في تطوير استراتيجياتها للتوظيف، وتحديد الفرص والتحديات التي قد تواجهها عند تطبيق التكنولوجيا في هذا المجال (Gilch، 2020).

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 تتلخص 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 بطء 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؟
يهدف هذا السؤال إلى فهم مدى فعالية استخدام التكنولوجيا في معالجة التحديات الحالية المرتبطة بعمليات التوظيف التقليدية، ودراسة تأثيرها على رفع مستوى الكفاءة التنظيمية وتحقيق الفعالية الإنتاجية المطلوبة للشركات السعودية.

أهمية الدراسة

تشكل هذه الدراسة إضافة هامة للمجالين الأكاديمي والعملي على حد سواء، حيث تجمع بين الأهمية العلمية التي تسهم في إثراء المعرفة الأكاديمية حول تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، والأهمية العملية التي تساعد الشركات على تحقيق كفاءة تنظيمية أعلى عبر استخدام أدوات تكنولوجيا متقدمة. وفيما يلي عرض مفصل لكل من الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة:

- الأهمية العلمية:

تأتي الأهمية العلمية لهذه الدراسة من منطلق كونها تسعى لتوسيع نطاق المعرفة النظرية حول تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف، ودورها في تحسين الكفاءة التنظيمية. فالاعتماد على التكنولوجيا في التوظيف ليس فقط تطوراً تقنياً، بل هو جزء من التحولات الجذرية التي تشهدها إدارة الموارد البشرية، إذ تساعد التكنولوجيا في إعادة تعريف دور إدارة الموارد البشرية من عمليات تعتمد على التدخلات البشرية المكثفة إلى أساليب تعتمد على الأتمتة والذكاء الاصطناعي. بذلك، تهدف الدراسة إلى ملء فجوة معرفية حول استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف وكيفية تأثيرها على الأداء التنظيمي للشركات في المملكة العربية السعودية، والتي تسعى جاهدة لمواكبة التوجهات العالمية في هذا المجال، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للشركات الوطنية على الساحة العالمية.

كما تساهم الدراسة في إغناء الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التكنولوجيا في التوظيف عبر إضافة منظور جديد يخص الشركات السعودية. سيساهم هذا في بناء قاعدة معرفية تستند إلى البيانات والتجارب الواقعية من السوق السعودي، مما يمكن الباحثين والمهتمين في هذا المجال من الاستفادة من نتائجها في تطوير دراساتهم الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، ستوفر الدراسة أدوات منهجية يمكن للباحثين استخدامها لتحليل ودراسة مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف في بيئات تنظيمية مشابهة، مما يعزز من جودة الأبحاث المستقبلية في هذا المجال (Nikolaou, 2021).

- الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديم رؤى وتوصيات عملية للشركات السعودية حول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف بشكل فعال لتحقيق أقصى درجات الكفاءة التنظيمية. ففي ظل تزايد التحديات التنافسية على المستوى المحلي والعالمي، أصبحت الحاجة إلى تعزيز الكفاءة والإنتاجية أمراً لا غنى عنه، وهذا يستدعي استخدام أحدث الأدوات والتقنيات في جميع مراحل سلسلة التوظيف، بدءاً من الإعلان عن الوظائف وحتى اختيار الكفاءات وتعيينها.

تساعد هذه الدراسة الشركات السعودية على فهم الفوائد التي يمكن تحقيقها من تطبيق التكنولوجيا في عمليات التوظيف، مثل تحسين سرعة ودقة التوظيف، وتقليل التكلفة، وزيادة الموضوعية في الاختيار، مما يساهم في تعيين

الموظفين الأكثر ملائمة وفعالية. من جهة أخرى، تُظهر الدراسة كيف يمكن لتقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والتحليل البياني أن تقدم بيانات دقيقة حول سلوكيات المتقدمين وأنماطهم، مما يمكن الشركات من اتخاذ قرارات توظيف مستنيرة وقائمة على بيانات موثوقة.

وبالإضافة إلى ما سبق، تأتي الدراسة في وقت تشهد فيه المملكة العربية السعودية تحولاً رقمياً كبيراً ضمن رؤية 2030، مما يجعل نتائجها ذات صلة مباشرة بالشركات التي تسعى للتحول الرقمي والابتعاد عن أساليب العمل التقليدية. تساعد الدراسة هذه الشركات على تحديد الفرص المتاحة والتحديات التي قد تواجهها في استخدام التكنولوجيا في التوظيف، كما توفر توصيات حول كيفية تجاوز هذه التحديات والاستفادة من الإمكانيات التي تقدمها التكنولوجيا لتحقيق مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية.

بالتالي، فإن هذه الدراسة ليست مجرد دراسة نظرية، بل هي أداة عملية تهدف إلى مساعدة الشركات السعودية على بناء منظومة توظيف متطورة تعزز من قدرتها على التنافس وتساهم في تحسين الأداء العام لها، مما يجعلها أداة فعالة لدعم استراتيجيات الشركات السعودية لتحقيق النجاح المستدام (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، بدءاً من جمع السير الذاتية وتصنيف المتقدمين وصولاً 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 وفقاً 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 مصدراً قوياً 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 البياناتية وتقنيات البيانات الكبيرة في تحسين اتخاذ القرارات في عمليات التوظيف؟
4. إلى أي مدى يسهم 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.

الدراسات السابقة

تحلل دراسة (Altalhi، 2024) وتقارن 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 جداً 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 دوراً مهماً 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).

المنطلقات النظرية للدراسة

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.

- 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).

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي في تحليل تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. يُعتبر المنهج الكمي من الأدوات البحثية الفعالة عندما يتعلق الأمر بقياس المتغيرات وتحليل العلاقات بينهما باستخدام البيانات العددية. يتسم هذا المنهج بالقدرة على تقديم نتائج دقيقة وقابلة للتحليل باستخدام أدوات إحصائية متقدمة، مما يساعد في التوصل إلى استنتاجات علمية دقيقة وموضوعية. ويتيح هذا المنهج اختبار فرضيات الدراسة بشكل مباشر، مما يوفر إجابات على التساؤلات التي طرحتها الدراسة. في هذه الدراسة، ستُستخدم الأدوات الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات المجمعة وتفسيرها، بما يضمن الحصول على نتائج علمية واضحة يمكن تعميمها على مستوى الشركات السعودية.

- تصميم الدراسة:

تم تصميم الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى استكشاف العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف والكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. من خلال هذا المنهج، ستتمكن الدراسة من تحليل التغيرات التي تطرأ على الأداء التنظيمي كنتيجة لاستخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف، بالإضافة إلى تقديم وصف دقيق لهذه العلاقة. وباستخدام هذا التصميم، ستُجمع البيانات من خلال الاستبيانات التي تُوزع على أفراد مختارين بعناية من شركات سعودية مختلفة، مما يساعد في الحصول على رؤية شاملة حول الموضوع قيد الدراسة. كما يسمح هذا التصميم بتحديد الأنماط العامة في استخدام التكنولوجيا داخل الشركات وقياس تأثير هذه الأنماط على الكفاءة التنظيمية.

- جمع البيانات:

في هذه الدراسة، سيتم جمع البيانات باستخدام أداة الاستبيان التي تعد من الأدوات الموثوقة والشائعة في الدراسات الكمية. سيتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تم تصميمها بعناية لقياس مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف. يهدف الاستبيان إلى جمع آراء المشاركين حول عدد من المواضيع المتعلقة باستخدام التكنولوجيا مثل منصات التوظيف الإلكترونية، استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية الاختيار، وأدوات البرمجيات التي تسهم في إدارة الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، سيتضمن الاستبيان أسئلة تتعلق بقياس الكفاءة التنظيمية في الشركات، مثل سرعة التوظيف، دقة الاختيارات، تحسين الأداء الوظيفي، ورفع مستوى الإنتاجية. ستوزع الاستبيانات على مجموعة من الموظفين والمديرين في الشركات السعودية التي تعتمد على التكنولوجيا في عمليات التوظيف، مما يضمن تنوع العينة وجودتها. يُعد اختيار العينة بطريقة عشوائية أو قصدية خطوة مهمة لتفادي أي انحياز في البيانات، مما يسهم في تعزيز مصداقية النتائج.

- أداة القياس:

تم اختيار أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، وذلك لأنها توفر طريقة منظمة وموحدة للحصول على المعلومات من عدد كبير من المشاركين. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة التي تتراوح بين الأسئلة المغلقة التي تتطلب إجابات محددة، و الأسئلة المتدرجة مثل مقياس ليكرت، الذي يسمح للمشاركين بتحديد مدى موافقتهم أو عدم موافقتهم على مجموعة من العبارات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا والكفاءة التنظيمية. يتضمن مقياس ليكرت عادة خمس درجات، تتراوح من "موافق تمامًا" إلى "غير موافق تمامًا"، مما يسهل عملية التحليل الكمي للبيانات. هذه الأسئلة سوف تساهم في قياس تأثير استخدام التكنولوجيا على سرعة وكفاءة عمليات التوظيف، وعلى قدرتها في تحسين الأداء العام للشركة. كما أن الأسئلة تتضمن محاور أخرى متعلقة بالتحديات التي قد تواجهها الشركات عند استخدام هذه التكنولوجيا، بالإضافة إلى فوائدها وأثرها على مستوى الكفاءة التنظيمية.

- تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام أدوات إحصائية متقدمة مثل التحليل الوصفي والتحليل الانحداري. التحليل الوصفي سيساعد في فهم البيانات من خلال تقديم معلومات تفصيلية حول خصائص العينة وتوزيع إجابات المشاركين. سيضمن ذلك متوسطات، انحرافات معيارية، ونسب مئوية. كما سيتم استخدام التحليل العاملي لاكتشاف العوامل الأساسية التي تؤثر في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التوظيف وتحسين الكفاءة التنظيمية. أما التحليل

الانحداري، فسيتم استخدامه لتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التكنولوجيا الحديثة) والمتغيرات التابعة (الكفاءة التنظيمية)، مما يمكننا من تقدير التأثير الكمي للتكنولوجيا على الأداء التنظيمي. سيتم أيضًا اختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية مثل اختبار T-test وANOVA لقياس تأثير التكنولوجيا الحديثة على الكفاءة التنظيمية، وبالتالي تحقيق الهدف الرئيسي من الدراسة الذي هو تقييم مدى فعالية استخدام هذه التكنولوجيا في تحسين الأداء التنظيمي.

- التحقق من المصادقية:

من أجل ضمان دقة وموثوقية نتائج الدراسة، سيتم اتباع الأساليب الصحيحة للتحقق من المصادقية، سواء من خلال الصدق الداخلي أو الصدق الخارجي. سيُحرص على أن تكون أداة القياس المستخدمة في الدراسة ذات مصداقية عالية، بما يضمن أن البيانات المستخلصة تعكس بالفعل العلاقة بين المتغيرات المبحوثة. كما أن الصدق الخارجي سيتم التحقق منه من خلال اختيار عينة ممثلة للواقع في الشركات السعودية المتنوعة، مما يسمح بتعميم النتائج على نطاق أوسع. سيُسهم هذا في تعزيز قدرة الدراسة على تقديم حلول واقعية وفعالة للمشاكل التي قد تواجهها الشركات السعودية في استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف.

أدوات الدراسة

تعد أدوات الدراسة من العوامل الأساسية التي تساهم في جمع البيانات اللازمة لإجراء التحليل الدقيق والتحقق من فرضيات البحث. في هذه الدراسة التي تركز على أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية، سيتم استخدام مجموعة من الأدوات التي تتناسب مع طبيعة البحث وتهدف إلى تقديم نتائج دقيقة وموثوقة. تتنوع الأدوات المستخدمة بين الأدوات الكمية والنوعية، مما يساهم في تغطية جميع جوانب الدراسة وتحقيق الفهم العميق للمشكلة.

الاستبيان هو الأداة الأساسية التي سيتم استخدامها لجمع البيانات من المشاركين في الدراسة. يتمثل الهدف من الاستبيان في قياس متغيرات البحث المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف وأثرها على الكفاءة التنظيمية. يشمل الاستبيان مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى موظفي الموارد البشرية والإدارة في الشركات السعودية

يهدف جمع بيانات دقيقة حول استخدام الأدوات التكنولوجية في التوظيف، مثل منصات التوظيف الإلكترونية، برامج التوظيف الذكية، وأدوات تحليل البيانات.

الاستبيان سيتم تصميمه بشكل يسمح بتحليل البيانات باستخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط، حيث يتراوح الإجابة من "موافق تمامًا" إلى "غير موافق تمامًا". هذا المقياس يساعد في قياس مدى قبول المشاركين للأدوات التكنولوجية وأثرها على الكفاءة التنظيمية بشكل دقيق. ويستهدف الاستبيان عدة جوانب رئيسية، منها قياس مدى تأثير هذه الأدوات التكنولوجية على تسريع عمليات التوظيف، تحسين دقة الاختيارات، تقليل التكاليف، وتحسين الكفاءة العامة.

بالإضافة إلى الاستبيان، سيتم استخدام المقابلات مع عدد من كبار المسؤولين في الشركات السعودية من أجل الحصول على رؤى أعمق وأكثر دقة. تهدف المقابلات إلى فهم كيف ترى هذه الشركات تطبيق التكنولوجيا في التوظيف بشكل عملي وكيفية تأثيرها على الأداء التنظيمي. قد تشمل الأسئلة في هذه المقابلات مناقشة التحديات التي تواجهها الشركات في استخدام التكنولوجيا الحديثة، ومدى رضاهم عن الفوائد التي تحققها هذه التكنولوجيا في تحسين الكفاءة التنظيمية. تعد المقابلات أداة نوعية مهمة لأنها تسمح بالتفاعل مع المشاركين للحصول على إجابات أكثر تفصيلاً تتجاوز البيانات الكمية.

علاوة على الاستبيان والمقابلات، سيتم الرجوع إلى الدراسات السابقة والتقارير التي تناولت موضوع استخدام التكنولوجيا في عمليات التوظيف. حيث تساهم هذه الدراسات في توضيح الأنماط والتوجهات السائدة في هذا المجال، سواء في السعودية أو في مناطق أخرى من العالم. هذه الدراسات تساعد في بناء إطار مرجعي لنتائج الدراسة الحالية وتوفير رؤية أوسع حول تأثير التكنولوجيا على الكفاءة التنظيمية في التوظيف. كما سيتم استخدام هذه الدراسات لتوضيح الفجوات المعرفية وتوجيه الباحث نحو مزيد من الاستفسارات المتعلقة بأدوات التوظيف الحديثة.

بعد جمع البيانات من الاستبيانات والمقابلات، سيتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات الإحصائية المتقدمة. سيتم استخدام برامج مثل SPSS و AMOS لتحليل البيانات الكمية، حيث ستمكن هذه الأدوات من إجراء تحليلات وصفية واستنتاجية لاختبار فرضيات الدراسة. ستساعد هذه الأدوات في حساب المتوسطات، الانحرافات المعيارية، واختبارات الفرضيات مثل اختبار ANOVA و T-test، التي تهدف إلى فحص مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة على الكفاءة التنظيمية في الشركات.

تُعد المراجعة المستمرة جزءاً أساسياً من عملية جمع البيانات. سيتم إجراء تجربة مبدئية للاستبيان مع مجموعة صغيرة من المشاركين لاختبار وضوح الأسئلة وضمان أن الأداة تقيس ما هو مطلوب. كما سيتم فحص استجابات المشاركين للتحقق من موثوقية الاستبيان وتعديله إذا لزم الأمر. سيساهم ذلك في تحسين دقة جمع البيانات وضمان أن الأداة المستخدمة تعكس الواقع بشكل دقيق.

يتمثل دور أدوات الدراسة في ضمان جمع بيانات شاملة وموثوقة حول تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية في الشركات السعودية. من خلال استخدام الاستبيانات، المقابلات، تحليل الدراسات السابقة، والأدوات الإحصائية المتقدمة، سيتمكن الباحثون من استخلاص نتائج دقيقة تساهم في تطوير فهم أعمق لهذا الموضوع المعقد.

حدود الدراسة

تعتبر حدود الدراسة من العناصر الأساسية التي تحدد نطاق البحث وتوضح مدى شمولية النتائج التي يمكن استخلاصها. حيث تُحدد الحدود الزمانية، والمكانية، والبشرية الإطار الذي يتم فيه إجراء الدراسة. من خلال تحديد هذه الحدود، يكتسب الباحث القدرة على تحليل المتغيرات المختلفة بصورة أكثر دقة وواقعية. في هذه الدراسة التي تتناول "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف على تحسين الكفاءة التنظيمية"، سيتم تحديد الحدود الدراسية بشكل محدد فيما يتعلق بالبُعد الزمني والمكاني والبشري.

- الحدود الزمانية

الحدود الزمانية للدراسة تركز على الفترة ما بين عامي 2020 و2024، وهي الفترة التي تُعتبر محورية في تطور استخدام التكنولوجيا الحديثة في العديد من المجالات، بما في ذلك عمليات التوظيف. يعتبر هذا الفاصل الزمني ذا أهمية خاصة لأن التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي، منصات التوظيف الإلكترونية، وأدوات التحليل الذكية، قد شهدت تطوراً ملحوظاً في هذا الوقت. من جهة أخرى، فإن العديد من الشركات السعودية قد بدأت بالفعل في تبني هذه التقنيات في عمليات التوظيف الخاصة بها بدءاً من عام 2020، وهو ما يتيح فرصة مثالية لدراسة الأثر الذي أحدثته هذه التحولات التكنولوجية في الكفاءة التنظيمية.

خلال هذه الفترة، أيضًا، واجهت العديد من الشركات تحديات كبيرة بسبب جائحة كورونا (COVID-19)، مما ساهم في تسريع التحول الرقمي في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الموارد البشرية. هذه التحولات التي تركزت بشكل خاص على العمل عن بُعد، التوظيف الإلكتروني، والاختبارات الرقمية للمترشحين، توفر خلفية غنية ومهمة لفهم أثر هذه التغيرات على الكفاءة التنظيمية.

كما أن تحديد فترة الدراسة ما بين 2020 و2024 يسمح بتقديم تحليل دقيق لأثر التوظيف التكنولوجي في مرحلة ما بعد الجائحة، عندما استعادت الشركات السعودية نشاطها وركزت على تحسين العمليات والهيكل الداخلية باستخدام الأدوات التكنولوجية.

- الحدود المكانية

أما بالنسبة للحدود المكانية، فالدراسة تركز على الشركات السعودية من مختلف القطاعات. يشمل نطاق الدراسة الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار هذه المنطقة الجغرافية نظرًا للعديد من الأسباب التي تتعلق بحجم سوق العمل السعودي، التطورات الاقتصادية الأخيرة، والدور الكبير الذي تلعبه المملكة في تبني الابتكارات التكنولوجية في مختلف الصناعات.

تتميز المملكة العربية السعودية بتوجهاتها الاستراتيجية نحو التحول الرقمي، وهو ما يظهر جليًا في رؤية السعودية 2030، التي تشجع على تبني التكنولوجيا في جميع مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية. لذا، فإن دراسة تأثير هذه التكنولوجيات في قطاع التوظيف في الشركات السعودية تعد ذات أهمية خاصة لفهم آليات التحول الرقمي في مجال إدارة الموارد البشرية وتحقيق الكفاءة التنظيمية.

- الحدود البشرية

من الناحية البشرية، تركز الدراسة على المسؤولين في إدارات الموارد البشرية، مديري التوظيف، والمستشارين في الشركات السعودية. يشمل عينة الدراسة أيضًا الموظفين الذين يتعاملون بشكل مباشر مع تقنيات التوظيف الحديثة، مثل منصات التوظيف الرقمية، أدوات الذكاء الاصطناعي، وأنظمة إدارة الأداء القائمة على البيانات. سيكون هؤلاء الأفراد في مختلف المستويات الإدارية، بما في ذلك أصحاب القرار في التوظيف والموارد البشرية.

وقد تم اختيار هذه الفئة البشرية نظرًا لأنها تمثل العنصر الأساسي في عمليات التوظيف، سواء من خلال اتخاذ القرارات المتعلقة باستخدام التكنولوجيا في التوظيف، أو من خلال التفاعل المباشر مع هذه الأنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تساهم التجارب العملية لهؤلاء الأفراد في توفير رؤية دقيقة حول كيفية تأثير هذه الأدوات التكنولوجية على الكفاءة التنظيمية في الشركات.

تُعتبر هذه الفئة من المسؤولين والمختصين في الموارد البشرية ذات تأثير كبير في تطبيق الاستراتيجيات التكنولوجية في التوظيف، وهم كذلك الأفراد الأكثر تأثرًا بالأدوات التكنولوجية المستخدمة في عملية الاختيار والتوظيف، وبالتالي فإن آرائهم تشكل جزءًا محوريًا في فهم كيفية تحسين الكفاءة التنظيمية.

Restricted

- 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
- 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>
- 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>
- 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

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

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

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

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/>

Midocean University

College of Management

Master's degree in Human Resources



The Impact of Using Modern Technology in Recruitment Processes on Improving Organizational Efficiency: An Applied Study on Saudi Companies

Student preparation/ Afnan Saud Al Dossary

University Number/242000938

Supervisor/

Dr. Alfaisal Abdulhameed

Dr. Faisal Al Jalal

Year:

2024