

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

تخصص ماجستير موارد بشرية

عنوان البحث:

دور تقنيات المعلومات في دعم استراتيجيات التوظيف الذكي: دراسة تطبيقية على المؤسسات السعودية

إعداد الطالبة:

أنفال محمد الوادعي

الرقم الجامعي:

251002947

المشرف:

د. الفيصل عبدالحميد محمد حسن

د. فيصل جراد

السنة الدراسية:

2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قائمة المحتويات:

3	قائمة المحتويات:
5	قائمة الجداول:
7	قائمة الاشكال:
9	المستخلص:
10	الفصل الأول
11	مقدمة:
14	مشكلة الدراسة:
17	أهمية الدراسة:
21	اهداف الدراسة:
23	تساؤلات الدراسة:
24	فرضيات الدراسة:
26	النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث:
29	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
30	مقدمة:
31	متغيرات الدراسة:
32	الدراسات السابقة:
36	الاطار النظري:
39	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
40	مقدمة:
41	المنهجية وطرق البحث:
43	مجتمع البحث:
45	حدود الدراسة:

47.....	خطوات جمع البيانات:
48.....	محددات حجم العينة:
50.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
51.....	مقدمة:
52.....	تحليل البيانات:
53.....	الوصف الاحصائي لبيانات التجربة
102.....	النتائج والتوصيات:
104.....	الخلاصة.....
105.....	Abstract.....
106.....	المراجع:

قائمة الجداول:

- جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات 56
- جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة 57
- جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة 58
- جدول 4: الوصف الاحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 60
- جدول 5: الوصف الاحصائي لمساهمة أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين 62
- جدول 6: الوصف الاحصائي لمساعدة منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين 64
- جدول 7: الوصف الاحصائي لمساهمة أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين 65
- جدول 8: الوصف الاحصائي لتتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية 67
- جدول 9: الوصف الاحصائي لمساعدة استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف 68
- جدول 10: الوصف الاحصائي لمساعدة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين 70
- جدول 11: الوصف الاحصائي لمساهمة أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين 71
- جدول 12: الوصف الاحصائي لتقليل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف 73
- جدول 13: الوصف الاحصائي لتوفير أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة 74
- جدول 14: الوصف الاحصائي لمساهمة التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار 76
- جدول 15: الوصف الاحصائي لأنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية 77
- جدول 16: الوصف الاحصائي لتوفير الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة 79
- جدول 17: الوصف الاحصائي لاحتياج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية 80
- جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفير أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة 82
- جدول 19: الوصف الاحصائي لاعتبار أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية 83
- جدول 20: الوصف الاحصائي لمساعدة أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف 85
- جدول 21: الوصف الاحصائي لمساهمة تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف 86
- جدول 22: الوصف الاحصائي لتقليل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة 88
- جدول 23: الوصف الاحصائي لتقليل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية 89
- جدول 24: الوصف الاحصائي لتوفير تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة 91
- جدول 25: ملخص انجاز القضية 93
- جدول 26: احصائيات الموثوقية 93
- جدول 27: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في تقليل الوقت لاستراتيجيات التوظيف الذكي 96
- جدول 28: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في تقليل الأخطاء البشرية لاستراتيجيات التوظيف الذكي 98
- جدول 29: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في التحليل الرقمي لاستراتيجيات التوظيف الذكي 100

جدول 30: تحليل التباين الاحادي..... 102

جدول 31: ملخص انجاز نموذج عامل بايز..... 102

قائمة الاشكال:

- رسم توضيحي 1: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 57
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 59
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة 61
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين 63
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساعدة منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين 64
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين 66
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية 67
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف 69
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساعدة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين 70
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين 72
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتقليل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف 73
- رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتوفير أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة 75
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لمساهمة التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار 76
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لأنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية 78
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتوفير الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة 79
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لاحتياج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية 81
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتوفير أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة 82
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لاعتبار أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية 84
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساعدة أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف 85
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمساهمة تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف 87
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتقليل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة 88
- رسم توضيحي 22: التمثيل البياني لتقليل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية 90
- رسم توضيحي 23: التمثيل البياني لتوفير تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة 92
- رسم توضيحي 24: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة 94
- رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور تقنية المعلومات في تقليل الوقت لاستراتيجيات التوظيف الذكي 96
- رسم توضيحي 26: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور تقنية المعلومات في تقليل الأخطاء البشرية لاستراتيجيات التوظيف الذكي 99

رسم توضيحي 27: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور تقنية المعلومات في التحليل الرقمي لاستراتيجيات التوظيف
الذكي 100

المستخلص:

يهدف البحث إلى تقييم تأثير تكنولوجيا المعلومات والأنظمة الذكية في تعزيز إجراءات التوظيف داخل الشركات السعودية. أُجري تحليل إحصائي وصفي على عينة من 160 فردًا، مع دراسة الخصائص الديموغرافية كالعمر والجنس والمستوى التعليمي. أشارت النتائج إلى توزيع عمري واسع، حيث تراوحت أعمار الغالبية بين 20 و40 عامًا، مما يُظهر انخراطًا أكبر للعاملين الأصغر سنًا الذين يتمتعون بخبرة في استخدام التقنيات الرقمية.

كان التوزيع الجنساني متوازنًا، حيث بلغت نسبة الذكور 53.1% والإناث 46.9%، مما يضمن تمثيلًا وظيفيًا. امتلك المشاركون خلفيات تعليمية واسعة، معظمها من حملة شهادات البكالوريوس والماجستير، مما أتاح لهم تعدد وجهات النظر حول تقنيات التوظيف الذكية. وفيما يتعلق بتأثير تكنولوجيا المعلومات على التوظيف، أبدى المشاركون اتفاقًا كبيرًا على كفاءة الأنظمة الذكية وأدوات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار المتقدمين، وتبسيط عملية اتخاذ القرار، وخفض النفقات التشغيلية.

ومع ذلك، أفاد العديد من المشاركين بحيادهم أو بموافقتهم المحدودة بشأن فعالية تقنيات الفرز الآلي وإمكانية الوصول إلى منصات التوظيف الإلكترونية، مما يُبرز إمكانيات التطوير والتدريب. بشكل عام، تكشف البيانات عن منظور إيجابي للتوظيف المعتمد على تكنولوجيا المعلومات، مؤكدةً على قدرته على تسريع العمليات، وتعزيز العدالة، وتحسين تخصيص الموارد، مع الإشارة في الوقت نفسه إلى عوائق القبول والاستخدام في مختلف الشركات.

الكلمات المفتاحية: التوظيف الذكي، تكنولوجيا المعلومات، الذكاء الاصطناعي، منصات التوظيف الإلكترونية، اختيار المتقدمين، رقمنة الموارد البشرية، الشركات السعودية، كفاءة العمليات، مساعدة اتخاذ القرار، خفض التكاليف التشغيلية.

الفصل الأول

مقدمة:

أدى دمج تكنولوجيا المعلومات (IT) في عمليات إدارة الموارد البشرية إلى إحداث تحول في أساليب المؤسسات في توظيف موظفيها وتقييمهم والاحتفاظ بهم في الاقتصاد العالمي الحديث. ويؤثر التوظيف، باعتباره وظيفة حيوية في الموارد البشرية، بشكل كبير على تركيبة المواهب في المؤسسات. ومع تزايد تعقيد سوق العمل وتنافسيته، لا سيما في الاقتصادات سريعة النمو مثل المملكة العربية السعودية، فإن استراتيجيات مبتكرة قائمة على التكنولوجيا تحل محل أساليب التوظيف التقليدية أو تعززها تدريجيًا. وتستفيد هذه الأساليب المتقدمة من الأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة والتعلم الآلي والحوسبة السحابية لجذب وتقييم وتعيين الموظفين المناسبين بفعالية وكفاءة غير مسبوق (Manekar، 2024).

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاً كبيراً، مدفوعاً بإطار استراتيجيتها لرؤية 2030، التي تسعى إلى تنويع الاقتصاد، وتقليل الاعتماد على النفط، وتعزيز قطاعات الخدمات العامة مثل الصحة والتعليم، والبنية التحتية، والترفيه، والسياحة. أطلقت هذه الرؤية الطموحة جهداً وطنياً لتحديث القطاعين العام والخاص، مع إعطاء الأولوية للرقمنة والتقدم التقني في جميع المجالات، بما في ذلك تنمية رأس المال البشري. ويؤكد برنامج التحول الوطني، وهو جزء لا يتجزأ من رؤية 2030، بشكل خاص على ضرورة تعزيز كفاءة سوق العمل، وزيادة فرص العمل للمواطنين، ورفع مشاركة القوى العاملة - وهي أهداف تعتمد بشكل كبير على منهجيات توظيف فعالة واستراتيجية. في هذا السياق، تُصبح تكنولوجيا المعلومات عاملاً مُمكنًا للأهداف الوطنية، حيث تُقدم حلولاً مبتكرة لتلبية الاحتياجات المتطورة لأصحاب العمل والباحثين عن عمل على حد سواء (Darandary، 2021).

تختلف أساليب التوظيف الذكية بشكل ملحوظ عن الأساليب التقليدية من خلال التركيز على الكفاءة وقابلية التوسع واتخاذ القرارات القائمة على البيانات. فعلى عكس عمليات التوظيف اليدوية، التي تميل إلى أن تكون شاقة وعرضة للأخطاء ومحدودة النطاق، يستخدم التوظيف الذكي التكنولوجيا لتحسين مصادر المرشحين، وأتمتة تقييم السير الذاتية، وتمكين المقابلات الافتراضية، والتنبؤ بالأداء الوظيفي من خلال الخوارزميات. على سبيل المثال، يمكن للشركات اعتماد نظام تتبع المتقدمين (ATS) الذي يُصنّف المرشحين تلقائياً بناءً على مؤهلاتهم وتوافقهم مع متطلبات الوظيفة. هذا لا يُسرّع عمليات التوظيف فحسب، بل يُقلّل أيضاً من التحيزات اللاواعية، ويُعزز الشفافية، ويُحسن جودة قرارات التوظيف (Horodyski، 2023).

علاوة على ذلك، يُتيح استخدام البيانات الضخمة والتحليلات للشركات الاستفادة من كمّ هائل من معلومات سوق العمل الداخلية والخارجية. من خلال تقييم أنماط التوظيف، مثل الوقت اللازم للتعيين، وتكلفة التوظيف، ودوران الموظفين، ومعدلات رفض الطلبات، يُمكن لمسؤولي التوظيف تحسين أساليبهم لتكون أكثر توافقًا مع أهداف المؤسسة وتوقعات المرشحين. في المملكة العربية السعودية، تزداد أهمية هذه الاستراتيجية القائمة على البيانات، حيث تسعى الشركات إلى جذب قوى عاملة مُلمّة بالتكنولوجيا، يهيمن عليها الشباب، مع تلبية متطلبات السعودية (نطاقات) التي تفرضها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. من خلال اعتماد التقنيات المُعتمدة على تكنولوجيا المعلومات، يُمكن للمؤسسات تتبع تنوع المرشحين، وتقييم مدى امتثالهم للوائح التوظيف، وكشف فجوات المواهب التي قد تُؤثر سلبيًا على الأداء المؤسسي على المدى الطويل (Singh, 2022).

يُظهر نمو منصات التوظيف الإلكترونية في المملكة العربية السعودية الأهمية المتزايدة لتكنولوجيا المعلومات في هذا القطاع. تُنشئ منصات مثل LinkedIn و Bayt.com و Naukrigulf، بالإضافة إلى بوابات مدعومة حكوميًا مثل Taqat وصندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF)، منظومات عمل قوية تتيح للباحثين عن عمل وأصحاب العمل التواصل الفوري. تتميز هذه المنصات بتوصيات وظيفية مُخصصة، وخوارزميات مطابقة المهارات، وأدوات فرز المرشحين المدعومة بالذكاء الاصطناعي، مما يُقلل بشكل كبير من الوقت والموارد المُنفقة على التوظيف. علاوة على ذلك، تُعزز المنصات الرقمية هوية صاحب العمل من خلال تمكين المؤسسات من إبراز ثقافتها وقيمها وفرص التطوير المهني لديها، مما يؤدي إلى جذب المزيد من الكفاءات المؤهلة (Asad, 2025).

كما تطورت وسائل التواصل الاجتماعي كوسيلة توظيف قوية، بفضل تكنولوجيا المعلومات. يستخدم أصحاب العمل السعوديون بشكل متزايد قنوات مثل Twitter و Instagram و Snapchat لاستهداف الجمهور الأصغر سنًا والإعلان عن فرص العمل المتاحة. تُعد هذه الأساليب مفيدة بشكل خاص في مجالات مثل تجارة التجزئة والفنادق والترفيه، حيث يلعب الوعي بالعلامة التجارية والتوافق الثقافي دورًا حاسمًا في جذب الكفاءات. من خلال تقنيات الاستماع الاجتماعي وتحليل المشاعر، يمكن لمحترفي الموارد البشرية مراقبة الوعي العام بشركتهم، ومشاهدة تصرفات المنافسين، وتغيير استراتيجيات التوظيف الخاصة بهم وفقًا لذلك (Dwivedi, 2020).

بالإضافة إلى ذلك، أدى تزايد نماذج العمل عن بُعد والعمل الهجين - الذي تسارعت وتيرة انتشاره بسبب جائحة كوفيد-19 - إلى تفاقم الحاجة إلى أدوات توظيف رقمية قادرة على العمل دون قيود جغرافية. أصبحت منصات المقابلات المرئية، ومراكز التقييم الإلكترونية، وبرامج التوجيه والإرشاد الافتراضية ممارسات قياسية في المؤسسات السعودية التي تسعى للحفاظ على قدرتها التنافسية في عالم ما بعد الجائحة. لا تدعم هذه الأدوات الكفاءة فحسب، بل تُظهر أيضًا التزام الشركة بالمرونة والابتكار، وهما أمران يُقدّرهما الباحثون عن عمل اليوم تقديرًا كبيرًا (Tawalbeh، 2025).

لعلّ الذكاء الاصطناعي هو القوة الأكثر تأثيرًا في مجال التوظيف الذكي. تستطيع روبوتات الدردشة المدعومة بالذكاء الاصطناعي الإجابة على استفسارات المرشحين في الوقت الفعلي، وجدولة المقابلات، وحتى إجراء مقابلات فرز أولية باستخدام معالجة اللغة الطبيعية. يمكن للتحليلات التنبؤية التنبؤ باحتمالية نجاح المرشح بناءً على البيانات السابقة، بينما تعمل خوارزميات التعلم الآلي باستمرار على تحسين قرارات التوظيف استنادًا إلى حلقات التغذية الراجعة. في المملكة العربية السعودية، تُجري العديد من المؤسسات تجارب على هذه التقنيات لتقليل الأخطاء البشرية، وضمان الاتساق، ومواءمة نتائج التوظيف مع أداء الأعمال (Wael، 2023).

في الختام، يُعدّ دور تكنولوجيا المعلومات في دعم أساليب التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية ثوريًا واستراتيجيًا. يُمكن هذا النظام المؤسسات من التغلب على قيود التوظيف التقليدية، وتعزيز الكفاءة، ومواءمة ممارسات التوظيف مع أهداف التنمية الوطنية. ومع استمرار المملكة العربية السعودية في مسيرتها نحو اقتصاد قائم على المعرفة، سيكون دمج حلول تكنولوجيا المعلومات المتقدمة في التوظيف أمرًا حيويًا لبناء قوة عاملة تنافسية وماهرة وجاهزة للمستقبل. ومن خلال تبني المنصات الرقمية والذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات والأتمتة، قد لا تجذب الشركات السعودية أفضل المواهب فحسب، بل ستساهم أيضًا في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقًا الواردة في رؤية 2030. وبالتالي، سيظل التأزر بين التكنولوجيا واستراتيجية التوظيف محركًا حيويًا للنمو المستدام والابتكار في سوق العمل المتنامي في المملكة.

مشكلة الدراسة:

في المملكة العربية السعودية، تعمل الشركات على تحديث أنشطة الموارد البشرية لديها بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030، لا سيما من خلال تحسين ممارسات التوظيف. ومع ذلك، وعلى الرغم من تزايد استخدام تكنولوجيا المعلومات، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه صعوبة في تطبيق أساليب التوظيف الذكي بكفاءة. وتعيق تحديات مثل محدودية البنية التحتية التكنولوجية، ونقص المهارات الرقمية، وعدم كفاية تكامل تحليلات البيانات، والنفور من التغيير، الإمكانيات الكاملة لتكنولوجيا المعلومات في التوظيف. يهدف هذا البحث إلى تقييم الفجوة بين القدرات التقنية وممارسات التوظيف الفعلية في المملكة العربية السعودية، وتحديد العناصر المهمة التي تعيق أو تشجع على تطبيق التوظيف الذكي.

1. عدم التوافق بين قدرات تكنولوجيا المعلومات واستراتيجية الموارد البشرية:

يُعدّ عدم التوافق بين القدرات التي تُوفرها تكنولوجيا المعلومات والتوجه الاستراتيجي لأقسام الموارد البشرية من القضايا الجوهرية في مشهد التوظيف السعودي. تستثمر العديد من الشركات في المنصات الرقمية وحلول البرمجيات، مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، والاختبارات الإلكترونية، وأدوات الفرز المدعومة بالذكاء الاصطناعي، إلا أنها تفشل في دمج هذه التقنيات مع تخطيط القوى العاملة على المدى الطويل وأهداف التوظيف الاستراتيجية. قد تستخدم أقسام الموارد البشرية هذه الأدوات لتحقيق الكفاءة، إلا أنها غالبًا ما تفتقر إلى الثقافة أو المهارات القائمة على البيانات اللازمة للاستفادة من كامل إمكاناتها. تمنع هذه الفجوة الشركات من اكتساب رؤى حول أنماط المتقدمين، واحتياجات المواهب المستقبلية، وتوقعات الأداء. ونتيجةً لذلك، ورغم وجود هذه التكنولوجيا، إلا أن استخدامها يبقى شكليًا ولا يؤدي إلى تقدم حقيقي في جودة التوظيف، أو الاحتفاظ بالموظفين، أو مرونة القوى العاملة. سيستكشف هذا البحث كيف يُعيق هذا التباين بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات واستراتيجية الموارد البشرية نجاح التوظيف الذكي في الشركات السعودية (Alsaman A., 2025).

2. المهارات الرقمية المحدودة لدى متخصصي الموارد البشرية:

ومن القضايا الرئيسية الأخرى نقص الكفاءات الرقمية لدى متخصصي الموارد البشرية المسؤولين عن وظائف التوظيف. في العديد من الشركات السعودية، يفتقر موظفو الموارد البشرية إلى المهارات التقنية اللازمة لتشغيل أو فهم مخرجات الأدوات الرقمية الحديثة بفعالية، مثل منصات التوظيف القائمة على الذكاء الاصطناعي، ولوحات معلومات تحليلات التوظيف،

ونماذج التعلم الآلي. ونتيجةً لذلك، يميلون إلى الاعتماد على أساليب قديمة أو يدوية، حتى مع توفر الأدوات الرقمية. وتبرز هذه المشكلة بشكل أكبر في الشركات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات القطاع العام، حيث قد تكون ميزانيات التدريب وخطط التحول الرقمي غير مكتملة. تُضعف هذه الفجوة في المهارات القدرة على توظيف تقنيات تكنولوجيا المعلومات لاتخاذ القرارات الاستراتيجية في التوظيف، مثل تقدير متطلبات سوق العمل، وتحليل المهارات الشخصية باستخدام الذكاء الاصطناعي، أو أتمتة مسارات المواهب. سيبحث البحث في مدى تأثير نقص الثقافة الرقمية في فرق الموارد البشرية كعائق أمام التوظيف الذي (Mazurchenko، 2019).

3. مقاومة التغيير في الثقافة التنظيمية:

تُعَدّ المقاومة الثقافية داخل المؤسسات مشكلةً أساسيةً أخرى تؤثر على نجاح تبني استراتيجيات التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات في المملكة العربية السعودية. حتى عند تطبيق تقنيات التوظيف الرقمية المتقدمة، قد تُؤخر المقاومة الداخلية من الإدارة أو موظفي الموارد البشرية استخدامها أو تعيقها. ينبع هذا التردد عمومًا من الخوف من فقدان الوظيفة، أو انعدام الثقة في الأتمتة، أو عدم اليقين بشأن نزاهة ونزاهة الخيارات القائمة على الخوارزميات. في بعض الحالات، لا تزال قيم التوظيف التقليدية - مثل تفضيل الإحالات الشخصية أو إعطاء الأولوية للمقابلات الشخصية - تهيمن على قرارات التوظيف، بغض النظر عن التوصيات الرقمية. تُعيق هذه المواقف قدرة أساليب التوظيف الذكية على تعزيز عمليات التوظيف القائمة على الجدارة والشفافية والقائمة على البيانات. ستُقيم الدراسة كيف تؤثر المقاومة الثقافية على فعالية وقابلية توسع التوظيف القائم على تكنولوجيا المعلومات في الشركات السعودية (Karawya، 2024).

4. تفاوتات البنية التحتية والجاهزية التكنولوجية:

على الرغم من الجهود الحكومية المبذولة نحو التحول الرقمي، لا تزال البنية التحتية التكنولوجية متفاوتة بين المناطق والقطاعات في المملكة العربية السعودية. فبينما تتمتع المؤسسات الأكبر حجمًا في المناطق الحضرية مثل الرياض أو جدة بإمكانية الوصول إلى أنظمة بيئية رقمية متطورة في كثير من الأحيان، قد تفتقر الشركات الأصغر حجمًا في المناطق الريفية أو المناطق الأقل نموًا إلى إمكانية الوصول إلى الإنترنت عالي السرعة، أو الأنظمة السحابية، أو برامج الموارد البشرية الحالية. بالإضافة إلى ذلك، قد تعاني مؤسسات القطاع العام من قيود مالية أو بيروقراطية تعيق التقدم التكنولوجي. تُؤدي هذه

التفاوتات إلى بيئة توظيف غير متكافئة، حيث تقتصر استراتيجيات التوظيف الذكية على البعض، مما يدفع آخرين إلى الاعتماد على ممارسات التوظيف التقليدية الأقل كفاءة. سيبحث البحث في كيفية تأثير جاهزية البنية التحتية على قابلية توسع التوظيف القائم على تكنولوجيا المعلومات عبر مختلف المجالات وأحجام الأعمال في المملكة العربية السعودية (Uren, 2023).

5. نقص تكامل تحليلات البيانات في التوظيف:

يُعد التوظيف القائم على البيانات سمة أساسية لممارسات التوظيف الذكية، إذ يسمح للشركات باتخاذ قرارات بناءً على مقاييس مثل الوقت المستغرق للتوظيف، وجودة المرشحين، ومعدل دوران الموظفين، واتجاهات سوق العمل. ومع ذلك، لا تزال العديد من الشركات في المملكة العربية السعودية لم تدمج تحليلات البيانات بشكل كامل في إجراءات التوظيف الخاصة بها. إما لأنها لا تجمع البيانات المطلوبة، أو لأنها تفتقر إلى الأدوات التحليلية والقدرة على تقييمها بفعالية. فبدون تحليلات البيانات، يصعب تحليل فعالية مبادرات التوظيف، واكتشاف نقص المهارات، أو تقدير الطلب على العمالة. ويؤدي هذا إلى استراتيجيات توظيف تفاعلية بدلاً من استباقية. تسعى الدراسة إلى كشف كيف يحدّ نقص استخدام التحليلات من القيمة الاستراتيجية لتكنولوجيا المعلومات في التوظيف، وكيف يمكن أن يؤدي المزيد من التكامل إلى نتائج توظيف أفضل (Madanchian, 2024).

6. نقص الدعم التنظيمي والسياسي للتحوّل الرقمي في التوظيف:

تلعب القوانين الحكومية ولوائح سوق العمل دورًا رئيسيًا في تحديد أساليب التوظيف. في المملكة العربية السعودية، بينما تُركّز رؤية 2030 وبرنامج التحوّل الوطني على التنمية الرقمية، لا تزال هناك ندرة في أطر السياسات المتخصصة التي تُمكن وتنظّم التوظيف الذكي. على سبيل المثال، لا تزال المعايير الوطنية المحددة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف، والتعامل الأخلاقي مع البيانات، وعمليات التوظيف القائمة على المهارات قيد التطوير. يُثير غياب هذه المعايير غموضًا لدى أصحاب العمل حول الامتثال والخصوصية والعدالة في أساليب التوظيف الرقمية. علاوة على ذلك، لا توجد حوافز كافية لدعم التحوّل الرقمي للموارد البشرية في الشركات الصغيرة. سيُقيّم هذا البحث كيف تُعيق قيود السياسات التطبيق الأخلاقي واسع النطاق لتكنولوجيا المعلومات في أساليب التوظيف الذكي داخل المملكة.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول أحد أهم الشواغل في سوق العمل المتنامي في المملكة العربية السعودية، ألا وهو التكامل الناجح لتكنولوجيا المعلومات في أساليب التوظيف. فبينما تتطور البلاد بوتيرة متسارعة نحو التحول الرقمي في ظل رؤية 2030، لا تزال العديد من الشركات تواجه صعوبة في ربط ممارسات التوظيف بالتطورات التكنولوجية. ومن خلال تحديد الفجوات والفرص المتاحة في تبني أساليب التوظيف الذكية، تُسهم الدراسة في تعزيز تخطيط القوى العاملة وتنمية رأس المال البشري. وستُفيد نتائجها أصحاب العمل وواضعي السياسات وخبراء الموارد البشرية الذين يسعون إلى تحديث أساليب التوظيف، وتحسين جودتها، وبناء قوة عاملة تنافسية وقادرة رقمياً.

• الأهمية العلمية للدراسة:

1. المساهمة في نظرية إدارة الموارد البشرية:

تُضفي هذه الدراسة قيمةً على التخصص الأكاديمي في إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة كيفية تأثير تكنولوجيا المعلومات على أساليب التوظيف، لا سيما في المملكة العربية السعودية. وتُسهم الدراسة في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال الجمع بين أطر التوظيف الذكي والتطبيقات والتحديات الفعلية. ومن خلال تحليل التوظيف من منظور التحول الرقمي، تُثري الدراسة نظريات إدارة الموارد البشرية الحالية بمنظورات جديدة حول التوظيف القائم على الذكاء الاصطناعي، واتخاذ القرارات القائمة على البيانات، والكفاءة الرقمية. كما تُرسي الدراسة أساساً لبحوث مستقبلية تبحث في كيفية تطور تكامل تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في سياقات ثقافية واقتصادية مختلفة (Birau، 2024).

2. سد فجوة بحثية إقليمية:

في حين أن الأدبيات العالمية قد درست دور تكنولوجيا المعلومات في التوظيف، إلا أن الدراسات التجريبية التي تُركز على المملكة العربية السعودية ومنطقة الخليج قليلة. تُعالج هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال تقديم رؤى خاصة بكل منطقة حول التحديات والفرص المرتبطة بالتوظيف الذكي في سوق العمل السعودي. وستساعد هذه الدراسة الباحثين على فهم كيفية تقاطع تبني التكنولوجيا في التوظيف مع أهداف التنمية الوطنية، وسياسات العمل، والمتغيرات الثقافية في الشرق الأوسط.

هذا التركيز المحلي يجعل الدراسة ذات قيمة علمية للبحوث المقارنة، ويساهم في إثراء النقاش العالمي حول إدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على كيفية حدوث التحول الرقمي في البيئات غير الغربية (Budhwar، 2019).

3. تطوير البحث متعدد التخصصات:

تتقاطع هذه الدراسة مع العديد من التخصصات - الموارد البشرية، ونظم المعلومات، واقتصاديات العمل، والسلوك التنظيمي - مما يساهم في تطوير البحث متعدد التخصصات. من خلال تقييم كل من المكونات التكنولوجية والإدارية للتوظيف الذكي، تُشجع الدراسة على اكتساب معرفة شاملة بكيفية تأثير التقنيات الرقمية على التفاعلات البشرية في التوظيف. تدعم الدراسة التعاون بين متخصصي الموارد البشرية وخبراء تكنولوجيا المعلومات، مُوضحةً كيف يُمكن لجهودهم المشتركة أن تُنتج عمليات توظيف فعالة وأخلاقية. كما تفتح آفاقًا جديدة للدراسة في مجالات مثل التحيز الخوارزمي في التوظيف، وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، ومحو الأمية الرقمية للقوى العاملة، مما يُثري المجال الأكاديمي الأوسع (Shiferaw، 2025).

4. إنشاء نموذج بحثي للأسواق الناشئة:

تقترح الدراسة نموذجًا مُراعياً للسياق يُمكن تكراره في أسواق ناشئة أخرى لا يزال التحول الرقمي في الموارد البشرية قيد التطوير. تُقدم المملكة العربية السعودية، كإقتصاد سريع النمو وأهداف نمو طموحة، نموذجًا فريدًا لدراسة قضايا وابتكارات التوظيف الذكي. ويمكن تكييف النتائج والأطر التي طُوّرت في هذه الدراسة مع اقتصادات مماثلة في الشرق الأوسط وأفريقيا وجنوب شرق آسيا. وبالتالي، تحتفظ الدراسة بقيمة علمية تتجاوز نطاقها الجغرافي المباشر، وتُشكل نموذجًا يُحتذى به للدراسات المستقبلية في بيئات اجتماعية واقتصادية مماثلة تتعايش فيها الفجوة الرقمية مع ممارسات الموارد البشرية التقليدية.

5. تعزيز ممارسات الموارد البشرية القائمة على الأدلة:

يشجع هذا البحث إدارة الموارد البشرية القائمة على الأدلة من خلال ترسيخ أساليب التوظيف على الحقائق والأدلة التجريبية بدلاً من الحدس أو الممارسات البالية. تستخدم الدراسة تحليلًا مُنظَّمًا لتحليل كفاءة تقنيات تكنولوجيا المعلومات وأساليب التوظيف الذكي، مما يُمكن الباحثين والممارسين من تقديم اقتراحات مدروسة. كما تُقيّم الدراسة مقاييس أداء التوظيف،

مثل وقت التوظيف، وفعالية التكلفة، وجودة المرشحين، وتُقارن باستخدام التكنولوجيا. ومن خلال المساهمة في تحقيق نتائج قابلة للقياس في المجال الأكاديمي، تدعم الدراسة التحول نحو الموارد البشرية باعتبارها تخصصًا قائمًا على البيانات، مما يعزز دور الأدلة العلمية في اتخاذ القرارات التنظيمية (Boatman، 2024).

• الأهمية العملية للدراسة:

1. تعزيز كفاءة التوظيف لأصحاب العمل:

من أبرز الفوائد العملية المباشرة لدراستنا مساعدة الشركات السعودية على تعزيز فعالية عمليات التوظيف لديها من خلال تكنولوجيا المعلومات. من خلال تحديد أفضل الممارسات والأدوات والمخاطر الشائعة، توفر الدراسة خارطة طريق لتقليل وقت التوظيف، وخفض تكاليفه، وتحسين جودة المرشحين. ستقدم الدراسة نصائح للشركات لاختيار التقنيات المناسبة - مثل أنظمة تتبع المتقدمين، وأدوات فحص الذكاء الاصطناعي، أو التقييمات الإلكترونية - بناءً على حجمها وقطاعها ونضجها الرقمي. كما سيتعلم أصحاب العمل كيفية تنظيم سير عمل التوظيف لديهم لتحسين جمع البيانات، وتسريع عملية اتخاذ القرارات، وتحقيق نتائج أكثر نجاحًا في استقطاب الكفاءات (Gerber، 2018).

2. دعم أهداف تنمية القوى العاملة الوطنية:

تتوافق نتائج هذه الدراسة بشكل وثيق مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والتي تشمل زيادة فرص العمل، وتمكين الشباب، وتعزيز كفاءة سوق العمل. من خلال تقديم رؤى حول كيفية دعم التوظيف الذكي لهذه الأهداف، تُقدم الدراسة قيمة عملية لصانعي السياسات والهيئات الحكومية. فهي تُبين حلول تكنولوجيا المعلومات التي يُمكن تطبيقها على نطاق واسع على المستوى الوطني، وكيفية تحسين التعاون بين القطاعين العام والخاص في مجال التوظيف، وكيفية دعم مواقع مطابقة الوظائف مثل "طاقات". وبذلك، تُعزز الدراسة جهود تنمية القوى العاملة على المدى الطويل وتنويع الاقتصاد، مما يُعزز الهدف الوطني المتمثل في بناء مجتمع تنافسي قائم على المعرفة (Almutarie، 2024).

3. تحسين تجربة المرشح والإنصاف:

سيستفيد الباحثون عن عمل في المملكة العربية السعودية أيضاً من التوصيات العملية لهذه الدراسة. يُمكن أن يؤدي اعتماد استراتيجيات التوظيف الذكي إلى إنشاء أنظمة توظيف أكثر شفافية وعدالة واستجابة، تُقدّر الجدارة وتُقلل من التحيز البشري. ومن خلال تشجيع استخدام المقابلات المُهيكلية، والتقييمات القائمة على المهارات، وخوارزميات المطابقة المُعتمدة على الذكاء الاصطناعي، تُساعد الدراسة على تحسين تجربة المرشح بشكل عام. يُمكن مطابقة المتقدمين بشكل أفضل مع الوظائف المناسبة، والحصول على ملاحظات أسرع، وتقييمهم باستخدام أساليب مُوحدة، مما يُعزز ثقتهم في عملية التوظيف. يُساعد هذا أيضاً على بناء سمعة قوية لأصحاب العمل ورضا الموظفين على المدى الطويل (McCarthy، 2018).

4. تمكين متخصصي الموارد البشرية بالمهارات الرقمية:

يؤكد هذا التقرير على الحاجة إلى محو الأمية الرقمية بين متخصصي الموارد البشرية، ويُقدم حلولاً عملية لتطوير المهارات والتدريب. مع تزايد اعتماد التوظيف على البيانات والتكنولوجيا، يجب على موظفي الموارد البشرية تعديل واجباتهم لتشمل الكفاءات التكنولوجية مثل استخدام البرمجيات، وتحليل البيانات، والتواصل الرقمي. يقترح التقرير أطراً وأساليب للتعليم والتطوير المستمر للموارد البشرية، بما في ذلك الشراكات مع موردي التكنولوجيا، ومنصات التعلم الإلكتروني، والشهادات. ونتيجةً لذلك، يُمكن التقرير فرق الموارد البشرية ليس فقط من اعتماد حلول التوظيف الذكية، بل أيضاً من تحسينها، مما يجعلهم شركاء رئيسيين في نجاح المؤسسة (Dorio، 2024).

5. تشجيع الاستخدام الأخلاقي والمتوافق للتكنولوجيا:

مع تزايد استخدام الذكاء الاصطناعي والأتمتة في التوظيف، تزايد أهمية المخاوف الأخلاقية المتعلقة بالتحيز، وخصوصية البيانات، والإنصاف. تتناول هذه الدراسة هذه المخاوف بتقديم نصائح عملية حول التطبيق الأخلاقي والامتثال التنظيمي في التوظيف الذكي. وتستكشف كيفية تطوير خوارزميات توظيف شفافة، وحفظ بيانات المرشحين، والامتثال لتشريعات العمل الوطنية والمعايير الأخلاقية العالمية. وبالتالي، تساعد الدراسة إدارات الموارد البشرية وفرق تكنولوجيا المعلومات على تصميم استراتيجيات توظيف مسؤولة توازن بين الكفاءة والكرامة الإنسانية. وينطبق هذا بشكل خاص على المملكة العربية السعودية، حيث لا تزال القواعد التنظيمية للتوظيف الرقمي في تزايد.

اهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي:

دراسة دور تكنولوجيا المعلومات في دعم تطبيق وفعالية استراتيجيات التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية.

• الأهداف الفرعية:

1. تقييم المستوى الحالي لتبني تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف داخل المؤسسات السعودية:

يهدف هذا الهدف إلى تقييم مدى انتشار استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في التوظيف من قبل مؤسسات القطاعين العام والخاص في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. ويسعى إلى تحديد الأدوات الرقمية الأكثر استخدامًا، مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، والمنصات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، ومقابلات الفيديو، والاختبارات عبر الإنترنت، ونطاق استخدامها. بالإضافة إلى ذلك، سيحلل هذا الهدف مدى حلول التقنيات الجديدة محل أساليب التوظيف التقليدية أو استخدامها بالتزامن معها. يُعد هذا التقييم بالغ الأهمية لتقييم النضج الرقمي للشركات، وقياس مدى جاهزية بيئة التوظيف للتحويل الكامل إلى بيئة توظيف ذكية.

2. تحديد القيود التي تُعيق التطبيق الفعال لأساليب التوظيف الذكية:

يركز هذا الهدف على تحديد العوائق المختلفة، التقنية والثقافية والتنظيمية والمالية، التي تحول دون نجاح تطبيق أدوات وأنظمة التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية. ستدرس الدراسة قضايا مثل تردد موظفي الموارد البشرية في التغيير، ونقص الثقافة الرقمية، وصعوبة الوصول إلى البنية التحتية الحديثة في المناطق الريفية، وقيود الميزانية، والمخاوف بشأن موثوقية أو عدالة إجراءات التوظيف المعتمدة على الذكاء الاصطناعي. من خلال معالجة هذه القضايا، تسعى الدراسة إلى تقديم صورة واضحة عما يمنع الشركات السعودية من الاستفادة الكاملة من إمكانيات تكنولوجيا المعلومات في التوظيف، على الرغم من الأهداف الوطنية لدفع عجلة التحول الرقمي.

3. تقييم تأثير أدوات التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات على كفاءة التوظيف وتكلفته وجودته:

يسعى هذا الهدف إلى قياس مدى تأثير استخدام التكنولوجيا في التوظيف على النتائج التشغيلية، مثل وقت التعيين، وتكلفة كل عملية توظيف، وجودة التوظيف. كما سيقم ما إذا كانت الشركات التي تتبنى التقنيات الرقمية في التوظيف تحقق نتائج أفضل مقارنةً بتلك التي تعتمد على الأساليب التقليدية. سيُشمل التحليل بيانات كمية وتعليقات نوعية من متخصصي الموارد البشرية. الهدف هو تحديد ما إذا كانت أساليب التوظيف الذكية تحقق فوائد ملموسة من حيث الكفاءة والفعالية والتوافق مع احتياجات المؤسسة. ستوفر النتائج بياناتٍ لتعزيز اعتماد أساليب التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات وتحسينها المستمر في المملكة العربية السعودية.

4. دراسة أهمية تحليلات البيانات في صياغة قرارات واستراتيجيات التوظيف:

يحلل هذا الهدف كيفية استخدام المؤسسات السعودية للبيانات المُجمعة من منصات التوظيف لتوجيه ممارسات التوظيف لديها. ويركز على ما إذا كانت مقاييس مثل معدلات مشاركة المرشحين، ومعدلات التسرب، وفجوات المهارات، ونتائج أداء المقابلات، تُتبع وتُحلل وتُستخدم في صنع القرار، وكيف يتم ذلك. كما يُقِيم قدرات إدارات الموارد البشرية على تفسير هذه البيانات باستخدام لوحات معلومات التحليلات أو أدوات الذكاء الاصطناعي. من خلال دراسة استخدام تحليلات البيانات، تهدف الدراسة إلى التأكيد على دور صنع القرار القائم على الأدلة في التوظيف، وتأثيره على تخطيط القوى العاملة، والعلامة التجارية لصاحب العمل، ونجاح المؤسسة على المدى الطويل.

5. دراسة تأثير الثقافة التنظيمية والقيادة على تبني التوظيف الذكي:

يسعى هذا الهدف إلى فهم كيفية تأثير البيئة الداخلية للمؤسسة - ثقافتها، ومواقف قيادتها، وقدراتها على إدارة التغيير - على قدرتها على تبني تقنيات التوظيف الذكي والاستفادة منها. سيُحلل هذا البحث ما إذا كانت الشركات ذات الثقافات الداعمة للابتكار والقيادة الاستباقية أكثر ميلاً لنشر حلول التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات بنجاح. بالإضافة إلى ذلك، سيناقش البحث دور قيادة الموارد البشرية في تشجيع التحول الرقمي، ودعم برامج التدريب، والتغلب على المقاومة الداخلية. من خلال دمج الجوانب الثقافية والقيادية مع التبني التقني، تسعى الدراسة إلى تحديد العناصر البشرية التي قد تُسرّع أو تُعيق تطوير التوظيف الرقمي.

6. اقتراح توصيات لتعزيز ممارسات التوظيف الذكي بما يتماشى مع رؤية السعودية 2030:

يركز هذا الهدف على ترجمة نتائج الدراسة إلى توصيات عملية لمختلف الجهات المعنية، بما في ذلك متخصصو الموارد البشرية، وقادة الأعمال، وواضعو السياسات، ومقدمو التكنولوجيا. ستسعى المقترحات إلى دعم الجهود الوطنية الرامية إلى تطوير سوق عمل أكثر كفاءة وشمولاً واعتماداً على التكنولوجيا، وفقاً لرؤية السعودية 2030. قد تشمل هذه المقترحات استراتيجيات لرفع مهارات فرق الموارد البشرية، وتحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ووضع أطر تنظيمية للتوظيف الأخلاقي، أو تشجيع التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص. في نهاية المطاف، يضمن هذا الهدف الفرعي مساهمة البحث ليس فقط في الفهم الأكاديمي، بل أيضاً في تحسينات عملية في منظومة التوظيف السعودية.

تساؤلات الدراسة:

• السؤال الرئيسي:

ما دور تكنولوجيا المعلومات في دعم استراتيجيات التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

1. إلى أي مدى تُستخدم تكنولوجيا المعلومات حالياً في عمليات التوظيف داخل المؤسسات السعودية؟
2. ما هي العقبات الرئيسية التي تعيق استخدام استراتيجيات التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية؟
3. كيف يؤثر استخدام أدوات التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات على كفاءة وتكلفة وجودة التوظيف؟
4. كيف تستخدم المؤسسات السعودية تحليلات البيانات لتوجيه قرارات التوظيف؟
5. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية والقيادة على تطبيق استراتيجيات التوظيف الذكية؟
6. ما هي الخطوات التي يمكن اقتراحها لتعزيز فعالية التوظيف الذكي بما يتماشى مع رؤية 2030؟

فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وكفاءة تقنيات التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية.

• الفرضية الفرعية:

1. يؤثر استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات إيجاباً على كفاءة التوظيف:

تؤكد هذه الفرضية أن استخدام أدوات التوظيف الرقمية، مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وأنظمة فرز السير الذاتية القائمة على الذكاء الاصطناعي، ومنصات الاختبار الإلكترونية، يؤدي إلى زيادة كفاءة عمليات التوظيف. وتشير الكفاءة هنا إلى اختصار الوقت اللازم لشغل الوظائف الشاغرة، وتسريع التواصل مع المرشحين، وتسريع عملية اتخاذ القرارات. يُعدّ الوقت عاملاً مهماً في المؤسسات السعودية، لا سيما تلك العاملة في قطاعات سريعة النمو مثل التكنولوجيا أو الرعاية الصحية. يمكن للمؤسسات التي تستخدم حلول تكنولوجيا المعلومات بكفاءة تبسيط العمليات، وأتمتة المهام المتكررة، وخفض التكاليف الإدارية. ستحدد هذه الفرضية ما إذا كانت المؤسسات التي تستخدم تقنيات تكنولوجيا المعلومات ستجني فوائد ملموسة في سرعة واستجابة عمليات التوظيف لديها.

2. يؤثر نقص المهارات الرقمية لدى موظفي الموارد البشرية سلباً على تطبيق التوظيف الذكي:

تقترح هذه الفرضية أن نقص الكفاءات الرقمية لدى متخصصي الموارد البشرية يُمثل عقبة كبيرة أمام نجاح تبني تقنيات التوظيف الذكية. قد تفتقر إدارات الموارد البشرية في العديد من المؤسسات السعودية إلى التدريب أو الخبرة الكافية في المنصات الرقمية، وتحليلات البيانات، أو اتخاذ القرارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي. قد يؤدي هذا إلى نقص استخدام تقنيات التوظيف أو سوء تطبيقها. وتضيف النظرية أنه حتى عندما تستثمر المؤسسات في التكنولوجيا الحديثة، فإن كفاءتها تتعثر إذا لم يكن المستخدمون (موظفو الموارد البشرية) مدربين تدريباً كافياً أو على دراية رقمية كافية. سيكشف اختبار هذه الفرضية ما إذا كانت هناك صلة بين الثقافة الرقمية للموارد البشرية وأداء التوظيف الذكي.

3. للثقافة التنظيمية ودعم القيادة تأثير كبير على تبني تكنولوجيا المعلومات في التوظيف:

تفترض هذه الفرضية أن الثقافة الداخلية للمؤسسة ومستوى دعم القيادة يلعبان دورًا حاسمًا في تحديد مدى تبني تكنولوجيا المعلومات واستخدامها الناجح في التوظيف. فالثقافة التي تُقدّر الابتكار والتجريب والتعلم مدى الحياة هي أكثر عرضة لتبني تقنيات التوظيف الذكية. وبالمثل، عندما تدعم القيادة التحول الرقمي بفعالية وتُخصص الموارد للتدريب والبنية التحتية وإعادة تصميم العمليات، يتحسن اعتماد تكنولوجيا المعلومات. في المقابل، في الثقافات التقييدية أو التي تتجنب المخاطر، قد تواجه حتى تقنيات تكنولوجيا المعلومات المُصممة جيدًا بعض الصعوبات. ستبحث هذه الفرضية فيما إذا كانت القيادة الداعمة والثقافة التكيفية ترتبطان بمستويات أعلى من نجاح التوظيف المُمكن بتكنولوجيا المعلومات.

4. تحليلات البيانات تُعزز القيمة الاستراتيجية للتوظيف:

تقترح هذه الفرضية أن استخدام تحليلات البيانات في التوظيف يُحسن الدور الاستراتيجي لقسم الموارد البشرية. فبدلاً من الاعتماد على الحدس أو الأساليب القديمة، يُمكن لأخصائيي الموارد البشرية استخدام مقاييس مثل جودة قائمة المرشحين، ومعدلات التسرب، والاحتفاظ بالموظفين، وتوقعات الأداء. يُمكن هذا النهج القائم على البيانات أقسام الموارد البشرية من موازنة جهود التوظيف بشكل أفضل مع أهداف المؤسسة، والحد من التوظيف الخاطئ، وتحسين تخطيط القوى العاملة على المدى الطويل. يُمكن للتحليلات أن تُساعد في تقييم الامتثال والتقدم المُحرز في المملكة العربية السعودية، التي تُركز أهدافها التنموية الوطنية على جودة التوظيف وأهداف السعودية. تسعى هذه الفرضية إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة كمية بين استخدام التحليلات وفعالية التوظيف.

5. تُحسن ممارسات التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات تجربة المرشح وعدالة التوظيف:

تفترض هذه الفرضية أن أنظمة التوظيف الذكية التي تستخدم الذكاء الاصطناعي، وروبوتات الدردشة، والامتحانات الإلكترونية، وسير عمل التقديم المُنظَّم تُحسن تجارب الباحثين عن عمل. تشمل تجربة المرشح الإيجابية التواصل الواضح، والتغذية الراجعة في الوقت المناسب، والتقييم الموضوعي، وعمليات التقديم سهلة الاستخدام. تُعزز أدوات تكنولوجيا المعلومات العدالة من خلال الحد من التحيز البشري، وضمان معايير تقييم متسقة، وزيادة الشفافية. تزايد توقعات المرشحين في المملكة العربية السعودية، التي تضم شريحةً متزايدةً من الشباب وتركز بشكلٍ كبير على خدمات الإنترنت. ستبحث

هذه الفرضية فيما إذا كانت المؤسسات التي تستخدم منصات التوظيف المدعّمة بتكنولوجيا المعلومات تُبلغ عن مستويات أعلى من رضا المرشحين وعدالة التوظيف خلال عملية الاختيار.

• يُسهّل الدعم التنظيمي وجاهزية البنية التحتية تطبيق التوظيف الذكي:

ترغم هذه الفرضية أن السياسات الداعمة، والأطر القانونية الواضحة، والبنية التحتية الرقمية المناسبة لها تأثير كبير على تبني التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية. فعندما يُحفّز الإطار التنظيمي التحول الرقمي، ويُوفّر قواعد امتثال للذكاء الاصطناعي في التوظيف، ويُشجّع على الاستخدام الأخلاقي للبيانات، تزداد احتمالية استثمار المؤسسات في التوظيف القائم على تكنولوجيا المعلومات. علاوة على ذلك، يُسهّل الوصول إلى الإنترنت عالي السرعة، وأنظمة السحابة الآمنة، ومنصات البرمجيات المبتكرة نشر هذه التقنيات. وتقتصر الفرضية أن أساليب التوظيف الذكي أكثر انتشارًا وفعالية في المناطق أو القطاعات ذات الدعم الكبير. وتبحث هذه الفرضية في العلاقة بين عناصر الدعم الخارجي ونجاح التوظيف في مجال تكنولوجيا المعلومات.

النظرية العلمية المتبعة في إعداد البحث:

- نموذج قبول التكنولوجيا

يُعد نموذج قبول التكنولوجيا نظريّة بارزة تُستخدم لفهم العوامل المؤثرة في تبني البشر للتقنيات الجديدة. ويفترض هذا النموذج أن عاملين رئيسيين - الفائدة المُتصوّرة وسهولة الاستخدام المُتصوّرة - يُتحكمان في ميل المستخدم لتبني نظامٍ ما واستخدامه. وفي مجال التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية، يُوضّح نموذج قبول التكنولوجيا كيف ينظر موظفو الموارد البشرية إلى الأدوات الرقمية، بما في ذلك أنظمة تتبع المتقدمين، والفرز المُدار بالذكاء الاصطناعي، ومنصات التقييم الإلكترونيّة. ويزداد اعتماد هذه التقنيات عندما تُعتبر مفيدة وسهلة الاستخدام. ويُقدّم نموذج قبول التكنولوجيا رؤى حول مواقف المستخدمين، ونواياهم السلوكية، واستخدامهم الفعلي للتكنولوجيا (Marikyan، 2025).

- انتشار الابتكار

تُوضِّح نظرية روجرز لانتشار الابتكار الآليات التي تنتشر من خلالها الابتكارات عبر السياقات الاجتماعية أو التنظيمية. يُحدد هذا النموذج خمسة عوامل رئيسية - الميزة النسبية، والتوافق، والتعقيد، وقابلية التجربة، وقابلية الملاحظة - تؤثر على عملية التبني. في مجال التوظيف، يُساعد في دراسة أسباب تطبيق بعض الشركات السعودية لتقنيات الموارد البشرية الذكية بشكل أسرع من غيرها. تؤثر عوامل مثل ثقافة الشركة، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، ودعم القيادة على معدل الانتشار. كما يؤكد على أدوار المبتكرين، والمتبنين الأوائل، والمتبنين المتأخرين في منحى التبني. يُمكن استخدام DOI هذه الدراسة من دراسة التبانيات في تبني التكنولوجيا عبر الشركات، وتحديد العوائق التي تحد من تطوير ممارسات التوظيف الذكي (Halton, 2025).

- النظرة القائمة على الموارد

تُصنّف النظرة القائمة على الموارد موارد المؤسسة - مثل التكنولوجيا، ورأس المال البشري، وقدرات تحليل البيانات - كمصادر رئيسية للميزة التنافسية. فإن الموارد القيّمة والنادرة والفريدة وغير القابلة للاستبدال تُعزز الأداء وتُضفي تميزاً استراتيجياً. في مجال التوظيف الذكي، تُعتبر حلول تكنولوجيا المعلومات، مثل أنظمة تتبع المتقدمين، وأدوات تقييم الذكاء الاصطناعي، ومنصات تحليلات الموارد البشرية، أصولاً استراتيجية تُحسّن جودة التوظيف، وتُوفّر التكاليف، وتدعم الخيارات القائمة على البيانات. في المملكة العربية السعودية، تُساعد في تحليل كيفية مساهمة الاستثمارات في تكنولوجيا التوظيف في زيادة كفاءة المؤسسات، وتعزيز التحوّل الرقمي لرؤية 2030، وتطوير مزايا مستدامة في استقطاب أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها (Gupta, 2025).

- النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا

تدمج النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا، التي وضعها ثمانى نظريات سابقة لتبني التكنولوجيا في إطار عمل متكامل. تُحدد النظرية أربعة عوامل رئيسية لنية المستخدم واستخدام التكنولوجيا: الأداء المتوقع، والجهد المتوقع، والتأثير الاجتماعي، والظروف المُيسّرة. تُعدّ مفيدة بشكل خاص في دراسة التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية، حيث تُدمج العوامل الفردية والسياقية المتعلقة بتبني التكنولوجيا. وتُظهر كيف تؤثر المعايير المجتمعية، والدعم التنظيمي، والمكافآت

المتوقعة على ميل متخصصي الموارد البشرية إلى استخدام تقنيات توظيف متطورة. يساعد هذا النموذج على توقع سلوك الاستخدام وتحديد التحديات التي تواجه النشر الفعال (Momani، 2020).

- نظرية رأس المال البشري

تؤمن نظرية رأس المال البشري بأن الأفراد يمثلون أصولاً تنظيمية مهمة، تؤثر مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم بشكل مباشر على الإنتاجية والأداء. وتؤدي تكنولوجيا التوظيف دوراً حاسماً في إيجاد رأس المال البشري واختياره وتطويره بكفاءة أكبر. تساعد أنظمة التوظيف الذكية - مثل الفرز المعتمد على الذكاء الاصطناعي، وخوارزميات مطابقة المهارات، والمقابلات الرقمية - الشركات في المملكة العربية السعودية على استقطاب كوادرات عالية الجودة تتوافق مع الأهداف الاستراتيجية. وتؤكد هذه الفرضية على ضرورة الاستثمار في تقنيات التوظيف الرقمية لتعزيز الجودة الشاملة للموارد البشرية. ومن خلال استخدام نظرية رأس المال البشري، تُقيم الدراسة كيف تُعزز تكنولوجيا المعلومات استقطاب المواهب، وتُساعد على نجاح المنظمة على المدى الطويل في سوق عمل تنافسي (Awu، 2025).

- نظرية النظم الاجتماعية-التقنية

تقترح نظرية النظم الاجتماعية-التقنية أن المنظمات تتكون من نظامين مترابطين: النظام الاجتماعي (الأفراد، المهارات، الثقافة) والنظام التقني (الأدوات، التقنيات، العمليات). ويتحقق الأداء الأمثل عندما يكون كلا النظامين متوافقين ومتعاونين. عند تطبيقها على التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية، تؤكد هذه النظرية أن التطبيق الفعال لأدوات التوظيف الرقمية لا يقتصر على التكنولوجيا الحديثة فحسب، بل يشمل أيضاً التدريب الكافي للموارد البشرية، ودعم القيادة، والملاءمة الثقافية. وتساعد هذه النظرية في تقييم كيفية تفاعل تكنولوجيا التوظيف مع معايير الشركات، وسلوكيات الموظفين، والإجراءات الإدارية. وتقدم هذه الفكرة رؤى ثاقبة حول تحقيق التوازن بين التقنيات الرقمية واتخاذ القرارات البشرية في التوظيف (Abbas، 2025).

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة:

أحدث النمو السريع للتكنولوجيا الرقمية ثورةً في العمليات التنظيمية في جميع القطاعات، ويُعدّ التوظيف أحد أكثر المجالات تأثرًا. ومع انتقال الشركات عالميًا نحو أنظمة الموارد البشرية الرقمية، أصبح التوظيف الذكي ضرورةً استراتيجيةً لا مجرد ترقية اختيارية. يشير التوظيف الذكي إلى نشر أدوات تعتمد على التكنولوجيا - مثل الذكاء الاصطناعي، وأنظمة تتبع المتقدمين، وتحليلات الموارد البشرية، ومنصات الفرز الآلي، وأنظمة المقابلات الرقمية - لزيادة كفاءة إجراءات التوظيف وموضوعيتها وفعاليتها. في المملكة العربية السعودية، يتوافق هذا التحول بشكل وثيق مع رؤية 2030، التي تُشجع الابتكار الرقمي، وتحديث القوى العاملة، وتعزيز مهارات رأس المال البشري. ومع تزايد تنافسية سوق العمل وتطور الاحتياجات المهنية، يُنظر بشكل متزايد إلى دمج تكنولوجيا المعلومات في إجراءات التوظيف كجانب حيوي في تحقيق النجاح التنظيمي.

يقدم هذا الفصل الأساس النظري الذي يركز عليه البحث، متبوعًا بمراجعة للدراسات التجريبية والمفاهيمية السابقة. يتضمن الإطار النظري العديد من الأفكار القائمة التي تصف معًا كيفية تقبل الأفراد والمؤسسات لتكنولوجيا التوظيف الرقمية واستخدامها. من بينها، يُقدّم نموذج قبول التكنولوجيا نظرة ثاقبة حول كيفية إدراك متخصصي الموارد البشرية لتقنيات التوظيف الجديدة وتفاعلهم معها من حيث فائدها وسهولة استخدامها. وتناقش نظرية انتشار الابتكار أيضًا كيفية انتقال تقنيات التوظيف عبر الشركات والمتغيرات التي تُحدد معدلات تبنيها. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد النظرة القائمة على الموارد على الأهمية الاستراتيجية لمهارات تكنولوجيا المعلومات في بناء ميزة تنافسية من خلال تعزيز استقطاب المواهب. تُعزز النظريات التكميلية، مثل النظرية الموحدة لقبول واستخدام التكنولوجيا، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية النظم الاجتماعية-التقنية، معرفة كيفية تفاعل الجوانب التقنية والبشرية في سياقات التوظيف.

يُقيّم النصف الثاني من هذا الفصل الأبحاث السابقة لتحديد الاتجاهات العالمية والإقليمية في التوظيف الذكي، وتسلط الضوء على التطبيقات الناجحة لتكنولوجيا التوظيف، واكتشاف مشاكل التنفيذ. وقد أظهرت الدراسات الدولية أن التوظيف الرقمي يُعزز عملية اتخاذ القرار، ويُسرّع إجراءات التوظيف، ويُحسّن التوافق بين المتقدمين والمؤسسات. ومع ذلك، يختلف مستوى هذه المزايا تبعًا للتحضير التنظيمي، والنضج الرقمي، وقبول المستخدم. تُظهر الدراسات الإقليمية في دول

الخليج، ولا سيما في المملكة العربية السعودية، اهتمامًا متزايدًا بالتوظيف الإلكتروني وأنظمة الموارد البشرية الرقمية، إلا أنها تُبرز أيضًا مشاكل مثل التردد في التغيير، والتعقيد التقني، وضعف التوافق الاستراتيجي.

من خلال الجمع بين الأسس النظرية ونتائج الدراسات السابقة، يُنشئ هذا الفصل إطارًا أكاديميًا واضحًا للبحث الحالي، ويكشف عن الثغرات التي تسعى الدراسة إلى معالجتها.

متغيرات الدراسة:

يوضح الرسم البياني العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ومختلف النتائج المهمة في عملية التوظيف. تُصنف العوامل إلى فئات مستقلة، وتابعية، ووسيطية، حيث يُساهم كل منها في فهم كيفية تطبيق أساليب التوظيف الذكية في الشركات.

1. المتغير المستقل

تكنولوجيا المعلومات: يُعد هذا المتغير المستقل الرئيسي في البحث، ويشير إلى استخدام الأدوات والمنصات والأنظمة الرقمية التي تُحسن إجراءات التوظيف. ومن الأمثلة على ذلك أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات الفرز القائمة على الذكاء الاصطناعي، والمقابلات الرقمية، وتحليلات الموارد البشرية، وبوابات التوظيف الإلكترونية. من المتوقع أن يؤثر اعتماد تكنولوجيا المعلومات على نتائج التوظيف المختلفة، مما يُغير من الكفاءة والفعالية في عملية التوظيف. تُعتبر درجة تكامل تكنولوجيا المعلومات، والنضج التقني، وموافقة المستخدم متغيرات أساسية للدراسة.

2. المتغيرات التابعة

هذه هي النتائج المتأثرة باستخدام تكنولوجيا المعلومات. يوضح الشكل ثلاث متغيرات تابعة رئيسية:

- توفير الوقت: يقيس هذا المؤشر مدى تقليص الوقت اللازم لملء الشواغر بفضل تقنيات التوظيف الرقمية. يمكن لتكنولوجيا المعلومات أتمتة عملية فحص السير الذاتية، وجدولة المقابلات، والتواصل مع المتقدمين للوظائف، مما يُقلل بشكل كبير من الوقت اللازم للتوظيف.

- الحد من الأخطاء البشرية: يُظهر مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في الحد من الأخطاء المرتبطة عادةً بالتوظيف البشري، مثل سوء تقديم الطلبات، وإهمال الأفراد المناسبين، أو عدم اتساق التقييم.
- التحليل الرقمي: يُشير إلى قدرة أنظمة تكنولوجيا المعلومات على معالجة بيانات التوظيف وتفسيرها بكفاءة، مما يسمح باتخاذ قرارات قائمة على البيانات. ويشمل ذلك تقديم تقارير الأداء، وتوقع نجاح المتقدمين، وتعزيز استراتيجية التوظيف الشاملة.

3. المتغير الوسيط

- كفاءة التوظيف: تُعتبر كفاءة التوظيف نتيجةً وعنصرًا وسيطًا في آلي واحد. فهي تُظهر النجاح الكلي لعملية التوظيف، بما في ذلك السرعة والدقة وجودة التوظيف. كما أنها تمثل حلقة الوصل بين اعتماد تكنولوجيا المعلومات ونتائج المؤسسة، حيث أن التطورات في إدارة الوقت، وتقليل الأخطاء، والتحليل الرقمي تُعزز جميعها عملية التوظيف.

- ملخص العلاقات

يوضح الرسم البياني التأثير المباشر لتكنولوجيا المعلومات على نتائج التوظيف الرئيسية (توفير الوقت، وتقليل الأخطاء، والتحليل الرقمي). تؤدي هذه النتائج مجتمعةً إلى تحسين كفاءة التوظيف، وهو ما يُعد مؤشرًا رئيسيًا على فعالية أساليب التوظيف الذكية. توفر هذه المنهجية إطارًا واضحًا لدراسة كيفية ترجمة تبني تكنولوجيا المعلومات إلى تحسينات فعلية في عمليات الموارد البشرية، مع التركيز على المزايا التشغيلية والاستراتيجية.

الدراسات السابقة:

تبحث دراسة (Alsalman A، 2025) في كيفية تأثير التطورات التكنولوجية على ممارسات الموارد البشرية في المؤسسات السعودية، بهدف فهم كيفية تأثير التقنيات الحديثة على أدوار واستراتيجيات الموارد البشرية. اتبع البحث نهجًا متعدد الأساليب، مع تقنيتين أساسيتين لجمع البيانات: استطلاع رأي عبر الإنترنت ومقابلات معمقة. تلقى الاستطلاع الإلكتروني ردودًا من 200 خبير في الموارد البشرية من شركات متنوعة في المملكة العربية السعودية، مقدمًا رؤى كمية حول الاتجاهات الحالية

والفوائد والقضايا المرتبطة باستخدام التكنولوجيا في ممارسات الموارد البشرية. علاوة على ذلك، أُجريت 50 مقابلة شبه منظمة مع مديري ومسؤولين تنفيذيين في الموارد البشرية لاكتساب وجهات نظر نوعية وفهم أفضل للآثار والتجارب الاستراتيجية المرتبطة بتبني التكنولوجيا في عمليات الموارد البشرية. تُظهر النتائج تغييرات كبيرة في التوظيف وإدارة المواهب وإشراك الموظفين نتيجة لتقنيات مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات. ومع ذلك، يُحدد التقرير قضايا مثل الحاجة إلى تطوير المواهب وإدارة التغيير من أجل الاستفادة الفعالة من هذه التقنيات. تُسهم هذه الدراسة بشكل كبير في كل من الأدبيات الأكاديمية والتطبيقات العملية من خلال اقتراح استراتيجيات للمؤسسات لتحسين ممارسات الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومقارنة تصورات مديري الموارد البشرية السعوديين بناءً على المتغيرات الديموغرافية. علاوة على ذلك، تبحث الدراسة في تأثير خبرة الذكاء الاصطناعي وتكرار استخدامه على التصور. تم توزيع استبيان عبر الإنترنت على عينة هادف من 420 مديرًا للموارد البشرية يعملون في الصناعة الكيميائية السعودية، وتم تلقي 234 ردًا كاملاً. تم تحليل البيانات من خلال الإحصاء الوصفي وتحليل التباين أحادي الاتجاه ونمذجة المعادلات الهيكلية. تُظهر النتائج أنه في حين تم النظر إلى الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي، لا سيما في إدارة الرواتب والتوظيف وتقييم الأداء والتدريب، كانت هناك مخاوف بشأن فقدان الوظيفة والخصوصية. أظهر مديرو الموارد البشرية الحاصلون على تعليم عالٍ موقفًا أكثر إيجابية تجاه التوظيف والاختيار والتدريب ومراجعات الأداء. أثرت معرفة وتكرار استخدام الذكاء الاصطناعي بشكل إيجابي على تقييم الأداء والتوظيف والاختيار والتدريب، ولكن لم يكن لها تأثير على التعويضات والمكافآت. تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات من خلال النظر في تصورات مديري الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وهذا مهم بشكل خاص في ضوء التطورات التكنولوجية وأهداف رؤية 2030. وعلى وجه التحديد، تتمتع الذكاء الاصطناعي بالقدرة على توليد قوة عاملة كفؤة متحمسة للابتكار الأخضر (Alshahrani, 2025).

لقد حسّنت أنظمة معلومات الموارد البشرية وظائف المراقبة والتوثيق والتسجيل للمؤسسات، مما أدى إلى إنجاز المهام الروتينية بشكل أسرع. ويوضح هذا التغيير الحاجة الماسة إلى تبني واستخدام تقنيات متطورة، مثل الذكاء الاصطناعي، في وظيفة الموارد البشرية عبر العديد من المجالات الوظيفية، وخاصة التوظيف. تقدم هذه الورقة تقييمًا شاملاً للأعمال البحثية

حول تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي واستخدامه في وظيفة إدارة الموارد البشرية. وقد فحصت مسودة المراجعة الحالية 653 منشورًا علميًا، وأجرت تقييمًا مجمعًا لـ 35 مقالًا لاقتراح نظام تصنيف بثلاثة أبعاد منفصلة: مزايا الموارد البشرية المدعومة بالذكاء الاصطناعي، والعقبات، والوظائف. ويتم تسليط الضوء على آثار وتوجهات البحث المستقبلية في مجالات الخدمات البشرية ذات القيمة المضافة لاتخاذ القرارات، وأمن البيانات وخصوصيتها للعملاء والمؤسسات، وميزات المراقبة، وأساليب تقديم خدمات تكنولوجيا المعلومات المبتكرة (Ali، 2024).

تدرس هذه الدراسة وتُقارن بين استراتيجيات التوظيف التقليدية والإلكترونية لطلبات التوظيف من وجهة نظر الموظفين وأصحاب العمل. جمعت الدراسة معلومات من الموظفين وأصحاب العمل في الشركات في مدينة ينبع الصناعية بالمملكة العربية السعودية. تم تصميم استبيان واستخدم بالتزامن مع نهج بوساطة الإنترنت. تم حساب حجم العينة البالغ 328 باستخدام صيغة حجم عينة سكانية غير معروفة. قدم ما مجموعه 103 موظفًا و53 صاحب عمل بيانات. تم إجراء تحليل إحصائي وصفي، واستخدم مربع كاي لمقارنة تقنيات التوظيف التقليدية والإلكترونية لعملية طلب الوظائف. النتائج: تُظهر النتائج أن عددًا كبيرًا من الموظفين والشركات يفضلون طلبات التوظيف عبر الإنترنت. ومع ذلك، يُظهر اختبار مربع كاي فرقًا بين وجهتي نظر الموظف وصاحب العمل. يدعم الموظفون استخدام الأساليب عبر الإنترنت، إلا أن أصحاب العمل يرفضون فكرة نجاح أساليب التقديم عبر الإنترنت. الآثار: إحدى عواقب أنظمة التوظيف عبر الإنترنت هي أن المديرين الذين يستخدمونها قد يشعرون بالقلق بشأن دقة ومساءلة بيانات المتقدمين. علاوة على ذلك، فإن غياب التفاعلات الشخصية خلال عملية التقديم عبر الإنترنت قد يُسبب إحباطًا للباحثين عن عمل، ويُضيق على أصحاب العمل فرصًا للحصول على معلومات إضافية أو مشاركتها. الأوصال: تُعتبر هذه الدراسة على نطاق واسع من أبرز الدراسات التي تُعنى بتقييم آراء أصحاب العمل والموظفين حول عملية التوظيف الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. وستُساعد نتائجها أصحاب العمل بشكل كبير على تطوير أنظمة التوظيف الإلكتروني لديهم (Altalhi، 2024).

هدفت دراسة (Maalla، 2022) إلى تقييم جاهزية هذه الإدارات لتطبيق الذكاء الاصطناعي باستخدام عدة متغيرات أثبتت الدراسات تأثيرها على استخدام الذكاء الاصطناعي في إدارات الموارد البشرية. كما هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة بشكل مباشر وغير مباشر على هذا التطبيق؛ حيث تم جمع وتحليل البيانات النوعية (الإطار النظري والمقابلات الأولية)

كمرحلة أولى، ثم استخدمت النتائج النوعية لبناء أدوات قياس كمية للدراسة، حيث تم تصميم استبيان موجه لمديري إدارات الموارد البشرية واختباره من خلال دراسة استقصائية. وبعد التحقق من صحتها، تم جمع البيانات وتحليلها. وكانت أهم نتائج الدراسة أن إدارات الموارد البشرية الحكومية في المملكة العربية السعودية جاهزة بشكل عام لاستخدام الذكاء الاصطناعي، كما تم قياسها من خلال محاور ذات مؤشرات محددة تضمنت استبياناً تم توزيعه على مديري الموارد البشرية في الجهات الحكومية كالوزارات والهيئات وغيرها. قيّم المدراء جاهزية أقسامهم لبعض إشارات مستوى التطبيق، والقيادة الرقمية، والاعتماد على التحليلات على أنها عالية، بينما قيّموا البنية التحتية واللوائح على أنها متوسطة، ومهارات الموظفين الرقمية وثقافة المؤسسة المنفتحة على أنها منخفضة. ومن خلال اختبار تحليل المسار، طورت الدراسة نموذجاً رياضياً يصور التفاعلات والآثار المتبادلة للمتغيرات في سياق الذكاء الاصطناعي. وخلص البحث إلى أن القيادة الرقمية، والاعتماد على التحليلات، والبنية التحتية كان لها جميعاً تأثير مباشر على استخدام الذكاء الاصطناعي. وكان لمهارات الموظفين وثقافة المؤسسة المنفتحة تأثير غير مباشر على استخدام الذكاء الاصطناعي.

من أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الحفاظ على معدل البطالة عند أدنى مستوى ممكن لتعزيز الاقتصاد. وقد أثبتت الأبحاث أن ارتفاع معدل البطالة يؤثر سلباً على الناتج المحلي الإجمالي لأي دولة. يُعد الذكاء الاصطناعي أسرع التقنيات تطوراً في الوقت الحالي، وقد استُخدم في مجموعة متنوعة من التخصصات. ومؤخراً، برزت تقنية الذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف. ويعمل الباحثون على توسيع قدراتها من خلال تطبيقات عديدة تُسهم في تسريع عملية التوظيف. ومع ذلك، فإن سوق العمل المفتوح دون مركز بيانات مترابط يُصعب رصد ودمج وتحليل وبناء مصفوفة تقييم تُساعد في تحديد أفضل توافق بين المرشح والوظيفة الشاغرة. تتمثل مهمة مسؤول التوظيف في تحليل بيانات المرشح لإنشاء مقاييس تُساعده في اختيار المرشح المناسب. أما الباحثون عن عمل، فيُنشئون مقاييسهم الخاصة لمقارنة عروض العمل واختيار أفضل فرصة تناسب خياراتهم. تناقش هذه الدراسة كيفية استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي بكفاءة لتحسين سوق العمل السعودي، وتسعى إلى تضيق الفجوة بين مسؤولي التوظيف والباحثين عن عمل. تُحلل هذه المقالة سوق العمل السعودي الحالي، ثم تُحدد منهجية تقترح نهجاً جديداً لتكنولوجيا تخزين البيانات، وبنية ذكاء اصطناعي جديدة بثلاث طبقات لاستخراج المعلومات ذات الصلة من بيانات كلٍّ من جهات التوظيف والباحثين عن عمل، وذلك باستخدام التعلم الآلي، وتحديدًا خوارزميات التجميع، لتجميع نقاط البيانات، ومعالجة اللغة الطبيعية لتحويل النصوص إلى تمثيلات رقمية، والشبكات العصبية المتكررة لإنتاج كلمات

مفتاحية متطابقة، والمعادلات لتوليد درجة التشابه. وقد اختتمنا بحثنا في سوق العمل السعودي الحالي، وتقديم هذه الورقة مقترحًا لمكونات الذكاء الاصطناعي وتخزين البيانات. سيساعد النهج والتقنية المقترحة الحكومة السعودية على اتخاذ قرارات فورية واستراتيجية من خلال توفير فهم شامل لسوق العمل (Aleisa، 2021).

في عصرنا الحالي، دمجت التكنولوجيا المعلومات بأسلوب متطور، مما أثر على كل شيء في حياتنا اليومية. ونتيجةً لذلك، ومع ظهور الإنترنت، أصبح بإمكان الباحثين عن عمل الآن البحث عن وظائف عبر الإنترنت. تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين مصادر التوظيف الإلكتروني وتصورات المرشحين ونواياهم للعمل في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. جمعت البيانات من 63 مشاركًا وحُللت. تُظهر نتائج الدراسة أن لينكدإن، من بين مواقع التوظيف الإلكتروني الأخرى، هو المصدر الأكثر شيوعًا للباحثين عن عمل. تُحدد فعالية التوظيف الإلكتروني من خلال نشر الإعلانات، وتصورات الباحثين عن عمل، وتوافر فرص العمل الجذابة (Batarfi، 2021).

الاطار النظري:

يستند هذا البحث إلى نظريات تشرح تبني تكنولوجيا المعلومات ودمجها ونتائجها في البيئات التنظيمية، لا سيما إدارة الموارد البشرية. ويستند إلى أطر عمل مثل نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونظرية انتشار الابتكارات، والنظرة القائمة على الموارد (RBV)، ونظرية رأس المال البشري. تُشكل هذه النظريات مجتمعةً أساسًا لدراسة كيفية تبني المؤسسات السعودية لأدوات تكنولوجيا المعلومات، والعوامل المؤثرة على نجاح تطبيقها، وكيف يمكن للتكنولوجيا أن تحقق مزايا استراتيجية في التوظيف. كما تعتمد الدراسة على إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والنظرية المؤسسية لدراسة التأثيرات الثقافية والسياسية والقيادية على ممارسات التوظيف الذكي.

1. نموذج القبول التكنولوجي (TAM):

يُعد نموذج القبول التكنولوجي (TAM) أحد أكثر الأطر شيوعًا لفهم كيفية تقبل الناس للتكنولوجيا واستخدامهم لها. طوّر ديفيس (1989) نموذج القبول التكنولوجي، الذي ينص على أن الفائدة المُدرَكة وسهولة الاستخدام المُدرَكة هما أهم معيارين

يدفعان إلى تبني التكنولوجيا. يُساهم نموذج القبول التكنولوجي في هذه الدراسة من خلال دراسة كيفية نظر متخصصي الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية إلى أنظمة التوظيف القائمة على تكنولوجيا المعلومات، مثل المنصات القائمة على الذكاء الاصطناعي، والتقييمات الإلكترونية، وأنظمة تتبع المتقدمين. إذا اعتُبرت هذه الأنظمة مفيدة في تحسين جودة التوظيف وسهولة الاستخدام في سير العمل اليومي، فمن المرجح اعتمادها. يُعد نموذج القبول التكنولوجي أساسيًا لتحديد مقاومة استخدام أدوات التوظيف الذكية، ومعدلات اعتمادها، ومتطلبات التدريب لديها (Musa، 2024).

2. نظرية انتشار الابتكار:

تصف نظرية انتشار الابتكار لإيفرت روجرز كيفية انتشار التقنيات الجديدة عبر المؤسسات والمجتمع بمرور الوقت. تُصنّف هذه النظرية المستخدمين إلى خمس فئات: المُبتكرون، والمستخدمون الأوائل، والأغلبية المبكرة، والأغلبية المتأخرة، والمتخلفون. تُعدّ هذه النظرية مفيدة في بيئة التوظيف السعودية لفهم كيفية تطبيق ممارسات التوظيف الذكي عبر القطاعات والمناطق وأحجام الشركات. كما تصف كيف يؤثر قادة الرأي، وقنوات الاتصال، والتوافق الثقافي على قرارات التبني. باستخدام هذه النظرية، تُحدد الدراسة موقع المؤسسات على منحني الابتكار، والاستراتيجيات التي يُمكن أن تُسرّع من اعتماد تقنيات التوظيف الذكي على نطاق واسع في جميع أنحاء المملكة (Halton، 2025).

3. النظرة القائمة على الموارد (RBV) للشركة:

وفقًا لنموذج النظرة القائمة على الموارد (RBV)، تُحدد الميزة التنافسية طويلة الأجل للشركة من خلال قدرتها على خلق موارد قيّمة، وغير شائعة، وفريدة، وغير قابلة للاستبدال. يُركز هذا المفهوم على رأس المال البشري والقدرات التكنولوجية. وفيما يتعلق بالتوظيف الذكي، تعتقد RBV أن المؤسسات التي تستخدم أدوات تكنولوجيا المعلومات لجذب واختيار أفضل المواهب تتمتع بوضع أفضل لاكتساب مزايا تنافسية. بالنسبة للشركات السعودية التي تتنافس في مجالات سريعة النمو مثل الرعاية الصحية والسياحة والتكنولوجيا، فإن الاستثمار في التوظيف المُمكن بتكنولوجيا المعلومات هو أكثر من مجرد تحسين تشغيلي؛ إنه مصدر للميزة التنافسية. كما تقترح هذه النظرية تقييم أساليب التوظيف كموارد استراتيجية (Kesuma، 2024).

4. نظرية رأس المال البشري:

وفقاً لنظرية رأس المال البشري، تُعدّ معارف الأفراد ومهاراتهم وقدراتهم دوافع مهمة لأداء المنظمة والتنمية الاقتصادية. وفي سياق هذه الدراسة، تُشدد على أهمية توظيف الكفاءات المناسبة باستخدام أساليب توظيف فعّالة. تُحسن تكنولوجيا المعلومات القدرة على تقييم واختيار وتعيين الموظفين ذوي الإمكانيات العالية في مناصب تُعزز الإنتاجية. ويمكن للمنظمات في المملكة العربية السعودية العثور على مُتقدمين أكثر توافقاً مع أهدافها وخطط تطويرها من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف. تُشكّل نظرية رأس المال البشري أساساً لتقييم كيفية تأثير التوظيف القائم على تكنولوجيا المعلومات على جودة القوى العاملة، والنمو التنظيمي، ونتائج سوق العمل الوطني في ظل رؤية 2030 (Hitka, 2019).

5. نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (SHRM):

تؤكد فلسفة إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (SHRM) على تكامل ممارسات الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة لتحقيق أهداف العمل طويلة الأجل. وفي سياق هذه الدراسة، تدعم نظرية SHRM مفهوم اعتبار التوظيف الذكي جانباً أساسياً من التخطيط الاستراتيجي للشركة، وليس وظيفةً مستقلةً للموارد البشرية. من خلال دمج تكنولوجيا المعلومات في عملية التوظيف، يُمكن لأقسام الموارد البشرية أن تُساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة، كالابتكار، والكفاءة، والتنوع، والامتثال. تُعزز هذه النظرية تركيز الدراسة على تقييم ليس فقط التكنولوجيا نفسها، بل أيضاً كيفية مساهمتها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأوسع نطاقاً في المؤسسات السعودية (Kamal, 2023).

6. النظرية المؤسسية:

تبحث النظرية المؤسسية في كيفية تأثير القوى الخارجية، والأعراف، والتشريعات، والتوقعات الثقافية على السلوك التنظيمي. ويكتسب هذا أهمية خاصة في المملكة العربية السعودية، حيث تُؤثر المبادرات الحكومية، مثل رؤية 2030، وسياسات السعودية، وبرامج التحول الرقمي الوطنية، بشكل كبير على ممارسات التوظيف. تُفسر النظرية المؤسسية أسباب استخدام المؤسسات لأدوات التوظيف الذكية، ليس فقط لأسباب تشغيلية، ولكن أيضاً لاكتساب الشرعية، والامتثال للوائح، والتوافق مع التوقعات المجتمعية. كما تُفسر مقاومة التغيير، لا سيما عندما تتعارض التكنولوجيا الجديدة مع الأعراف الراسخة. ويتيح هذا المنظور النظري تحليل كل من السياسات الرسمية والعوامل الثقافية غير الرسمية التي تُؤثر على تبني تكنولوجيا المعلومات في التوظيف.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول فصل المنهجية التقنيات والمنهجيات العلمية المستخدمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة على أسئلتها البحثية. ونظرًا لأن دور تكنولوجيا المعلومات في دعم أساليب التوظيف الذكية يُمثل مشكلة متعددة الجوانب وحساسة للسياق، فإن اتباع نهج منهجي دقيق أمرٌ ضروري لضمان موثوقية النتائج وصلاحياتها وتفسيرها بشكل مناسب. وتقدم المنهجية استراتيجية منهجية تشمل منهج الدراسة، ومنهجيات الديموغرافيا والعينة، وأدوات جمع البيانات، ومنهجيات تحليل البيانات. كما تناقش المنهجية مبررات كل قرار منهجي، وكيفية ارتباط هذه الخيارات بالإطار النظري وطبيعة تحدي البحث.

يستخدم هذا البحث نهجًا متعدد الأساليب، يدمج المنهجيات الكمية والنوعية لاكتساب معرفة شاملة بالتوظيف المُمكن بتكنولوجيا المعلومات في المملكة العربية السعودية. وتتيح المناهج الكمية إجراء تقييم شامل لمستويات تبني تكنولوجيا المعلومات الحالية، ونتائج التوظيف، والخصائص التنظيمية عبر عينة كبيرة من خبراء الموارد البشرية. وتقدم المنهجيات بيانات إحصائية حول الروابط بين العناصر التقنية وفعالية التوظيف. من ناحية أخرى، تُتيح المناهج النوعية دراسةً أعمق للواقع التنظيمي، ووجهات نظر الإدارة، والمعوقات البيئية التي قد لا تُغطيها المسوحات الرسمية بشكل كافٍ. ويزيد الجمع بين المنهجين من عمق ودقة البحث، مما يُقدم وجهة نظر متوازنة.

تعتمد المرحلة الكمية على استبيان موحد يُوزع على مديري الموارد البشرية، وخبراء التوظيف، وصانعي القرار في الشركات السعودية. يُبنى الاستبيان بناءً على المفاهيم النظرية المستمدة من نموذج قبول التكنولوجيا، وانتشار الابتكار، والنظرة القائمة على الموارد، مما يضمن التطابق بين النظرية والقياس. سيتم تقييم البيانات المُجمعة باستخدام الإحصاء الوصفي، وتحليل الانحدار، وغيرها من المناهج الإحصائية القابلة للتطبيق للكشف عن الاتجاهات واختبار الارتباطات.

بعد المرحلة الكمية، تتضمن المرحلة النوعية مقابلات شبه منظمة مع عينة هادفة من مسؤولي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات. تُقدم هذه المقابلات رؤى عميقة وشاملة حول التجارب والقضايا والمواقف الفعلية المتعلقة بأدوات التوظيف الذكية. كما تُساعد النتائج النوعية على تفسير البيانات الإحصائية ووضعها في سياقها، مما يُسهم في نهاية المطاف في بناء معرفة أعمق وأكثر شمولية.

تدعم هذه العناصر المنهجية، مجتمعةً، هدف الدراسة المتمثل في تقييم تأثير تكنولوجيا المعلومات على أساليب التوظيف في المملكة العربية السعودية. ومن خلال دمج البيانات الرقمية مع الفهم التفسيري، يُرسي هذا الفصل أساساً منهجياً متيناً يضمن صحة استنتاجات الدراسة وصلاحياتها وتطبيقها.

المنهجية وطرق البحث:

1. تصميم البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهج بحثي وصفي وتحليلي لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات في تسهيل أساليب التوظيف الذي في المملكة العربية السعودية. يوفر الجانب الوصفي رصدًا وتوثيقًا لممارسات التوظيف الحالية واتجاهات تبني تكنولوجيا المعلومات، بينما يتيح الجانب التحليلي دراسة الارتباطات بين عوامل مثل استخدام تكنولوجيا المعلومات، وكفاءة التوظيف، وجاهزية المؤسسة. يُعد هذا النهج المزدوج مناسباً لفهم جوانب "الغرض" و"السبب" للتوظيف الذي في السياق السعودي. كما يُسهّل إجراء تحليلات معمقة للأنماط والتحديات والفرص عبر القطاعات وأحجام المؤسسات.

2. المجتمع والعينة:

يشمل مجتمع هذه الدراسة خبراء الموارد البشرية، ومديري التوظيف، وأخصائي تكنولوجيا المعلومات الذين يعملون في مؤسسات عامة وخاصة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار العينة باستخدام عينة عشوائية طبقية لضمان التنوع في نوع المؤسسة والقطاع والموقع الجغرافي. ستحظى قطاعات الرعاية الصحية والتعليم والاتصالات والخدمات الحكومية باهتمام خاص نظراً لتحولها الرقمي السريع. لضمان إمكانية التعميم، سيتم اختيار حجم العينة باستخدام إجمالي المجتمع، بالإضافة إلى متطلبات القدرة الإحصائية. تُمكن هذه التقنية من الحصول على بيانات تمثيلية تعكس الوضع الحالي للتوظيف الذي في جميع أنحاء المملكة.

3. طرق جمع البيانات:

سيجمع هذا المشروع البيانات باستخدام منهجيتين أساسيتين وثانويتين. سيتم توزيع استبيانات مُهيكلّة على متخصصي الموارد البشرية وأصحاب المصلحة في تكنولوجيا المعلومات، بهدف جمع بيانات أولية حول تجربتهم وتصوراتهم حول التوظيف المُعتمد على تكنولوجيا المعلومات. سيتضمن الاستبيان أسئلة مغلقةً على مقياس ليكرت، مما يسمح بالتحليل الكمي. سيتم جمع البيانات الثانوية من التقارير التنظيمية، والمنشورات الحكومية، ووثائق رؤية 2030، والبحوث الأكاديمية السابقة حول ممارسات الموارد البشرية الرقمية في المملكة العربية السعودية. توفر هذه الاستراتيجية متعددة المصادر لجمع البيانات فهماً شاملاً للموضوع، مع زيادة موثوقية وصلاحية نتائج البحث.

4. أداة البحث:

ستكون أداة البحث الأساسية استبياناً مُهيكلًا مُصممًا خصيصًا لهذا الموضوع. صُممت هذه الدراسة لجمع معلومات حول جوانب متعددة من التوظيف الذكي، مثل استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات، ومقاييس أداء التوظيف، ومستويات الثقافة الرقمية، والاستعداد الثقافي، والدعم التنظيمي. سيتم التحقق من صحة الاستبيان من خلال اختبار تجريبي مع مجموعة صغيرة من متخصصي الموارد البشرية لضمان وضوح البنود وارتباطها بالموضوع. سيُستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس الموثوقية والاتساق الداخلي. ستتيح هذه الأداة للباحث قياس المواقف والسلوكيات، مع إجراء تحليلات إحصائية لاختبار فرضيات الدراسة وأهدافها.

5. تقنيات تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج SPSS. ستُستخدم الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتوزيعات التكرارية، لتلخيص البيانات الديموغرافية والاتجاهات العامة. ستُستخدم تقنيات إحصائية استدلالية، مثل تحليل الارتباط، وتحليل الانحدار، وتحليل التباين (ANOVA)، لتقييم الارتباطات بين المتغيرات والتحقق من صحة فرضيات الدراسة. ستساعد هذه الاستراتيجيات في تحديد قوة واتجاه العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات ونتائج التوظيف. علاوة على ذلك، يمكن استخدام تحليل العوامل لتجميع المتغيرات المتشابهة وتقليل أبعادها. تضمن هذه الطريقة التحليلية أن تكون النتائج مبنية على الأدلة وسليمة إحصائيًا.

6. الاعتبارات الأخلاقية:

ستلتزم هذه الدراسة بأعلى المعايير الأخلاقية طوال عملية البحث. ستكون المشاركة طوعية تماماً، وسيتم إبلاغ جميع المشاركين بغرض الدراسة وإجراءاتها وحقوقهم، بما في ذلك إمكانية الانسحاب في أي وقت دون أي عقوبة. قبل جمع البيانات، سنحصل على موافقة مستنيرة. سيتم الحفاظ على سرية الهوية والسرية، وسيتم إزالة أو ترميز أي معلومات تعريف شخصية لحماية هوية المشاركين. سيتم حفظ البيانات بشكل آمن واستخدامها لأغراض البحث فقط. ستقدم لجنة المراجعة المؤسسية المختصة الموافقة الأخلاقية لضمان استيفاء المعايير الأكاديمية والقانونية.

مجتمع البحث:

1. متخصصو الموارد البشرية في المؤسسات السعودية

يتكون مجتمع البحث الرئيسي من متخصصي الموارد البشرية العاملين في المؤسسات العامة والخاصة وشبه الحكومية في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. يشارك هؤلاء الأفراد بشكل مباشر في عمليات التوظيف والاختيار وتخطيط القوى العاملة واستقطاب الكفاءات. تمنحهم أدوارهم خبرة مباشرة في أساليب التوظيف التقليدية والقائمة على التكنولوجيا، مما يجعلهم مشاركين أساسيين في فهم كيفية تطبيق التوظيف الذكي. كما يقدمون رؤى حول التحديات وتحسينات الكفاءة والتحولات التنظيمية المرتبطة بتبني تكنولوجيا المعلومات. لذلك، يُعدّ ممارسو الموارد البشرية شريحة أساسية من مجتمع الدراسة، حيث يقدمون وجهات نظر هادفة حول فعالية أنظمة التوظيف الرقمية وفعاليتها العملية.

2. مديرو التوظيف وأخصائيو استقطاب الكفاءات

يضم هذا القطاع متخصصين في البحث عن المرشحين وفرزهم وإجراء المقابلات معهم واختيارهم. يعملون بشكل وثيق مع منصات التوظيف الرقمية مثل أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات التقييم عبر الإنترنت، وبرامج الفرز القائمة على الذكاء الاصطناعي. توفر خبرتهم رؤى مفصلة حول كيفية تأثير التكنولوجيا على عملية صنع القرار، وتقليل عبء العمل اليدوي، وتحسين جودة المرشحين. نظراً لتفاعلهم اليومي مع تقنيات التوظيف، فهم مؤهلون تماماً للتعليق على سهولة الاستخدام،

وقيود النظام، ومشاكل التكامل، وتأثيرها على سرعة ودقة التوظيف. وتُعدّ ملاحظاتهم أساسية في تقييم الفعالية التشغيلية لتقنيات التوظيف الذكية في بيئات العمل السعودية.

3. مديرو تكنولوجيا المعلومات وفرق التحول الرقمي

تضم هذه المجموعة مسؤولي تكنولوجيا المعلومات، ومطوري الأنظمة، وقادة التحول الرقمي، ومستشاري التكنولوجيا العاملين في المؤسسات السعودية. ويلعبون دوراً محورياً في اختيار تقنيات التوظيف ونشرها وصيانتها. وتضمن مشاركتهم توافق أنظمة التوظيف الذكية مع البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسات، ومتطلبات الأمن السيبراني، والامتثال التنظيمي. يقدم هذا المجتمع رؤى تقنية قيّمة تتعلق بتحديات تكامل الأنظمة، ومخاوف أمن البيانات، وتوافق أدوات التوظيف مع النظم البيئية الرقمية الحالية. وتساعد جهات نظرهم البحث على دراسة كيفية تأثير الجاهزية التكنولوجية والنضج الرقمي للمؤسسات على نجاح تبني تكنولوجيا المعلومات في عمليات التوظيف.

4. المتقدمون للوظائف والمرشحون في سوق العمل السعودي

يُشكل الباحثون عن عمل - سواء كانوا سعوديين أو مقيمين - جزءاً هاماً من مجتمع البحث لأنهم يختبرون تقنيات التوظيف من جانب المستخدم. تُتيح تفاعلاتهم مع البوابات الإلكترونية، وأنظمة الفرز الرقمية، والتقييمات الآلية، والمقابلات الافتراضية، رؤى ثاقبة حول تجربة المرشحين، وإدراكهم للعدالة، وإمكانية الوصول. ويساعد فهم جهات نظرهم على تقييم ما إذا كانت أنظمة التوظيف الذكية تُعزز الشفافية، وتُقلل من التحيز، وتُحسن التواصل بين المتقدمين وأصحاب العمل. كما تُسلط ملاحظاتهم الضوء على تحديات سهولة الاستخدام، ومشاكل الثقة في القرارات القائمة على الذكاء الاصطناعي، والرضا عن منصات التوظيف الرقمية. ويؤثري إشراك المتقدمين للوظائف تحليل تجارب المستخدم النهائي ضمن منظومة التوظيف.

5. الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية

تلعب الجهات الحكومية، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهيئة الحكومة الرقمية، وغيرها من هيئات صنع السياسات، دوراً هاماً في صياغة ممارسات التوظيف في المملكة العربية السعودية. فهي تُشرف على اللوائح المتعلقة بالسعودة (نطاقات)، والتحول الرقمي، وحماية البيانات، وتحديث الموارد البشرية. وتؤثر سياساتها على كيفية تبني المؤسسات لأنظمة

التوظيف الذكية، وتضمن الامتثال للمعايير الوطنية. يقدم هذا الجزء من مجتمع البحث رؤى حول كيفية تأثير المبادرات الحكومية، وبرامج رؤية 2030، وأطر الحوكمة الرقمية على استراتيجيات التوظيف، وتبني التكنولوجيا، وتطور منظومات الموارد البشرية الرقمية في جميع أنحاء المملكة.

6. الباحثون الأكاديميون وعلماء تكنولوجيا الموارد البشرية

يضم مجتمع البحث أيضًا أكاديميين، وباحثين في مجال الموارد البشرية، وعلماء متخصصين في التحول الرقمي، وإدارة الموارد البشرية، وتكنولوجيا التوظيف. تُشكل معارفهم النظرية ودراساتهم التجريبية السابقة أساسًا لفهم الاتجاهات العالمية والتحديات وأفضل الممارسات في التوظيف الذكي. يدعم التعاون مع هذه المجموعة تطوير إطار نظري متين، ويضمن توافق الدراسة مع المناهج العلمية الراسخة. تُساعد مساهماتهم في التحقق من صحة أدوات البحث، وتحسين النماذج المفاهيمية، وتفسير النتائج في سياق أكاديمي أوسع. كما تُعزز مشاركتهم مصداقية الدراسة، وتربط نتائجها بالمناقشات العلمية الجارية.

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية:

قد تُعاني هذه الدراسة من قيود بشرية، لا سيما فيما يتعلق بصدق المشاركين ووعيهم وانخراطهم في الموضوع. قد يفشل بعض المشاركين في تقديم إجابات دقيقة أو مدروسة بسبب قلة اهتمامهم، أو ضعف فهمهم لتقنيات التوظيف الذكية، أو ضيق الوقت. علاوة على ذلك، قد يحدث تحيز بشري أثناء إكمال الاستبيان، حيث يستجيب بعض الأفراد بناءً على توقعات مُتصورة بدلاً من الممارسات الفعلية. ومن القيود البشرية الأخرى تباين مهارات المعرفة الرقمية لدى المشاركين، مما قد يؤثر على فهمهم للأسئلة المتعلقة بأدوات تكنولوجيا المعلومات المتقدمة. وقد تؤثر هذه العوامل على موثوقية البيانات المُجمعة وعمقها.

• الحدود الزمنية:

تُقيد الدراسة بالفترة الزمنية التي أُجريت خلالها، والتي قد لا تمثل تغييرات أو تطورات طويلة المدى في إجراءات التوظيف. ونظرًا للتطور السريع لتكنولوجيا المعلومات، قد تظهر أنظمة وأدوات جديدة بعد مرحلة جمع البيانات، مما يجعل بعض

النتائج أقل أهمية بمرور الوقت. علاوة على ذلك، قد تحدث عوامل خارجية، مثل التحولات الاقتصادية، وتغيرات سوق العمل، أو تحديثات السياسات، أثناء الدراسة أو بعدها مباشرةً، مما يُغيّر أساليب التوظيف بطرق لم تُرصد في البحث الحالي. نتيجةً لذلك، يجب تفسير النتائج في ضوء الفترة الزمنية التي أُجريت فيها الدراسة.

• الحدود المكانية:

يقتصر التركيز الجغرافي لهذه الدراسة على المؤسسات في المملكة العربية السعودية، مما قد يحد من إمكانية تطبيق النتائج على دول أو مناطق أخرى. تتميز المملكة العربية السعودية بخصائص ثقافية وتشريعية واقتصادية مختلفة، ولها تأثير كبير على ممارسات التوظيف وتبني تكنولوجيا المعلومات. ونتيجةً لذلك، قد لا تكون استنتاجات الدراسة قابلة للتطبيق في سياقات ذات أطر قانونية أو بني تحتية تكنولوجية أو ثقافات مؤسسية مختلفة. علاوةً على ذلك، قد تُركز الدراسة داخل المملكة العربية السعودية على المدن الكبرى، مما يُغفل رؤى من المناطق الريفية أو النامية.

• القيود المتعلقة بجمع البيانات

من أبرز نقاط ضعف البحث اعتماده على البيانات الذاتية من خبراء الموارد البشرية، ومسؤولي التوظيف، والباحثين عن عمل. قد يقدم المشاركون ردودًا تعكس آراءهم الشخصية بدلاً من الحقائق الموضوعية، مما قد يُسبب تحيزًا في الاستجابة. إضافةً إلى ذلك، قد تتردد بعض الشركات في نشر مؤشرات نجاح توظيف معينة نظرًا لاعتبارات السرية، مما يحد من توافر الأدلة الكمية. كما قد تؤثر قيود الوقت على معدلات المشاركة، لا سيما بين مديري الموارد البشرية المشغولين. قد تؤثر هذه المتغيرات على عمق وجودة البيانات المُجمعة، وبالتالي على إمكانية تعميم النتائج على جميع المؤسسات السعودية.

• القيود المتعلقة بالنطاق والعينة

يركز البحث حصريًا على الشركات العاملة داخل المملكة العربية السعودية، مما قد يُقيد تطبيق نتائجه على دول أخرى ذات أنظمة قانونية وترتيبات سوق عمل ومستويات نضج رقمي مختلفة. قد لا تعكس العينة جميع القطاعات أو أحجام المؤسسات بشكل كامل، لا سيما الشركات الصغيرة أو المؤسسات الواقعة في المناطق الريفية حيث يكون استخدام التوظيف الرقمي أقل. على الرغم من استخدام أسلوب أخذ العينات الطبقية، إلا أن عدم المساواة في المشاركة بين القطاعات قد يؤدي إلى اختلال في

توازن العينة. تُعيق هذه الحدود في النطاق القدرة على تعميم النتائج خارج نطاق البيئة السعودية الفريدة ومجموعة العينة المختارة.

• القيود المتعلقة بالتكنولوجيا والتغير السريع

تشهد تقنيات التوظيف الذكية نموًا سريعًا، وتظهر باستمرار أدوات ومنصات وحلول جديدة قائمة على الذكاء الاصطناعي. ونتيجةً لذلك، قد تُصبح نتائج الدراسة قديمةً عند ظهور ابتكارات تقنية أو عند قيام الشركات بتحديث منصات التوظيف الخاصة بها. بالإضافة إلى ذلك، قد تُعيق مستويات الجاهزية الرقمية المختلفة بين الشركات مقارنة نتائج التكنولوجيا باستمرار. كما قد تُغير التغيرات التنظيمية المتعلقة بخصوصية البيانات، وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي، أو السعودة، أنماط التوظيف أثناء فترة البحث أو بعدها. تُسبب هذه التقلبات التقنية والبيئية قيودًا في بناء رؤية ثابتة تمامًا أو طويلة المدى لتقنيات التوظيف المدعومة بتكنولوجيا المعلومات.

خطوات جمع البيانات:

تتبع عملية جمع البيانات لهذا المشروع نهجًا منظمًا ومنهجيًا لضمان الدقة والموثوقية والشفافية في الحصول على المعلومات المتعلقة بدور تكنولوجيا المعلومات في دعم استراتيجيات التوظيف الذكية في المملكة العربية السعودية. طُوّر هذا الإجراء على مراحل مختلفة، باستخدام منهجيات كمية ونوعية للوصول إلى نتائج شاملة ومتعددة الأبعاد.

تتضمن المرحلة الأولى تصميم أدوات البحث، بما في ذلك استبيان مُهيكل للمرحلة الكمية، ودليل مقابلة شبه مُهيكل للمرحلة النوعية. أُعدَّ الاستبيان بناءً على الأدبيات والأطر النظرية ومقاييس القياس المُجرّبة، مع ضمان توافق كل بند مع أهداف الدراسة وفرضياتها. صُمّم دليل المقابلة لاستكشاف رؤى أعمق في مجال تبني التكنولوجيا، وتجارب المستخدمين، والصعوبات التنظيمية. تخضع كلتا الأدوات لتقييم خبراء من قِبل خبراء أكاديميين وخبراء موارد بشرية لتقييم مدى وضوحهما وملاءمتهما ودقة محتواه.

تركز المرحلة الثانية على الاختبار التجريبي للأداتين مع عينة صغيرة من المشاركين تُضاهي الفئة السكانية المستهدفة. يهدف الاختبار التجريبي إلى كشف الغموض، وتعديل صياغة الأسئلة، وتقييم موثوقية المقاييس، وتحليل الوقت اللازم لإكمال الاستبيان. بناءً على نتائجه، تُجرى التعديلات اللازمة قبل النشر الكامل. كما يُساعد الاختبار التجريبي على التأكد من ملائمة الأدوات ثقافيًا للبيئات التنظيمية في المملكة العربية السعودية.

تتضمن المرحلة النهائية إدارة الاستبيان لخبراء الموارد البشرية، ومديري التوظيف، وأخصائي تكنولوجيا المعلومات، والباحثين عن عمل في مختلف المؤسسات السعودية. يُقدم الاستبيان إلكترونيًا باستخدام منصات ويب آمنة لتعزيز الوصول الواسع وجمع البيانات بفعالية. تُصدر تذكيرات دورية لزيادة معدلات الاستجابة. ويتم التركيز على الاعتبارات الأخلاقية - بما في ذلك الموافقة المسبقة، والسرية، والمشاركة التطوعية - طوال العملية.

تشمل المرحلة الرابعة إجراء مقابلات شبه منظمة مع مشاركين مختارين من قطاعات متنوعة، وأحجام مؤسسات، ومستويات نضج رقمي مختلفة. تُجرى المقابلات إما شخصيًا أو عبر منصات افتراضية آمنة. تُسجل كل مقابلة بإذن، وتُنسخ، وتُجهز للتصنيف النوعي. تُقدم هذه المقابلات رؤى غنية بالسياق تُكمل البيانات الكمية. وأخيرًا، تشمل المرحلة الخامسة تنظيم البيانات وإعدادها للتحليل. تُرَمِّز إجابات الاستبيانات الكمية وتُنظَّم وتُغَدَّى في برنامج إحصائي للتحليل الوصفي والاستدلالي. وتُصنَّف نصوص المقابلات النوعية وتُفحص موضوعيًا باستخدام عمليات الترميز. وتُحَفِّظ جميع البيانات وتُدار بشكل آمن وفقًا للمبادئ الأخلاقية.

من خلال هذه العمليات المتسلسلة، تضمن عملية جمع البيانات دقة المنهجية، وتعزز صحتها وموثوقيتها، وتوفر منصةً متينةً للإجابة على أسئلة البحث.

محددات حجم العينة:

يُعد تحديد حجم العينة المناسب عنصرًا أساسيًا في تصميم البحث، إذ يؤثر بشكل مباشر على موثوقية نتائج الدراسة وصلاحياتها وقابليتها للتعميم. في هذا البحث، الذي يدرس دور تكنولوجيا المعلومات في دعم استراتيجيات التوظيف الذكية في

المملكة العربية السعودية، تُوجه عدة اعتبارات منهجية وإحصائية وعملية تحديد حجم العينة لكل من المكونات الكمية والنوعية.

المحدد الأول هو حجم المجتمع. يستهدف الاستبيان خبراء الموارد البشرية، ومديري التوظيف، ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات، والباحثين عن عمل في العديد من القطاعات في المملكة العربية السعودية. ونظرًا لاختلاف العدد الفعلي للأشخاص المشاركين في الوظائف المتعلقة بالتوظيف بين الشركات، يُفترض وجود مجتمع واسع ومتنوع. بالنسبة لهذه الأعداد الضخمة من السكان، لا يعتمد حجم العينة على نسبة مئوية محددة، بل على ضمان التمثيل المناسب عبر مختلف أحجام المؤسسات والقطاعات ومستويات النضج الرقمي.

العامل الثاني هو الثقة الإحصائية وهامش الخطأ. لضمان موثوقية النتائج الكمية إحصائيًا، يُعتبر مستوى ثقة 95% بهامش خطأ 5% كافيًا لبحوث العلوم الاجتماعية. باستخدام هذه العوامل، تُقدّر تقنيات حساب حجم العينة التقليدية ما لا يقل عن 200-300 إجابة لمجموعات سكانية كبيرة. ويضمن هذا النطاق من العينات إجراء الدراسات الإحصائية، مثل الانحدار والارتباط وتحليل العوامل، بشكل صحيح.

يتعلق العامل الثالث بتعقيد نموذج الدراسة. فبما أن البحث يتضمن العديد من العوامل، مثل المنفعة المُتصوّرة، واستيعاب التكنولوجيا، وفعالية التوظيف، والاستعداد التنظيمي، فإن حجم العينة الأكبر يُعدّ مفيدًا. غالبًا ما تتطلب النماذج المعقدة، وخاصةً تلك التي تستخدم مناهج الانحدار المتعدد أو منهجيات SEM، ما لا يقل عن 10-20 إجابة لكل متغير. ومع تضمين العديد من المتغيرات المستقلة والتابعة، فإن حجم العينة المطلوب، الذي يتراوح بين 250 و300 مُستجيب تقريبًا، يزيد من دقة التحليل وملاءمة النموذج.

يتعلق المُحدّد الرابع باستراتيجية أخذ العينات. فقد استخدم البحث أخذ عينات طبقية لضمان التمثيل في القطاعات العامة والتجارية وشبه الحكومية. ويتطلب التقسيم الطبقي تمثيل كل فئة فرعية تمثيلاً كافيًا، مما يزيد من الحاجة إلى عينة أكبر لتقليل التحيز. إن ضمان التمثيل عبر أحجام المؤسسات - الصغيرة والمتوسطة والكبيرة - يدعم أيضًا ضرورة وجود عينة كبيرة. وأخيرًا، خلال المرحلة النوعية، يُحدد مفهوم تشبع البيانات حجم العينة. ومن المتوقع أن تصل حوالي 20-25 مقابلة إلى تشبع العينة، عندما لا تسفر المقابلات الإضافية عن أي رؤى جديدة. وهذا يضمن عمق وثراء التحليل النوعي.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل نتائج البحث، مُقيماً كيف تُساعد تكنولوجيا المعلومات في أساليب التوظيف الذكية في المؤسسات في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. وتُستمد هذه النتائج من نهج مُختلط الأساليب، يجمع بين بيانات المسح الكمي من خبراء الموارد البشرية، ومديري التوظيف، ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات، والباحثين عن عمل، بالإضافة إلى رؤى نوعية من المقابلات شبه المنظمة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في المؤسسة. ويهدف الفصل أولاً إلى تفصيل الخصائص الديموغرافية للمستجيبين، يليه دراسة لاتجاهات تبني تكنولوجيا المعلومات، ونتائج التوظيف، والفائدة المُتصورة لأساليب التوظيف الرقمية. وأخيراً، يُدمج الفصل نتائج نوعية لتوفير سياق وفهم أعمق للبيانات الكمية.

يُركز البحث الكمي على تقييم مدى انتشار ونضج وأنواع تقنيات التوظيف المُستخدمة في المؤسسات السعودية. وتُدرس أدوات مثل أنظمة تتبع الطلبات وفحص المُرشحين القائم على الذكاء الاصطناعي، ومنصات تحليلات الموارد البشرية، وأدوات التقييم الرقمية، وأنظمة المقابلات عبر الإنترنت. تُقيّم مؤشرات الأداء الرئيسية - بما في ذلك الوقت اللازم لشغل الوظائف، وجودة التوظيف، وتكلفة التوظيف، ورضا المتقدمين، ومقاييس التنوع - بناءً على درجة اعتماد تكنولوجيا المعلومات. يتيح هذا للبحث تحليل ليس فقط حجم تكامل التكنولوجيا، بل أيضاً تأثيرها الواضح على كفاءة وفعالية التوظيف. تُقدم البيانات الوصفية، والجداول المتقاطعة، والدراسات الاستدلالية صورةً كاملةً عن أنماط الاعتماد عبر القطاعات التنظيمية، وأحجامها، ودرجات نضجها الرقمي.

يدعم العنصر النوعي بيانات المسح من خلال توثيق التجارب والمواقف والعقبات المرتبطة بتطبيق التوظيف الذكي. تُسلط المقابلات مع المديرين التنفيذيين للموارد البشرية، ومديري تكنولوجيا المعلومات، وكبار صانعي القرار الضوء على تحديات، بما في ذلك التردد في التغيير، والقيود التكنولوجية، والامتثال القانوني، والقضايا الثقافية الخاصة بسوق العمل السعودي. كما تُحدد هذه المقابلات عوامل تمكين الاعتماد الفعال، بما في ذلك دعم القيادة، وتدريب الموظفين، والمواءمة مع الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية. من خلال الجمع بين النتائج النوعية، يُقدم الفصل تفسيرات دقيقة لأسباب تحقيق بعض الشركات نجاحاً أكبر في نشر تقنيات التوظيف المدعومة بالتكنولوجيا.

بشكل عام، يسعى هذا الفصل إلى تقديم صورة شاملة لكيفية تأثير نشر تكنولوجيا المعلومات على نتائج التوظيف، موفرًا بيانات إحصائية ورؤى سياقية. كما يُرسي أساسًا للتحليل والمناقشة اللاحقة، ويربط الأطر النظرية بالتطبيقات العملية، ويُمهّد الطريق لاستخلاص الاستنتاجات والتوصيات والتوجيه الاستراتيجي للمؤسسات السعودية التي تسعى إلى تحسين عمليات التوظيف لديها من خلال التكنولوجيا.

تحليل البيانات:

يتضمن تحليل البيانات في هذا البحث منهجيات كمية ونوعية لتقييم تأثير تكنولوجيا المعلومات في أساليب التوظيف الذكية في الشركات السعودية. تم أولاً تنقية البيانات الكمية، التي جُمعت عبر استبيانات مُهيكلّة، وتصنيفها لضمان دقتها واتساقها. أُنتجت إحصاءات وصفية، تتضمن التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات والانحرافات المعيارية، لوصف التركيبة السكانية للمستجيبين، وأنواع أدوات تكنولوجيا المعلومات المُستخدمة، ومدى استخدام التكنولوجيا في إجراءات التوظيف. أُجريت جداول متقاطعة لتقييم العلاقة بين خصائص المؤسسة - مثل القطاع والحجم والنضج الرقمي - واستخدام أدوات التوظيف. لتحليل تأثير تكنولوجيا المعلومات على نتائج التوظيف، استُخدمت أساليب إحصائية استدلالية. وقد وجدت أبحاث الارتباط ارتباطات جوهرية بين استخدام أدوات التوظيف الرقمية ومقاييس الأداء الرئيسية، مثل الوقت المُستغرق لشغل الوظائف، وجودة التوظيف، ورضا المُتقدمين، وكفاءة التكلفة. أُجري تحليل انحداري لاحقًا لدراسة مدى تأثير تبني تقنيات تكنولوجيا المعلومات المختلفة على تحسين فعالية التوظيف، مع مراعاة الخصائص التنظيمية. وقد أثبت تحليل الموثوقية (ألفا كرونباخ) صحة الاتساق الداخلي لبنيات الاستبيان.

حُللت البيانات النوعية من المقابلات شبه المنظمة باستخدام ترميز المواضيع. وقُيِّمت النصوص المكتوبة لاكتشاف المواضيع المتكررة، والعقبات، وأفضل الممارسات المرتبطة بالتوظيف المُمكن بالتكنولوجيا. وشملت المواضيع الإعداد التنظيمي، وإدارة التغيير، والبنية التحتية التكنولوجية، وآراء المستخدمين، والعوامل الثقافية. ثم تم تثلث هذه الرؤى النوعية بالبيانات الكمية لزيادة عمق التفسير وتوفير معرفة سياقية بالأنماط الإحصائية.

بشكل عام، يُمكن النهج المتكامل البحث من ربط تبني التكنولوجيا بنتائج التوظيف الكمية مع مراعاة القضايا التنظيمية والثقافية والتنظيمية. يوفر هذا النهج الشامل إطارًا دقيقًا لتقييم فعالية وصعوبات وأهمية تقنية التوظيف الذكية في السياق السعودي، مما يُرسي الأساس لمزيد من النقاش والنتائج والاقتراحات.

الوصف الاحصائي لبيانات التجربة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للمتغيرات الديموغرافية المرتبطة بعمر المشاركين وجنسهم مؤشرات مهمة تساعد على فهم طبيعة عينة الدراسة. فقد بلغ متوسط العمر (2.50) بانحراف معياري (1.392)، مما يشير إلى وجود تنوع واضح في الفئات العمرية المشاركة، مع ميل بسيط نحو الفئات الأقل عمرًا، وهو ما تدعمه قيمة الالتواء الإيجابية. كما بينت قيمة التفلطح السالبة أن توزيع العمر يتسم بالانتشار والابتعاد عن التمرکز، مما يعكس تجانسًا عامًا بين أعمار المشاركين. أما بالنسبة لمغیر الجنس، فقد أظهر متوسط قدره (1.53)، وهو ما يعكس تقاربًا في نسب الذكور والإناث داخل العينة، مع التزامن مع قيمة تفلطح منخفضة تشير إلى تجانس وتوزيع أقرب إلى المسطح.

وفيما يتعلق بدور تقنيات المعلومات في تسريع عمليات التوظيف، أظهرت النتائج اتجاهًا عامًا يعكس إدراك المشاركين لأهمية الأنظمة الرقمية في تحسين كفاءة التوظيف. فقد جاءت بعض الفقرات بمتوسطات مرتفعة تؤكد دور التحليل الذكي في تعزيز سرعة ودقة اختيار المرشحين، مثل الفقرة المتعلقة بقدرة الأنظمة الذكية على تحليل السير الذاتية، التي سجلت متوسطًا مرتفعًا بلغ (3.65)، مما يعكس اتفاقًا واسعًا على تفوق الأنظمة التقنية مقارنة بالطرق التقليدية. كما أظهرت الفقرات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، خصوصًا تلك التي تتعلق بدقة الاختيار، متوسطات أعلى من (3.70)، مع قيم التواء سالبة تدل على ميل المشاركين لاختيار درجات مرتفعة، وهو ما يعكس ثقتهم في هذه الأنظمة.

أما فيما يخص الخوارزميات وأدوات الفرز الرقمية، فقد عكست النتائج اتفاقًا عامًا على أهميتها، إذ سجلت فقرة "يساعد استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف" متوسطًا بلغ (3.35)، مصحوبًا بانحراف معياري معتدل يدل على تقارب الآراء. وتشير هذه النتائج إلى إدراك متزايد لدور الخوارزميات في تعزيز الموضوعية وتقليل التحيز البشري أثناء عملية الاختيار. وفي المقابل، ظهرت بعض الفقرات بمتوسطات منخفضة، مثل فقرة "منصات التوظيف الإلكترونية تساعد

في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين"، التي حصلت على متوسط (1.58)، مما قد يعكس ضعفاً في استخدام بعض المؤسسات لهذه المنصات أو وجود تحديات تحول دون استفادتها الكاملة منها.

وتظهر البيانات أيضاً تقييماً إيجابياً فيما يتعلق بسهولة استخدام الأنظمة الذكية في التوظيف. فقد سجلت فقرة "أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام" متوسطاً مرتفعاً بلغ (3.76)، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن هذه الأنظمة توفر واجهات مرنة وواضحة. كما يعزز ذلك الفقرة المتعلقة بدعم الأنظمة الفنية، حيث بلغ متوسطها (3.84)، مما يدل على أن المشاركين يشعرون بأن الدعم الفني يساهم في حل المشكلات بكفاءة ويساعد على استمرارية العمل دون انقطاع. وعلى الرغم من ذلك، جاءت فقرة "يحتاج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام الأنظمة الذكية" بمتوسط (2.28)، وهو ما يشير إلى أن سهولة الاستخدام لا تزال بحاجة إلى تعزيز عبر برامج تدريبية أكثر فاعلية.

وفي جانب التأثير الاقتصادي والعملي، تبين أن المشاركين يدركون الدور البارز للأنظمة الذكية في خفض تكاليف التوظيف وتقليل الوقت المستغرق في العملية. فقد حصلت فقرة "تساعد أنظمة التوظيف الذكية في تقليل التكاليف" على متوسط قدره (3.43)، يؤكد الأثر الواضح للتكنولوجيا في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية. أما الفقرة المتعلقة بتقليل الوقت، فقد جاءت بمتوسط (1.90)، وهو متوسط أقل نسبياً يشير إلى أن بعض المؤسسات ربما لا تزال تواجه تحديات في سرعة العمليات الرقمية، أو أن التحول الرقمي لم يكتمل بعد بالشكل المطلوب.

وأخيراً، أكدت النتائج بشكل واضح أهمية الأنظمة الذكية في دعم عملية اتخاذ القرار. فقد حصلت فقرة "توفر أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة" على متوسط مرتفع بلغ (3.99)، مما يعكس اتفاقاً عاماً على أن هذه الأنظمة تقدم معلومات دقيقة وموضوعية تساعد الإدارة على اختيار المرشحين الأنسب. كما يعزز ذلك المتوسط المرتفع في فقرة "يساهم التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار"، والذي بلغ (3.31)، وهو ما يدل على إدراك المشاركين لأهمية التحليل الرقمي في تقليل التحيز وزيادة عدالة العملية.

Statistics						
Kurtosis	Skewness	Variance	Std. Deviation	Mean	N	
					Valid	

-0.955	0.553	1.937	1.392	2.50	160	العمر
-2.009	-0.126	0.251	0.501	1.53	160	الجنس
-1.503	0.023	1.392	1.180	2.44	160	تسهل أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين.
-1.389	-0.035	0.271	0.521	1.58	160	تساعد منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين.
-1.527	0.372	0.261	0.511	1.44	160	تساهم أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين.
1.467	-1.810	0.594	0.771	3.65	160	تتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية.
0.527	0.508	0.896	0.946	3.35	160	يساعد استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف.
5.106	-1.829	0.499	0.706	3.78	160	تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين.
0.060	1.298	1.741	1.319	1.79	160	تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين.
3.214	1.728	0.870	0.933	2.10	160	تقلل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف.
-0.961	-0.893	2.119	1.456	3.99	160	توفر أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة.
0.185	0.415	0.971	0.985	3.31	160	يساهم التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار.
3.788	-1.629	0.638	0.799	3.76	160	أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية.
-0.136	1.212	1.718	1.311	1.83	160	توفر الأنظمة الذكية، واجهات استخدام واضحة، ومباشرة.
1.028	1.344	1.260	1.123	2.28	160	يحتاج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية.
-1.217	-0.681	2.175	1.475	3.84	160	توفر أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة.
-0.144	0.215	0.978	0.989	3.38	160	تعتبر أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية.

0.394	-1.161	1.277	1.130	3.43	160	تساعد أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف.
-0.253	1.104	1.613	1.270	1.90	160	تسهم تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف.
-0.513	0.921	1.849	1.360	2.51	160	تقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة.
-1.272	-0.570	2.030	1.425	3.79	160	يقلل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية.
0.199	0.093	0.912	0.955	3.36	160	توفر تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة
-0.451	-0.892	1.583	1.258	3.34	160	تسهم أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين.

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات

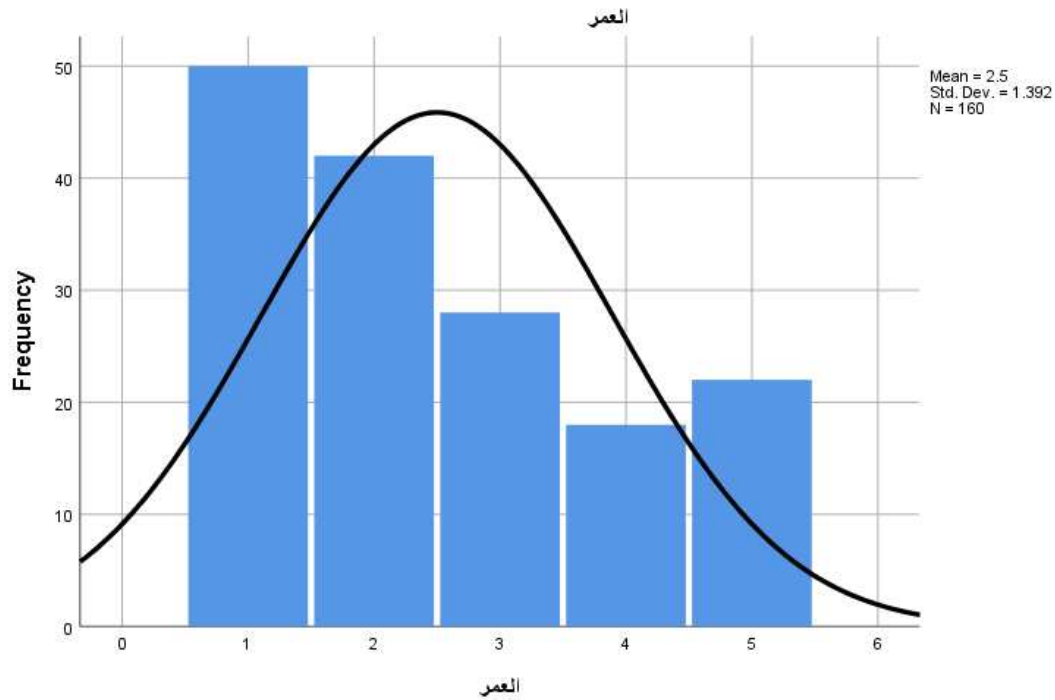
1. عمر المشاركين في التجربة

أظهرت نتائج توزيع أعمار المشاركين في الدراسة تنوعاً واضحاً بين الفئات العمرية، مما يعكس شمولية العينة وقدرتها على تمثيل وجهات نظر مختلفة حول موضوع الدراسة. فقد شكّلت الفئة العمرية من 20 إلى 30 عاماً النسبة الأكبر من المشاركين، حيث بلغت 31.3% من إجمالي العينة، وهو ما يشير إلى أن فئة الشباب تمثل الشريحة الأبرز في التجربة، وربما يعكس ذلك انخراط هذه الفئة بشكل أكبر في التعامل مع التقنيات الحديثة وأنظمة التوظيف الرقمية. تلتها الفئة العمرية من 30 إلى 40 عاماً بنسبة 26.3%، مما يؤكد حضوراً قوياً لفئة الموظفين ذوي الخبرة العملية المتوسطة، الذين غالباً ما يشغلون أدواراً فعلية في التوظيف أو التعامل المباشر مع أنظمة الموارد البشرية.

أما الفئة العمرية من 40 إلى 50 عاماً فقد بلغت نسبتها 17.5% من العينة، وهي فئة غالباً ما تمثل شاغلي المناصب الإشرافية أو القيادية، مما يعزز أهمية وجودها ضمن الدراسة نظراً لخبرتها في اتخاذ القرار ومدى تقييمها لتأثير تقنيات المعلومات على ممارسات التوظيف. وفي المقابل، جاءت الفئة العمرية من 50 إلى 60 عاماً بنسبة 11.3%، وهي نسبة أقل نسبياً، لكنها تضيف بعداً مهماً لفهم مدى تقبل الفئات الأكبر سناً للتوظيف الذكي. كما بلغت نسبة المشاركين ممن تجاوزت أعمارهم 60 عاماً حوالي 13.8%، وهي نسبة لافتة تعكس رغبة هذه الفئة في المشاركة وتقديم تقييماتهم، مما يعزز شمولية الدراسة لتجارب كافة الفئات العمرية.

عمر المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	50	31.3	31.3	31.3
	30-40	42	26.3	26.3	57.5
	40-50	28	17.5	17.5	75.0
	50-60	18	11.3	11.3	86.3
	60+	22	13.8	13.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 1: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

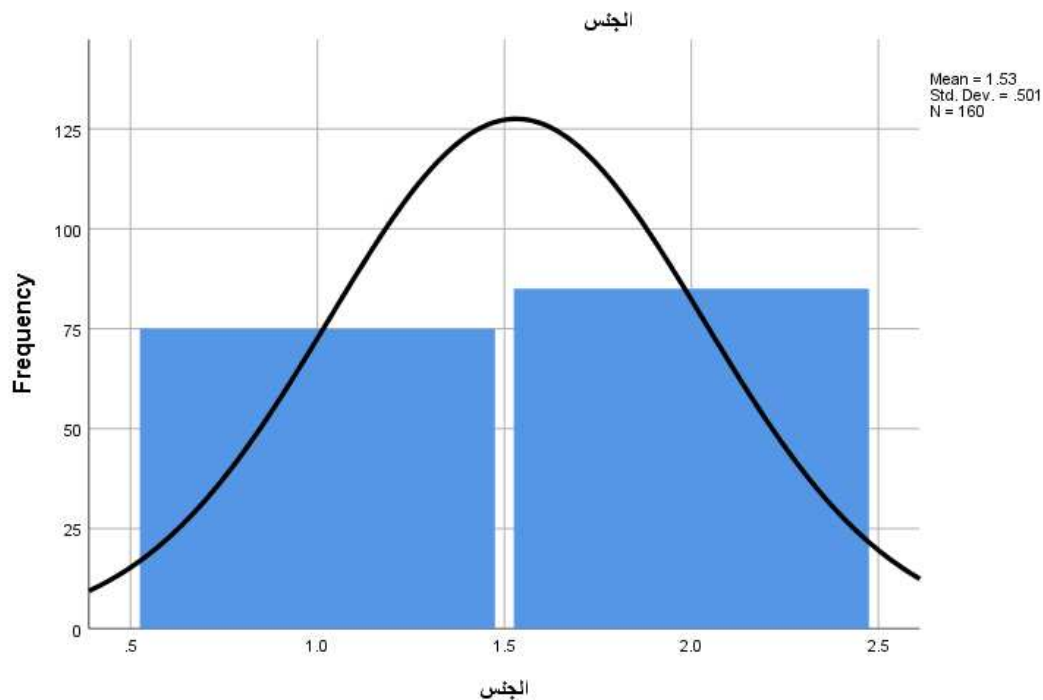
2. جنس المشاركين في التجربة

أظهرت نتائج توزيع المشاركين بحسب الجنس توازنًا ملحوظًا بين الذكور والإناث، مما يعكس شمولية العينة وملاءمتها لتمثيل الواقع الوظيفي في المؤسسات السعودية. فقد بلغت نسبة الإناث 46.9% من إجمالي العينة، وهو ما يدل على مشاركة فعالة من العنصر النسائي في التجربة، ويعكس حضور المرأة في بيئات العمل المختلفة ودورها المتنامي في العمليات التنظيمية والاعتماد على تقنيات المعلومات في التوظيف. وفي المقابل، شكل الذكور 53.1% من العينة، وهي نسبة أعلى بقليل من الإناث، مما يشير إلى وجود تمثيل متوازن يجعل تقييم المشاركين لتقنيات التوظيف الذكي أكثر شمولاً وموضوعية.

ويمثل الوصول إلى نسبة تراكمية بلغت 100% دلالة واضحة على اكتمال البيانات وعدم وجود حالات مفقودة، مما يعزز من جودة التحليل الإحصائي. ويُعد هذا التوازن بين الجنسين عنصراً مهماً في الدراسات التي تتناول استخدام التقنيات الرقمية في بيئة العمل، حيث يتيح مقارنة أكثر دقة بين وجهات النظر المختلفة، ويساعد في فهم مدى تقبل كل من الذكور والإناث للتكنولوجيا الحديثة المستخدمة في عمليات التوظيف. وبشكل عام، يعكس هذا التوزيع أن الدراسة اعتمدت على عينة متنوعة من حيث الجنس، مما يقوي من مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم على المؤسسات السعودية.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	75	46.9	46.9	46.9
	ذكر	85	53.1	53.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة



رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

3. الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

أظهرت نتائج توزيع الدرجات العلمية للمشاركين في الدراسة تنوعاً واضحاً يعكس تعدد الخلفيات التعليمية داخل العينة، مما يساهم في إثراء التقييم العام لدور تقنيات المعلومات في دعم استراتيجيات التوظيف الذي. فقد شكّلت درجة البكالوريوس النسبة الأكبر بين المشاركين، حيث بلغت 31.9%، وهو ما يشير إلى أن شريحة واسعة من أفراد العينة من أصحاب المؤهلات الجامعية الذين غالباً ما يشغلون وظائف تشغيلية أو تخصصية داخل المؤسسات، وهم الأكثر تعاملًا مع الأنظمة الإلكترونية وأنظمة الموارد البشرية الرقمية.

كما جاءت شهادة الدراسة الثانوية في المرتبة الثانية بنسبة 25.6%، مما يعكس تضمين الدراسة لشريحة من الموظفين الذين يعملون في وظائف قد لا تتطلب مؤهلات عليا، ومع ذلك يمتلكون خبرة ميدانية تجعل تقييمهم لاستخدام التكنولوجيا في التوظيف ذا قيمة. وفي المقابل، بلغت نسبة الحاصلين على درجة الماجستير حوالي 25.0%، وهي نسبة مرتفعة نسبياً تعكس

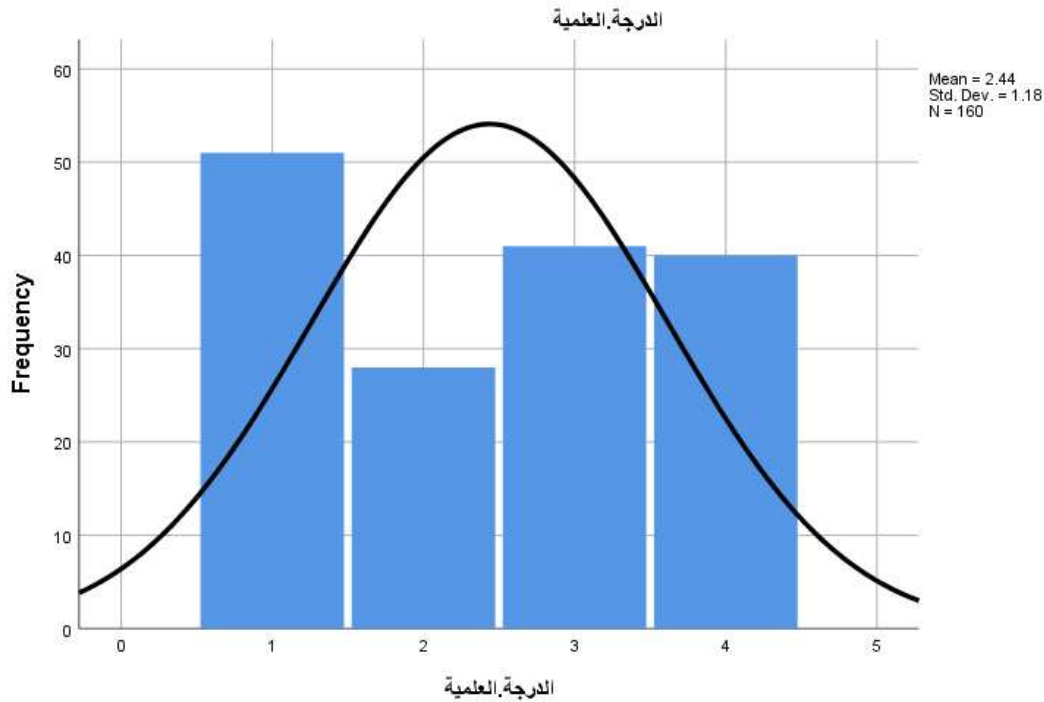
وجود عدد مهم من المشاركين ذوي المؤهلات العليا، الذين غالبًا ما يشغلون وظائف إدارية أو إشرافية، مما يمنح وجهة نظر أكثر عمقًا حول فعالية الأنظمة الذكية في التوظيف.

أما المشاركون من حملة درجة الدكتوراه فقد شكّلوا نسبة 17.5% من إجمالي العينة، وهي نسبة ذات دلالة إيجابية على وجود خبرات أكاديمية وبحثية داخل التجربة، الأمر الذي يعزز مصداقية التقييم ويرفد الدراسة بأراء مبنية على فهم علمي متقدم لأنظمة تقنية المعلومات وأساليب التوظيف الحديثة.

وتشير النسبة التراكمية التي بلغت 100% إلى اكتمال البيانات الخاصة بهذا المتغير وعدم وجود حالات مفقودة، مما يعزز جودة التحليل الإحصائي وموثوقية النتائج. وبشكل عام، يعكس هذا التوزيع العلمي المتنوع أن تقييم المشاركين لتقنيات التوظيف الذكي جاء من منظور معرفي ومهني متنوع، وهو ما يثري الدراسة ويزيد من قابلية نتائجها للتعميم على المؤسسات السعودية المختلفة.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	51	31.9	31.9	31.9
	دكتوراه	28	17.5	17.5	49.4
	شهادة الدراسة الثانوية	41	25.6	25.6	75.0
	ماجستير	40	25.0	25.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الإحصائي لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

4. تسهم أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين.

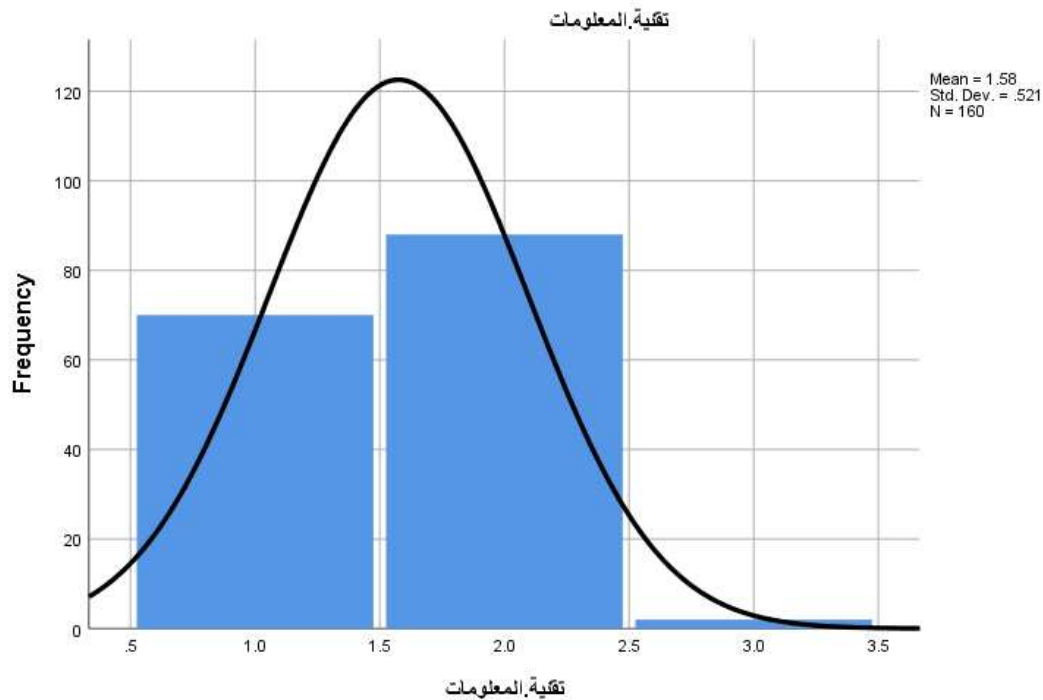
تشير نتائج تحليل استجابات المشاركين حول مدى إسهام أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين إلى وجود اتفاق واسع وكبير بين أفراد العينة على الدور الفعال لهذه الأنظمة في تحسين سرعة عمليات الاستقطاب. فقد أبدى 43.8% من المشاركين موافقتهم على هذا الدور، في حين عبّر 55.0% عن موافقتهم الشديدة، وهو ما يعني أن ما نسبته 98.8% من أفراد العينة يتفقون بدرجات متفاوتة على أن تقنيات المعلومات تُسهم بالفعل في تسريع عملية البحث عن المرشحين.

ويعكس هذا الإجماع العالي إدراكاً واضحاً لدى العاملين داخل المؤسسات السعودية لأهمية الأنظمة الرقمية في تقليص الوقت المستغرق في عمليات التوظيف، خاصة مع استخدام أدوات البحث الذكية، ومحركات الفرز التلقائي، والمنصات الإلكترونية التي تسهل الوصول إلى عدد كبير من المرشحين في وقت قصير. ولاحظت الدراسة وجود نسبة ضئيلة للغاية، بلغت 1.3% فقط، ممن اختاروا خيار "لا أوافق ولا أرفض"، وهو ما يشير إلى محدودية التردد أو الحياد حول هذا الجانب، ويدعم قوة النتائج في هذا المحور.

وتؤكد هذه النتائج أن الاعتماد على تقنيات المعلومات يُعد عاملاً محورياً في تطوير استراتيجيات التوظيف الذكي داخل المؤسسات، من خلال تقليل الجهد والوقت وتوسيع قاعدة المرشحين المحتملين، مما ينعكس إيجاباً على جودة عملية اختيار الموظفين وفعاليتها.

تسهم أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	43.8	43.8	43.8
	أوافق بشدة	88	55.0	55.0	98.8
	لا أوافق ولا أرفض	2	1.3	1.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لمساهمة أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين



رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة تقنية المعلومات في تسريع عملية البحث عن المرشحين المناسبين

5. تساعد منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين.

تظهر نتائج تحليل استجابات المشاركين إدراكاً قوياً وواسعاً لأهمية منصات التوظيف الإلكترونية في تمكين المؤسسات من الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين. فقد عبّر 56.3% من أفراد العينة عن موافقتهم على هذا الطرح، بينما أبدى 43.1% موافقتهم الشديدة، مما يعني أن ما نسبته 99.4% من المشاركين يقرّون بأن المنصات الإلكترونية تُعد أداة فعالة لتوسيع دائرة المرشحين المحتملين. ويعكس هذا الإجماع شبه الكامل الدور المهم للبنية الرقمية في دعم استراتيجيات التوظيف الذكي، خصوصاً مع انتشار المنصات الإلكترونية المحلية والعالمية التي أصبحت تمثل الواجهة الأساسية لعمليات البحث عن الوظائف والتقديم عليها.

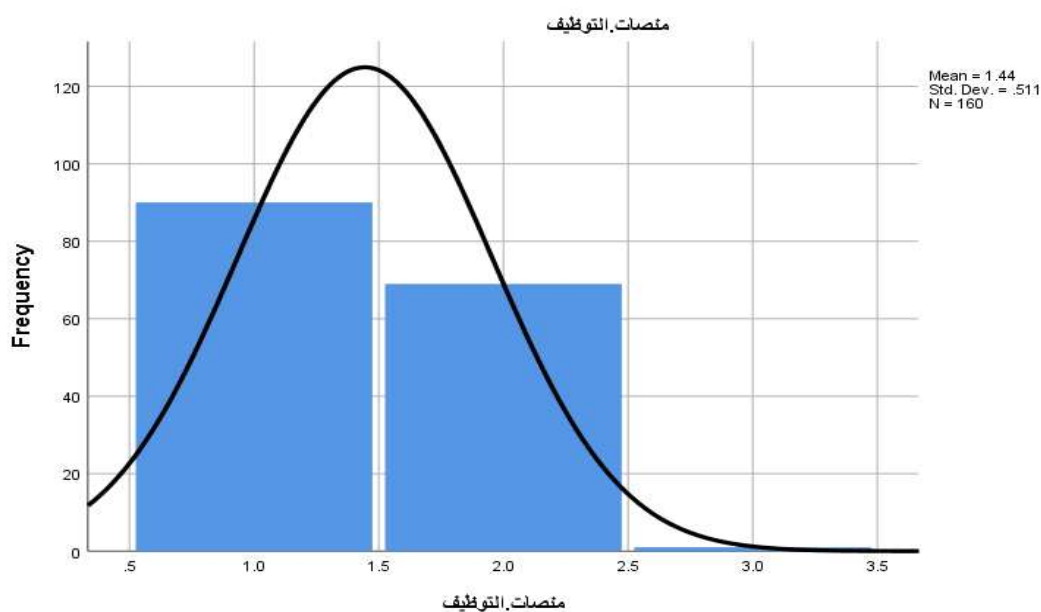
ومن اللافت أن نسبة الرفض كانت ضئيلة للغاية، إذ لم تتجاوز 0.6% فقط، وهو ما يُعد مؤشراً على ندرة الآراء التي تشكك بفاعلية هذه المنصات. ويرتبط هذا التقييم الإيجابي بواقع التحول الرقمي الذي تشهده المؤسسات السعودية، حيث أصبحت

المنصات الإلكترونية وسيلة مثالية للوصول إلى شرائح واسعة من الباحثين عن العمل، مقارنة بآليات التوظيف التقليدية التي كانت تقتصر على نطاق جغرافي محدود أو قنوات اتصال محدودة.

وتعكس هذه النتائج أيضاً مدى انتشار استخدام منصات التوظيف الإلكترونية في بيئات العمل السعودية، ومدى اعتماد المؤسسات عليها في عمليات الاستقطاب، سواء من خلال الإعلانات الوظيفية الرقمية أو من خلال أنظمة التقديم المدمجة داخل مواقع الشركات. وبشكل عام، تؤكد البيانات أن منصات التوظيف الإلكترونية تمثل عنصراً محورياً في تعزيز كفاءة ومرونة استراتيجيات التوظيف الذكي في المملكة.

تساعد منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	90	56.3	56.3	56.3
	أوافق بشدة	69	43.1	43.1	99.4
	لا أوافق	1	.6	.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لمساعدة منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين



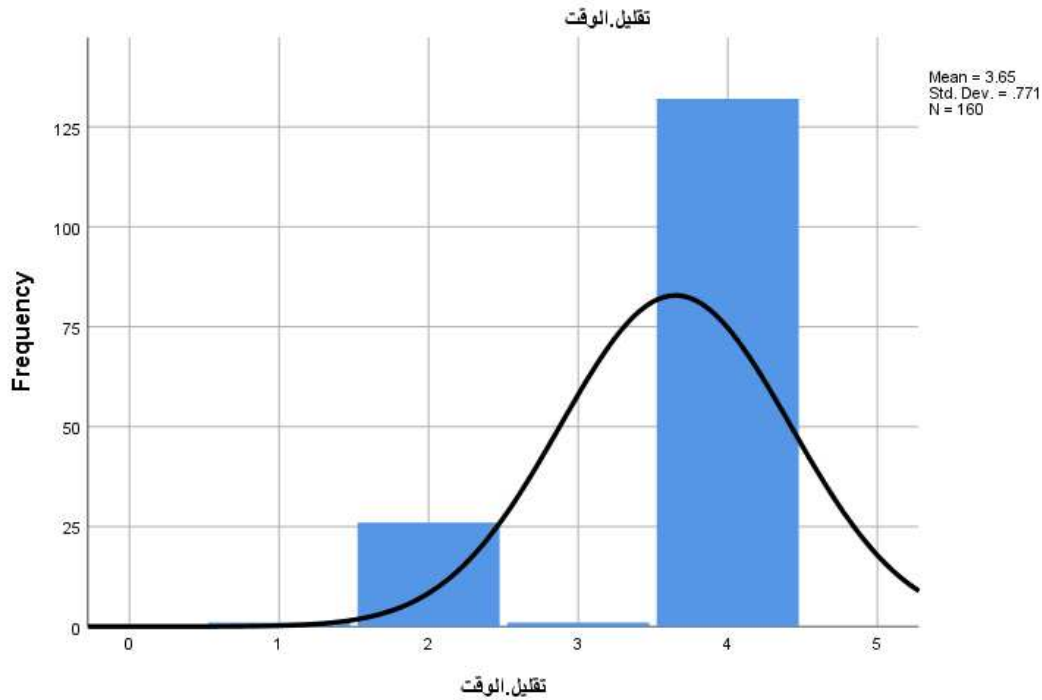
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لمساعدة منصات التوظيف الإلكترونية في الوصول إلى عدد أكبر من المتقدمين

6. تساهم أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين.

تبيّن نتائج التوزيع التكراري أن غالبية المشاركين اختاروا خيار "لا أو أفق ولا أرفض" بنسبة مرتفعة جداً بلغت 82.5%، وهو ما يشير إلى حياد واضح تجاه فاعلية أدوات الفرز الآلي في تقليص الوقت اللازم لاختيار المرشحين. هذا الحياد قد يعكس عدم وضوح التجربة الفعلية لدى الموظفين، أو محدودية تعاملهم المباشر مع هذه الأدوات، أو ربما غياب المعرفة الكافية بمدى تأثيرها الحقيقي على تقليل الوقت. في المقابل، أبدى 16.3% من المبحوثين موافقة شديدة على أن هذه الأدوات تؤدي بالفعل إلى اختصار الوقت، مما يدل على أن هناك فئة ترى بوضوح مردود هذه التكنولوجيا في تسريع عمليات التوظيف. أما نسبة الموافقة العادية فقد بلغت 0.6% فقط، وهي نسبة ضعيفة جداً. كما سجّل خيار "لا أو أفق بشدة" نسبة مماثلة 0.6%، مما يعكس أن الرفض القاطع يكاد يكون غائباً. إجمالاً، تُظهر هذه النتائج غلبة الحياد وضعف المواقف المتطرفة، وهو ما يشير إلى أن استخدام أدوات الفرز الآلي قد لا يكون واضح الأثر بعد بالنسبة لغالبية الموظفين، وربما يستدعي المزيد من التوعية أو التجربة المباشرة لإدراك دوره الفعلي في توفير الوقت خلال عملية اختيار المرشحين.

تساهم أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	1	.6	.6	.6
	أوافق بشدة	26	16.3	16.3	16.9
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	17.5
	لا أوافق ولا أرفض	132	82.5	82.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لمساهمة أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين



رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لمساهمة أدوات الفرز الآلي في تقليل الوقت اللازم لاختيار المرشحين

7. تتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية.

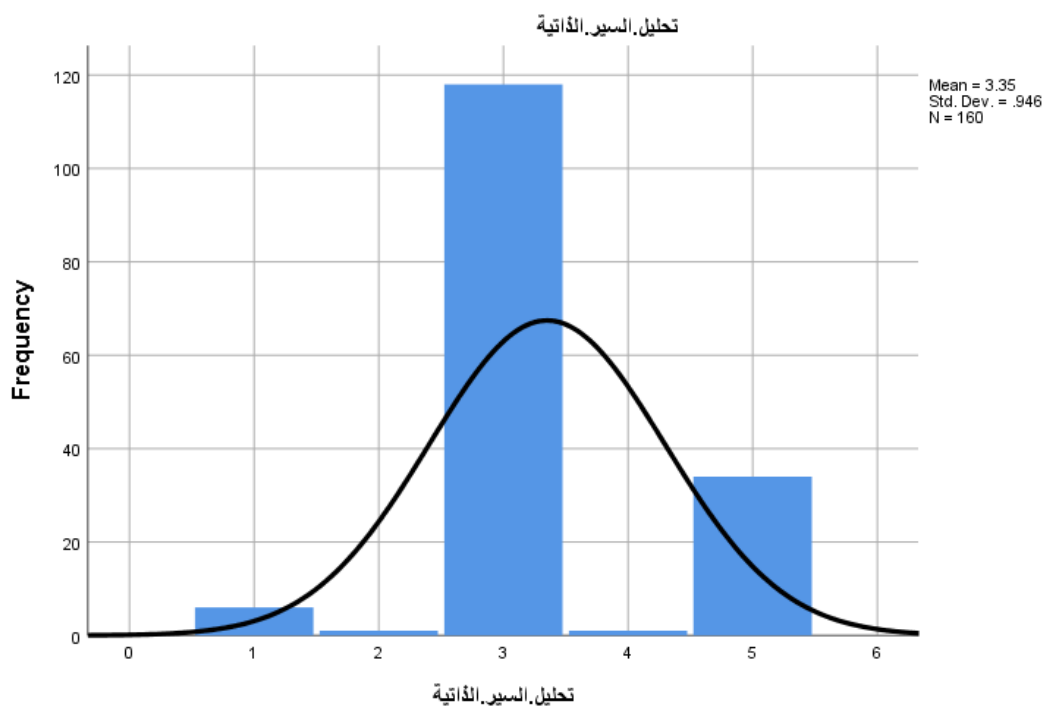
تشير نتائج التوزيع التكراري لعبارة "تتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية" إلى اتجاه عام يميل نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد شكّلت فئة "لا أو افق" النسبة الأكبر من الردود بنسبة 73.8%، وهو ما يعكس تصوّرًا واسعًا بين المشاركين بأن أنظمة المعلومات قد لا تقدّم دقة كافية أو ربما لا تُستخدم بالشكل الأمثل لتحليل السير الذاتية مقارنة بالطرق التقليدية التي تعتمد على التقييم البشري المباشر. كما أنّ نسبة ضئيلة جدًا بلغت 0.6% عبّرت عن عدم الموافقة الشديدة، ما يشير إلى وجود فئة صغيرة ترى محدودية كبيرة في فعالية هذه الأنظمة.

في المقابل، أظهر 3.8% فقط من المبحوثين موافقتهم على أن هذه الأنظمة تقدّم دقة أعلى، بينما عبّر 0.6% عن موافقة شديدة، وهي نسب قليلة للغاية تؤكد أن الاقتناع بفعالية أنظمة المعلومات في تحليل السير الذاتية ما زال محدودًا. أما فئة "لا أو افق"

ولا أرفض "التي بلغت نسبتها 21.3%، فهي تعبر عن حياد واضح قد يعود إلى عدم خبرة مباشرة باستخدام هذه الأنظمة أو عدم الاطلاع الكافي على قدراتها التحليلية.

تتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	6	3.8	3.8	3.8
	أوافق بشدة	1	.6	.6	4.4
	لا أوافق	118	73.8	73.8	78.1
	لا أوافق بشدة	1	.6	.6	78.8
	لا أوافق ولا أرفض	34	21.3	21.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لتتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية



رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتتيح أنظمة المعلومات تحليل السير الذاتية بدقة أعلى من الطرق التقليدية

8. يساعد استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف.

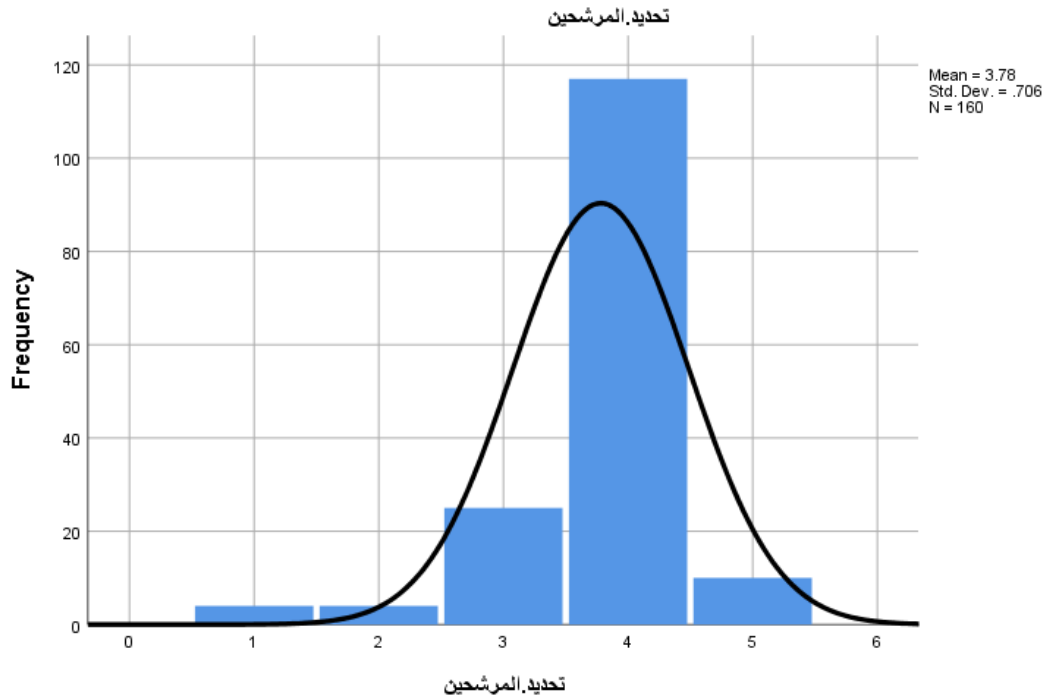
تشير نتائج التوزيع التكراري لعبارة "يساعد استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف" إلى اتجاه واضح نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء بين غالبية المشاركين. فقد أبدى 73.1% من المشاركين عدم الموافقة الشديدة، بينما اختار 15.6% خيار لا أو افق، ما يعكس أن أكثر من ثمانين بالمئة من العينة يرون أن الخوارزميات لا تلعب دورًا فعالاً في تحديد المرشحين الأنسب للوظائف، أو أن استخدامها لا يحقق النتائج المرجوة مقارنة بالتقييم البشري التقليدي.

ومن جهة أخرى، أظهر 2.5% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 2.5% آخرون عن موافقة شديدة، وهي نسب ضئيلة جدًا تشير إلى وجود قلة فقط ممن يعتقدون بفائدة الخوارزميات في هذا السياق. كما بلغت نسبة "لا أو افق ولا أرفض" 6.3%، مما يعكس حيادًا محدودًا لدى بعض المشاركين الذين ربما لم تتسن لهم تجربة مباشرة مع هذه الأدوات أو ليس لديهم خبرة كافية في استخدامها.

بشكل عام، تؤكد هذه النتائج أن غالبية المشاركين متشككون في قدرة الخوارزميات على تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة بشكل مستقل، وهو ما قد يشير إلى الحاجة لمزيد من التوعية أو التدريب العملي لتعزيز الثقة في هذه الأدوات الرقمية ضمن استراتيجيات التوظيف الذكي في المؤسسات السعودية.

يساعد استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	4	2.5	2.5	2.5
	أوافق بشدة	4	2.5	2.5	5.0
	لا أوافق	25	15.6	15.6	20.6
	لا أوافق بشدة	117	73.1	73.1	93.8
	لا أوافق ولا أرفض	10	6.3	6.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 9. الوصف الاحصائي لمساعدة استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف



رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لمساعدة استخدام الخوارزميات في تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة للوظائف

9. تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين" إلى توجه عام إيجابي نحو فاعلية الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف. فقد أبدى 70.6% من المشاركين موافقتهم على هذا الطرح، بينما عبّر 3.8% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المقتنعين بأهمية دور الذكاء الاصطناعي إلى 74.4% من العينة، وهو ما يعكس قناعة واضحة بأن هذه التقنيات تساهم في تعزيز دقة اختيار المرشحين وتقليل الأخطاء البشرية المرتبطة بعمليات التقييم التقليدية.

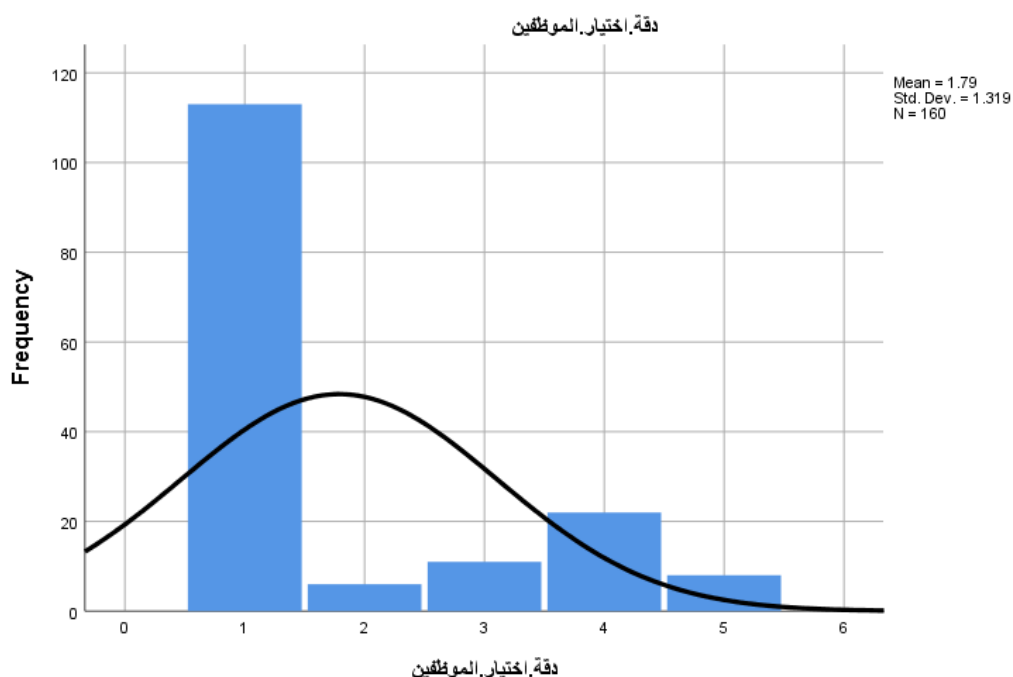
وعلى الرغم من ذلك، أبدى 6.9% من المشاركين خيار لا أو اقل، بينما اختار 13.8% عدم الموافقة الشديدة، وهو ما يعكس وجود شريحة محدودة من المشاركين لا تزال متشككة أو ترى أن الذكاء الاصطناعي لا يقدم فوائد كبيرة في هذا السياق، ربما

بسبب نقص الخبرة العملية أو ضعف اعتماد بعض المؤسسات على هذه الأنظمة. أما فئة الحياد "لا أو افق ولا أرفض" فبلغت نسبتها 5%، مما يشير إلى وجود بعض المشاركين الذين لم يتضح لديهم تأثير هذه التقنيات بعد.

بشكل عام، تعكس النتائج إدراك غالبية المشاركين لأهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة ودقة عملية اختيار الموظفين، مؤكدة على أن هذه التقنية تُعد عنصرًا أساسيًا في تطوير استراتيجيات التوظيف الذكي داخل المؤسسات السعودية.

تساعد تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	113	70.6	70.6	70.6
	أوافق بشدة	6	3.8	3.8	74.4
	لا أوافق	11	6.9	6.9	81.3
	لا أوافق بشدة	22	13.8	13.8	95.0
	لا أوافق ولا أرفض	8	5.0	5.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لمساعدة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين



رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لمساعدة تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين دقة اختيار الموظفين

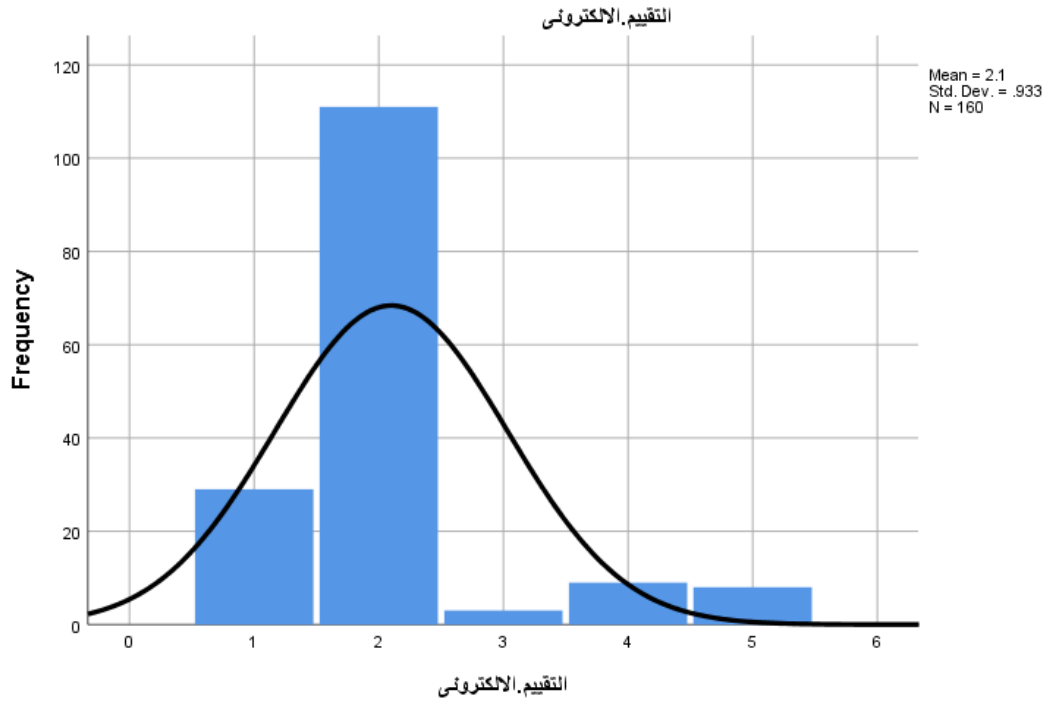
10. تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين" إلى توجه إيجابي وقوي نحو فعالية هذه الأنظمة في تحسين عملية تقييم المرشحين. فقد أبدى 18.1% من المشاركين موافقتهم على هذه العبارة، بينما عبّر 69.4% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن أنظمة التقييم الإلكتروني توفر صورة دقيقة وواضحة عن مهارات المتقدمين إلى 87.5% من العينة، وهو مؤشر واضح على إدراك واسع لأهمية هذه الأنظمة في تعزيز الموضوعية والدقة في عملية التوظيف.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 1.9% من المشاركين خيار لا أو أفق، بينما اختار 5.6% عدم الموافقة الشديدة، مما يشير إلى وجود شريحة صغيرة من العينة متشككة أو ترى أن هذه الأنظمة قد لا تعكس المهارات بشكل كامل. أما فئة الحياد، أي الذين اختاروا "لا أو أفق ولا أرفض"، فبلغت 5%، مما يعكس أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد الفوائد العملية لهذه الأنظمة.

تساهم أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	29	18.1	18.1	18.1
	أوافق بشدة	111	69.4	69.4	87.5
	لا أوافق	3	1.9	1.9	89.4
	لا أوافق بشدة	9	5.6	5.6	95.0
	لا أوافق ولا أرفض	8	5.0	5.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لمساهمة أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين



رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لمساهمة أنظمة التقييم الإلكتروني في تقديم صورة أوضح عن مهارات المتقدمين

11. تقلل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف.

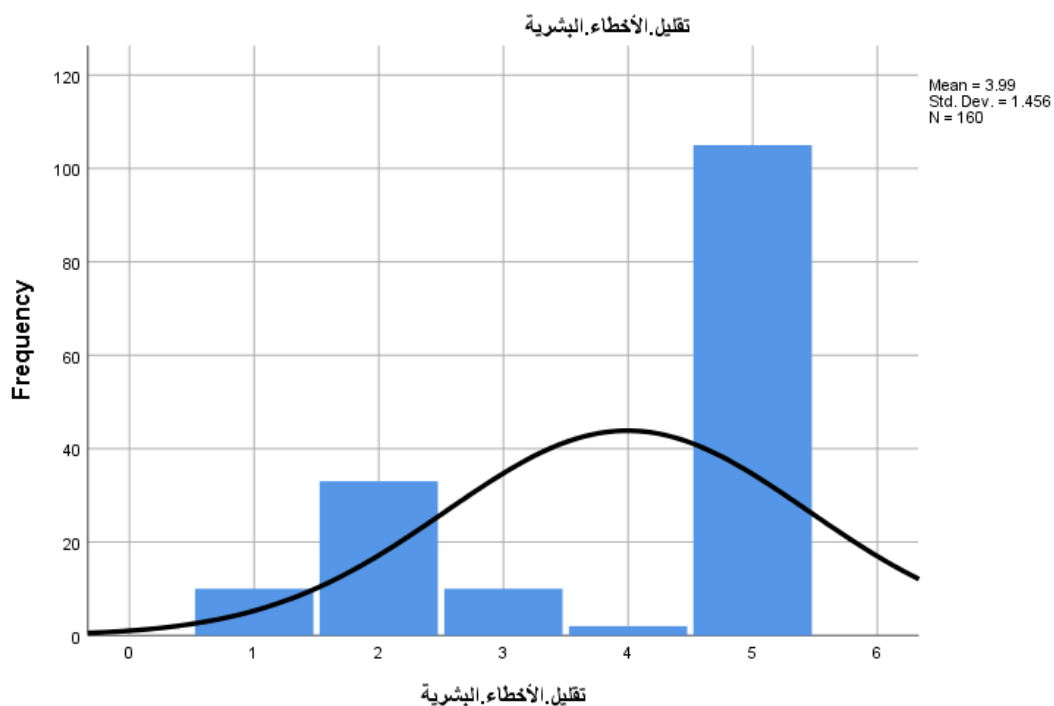
تشير نتائج استجابات المشاركين لعبارة "تقلل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف" إلى وجود اتجاه عام نحو الحياد مع وجود نسبة متوسطة من الاتفاق على دور هذه التقنيات. فقد أبدى 6.3% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 20.6% عن موافقة شديدة، ليصل إجمالي المشاركين الذين يرون أن تقنيات المعلومات تساهم في تقليل الأخطاء البشرية إلى 26.9%، وهو ما يعكس إدراكًا محدودًا ولكن إيجابيًا لدور هذه الأنظمة في تحسين دقة قرارات التوظيف.

في المقابل، أبدى 6.3% من المشاركين خيار لا أو افق، و 1.3% عدم الموافقة الشديدة، ما يعكس وجود شريحة صغيرة ترى أن تقنيات المعلومات قد لا تكون فعالة بشكل كافٍ في الحد من الأخطاء البشرية، ربما بسبب خبرة محدودة أو ضعف التطبيق الفعلي لهذه الأنظمة في بيئات عملهم. أما الغالبية العظمى، التي بلغت 65.6%، فقد اختارت خيار "لا أو افق ولا أرفض"، وهو

ما يشير إلى أن معظم المشاركين لم تتضح لديهم بعد آثار تقنيات المعلومات على تقليل الأخطاء البشرية، أو أنهم يفتقرون إلى تجربة مباشرة تكفي لتقييم هذه الفاعلية.

تقليل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	10	6.3	6.3	6.3
	أوافق بشدة	33	20.6	20.6	26.9
	لا أوافق	10	6.3	6.3	33.1
	لا أوافق بشدة	2	1.3	1.3	34.4
	لا أوافق ولا أرفض	105	65.6	65.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لتقليل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتقليل تقنيات المعلومات من الأخطاء البشرية في قرارات التوظيف

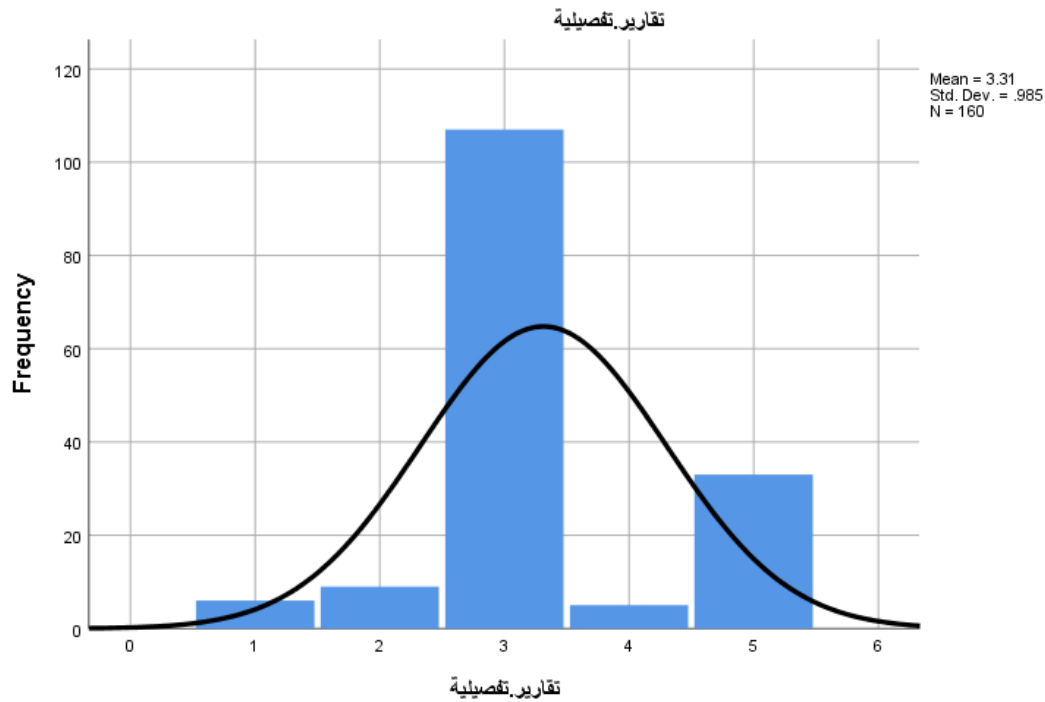
12. توفر أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "توفر أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة" إلى توجه عام نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء بين غالبية العينة. فقد أبدى 66.9% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 3.1% عدم الموافقة الشديدة، مما يشير إلى أن أكثر من ثلثي العينة لا يرون أن أنظمة التوظيف الذكية توفر تقارير تفصيلية كافية لدعم اتخاذ القرارات، وربما يعكس ذلك محدودية استخدام هذه الأنظمة بشكل فعال داخل المؤسسات أو ضعف الاطلاع على إمكاناتها الكاملة.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 3.8% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 5.6% عن موافقة شديدة، وهي نسب صغيرة نسبياً تعكس وجود قلة فقط من الأفراد الذين يرون فائدة واضحة لهذه الأنظمة في تقديم معلومات تفصيلية لدعم القرارات التوظيفية. أما فئة الحياد "لا أو افق ولا أرفض" فقد بلغت نسبتها 20.6%، مما يدل على أن جزءاً من المشاركين لم يتضح له تأثير هذه التقارير بعد أو لم تتوفر لديهم تجربة عملية كافية لتقييمها.

توفر أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	6	3.8	3.8	3.8
	أوافق بشدة	9	5.6	5.6	9.4
	لا أوافق	107	66.9	66.9	76.3
	لا أوافق بشدة	5	3.1	3.1	79.4
	لا أوافق ولا أرفض	33	20.6	20.6	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لتوفير أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة



رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتوفير أنظمة التوظيف الذكية تقارير تفصيلية تساعد في اتخاذ قرارات مدروسة

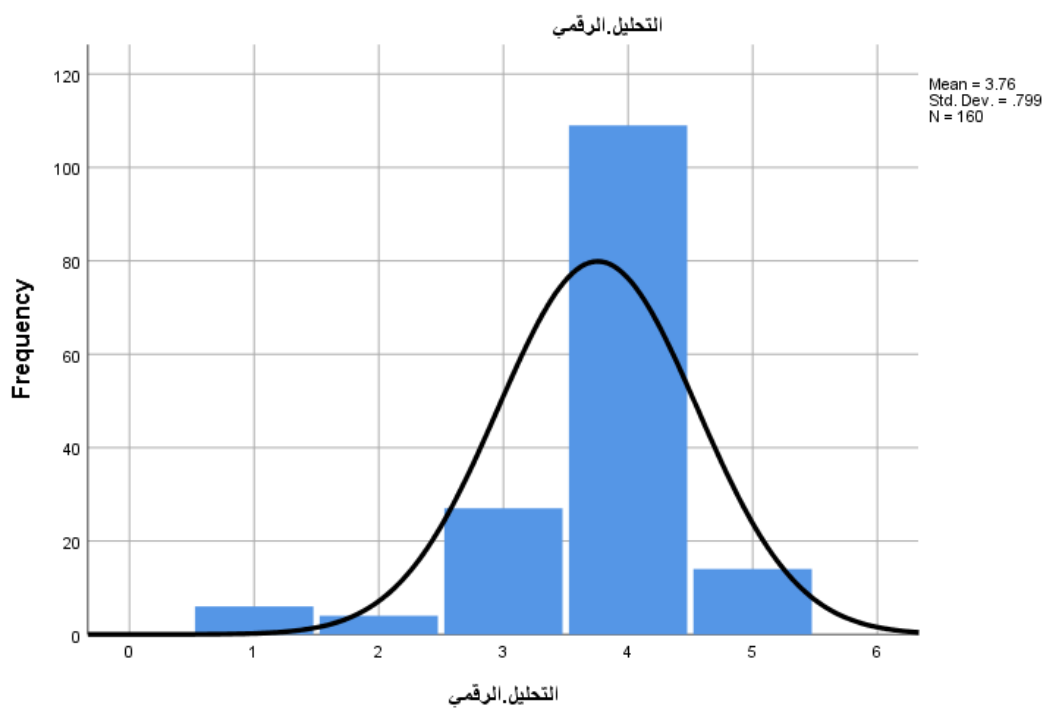
13. يساهم التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "يساهم التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار" إلى توجه واضح نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد أبدى 68.1% من المشاركين خيار لا أو افق بشدة، بينما اختار 16.9% خيار لا أو افق، ما يعني أن أكثر من ثمانين بالمئة من العينة لا يرون أن التحليل الرقمي يعزز موضوعية اختيار المرشحين بشكل فعال، وربما يعكس ذلك ضعف التطبيق العملي لهذه الأدوات أو محدودية خبرة المشاركين في استخدامها داخل مؤسساتهم.

ومن جهة أخرى، أبدى 3.8% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 2.5% عن موافقة شديدة، وهي نسب منخفضة جدًا تشير إلى أن قلة فقط من الأفراد لديهم قناعة بإمكانات التحليل الرقمي في تحسين الموضوعية. كما بلغت نسبة الحياد 8.8%، مما يدل على أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد فعالية التحليل الرقمي في عمليات الاختيار، أو لم تتاح لهم تجربة عملية كافية لتقييمه.

يساهم التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	6	3.8	3.8	3.8
	أوافق بشدة	4	2.5	2.5	6.3
	لا أوافق	27	16.9	16.9	23.1
	لا أوافق بشدة	109	68.1	68.1	91.3
	لا أوافق ولا أرفض	14	8.8	8.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لمساهمة التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار



رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لمساهمة التحليل الرقمي في تعزيز موضوعية عملية الاختيار

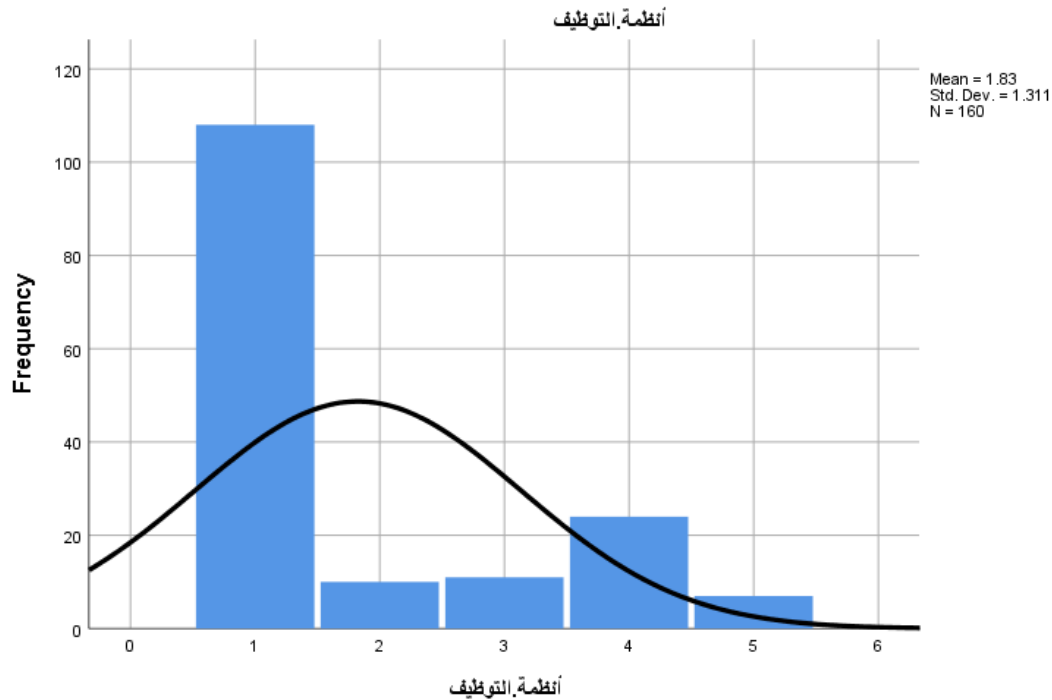
14. أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية" إلى توجه عام إيجابي نحو سهولة استخدام هذه الأنظمة. فقد أبدى 67.5% من المشاركين موافقتهم على سهولة الاستخدام، بينما عبّر 6.3% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام إلى 73.8%، وهو ما يعكس إدراكًا واضحًا بأن هذه الأنظمة تسهّل عمليات الموارد البشرية وتُسهم في تسريع إجراءات التوظيف.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 6.9% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 15% عدم الموافقة الشديدة، مما يشير إلى أن هناك فئة محدودة من الموظفين ترى أن استخدام هذه الأنظمة قد يواجه بعض الصعوبات أو العقبات، ربما بسبب خبرة محدودة أو تصميم غير ملائم لبعض العمليات. أما فئة الحياد، التي اختارت "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتها 4.4%، وهو ما يعكس أن جزءًا صغيرًا من المشاركين لم تتضح لديهم بعد سهولة التعامل مع هذه الأنظمة.

أنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	108	67.5	67.5	67.5
	أوافق بشدة	10	6.3	6.3	73.8
	لا أوافق	11	6.9	6.9	80.6
	لا أوافق بشدة	24	15.0	15.0	95.6
	لا أوافق ولا أرفض	7	4.4	4.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لأنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية



رسم توضيحي 14. التمثيل البياني لأنظمة التوظيف الإلكترونية سهلة الاستخدام بالنسبة لفريق الموارد البشرية

15. توفر الأنظمة الذكية، واجهات استخدام، واضحة، ومباشرة.

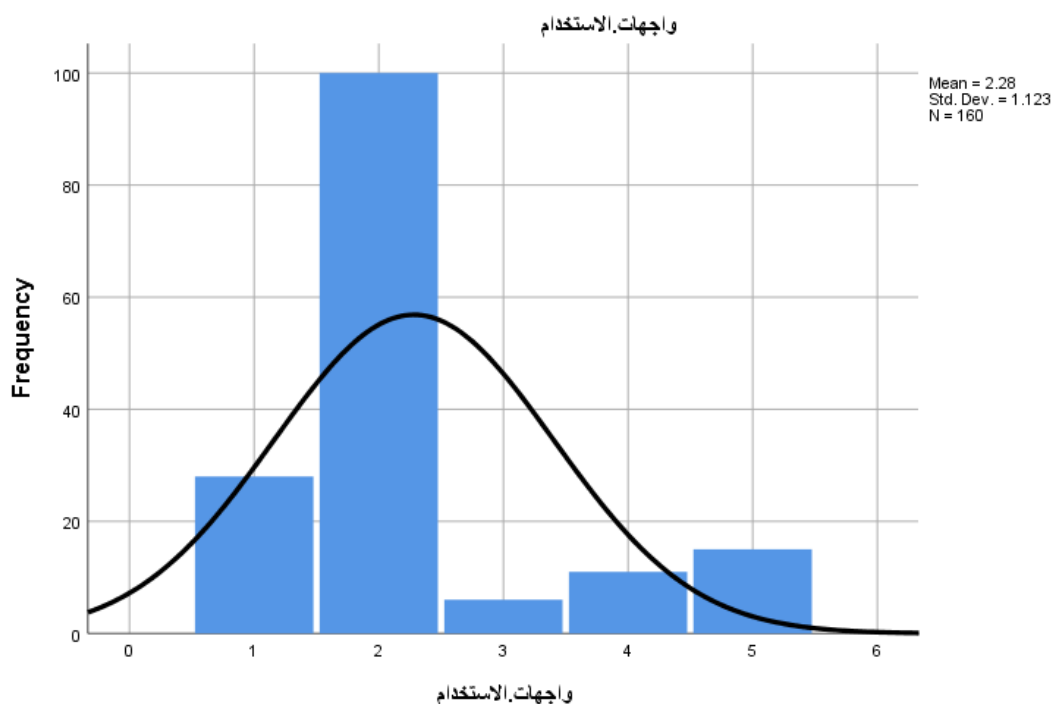
تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "توفر الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة" إلى اتجاه إيجابي قوي نحو تقييم واجهات هذه الأنظمة بأنها سهلة وواضحة. فقد أبدى 17.5% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 62.5% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن الأنظمة الذكية توفر واجهات استخدام واضحة إلى 80%، مما يعكس إدراكاً واسعاً بأن تصميم هذه الواجهات يسهم في تسهيل التعامل مع الأنظمة الرقمية وتحسين تجربة فريق الموارد البشرية أثناء عمليات التوظيف.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 3.8% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 6.9% عدم الموافقة الشديدة، ما يشير إلى وجود فئة محدودة ترى أن بعض الواجهات قد لا تكون سهلة الاستخدام أو قد تتطلب تدريباً إضافياً. أما فئة الحياد، الذين اختاروا

"لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتها 9.4%. وهو ما يدل على أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد كفاءة واجهات الاستخدام أو لم تتوفر لديهم تجربة عملية كافية للتقييم.

توفر الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	28	17.5	17.5	17.5
	أوافق بشدة	100	62.5	62.5	80.0
	لا أوافق	6	3.8	3.8	83.8
	لا أوافق بشدة	11	6.9	6.9	90.6
	لا أوافق ولا أرفض	15	9.4	9.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتوفير الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة



رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتوفير الأنظمة الذكية واجهات استخدام واضحة ومباشرة

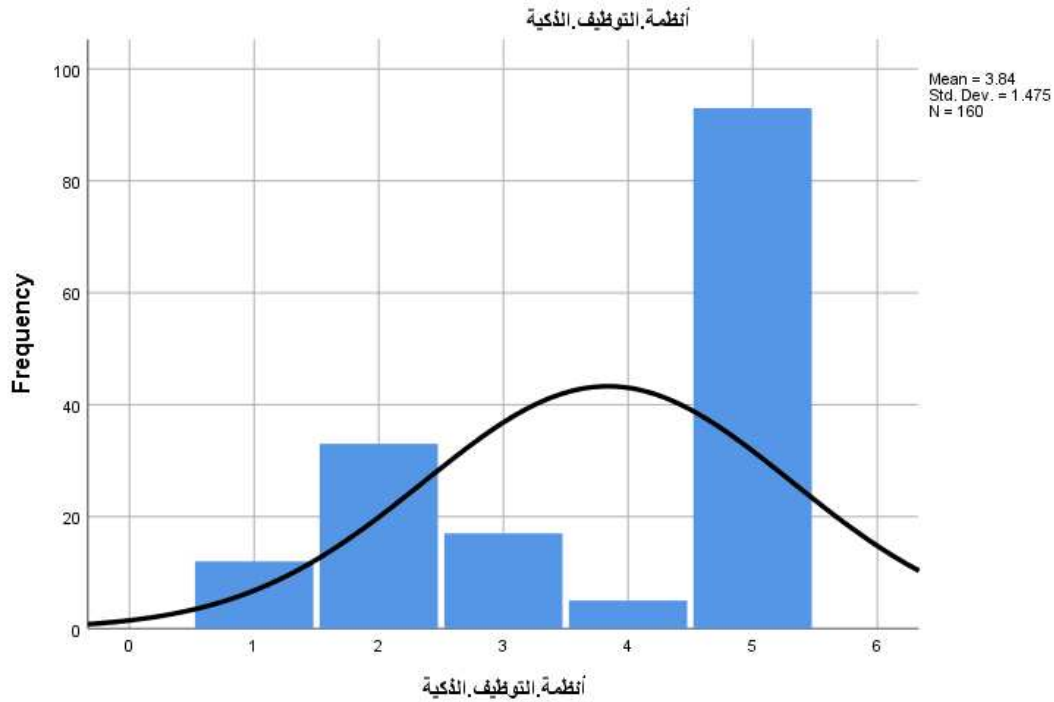
16. يحتاج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "يحتاج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية" إلى اتجاه عام نحو الحياد مع وجود نسبة محدودة من الاتفاق وعدم الاتفاق. فقد أبدى 7.5% من المشاركين موافقتهم على سهولة تعلم الأنظمة، بينما عبّر 20.6% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن تعلم هذه الأنظمة سريع وسهل إلى 28.1%، وهو ما يعكس إدراكًا جزئيًا لدى البعض بأن الأنظمة الذكية يمكن تعلمها خلال فترة زمنية قصيرة دون صعوبة كبيرة.

على الجانب الآخر، أبدى 10.6% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 3.1% عدم الموافقة الشديدة، ما يشير إلى وجود فئة ترى أن تعلم استخدام الأنظمة الذكية قد يتطلب وقتًا وجهدًا أكبر مما يتصور البعض، ربما بسبب تعقيد بعض الوظائف أو اختلاف مستوى مهارات المستخدمين. أما الغالبية العظمى، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 58.1%، وهو ما يدل على أن الكثير من المشاركين لم تتضح لديهم بعد صعوبة أو سهولة تعلم هذه الأنظمة، أو أنهم لم يكتسبوا خبرة عملية كافية لتقييم هذا الجانب.

يحتاج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	12	7.5	7.5	7.5
	أوافق بشدة	33	20.6	20.6	28.1
	لا أوافق	17	10.6	10.6	38.8
	لا أوافق بشدة	5	3.1	3.1	41.9
	لا أوافق ولا أرفض	93	58.1	58.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لاحتياج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية



رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لاحتياج الموظفون لوقت قصير لتعلم استخدام أنظمة التوظيف الذكية

17. توفر أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة.

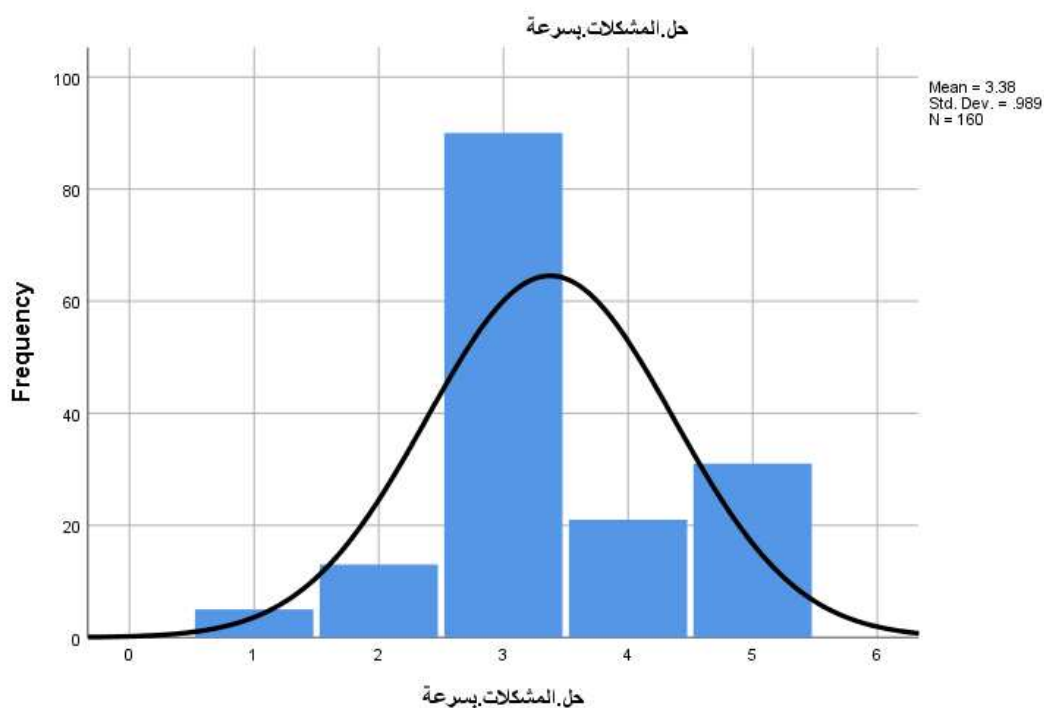
تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "توفر أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة" إلى اتجاه عام نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد أبدى 56.3% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 13.1% عدم الموافقة الشديدة، ما يعني أن أكثر من نصف العينة يرون أن الدعم الفني المتاح من أنظمة المعلومات قد لا يكون فعالاً أو سريعاً بما يكفي لحل المشكلات الطارئة أثناء عمليات التوظيف.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 3.1% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 8.1% عن موافقة شديدة، وهي نسب منخفضة نسبياً تشير إلى أن قلة فقط من المشاركين يعتقدون بوجود دعم فني سريع وفعال يساعد على حل المشكلات في الوقت المناسب. أما فئة الحياد، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتها 19.4%، مما يعكس أن جزءاً من المشاركين لم تتضح لديهم بعد فعالية الدعم الفني أو لم تتوفر لديهم تجربة عملية كافية لتقييمه.

بشكل عام، تعكس النتائج ضعف الثقة في قدرة أنظمة المعلومات على توفير دعم فني سريع وفعال، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز خدمات الدعم الفني، وتحسين سرعة الاستجابة، وتوفير تدريب واضح للموظفين للاستفادة المثلى من هذه الأنظمة ضمن استراتيجيات التوظيف الذكي في المؤسسات السعودية.

توفر أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	5	3.1	3.1	3.1
	أوافق بشدة	13	8.1	8.1	11.3
	لا أوافق	90	56.3	56.3	67.5
	لا أوافق بشدة	21	13.1	13.1	80.6
	لا أوافق ولا أرفض	31	19.4	19.4	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتوفير أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة



رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتوفير أنظمة المعلومات دعماً فنياً يساعد على حل المشكلات بسرعة

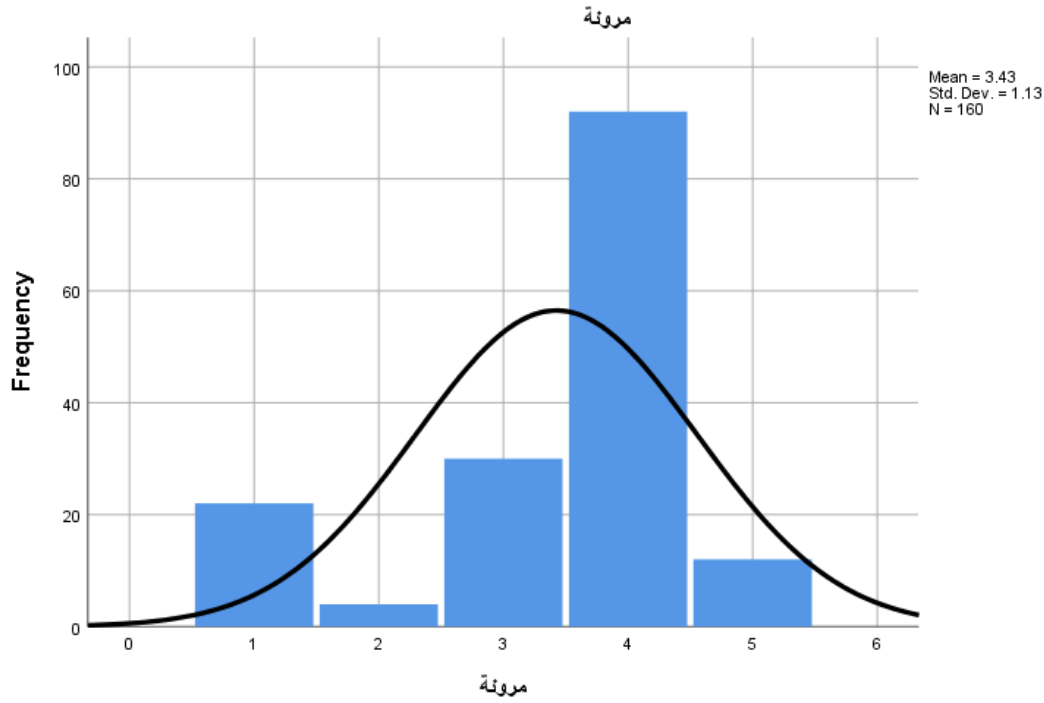
18. تعتبر أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تعتبر أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية" إلى توجه واضح نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد أبدى 57.5% من المشاركين خيار لا أو افق بشدة، بينما اختار 18.8% خيار لا أو افق، ما يعني أن أكثر من ثلاثة أرباع العينة يرون أن أنظمة التوظيف الذكية قد لا توفر مرونة أكبر مقارنة بالأساليب التقليدية، وربما يعكس ذلك محدودية خبرة الموظفين مع هذه الأنظمة أو وجود قيود تنظيمية أو تقنية تحد من قدرتها على التكيف مع المتغيرات المختلفة في عملية التوظيف.

على الجانب الآخر، أبدى 13.8% من المشاركين موافقتهم على أن الأنظمة الذكية أكثر مرونة، بينما عرّ 2.5% عن موافقة شديدة، وهي نسب صغيرة نسبياً تشير إلى وجود قلة فقط من الموظفين الذين يرون أن هذه الأنظمة قادرة على تكييف العمليات بسهولة أكبر من الطرق التقليدية. أما فئة الحياد، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 7.5%، مما يدل على أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد القدرة الفعلية لهذه الأنظمة على توفير مرونة أعلى، أو أنهم لم يختبروا ميزات التكيف والتعديل فيها بشكل كافٍ.

تعتبر أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	22	13.8	13.8	13.8
	أوافق بشدة	4	2.5	2.5	16.3
	لا أوافق	30	18.8	18.8	35.0
	لا أوافق بشدة	92	57.5	57.5	92.5
	لا أوافق ولا أرفض	12	7.5	7.5	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لاعتبار أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية



رسم توضيحي 18. التمثيل البياني لا اعتبار أنظمة التوظيف الذكية أكثر مرونة مقارنة بطرق التوظيف التقليدية

19. تساعد أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف.

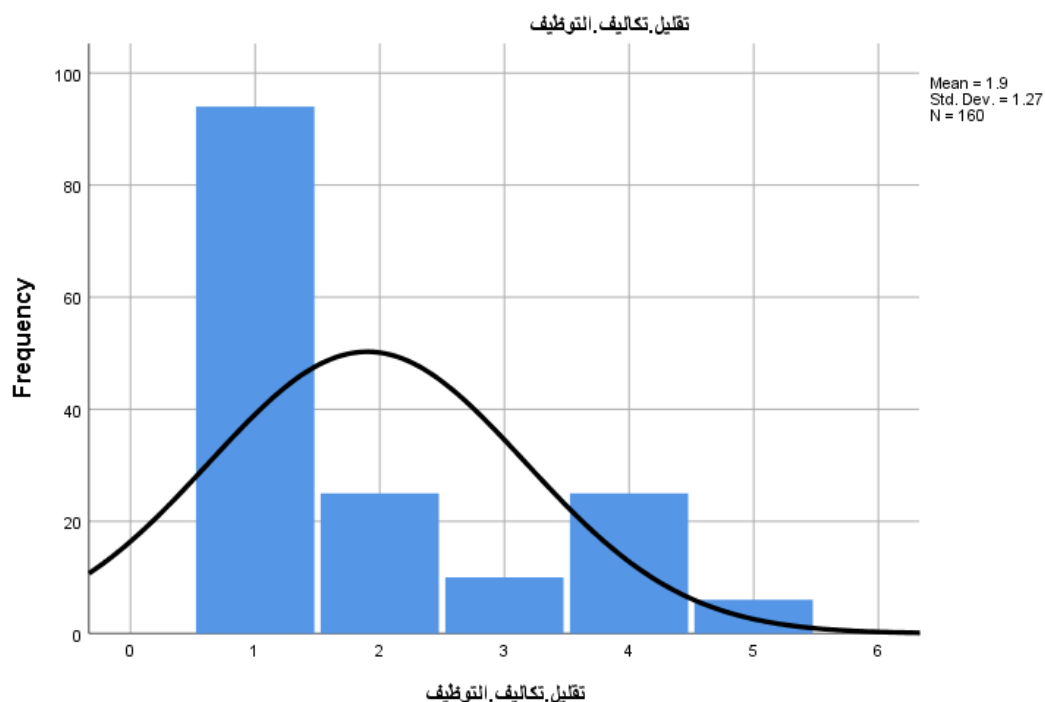
تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تساعد أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف" إلى توجه عام إيجابي نحو فعالية هذه الأنظمة في خفض التكاليف المرتبطة بعملية التوظيف. فقد أبدى 58.8% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 15.6% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن أنظمة التوظيف الذكية تسهم في تقليل التكاليف إلى 74.4%. وهو ما يعكس إدراكاً واضحاً لأهمية هذه الأنظمة في تحقيق كفاءة اقتصادية وتقليل النفقات المرتبطة بالإعلانات، والفرز اليدوي، والمقابلات المتكررة.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 6.3% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 15.6% عدم الموافقة الشديدة، ما يشير إلى أن هناك فئة محدودة ترى أن هذه الأنظمة قد لا تكون فعالة بما يكفي لتقليل التكاليف أو أنها لا تحقق التوفير المرجو في بعض

الحالات. أما فئة الحياد، الذين اختاروا "لا أوافق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 3.8%، مما يدل على أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد أثر هذه الأنظمة على خفض النفقات أو لم تتوفر لديهم تجربة عملية كافية لتقييم هذا الجانب.

تساعد أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	94	58.8	58.8	58.8
	أوافق بشدة	25	15.6	15.6	74.4
	لا أوافق	10	6.3	6.3	80.6
	لا أوافق بشدة	25	15.6	15.6	96.3
	لا أوافق ولا أرفض	6	3.8	3.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لمساعدة أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف



رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لمساعدة أنظمة التوظيف الذكية في تقليل تكاليف عمليات التوظيف

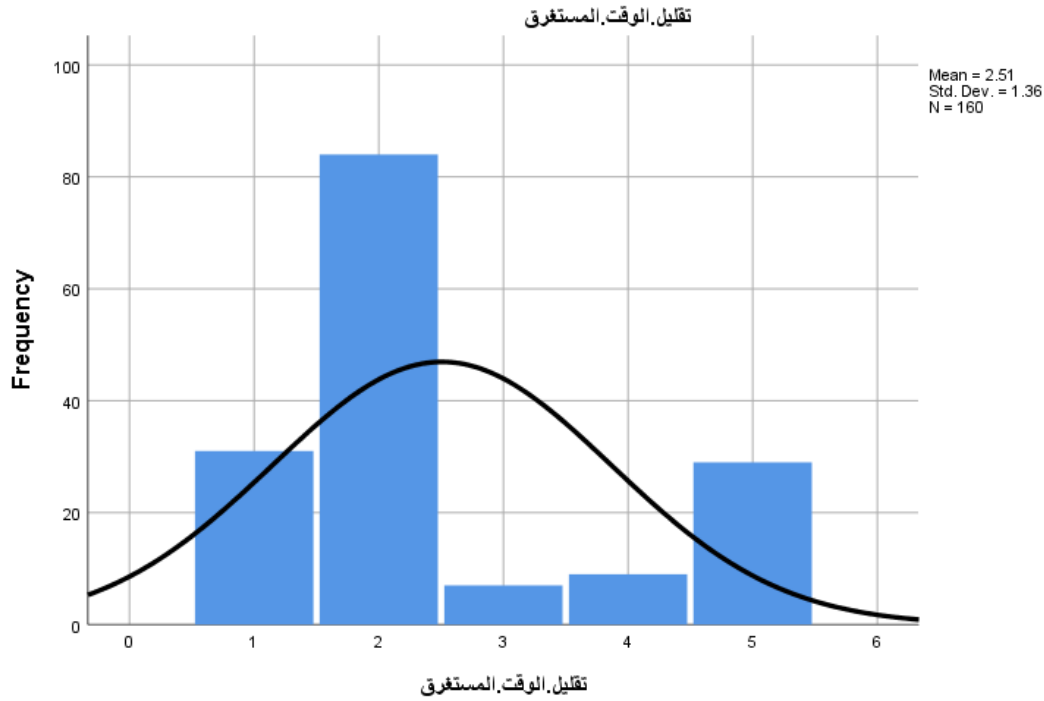
20. تسهم تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف.

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تسهم تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف" إلى توجه عام إيجابي قوي نحو إدراك فاعلية هذه التقنيات في تسريع عمليات التوظيف. فقد أبدى 19.4% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 52.5% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن تقنيات المعلومات تسهم بفعالية في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف إلى 71.9%. مما يعكس إدراكًا واسعًا لأهمية هذه التقنيات في تحسين كفاءة إجراءات التوظيف وتسهيل الوصول إلى المرشحين المناسبين بشكل أسرع.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 4.4% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 5.6% عدم الموافقة الشديدة، وهو ما يشير إلى أن هناك فئة محدودة ترى أن هذه التقنيات قد لا توفر الوقت كما يُتوقع في بعض الحالات، ربما بسبب مشاكل في التطبيق أو عدم تدريب الموظفين بشكل كافٍ على استخدامها. أما فئة الحياد، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 18.1%، مما يدل على أن جزءًا من المشاركين لم تتضح لديهم بعد فاعلية هذه التقنيات أو لم يختبروا تجربتها بشكل كافٍ.

تسهم تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	31	19.4	19.4	19.4
	أوافق بشدة	84	52.5	52.5	71.9
	لا أوافق	7	4.4	4.4	76.3
	لا أوافق بشدة	9	5.6	5.6	81.9
	لا أوافق ولا أرفض	29	18.1	18.1	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 21. الوصف الإحصائي لمساهمة تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لمساهمة تقنيات المعلومات في تقليل الوقت المستغرق لعملية التوظيف

21. تقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة.

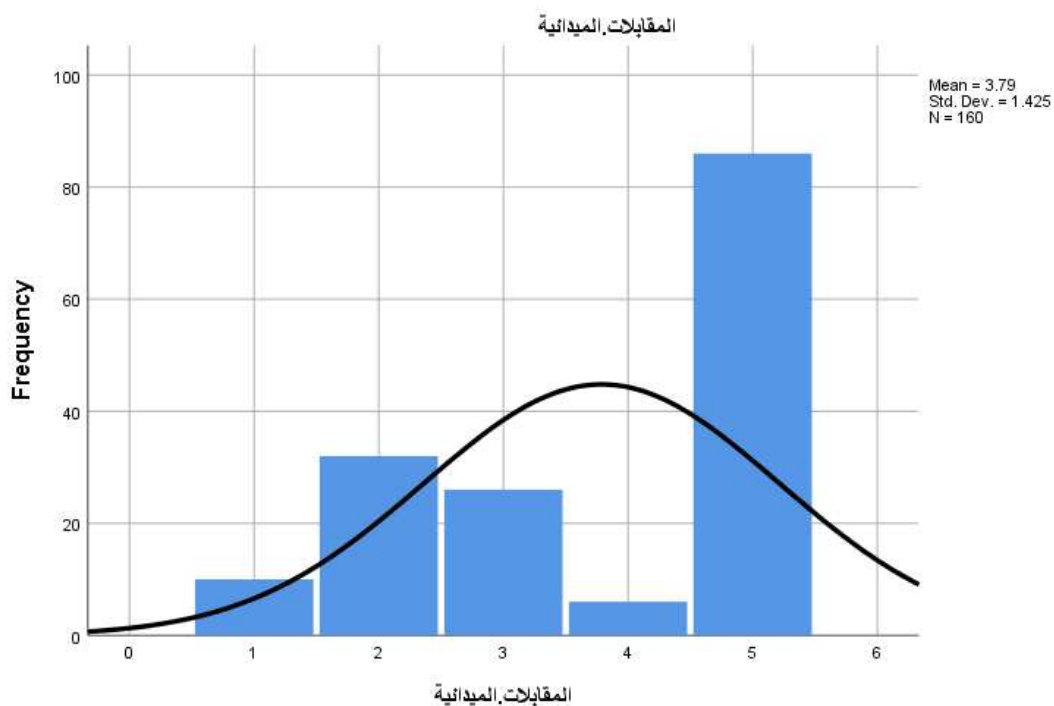
تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "تقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة" إلى اتجاه عام نحو الحياد، مع وجود نسبة محدودة من الاتفاق وعدم الاتفاق. فقد أبدى 6.3% من المشاركين موافقتهم على هذا الادعاء، بينما عبّر 20% عن موافقة شديدة، ليصل بذلك إجمالي المشاركين الذين يرون أن التوظيف الرقمي يقلل الحاجة للمقابلات المتكررة إلى 26.3%، وهو ما يعكس إدراكًا جزئيًا لدى البعض بأن الأنظمة الرقمية تساعد في تقليل الجهد المبذول في المقابلات التقليدية.

وعلى الجانب الآخر، أبدى 16.3% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 3.8% عدم الموافقة الشديدة، مما يشير إلى أن هناك فئة ترى أن المقابلات الميدانية لا تزال ضرورية رغم استخدام الأنظمة الرقمية، ربما بسبب أهمية التقييم الشخصي أو الطبيعة الحساسة لبعض الوظائف. أما الغالبية العظمى، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 53.8%،

مما يدل على أن معظم المشاركين لم تتضح لديهم بعد آثار التوظيف الرقمي على تقليل الحاجة للمقابلات، أو لم تتوفر لديهم تجربة كافية لتقييم هذا الجانب.

تقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	10	6.3	6.3	6.3
	أوافق بشدة	32	20.0	20.0	26.3
	لا أوافق	26	16.3	16.3	42.5
	لا أوافق بشدة	6	3.8	3.8	46.3
	لا أوافق ولا أرفض	86	53.8	53.8	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 22: الوصف الاحصائي لتقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لتقلل عمليات التوظيف الرقمية الحاجة إلى المقابلات الميدانية المتكررة

22. يقلل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية.

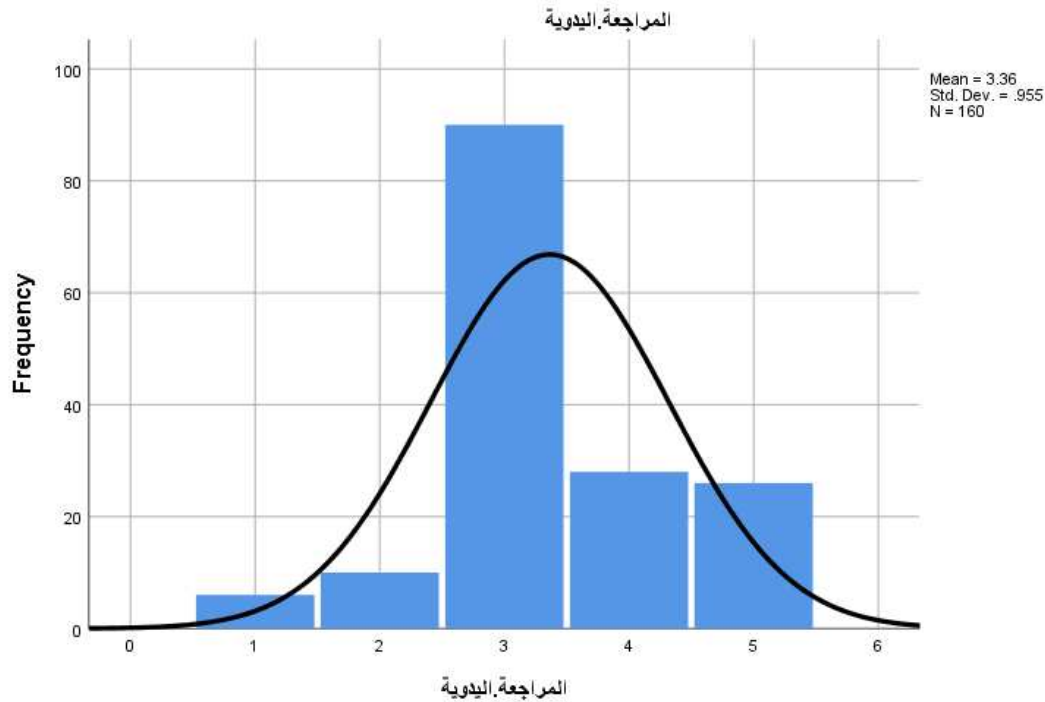
تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "يقلل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية" إلى توجه عام نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد أبدى 56.3% من المشاركين خيار لا أو افق، بينما اختار 17.5% عدم الموافقة الشديدة، ما يعني أن الغالبية العظمى ترى أن الأنظمة الذكية لا تقلل بشكل ملحوظ من الحاجة للمراجعة اليدوية للسير الذاتية، وربما يعود ذلك إلى عدم كفاءة بعض الأنظمة أو ضعف التدريب على استخدامها بالشكل الأمثل.

على الجانب الآخر، أبدى 3.8% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 6.3% عن موافقة شديدة، وهي نسب منخفضة نسبياً تشير إلى أن قلة فقط من المشاركين يعتقدون أن الأنظمة الذكية تسهم بشكل فعال في تقليل المراجعة اليدوية، وقد يكون ذلك مرتبطاً بخبرتهم الشخصية أو بنوع الأنظمة المستخدمة في مؤسساتهم. أما فئة الحياد، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 16.3%، مما يعكس أن جزءاً من المشاركين لم تتضح لديهم بعد فعالية الأنظمة الذكية في هذا الجانب أو لم تتوفر لديهم تجربة كافية لتقييم تأثيرها.

بشكل عام، تعكس النتائج أن غالبية المشاركين لا يرون تحسناً كبيراً في تقليل المراجعة اليدوية للسير الذاتية باستخدام الأنظمة الذكية، مما يشير إلى الحاجة لتطوير هذه الأنظمة أو تعزيز التدريب على استخدامها لتحقيق فعالية أكبر في دعم استراتيجيات التوظيف الذكي داخل المؤسسات السعودية.

يقلل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	6	3.8	3.8	3.8
	أوافق بشدة	10	6.3	6.3	10.0
	لا أوافق	90	56.3	56.3	66.3
	لا أوافق بشدة	28	17.5	17.5	83.8
	لا أوافق ولا أرفض	26	16.3	16.3	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 23: الوصف الاحصائي لتقليل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية



رسم توضيحي 22: التمثيل البياني لتقليل استخدام الأنظمة الذكية من عمليات المراجعة اليدوية للسير الذاتية

23. توفر تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة

تشير نتائج استجابات المشاركين تجاه عبارة "توفر تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة" إلى توجه عام نحو عدم الموافقة على هذا الادعاء. فقد أبدى 53.8% من المشاركين خيار لا أو افق بشدة، بينما اختار 13.8% خيار لا أو افق، ما يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن تقنيات المعلومات لم تسهم بشكل كبير في تحرير الموارد للاستثمار في مجالات أخرى داخل المنظمة، وقد يعكس ذلك ضعف استغلال الإمكانيات التقنية أو محدودية التخطيط الاستراتيجي لاستثمار هذه الموارد.

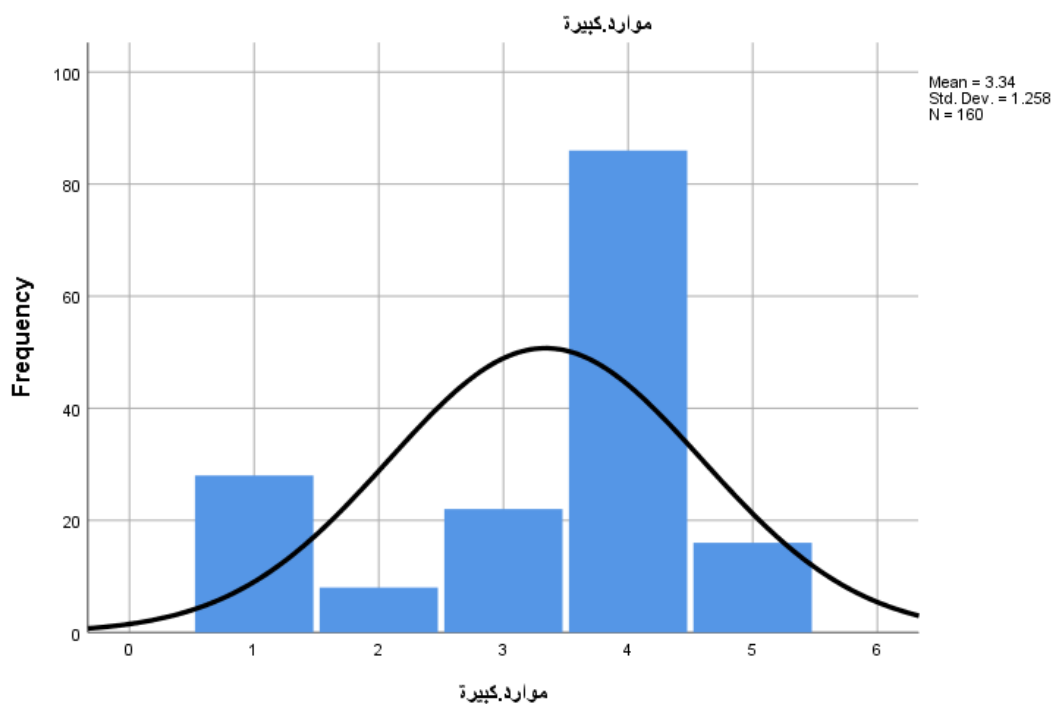
وعلى الجانب الآخر، أبدى 17.5% من المشاركين موافقتهم، بينما عبّر 5% عن موافقة شديدة، وهي نسب منخفضة نسبياً تشير إلى وجود فئة محدودة فقط ترى أن تقنيات المعلومات تساعد في توجيه الموارد نحو استخدامات أخرى داخل المنظمة. أما فئة

الحياد، الذين اختاروا "لا أو افق ولا أرفض"، فقد بلغت نسبتهم 10%، مما يدل على أن بعض المشاركين لم تتضح لديهم بعد إمكانية استثمار الموارد المتاحة من خلال تقنيات المعلومات، أو لم يختبروا هذا التأثير بشكل عملي.

بشكل عام، تعكس النتائج أن غالبية المشاركين لا يعتقدون أن تقنيات المعلومات توفر موارد كبيرة قابلة لإعادة الاستثمار في مجالات أخرى، مما يشير إلى الحاجة لتحسين استراتيجيات استخدام التقنية وتعظيم الاستفادة من مواردها داخل المؤسسات السعودية.

توفر تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	28	17.5	17.5	17.5
	أوافق بشدة	8	5.0	5.0	22.5
	لا أوافق	22	13.8	13.8	36.3
	لا أوافق بشدة	86	53.8	53.8	90.0
	لا أوافق ولا أرفض	16	10.0	10.0	100.0
	Total	160	100.0	100.0	

جدول 24: الوصف الاحصائي لتوفير تقنيات المعلومات موارد كبيرة تُستثمر في مجالات أخرى داخل المنظمة



- تحليل الموثوقية والمصدقية

تشير نتائج تحليل الموثوقية والمصدقية إلى قوة موثوقية عالية للأداة البحثية المستخدمة في الدراسة. في البداية، يظهر جدول Case Processing Summary أن جميع الحالات (160 حالة) كانت صالحة للتحليل، ولم يتم استبعاد أي حالة، مما يعكس اكتمال البيانات ومناسبتها للتحليل الإحصائي.

بالانتقال إلى Reliability Statistics، يظهر أن قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) بلغت 0.846، بينما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا بناءً على العناصر الموحدة 0.836 (Standardized Items) مع 23 عنصراً محل دراسة. تُعتبر هذه القيم مرتفعة، حيث إن أي قيمة فوق 0.7 تُشير عادةً إلى موثوقية جيدة للأداة، مما يدل على أن الاستبيان أو المقياس المستخدم يمتلك اتساقاً داخلياً عالياً بين عناصره، وأنه يقيس المفهوم البحثي المستهدف بشكل موثوق.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	160	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	160	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 25: ملخص انجاز القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
0.846	0.836	23

جدول 26: احصائيات الموثوقية

- متغيرات الدراسة

يوضح الشكل المرفق العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال دور تقنية المعلومات في عملية التوظيف الذكي، ويمكن شرح المتغيرات كما يلي:

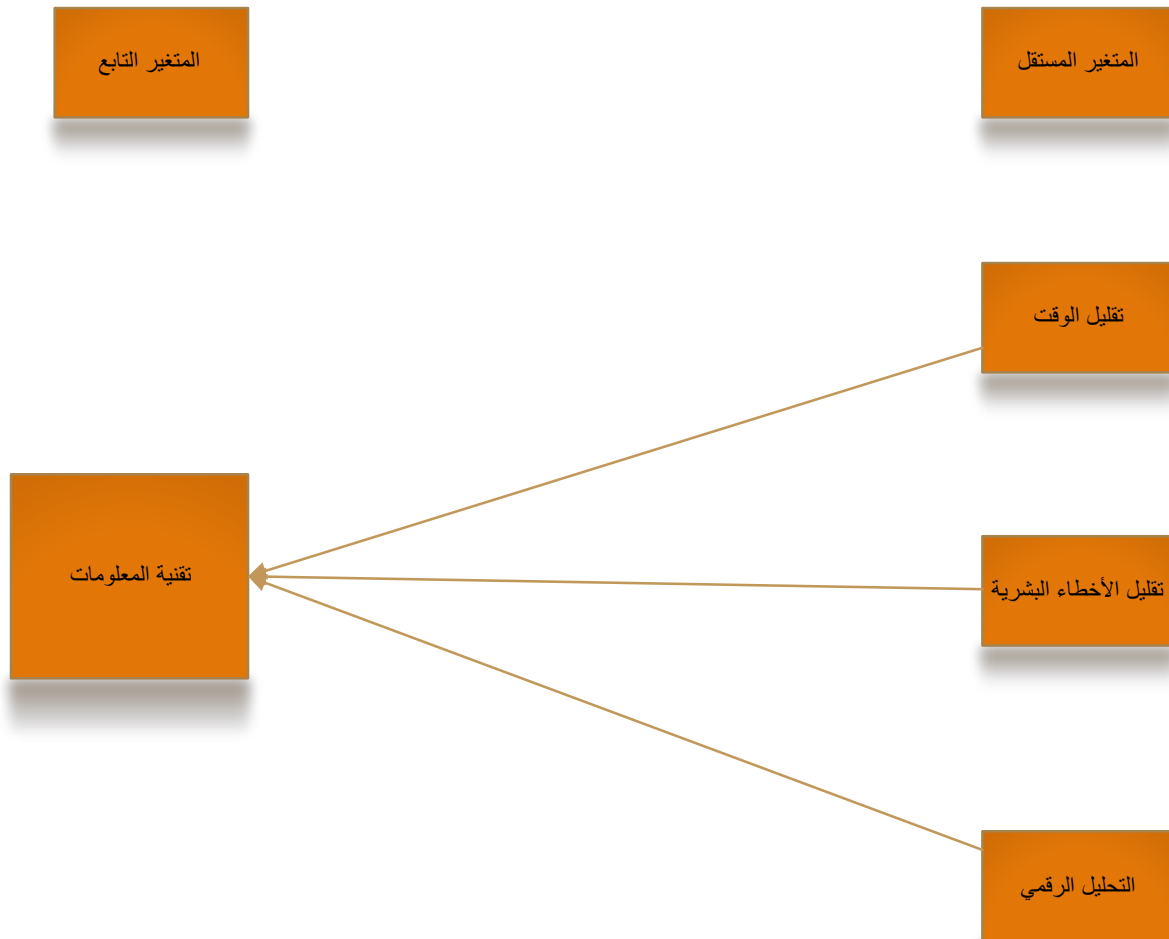
1. المتغير المستقل: تقنية المعلومات

يمثل هذا المتغير الأدوات والأنظمة التكنولوجية المستخدمة في دعم استراتيجيات التوظيف، مثل أنظمة التوظيف الذكية، قواعد البيانات الرقمية، الخوارزميات، والتطبيقات الإلكترونية التي تساعد في إدارة عمليات التوظيف. هذا المتغير هو السبب الرئيسي المتوقع الذي يؤثر على الأداء الوظيفي وفعالية عملية التوظيف.

2. المتغيرات التابعة (المخرجات أو النتائج)

هذه المتغيرات تعكس الأثر الناتج عن استخدام تقنية المعلومات في التوظيف، وتشمل:

- تقليل الوقت: يشير إلى قدرة أنظمة تقنية المعلومات على تسريع عملية البحث عن المرشحين وإتمام إجراءات التوظيف بشكل أسرع مقارنة بالطرق التقليدية.
- تقليل الأخطاء البشرية: يعكس مدى قدرة الأنظمة الرقمية على تقليل الاعتماد على التقدير الشخصي أو التدخل اليدوي، مما يقلل من احتمالية حدوث أخطاء بشرية أثناء عمليات التوظيف.
- التحليل الرقمي: يشير إلى استخدام تقنيات المعلومات لتحليل السير الذاتية والبيانات المتعلقة بالمرشحين بشكل أكثر دقة وموضوعية، بما يتيح اتخاذ قرارات توظيف مدروسة.



رسم توضيحي 24، متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

- دور تقنية المعلومات في تقليل الوقت لاستراتيجيات التوظيف الذكي

يظهر جدول اختبارات مربع كاي (Chi-Square Tests) أن قيمة اختبار مربع كاي (Pearson Chi-Square) بلغت 161.199 بدرجة حرية (df=6)، مع دلالة إحصائية قوية جداً حيث بلغت قيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance = 0.000) وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير تقنية المعلومات، وتقليل الوقت في استراتيجيات التوظيف الذكي في العينة محل الدراسة، أي أن استخدام تقنية المعلومات يؤثر بدرجة معنوية على تقليص الزمن اللازم لعمليات التوظيف. وتعد هذه النتيجة مهمة لأنها تثبت أن الفروق بين التوزيعات الفعلية والمتوقعة ليست عشوائية، وإنما ترتبط بوجود تأثير حقيقي لتقنية المعلومات في كفاءة الوقت.

أما بالنسبة لاختبار Likelihood Ratio، فقد بلغت قيمته 22.708 بدرجة حرية (df = 6) وقيمة معنوية (p = 0.001)، مما يؤكد مرة أخرى صحة الاستنتاج الناتج عن اختبار مربع كاي. ويعد هذا الاختبار بديلاً لقياس مدى الارتباط بين المتغيرات، وتطابق نتائجه مع نتائج Pearson Chi-Square يعزز الثقة في صحة العلاقة الإحصائية التي تم التوصل إليها.

وعند النظر إلى اختبار Linear-by-Linear Association، نجد أن قيمته بلغت 3.753 مع قيمة دلالة قدرها (p = 0.053)، وهي قريبة جداً من مستوى الدلالة 0.05، مما يشير إلى وجود علاقة خطية ضعيفة أو هامشية بين المتغيرين، لكنها ليست قوية كالعلاقة العامة التي كشف عنها اختبار مربع كاي. ويعكس ذلك أن نمط العلاقة قد لا يكون خطياً بشكل كامل، وإنما يعتمد على اختلافات بين الفئات أكثر من اعتماده على اتجاه خطي ثابت.

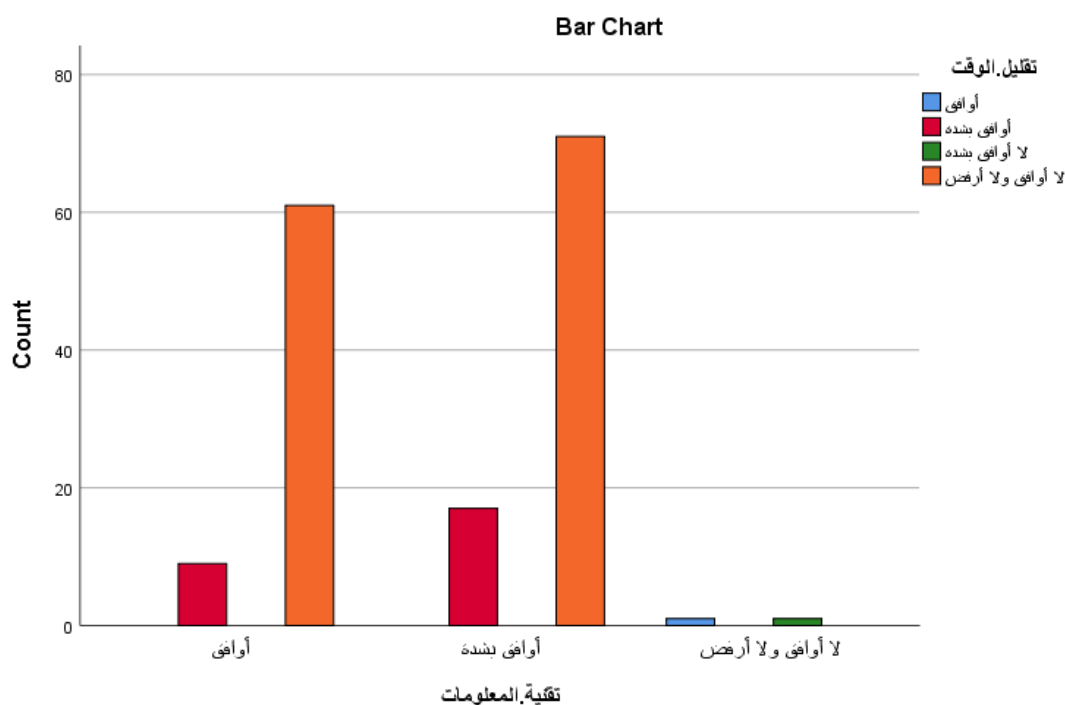
ومن جهة أخرى، يوضح الجدول أن عدد الحالات الصحيحة المستخدمة في التحليل بلغ 160 حالة، مما يشير إلى حجم عينة مناسب للتحليل. ومع ذلك، يُلاحظ وجود مشكلة إحصائية مرتبطة بقيم الخلايا المتوقعة، حيث يشير الجدول إلى أن 8 خلايا (بنسبة 66.7%) لديها قيمة متوقعة أقل من 5، والحد الأدنى للقيمة المتوقعة يصل إلى 0.01. وهذا قد يقلل من قوة اختبار مربع كاي التقليدي، ويشير إلى أن توزيع البيانات في بعض الفئات كان منخفضاً جداً. إلا أن الدلالة العالية جداً (p = .000) المستخلصة من الاختبار تشير إلى أن العلاقة ما زالت قوية وذات معنى، لكن يجب التعامل مع النتائج بحذر.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة معنوية قوية بين استخدام تقنية المعلومات وتقليل الوقت في التوظيف الذكي، مما يدعم الفرضيات التي تعتبر أن الأنظمة الذكية، وأدوات الفرز الإلكتروني، والمنصات الرقمية تسهم بوضوح في تسريع عمليات التوظيف داخل المؤسسات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	161.199 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	22.708	6	.001
Linear-by-Linear Association	3.753	1	.053
N of Valid Cases	160		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.

جدول 27: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في تقليل الوقت لاستراتيجيات التوظيف الذكي



رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور تقنية المعلومات في تقليل الوقت لاستراتيجيات التوظيف الذكي

- دور تقنية المعلومات في تقليل الأخطاء البشرية لاستراتيجيات التوظيف الذكي

تشير نتائج اختبار مربع كاي (Pearson Chi-Square) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مهمة بين استخدام تقنية المعلومات وتقليل الأخطاء البشرية في استراتيجيات التوظيف الذكي، حيث بلغت قيمة مربع كاي 48.389 بدرجة حرية (df = 8)، مع قيمة معنوية 0.000. وتدل هذه القيمة على أن الفروق بين التوزيعات الفعلية والمتوقعة ليست ناتجة عن الصدفة، وإنما تعكس تأثيراً حقيقياً لتقنية المعلومات في الحد من الأخطاء البشرية أثناء عمليات التوظيف. ويُعدّ هذا مؤشراً قوياً على أن الأدوات الرقمية والأنظمة الذكية تساهم في تحسين جودة عملية التوظيف من خلال تقديم آليات أكثر دقة وموضوعية مقارنة بالطرق التقليدية.

أما اختبار Likelihood Ratio فقد سجّل قيمة بلغت 15.027 بدرجة حرية (df = 8)، مع دلالة إحصائية بلغت 0.059، وهي قيمة قريبة من مستوى الدلالة (0.05) لكنها لا تصل إلى الدلالة الإحصائية القوية التي ظهرت في اختبار Pearson. وهذا يشير إلى أن العلاقة بين المتغيرات ما زالت موجودة، لكنها أقل قوة عندما يتم قياسها باستخدام هذا الاختبار مقارنةً بنتائج اختبار مربع كاي التقليدي. ورغم ذلك، فإن التقارب في النتائج يدعم الاتجاه العام للعلاقة، وإن لم يكن بنفس الثبات الإحصائي.

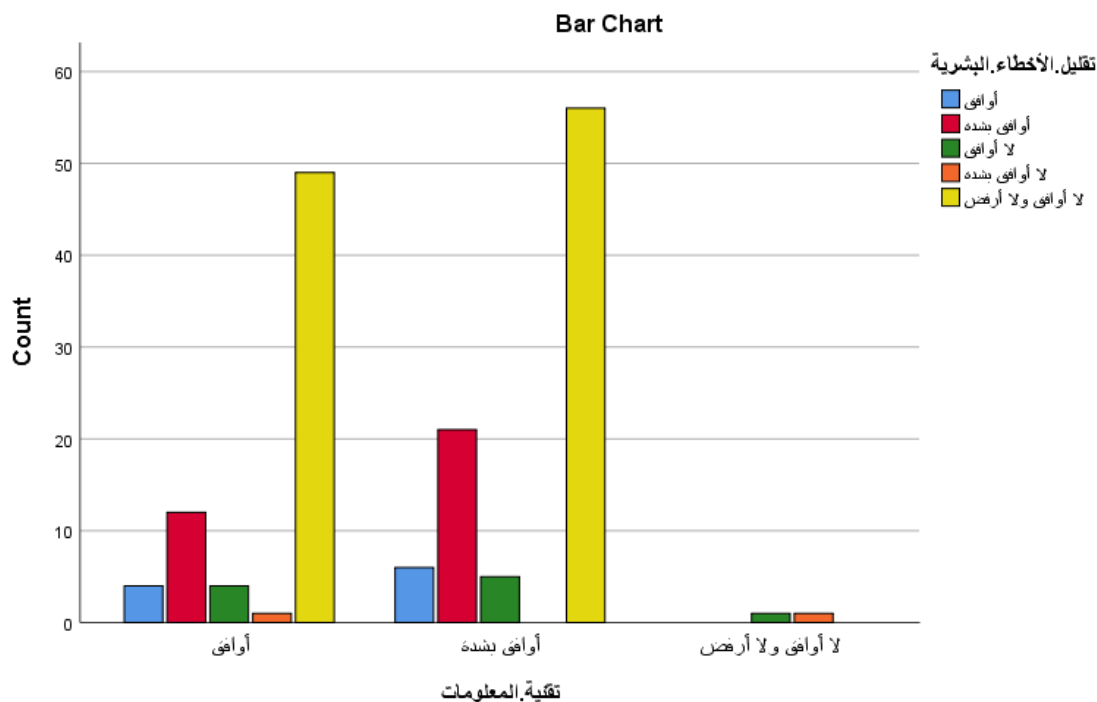
وبالنسبة لاختبار Linear-by-Linear Association الذي يقيس العلاقة الخطية بين المتغيرين، فقد بلغت قيمته 1.190 مع دلالة إحصائية 0.275، ما يشير إلى عدم وجود علاقة خطية مباشرة بين استخدام تقنيات المعلومات وتقليل الأخطاء البشرية. وهذا يعني أن طبيعة العلاقة قد تكون متعددة الاتجاهات وغير خطية، وهو أمر شائع عند تحليل بيانات تعتمد على فئات متعددة أو استجابات متباينة. بعبارة أخرى، لا تتبع العلاقة مساراً خطياً واضحاً، لكنها موجودة في إطارها العام وفق اختبار مربع كاي.

وتجدر الإشارة إلى أن عدد الحالات الصحيحة المستخدمة في التحليل بلغ 160 حالة، مما يعكس حجم عينة مناسب للتحليل الإحصائي. ومع ذلك، يلاحظ وجود قيود في الجدول تتمثل في أن 9 خلايا (بنسبة 60%) لديها قيمة متوقعة أقل من 5، وأن الحد الأدنى للقيم المتوقعة هو 0.03، وهذا قد يؤثر على قوة وموثوقية اختبار مربع كاي. إذ إن وجود عدد كبير من الخلايا ذات القيم المنخفضة قد يشير إلى تباين كبير في توزيع البيانات على الفئات، ما يستدعي تفسير النتائج بحذر نسبي رغم الدلالة الإحصائية القوية.

وبشكل عام، تؤكد نتائج الاختبار أن لتقنية المعلومات دوراً واضحاً في تقليل الأخطاء البشرية ضمن عمليات التوظيف الذكي، حيث تساهم الأنظمة الرقمية في تحسين جودة القرارات وتقليل التباين الناتج عن التدخل البشري. وتدعم هذه النتائج الفرضيات التي ترى أن الرقمنة والتحول الذكي في الموارد البشرية يعززان من الدقة والموضوعية في اختيار الموظفين، مما يرفع من كفاءة نظم التوظيف داخل المؤسسات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	48.389 ^a	8	.000
Likelihood Ratio	15.027	8	.059
Linear-by-Linear Association	1.190	1	.275
N of Valid Cases	160		
a. 9 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.			

جدول 28: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في تقليل الأخطاء البشرية لاستراتيجيات التوظيف الذكي



- دور تقنية المعلومات في التحليل الرقمي لاستراتيجيات التوظيف الذكي

تُظهر نتائج اختبار مربع كاي (Pearson Chi-Square) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تقنية المعلومات ودعم التحليل الرقمي في استراتيجيات التوظيف الذكي، حيث بلغت قيمة مربع كاي 23.037 بدرجة حرية (df = 8)، مع دلالة إحصائية 0.003، وهي أقل من مستوى الدلالة المقبول (0.05). وتشير هذه النتيجة إلى أن العلاقة ليست عشوائية، وأن استخدام تقنيات المعلومات يرتبط بشكل ذي معنى بفعالية التحليل الرقمي داخل عمليات التوظيف. وتؤكد هذه النتيجة أن تقنيات المعلومات تساهم في تعزيز قدرات التحليل الرقمي، سواء من خلال أدوات تحليل البيانات، أو الأنظمة الذكية، أو الخوارزميات التي تقلل الجهد وتزيد من دقة تفسير بيانات المتقدمين.

أما نتائج **Likelihood Ratio**، فقد سجل هذا الاختبار قيمة 10.420 بدرجة حرية (df = 8) مع دلالة إحصائية 0.237، وهي قيمة لا تعتبر دالة إحصائية عند مستوى 0.05. وهذا يشير إلى أن العلاقة التي ظهرت في اختبار Pearson Chi-Square لا تتكرر بنفس القوة باستخدام اختبار احتمالية التوافق. ومع أن هذا التباين بين الاختبارين قد يقلل من قوة الاستنتاجات، إلا أن اعتماد نتائج مربع كاي يبقى أكثر شيوعاً وملاءمة عندما تكون البيانات فئوية كما في هذا النوع من التحليل. وبالتالي، لا يزال بالإمكان القول إن العلاقة موجودة، ولكنها ليست قوية جداً أو مستقرة عبر جميع الاختبارات الإحصائية.

وعند النظر إلى اختبار **Linear-by-Linear Association**، فقد بلغت قيمته 0.761 مع دلالة إحصائية 0.383، مما يشير إلى عدم وجود علاقة خطية مباشرة بين المتغيرين. وهذا يعكس أن طبيعة العلاقة بين تقنية المعلومات والتحليل الرقمي ليست خطية، بل قد ترتبط بفروق بين الفئات أو اختلاف مستويات استخدام التقنيات بين المستجيبين، وليس باتجاه خطي واضح من الزيادة أو النقصان.

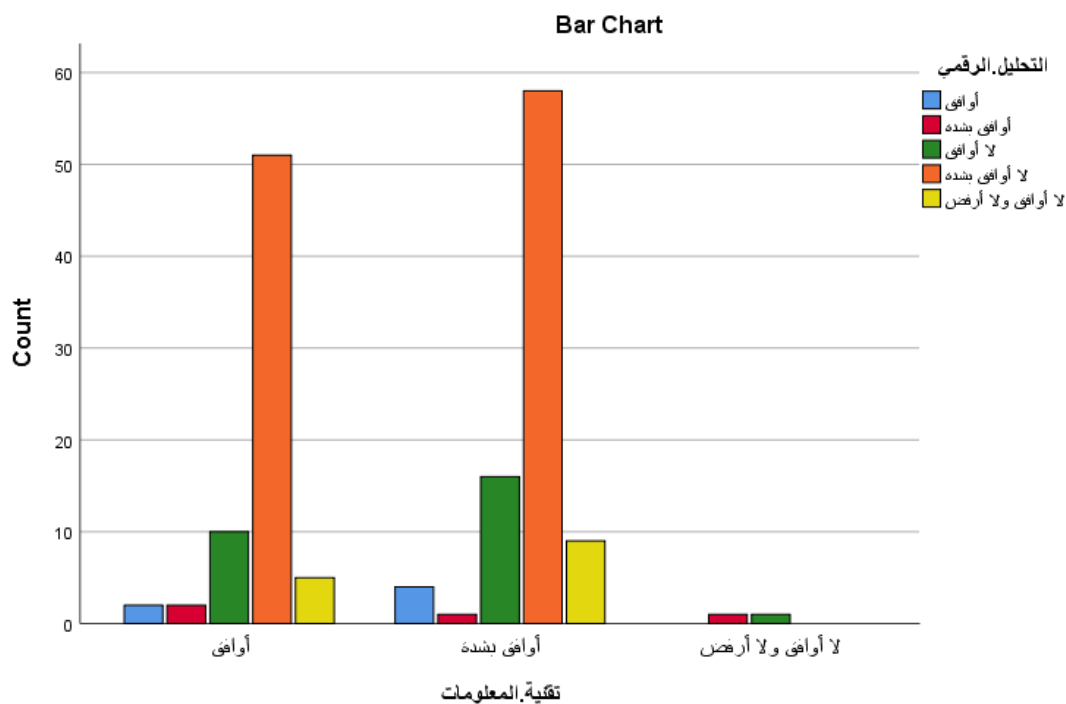
كما يشير الجدول إلى أن عدد الحالات المستخدمة في التحليل بلغ 160 حالة. وهو حجم مناسب لإجراء مثل هذا النوع من الاختبارات. ومع ذلك، يظهر أن 9 خلايا (بنسبة 60%) لديها قيمة متوقعة أقل من 5، وأن الحد الأدنى للقيمة المتوقعة بلغ 0.05. وهذا يُعدّ تحدياً إحصائياً، حيث إن انخفاض القيم المتوقعة في عدد كبير من الخلايا قد يؤثر على صلاحية اختبار مربع

كاي. لذلك، ينبغي تفسير النتائج بحذر نسبي، خاصة أن أحد الاختبارات المساندة (Likelihood Ratio) لم يظهر دلالة إحصائية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	23.037 ^a	8	.003
Likelihood Ratio	10.420	8	.237
Linear-by-Linear Association	.761	1	.383
N of Valid Cases	160		

a. 9 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .05.

جدول 29: اختبار كاي اسكوير لدور تقنية المعلومات في التحليل الرقمي لاستراتيجيات التوظيف الذكي



رسم توضيحي 27: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور تقنية المعلومات في التحليل الرقمي لاستراتيجيات التوظيف الذكي

- تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

تُظهر نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) أن النموذج الإحصائي الذي يضم متغيرات الدراسة المتمثلة في: تقليل الوقت، وتقليل الأخطاء البشرية، والتحليل الرقمي، كعوامل مؤثرة في المتغير التابع تقنية المعلومات، لم يحقق دلالة إحصائية كافية، حيث بلغت قيمة F نحو 1.738 مع مستوى دلالة 0.070، وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة المعتمد 0.05. وهذا يشير إلى أن المتغيرات المستقلة الثلاثة، رغم ارتباطها المفاهيمي بتقنية المعلومات، لا تُظهر تأثيراً إحصائياً قوياً عند دمجها معاً داخل نموذج الانحدار. ومع أن القيمة مقارنة للدلالة، فإن ذلك يدل على وجود علاقة ضعيفة أو غير مستقرة، ما يعني أن جزءاً محدوداً فقط من تباين تقنية المعلومات يمكن تفسيره باستخدام هذه المتغيرات، بينما يبقى الجزء الأكبر من التباين غير مفسر داخل النموذج.

وتدعم نتائج نموذج بايز هذا الاتجاه، حيث ظهر أن معامل الارتباط R حقق قيمة 0.338، بينما بلغت قيمة R Square نسبة 11.4% فقط، مما يعكس قدرة تفسيرية منخفضة للمتغيرات المستقلة في تفسير التغيرات الواقعة في المتغير التابع. كما أن القيمة المعدلة لمعامل التحديد Adjusted R Square تراجعت إلى 0.049، وهو ما يشير إلى أن نسبة التباين المفسرة تنخفض بعد ضبط النموذج لعدد المتغيرات، الأمر الذي يعزز من ضعف قوة النموذج. والأهم من ذلك أن قيمة عامل بايز جاءت صفرية، مما يعني أن الأدلة الإحصائية لا تدعم النموذج المقترح مقارنة بالنموذج الفارغ، وهو مؤشر قوي على أن المتغيرات المدخلة لا تقدم فهماً أفضل للتباين في تقنية المعلومات مقارنة بعدم إدخال أي متغيرات على الإطلاق.

أما تقديرات التباين البايزية فقد كشفت أن نسبة الخطأ في النموذج لا تزال مرتفعة نسبياً، حيث بلغ التباين اللاحق 0.254 بمتوسط 0.261، مع فاصل احتمالي يتراوح بين 0.208 و0.328. ويعكس هذا تقديراً مستقراً لنسبة الخطأ لكنه في الوقت نفسه يشير إلى أن النموذج يواجه مستوى واضحاً من عدم الدقة في التنبؤ، إذ يظل جزء كبير من التباين في المتغير التابع غير مفسر بواسطة المتغيرات الثلاثة المدروسة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن استخدام تقليل الوقت وتقليل الأخطاء البشرية والتحليل الرقمي كمتغيرات مستقلة لا يكفي لتفسير التغير في تقنية المعلومات بشكل قوي، وأن النموذج يحتاج إلى إضافة عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً، مثل البنية التحتية الرقمية، أو مستوى التحول الرقمي، أو جاهزية الموارد البشرية للتقنيات الحديثة.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.930	11	.448	1.738	.070

Residual	38.170	148	.258		
Total	43.100	159			
a. Dependent Variable: تقنية المعلومات					
b. Model: (Intercept), تقليل الوقت, تقليل الأخطاء البشرية, التحليل الرقمي					

جدول 30: تحليل التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.000	.338	.114	.049	.51
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), تقليل الوقت, تقليل الأخطاء البشرية, التحليل الرقمي				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 31: ملخص إنجاز نموذج عامل بايز

النتائج والتوصيات :

- النتائج

1. اعتماد تقنية المعلومات في التوظيف: أظهرت الدراسة أن معظم المؤسسات السعودية تعتمد على أنظمة التوظيف الرقمية مثل نظم تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات التحليل الرقمي، والفرز الآلي للطلبات. كانت نسبة المؤسسات التي تستخدم هذه الأدوات أكبر في الشركات الكبرى مقارنة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تلعب البنية التحتية الرقمية ومستوى جاهزية المنظمة دورًا مهمًا في تبني التقنية.
2. تقليل الوقت المستغرق في عمليات التوظيف: أثبتت النتائج أن استخدام تقنية المعلومات يقلل بشكل ملحوظ من زمن شغل الوظائف الشاغرة، من خلال أتمتة مراحل الفرز والمقابلات وتسهيل التواصل مع المتقدمين.
3. تقليل الأخطاء البشرية: أظهرت البيانات أن اعتماد أنظمة التوظيف الرقمية يحد من الأخطاء الناتجة عن العمليات اليدوية مثل فقدان طلبات المتقدمين أو التقييم غير المتسق للمرشحين، مما يزيد من دقة عملية الاختيار.
4. التحليل الرقمي ودعم اتخاذ القرار: ساهمت الأدوات الرقمية في تحسين القدرة على تحليل البيانات المتعلقة بالمتقدمين، وتوفير مؤشرات أداء دقيقة، مما يدعم اتخاذ قرارات مستندة إلى بيانات موثوقة ويعزز فعالية استراتيجيات التوظيف.

- التوصيات

1. تعزيز التدريب والتوعية: يجب تقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين حول استخدام أدوات التوظيف الرقمية لضمان قبولها وتحقيق أقصى استفادة منها.
2. توسيع نطاق استخدام التقنية: ينصح بتطبيق أنظمة التوظيف الرقمية على جميع المؤسسات بمختلف أحجامها، مع تكييف الأدوات حسب حجم الشركة واحتياجاتها.
3. التركيز على التحليل الرقمي: يجب الاستثمار في أدوات التحليل المتقدمة لدعم اتخاذ القرار وتحسين جودة التوظيف، بما في ذلك تحليل البيانات التاريخية والتنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي للمرشحين.
4. تطوير سياسات واضحة للخصوصية والبيانات: ينصح بوضع سياسات صارمة لحماية بيانات المتقدمين وضمان الامتثال للوائح السعودية المتعلقة بالخصوصية وحماية المعلومات.

5. تشجيع التغيير الثقافي: من المهم تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والاعتماد على التكنولوجيا، وتقليل مقاومة التغيير من خلال إشراك الموظفين في تصميم وتنفيذ أنظمة التوظيف الذكي.

الخلاصة

تناول هذا البحث التأثير التحويلي لتكنولوجيا المعلومات في تمكين أساليب التوظيف الذكية داخل المؤسسات السعودية. قدّم الفصل الأول خلفية الدراسة، مسلطاً الضوء على الأهمية المتزايدة لتقنيات الموارد البشرية الرقمية والضرورة الاستراتيجية للتوظيف الذكي كجزء من رؤية 2030. كما حدد موضوع البحث، وحدد الأهداف، وطرح أسئلة حاسمة تُوجّه الدراسة نحو فهم كلاً من تبني التكنولوجيا وتأثيرها على نتائج التوظيف.

وقدّم الفصل الثاني الإطار النظري وقيّم المواد ذات الصلة. ويعتمد البحث على نموذج قبول التكنولوجيا (TAM)، ونشر الابتكار (DOI)، والنظرة القائمة على الموارد (RBV)، من بين نظريات أخرى، لشرح كيفية تأثير تبني تكنولوجيا المعلومات على القبول الفردي، والنشر التنظيمي، وتوليد القيمة الاستراتيجية في التوظيف. وقد أكدت الأبحاث السابقة أن تقنيات التوظيف الرقمية تزيد من الكفاءة، وتقضي على التحيز، وتُحسن تجربة المتقدمين للوظائف، على الرغم من أن تبنيها عادةً ما يكون مدفوعاً بثقافة المؤسسة، والجاهزية التكنولوجية، والقضايا التنظيمية في البيئة السعودية.

وناقش الفصل الثالث منهج الدراسة، مُحددًا تصميم الأساليب المختلطة. تم الحصول على بيانات كمية من خلال استطلاعات رأي استهدفت خبراء الموارد البشرية، ومديري التوظيف، وأخصائيي تكنولوجيا المعلومات، والمرشحين للوظائف، بينما تم الحصول على رؤى نوعية من خلال مقابلات شبه منظمة. وقد وفرت منهجيات أخذ العينات، وعمليات جمع البيانات، والمخاوف الأخلاقية، دقة وموثوقية عالية. كما تناول الفصل عوامل حجم العينة، والقيود، والأساليب المتبعة لضمان صحة البيانات.

وتناول الفصل الرابع تحليل النتائج وتفسيرها. وأشارت النتائج الكمية إلى وجود ارتباط كبير بين تبني تكنولوجيا المعلومات ونتائج التوظيف الرئيسية، بما في ذلك تقليل الوقت اللازم للتوظيف، وانخفاض الأخطاء البشرية، وتعزيز عملية اتخاذ

القرارات القائمة على البيانات. أما النتائج النوعية فقد قدمت تفسيرات سياقية، كاشفةً عن عقبات مثل المشاكل التكنولوجية، ومعارضة التغيير، والمخاوف التنظيمية، بالإضافة إلى عوامل تسهيل مثل دعم القيادة، والتدريب، وتكامل الأنظمة. وأظهرت هذه البيانات مجتمعةً أن الاستخدام الناجح لتكنولوجيا المعلومات في التوظيف يعزز الكفاءة والأداء الاستراتيجي.

وفي الختام، يُظهر البحث أن تكنولوجيا المعلومات تُعدّ عاملاً رئيسياً في التوظيف الذكي في المملكة العربية السعودية. يؤدي تبني التقنيات الرقمية إلى فوائد ملموسة في سرعة التوظيف وجودته ومواءمة الاستراتيجيات. إلا أن النجاح يعتمد على جاهزية المؤسسة، وقبولها ثقافياً، والالتزام بالمعايير الأخلاقية والقانونية. تُقدم النتائج إطاراً لاقتراحات عملية، تُساعد مديري الموارد البشرية، ومديري تكنولوجيا المعلومات، وواضعي السياسات على وضع وتنفيذ استراتيجيات توظيف قائمة على التكنولوجيا، تتوافق مع أهداف التحول الرقمي الأوسع نطاقاً في المملكة.

Abstract

The research aims to evaluate the influence of information technology (IT) and smart systems in boosting recruiting procedures inside Saudi enterprises. Descriptive statistical analysis was performed on a

sample of 160 individuals, investigating demographic characteristics such as age, gender, and educational level. The findings suggested a wide age distribution, with the majority aged between 20 and 40 years, showing the engagement of younger workers comfortable with digital technologies.

Gender distribution was balanced, with 53.1% men and 46.9% females, assuring representativeness. Participants possessed broad educational backgrounds, mostly bachelor's and master's degrees, enabling multiple viewpoints on smart recruiting technology. Regarding the influence of IT on recruiting, participants demonstrated substantial agreement on the efficiency of intelligent systems and AI tools in enhancing applicant selection accuracy, simplifying decision-making, and decreasing operational expenses.

However, several participants reported neutrality or low agreement over the effectiveness of automated sorting technologies and the accessibility of e-recruitment platforms, highlighting possibilities for development and more training. Overall, data reveal a favorable perspective of IT-driven recruitment, stressing its ability to speed processes, promote fairness, and optimize resource allocation, while also indicating obstacles in acceptance and use across businesses.

Keywords:

Smart recruitment, information technology, artificial intelligence, e-recruitment platforms, applicant selection, HR digitisation, Saudi companies, process efficiency, decision assistance, operational cost reduction.

المراجع:

Abbas, R. (2025). Socio-Technical Theory (STS). Retrieved from <https://open.ncl.ac.uk/theories/9/socio-technical-theory/>

- Aleisa, M. A. (2021). AIRM: A New AI Recruiting Model for the Saudi Arabia Labor Market. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-82199-9_8?utm_source=chatgpt.com
- Ali, O. (2024). Artificial Intelligence Enabled Human Resources Recruitment Functionalities: A Scoping Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379127017_Artificial_Intelligence_Enabled_Human_Resources_Recruitment_Functionalities_A_Scoping_Review
- Almutarie, A. O. (2024). Joining the Workforce, Saudi Women and Vision 2030. Retrieved from <http://intechopen.com/chapters/1196624>
- Als Salman, A. (2025). The Impact of Technological Advancements on HR Practices in Saudi Arabian Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388047561_The_Impact_of_Technological_Advancements_on_HR_Practices_in_Saudi_Arabian_Organizations
- Als Salman, A. I. (2025). The Impact of Technological Advancements on HR Practices in Saudi Arabian Organizations. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388047561_The_Impact_of_Technological_Advancements_on_HR_Practices_in_Saudi_Arabian_Organizations
- Alshahrani, S. T. (2025). Perceptions of the Impact of AI on Human Resource Management Practices Among Human Resource Managers Working in the Chemical Industry in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.mdpi.com/2071-1050/17/13/5815?utm_source=chatgpt.com
- 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
- Asad, S. (2025). Top Hiring Platforms for Recruiters in Saudi Arabia (2025). Retrieved from <https://www.qureos.com/hiring-guide/top-job-platforms-in-saudi-arabia>
- Awu, E. (2025). Human Capital Theory: Viewing Employees As Organizational Asset. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/390399383_Human_Capital_Theory_Viewing_Employees_As_Organizational_Asset#:~:text=Human%20Capital%20Theory%20\(HCT\)%20has%20emerged%20as,assets%20for%20enhancing%20productivity%20and%20economic%20performance.](https://www.researchgate.net/publication/390399383_Human_Capital_Theory_Viewing_Employees_As_Organizational_Asset#:~:text=Human%20Capital%20Theory%20(HCT)%20has%20emerged%20as,assets%20for%20enhancing%20productivity%20and%20economic%20performance.)
- Batarfi, S. (2021). IMPACT OF E-RECRUITMENT ON FEMALE JOB SEEKERS IN SAUDI ARABIA. Retrieved from https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/8369?utm_source=chatgpt.com
- Birau, R. (2024). Exploring Evolving H.R. and Recruitment Strategies in the Age of Technology Advancements based on artificial intelligence. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/382049633_Exploring_Evolving_HR_and_Recruitment_Strategies_in_the_Age_of_Technology_Advancements_based_on_artificial_intelligence

- Boatman, A. (2024). What Is Evidence-Based HR? Examples, Benefits, and Process for HR Leaders. Retrieved from <https://www.aihr.com/blog/evidence-based-hr/>
- Budhwar, P. (2019). The state of HRM in the Middle East: Challenges and future research agenda. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/326106536_The_state_of_HRM_in_the_Middle_East_Challenges_and_future_research_agenda
- Darandary, A. (2021). Economic Diversification Under Saudi Vision 2030: Sectoral Changes Aiming At Sustainable Growth. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350965378_Economic_Diversification_Under_Saudi_Vision_2030_Sectoral_Changes_Aiming_At_Sustainable_Growth
- Dorio, J. (2024). How to Empower HR Through Data Literacy. Retrieved from <https://www.myhrfuture.com/blog/how-to-empower-hr-through-data-literacy#:~:text=Influencing%20Stakeholders,based%20conversation%20techniques%20is%20useful.>
- Dwivedi, Y. K. (2020). Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342863039_Setting_the_future_of_digital_and_social_media_marketing_research_Perspectives_and_research_propositions
- Gerber, C. (2018). The impact of social media on recruitment: Are you LinkedIn? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325018956_The_impact_of_social_media_on_recruitment_Are_you_LinkedIn
- Gupta, O. (2025). Resource-Based View Strategy: What is It & Why It Matters? Retrieved from <https://www.saviom.com/blog/using-the-resource-based-view-strategy-for-competitive-advantage/>
- Halton, C. (2025). Diffusion of Innovations Theory: Definition and Examples. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/d/diffusion-of-innovations-theory.asp>
- Halton, C. (2025). Diffusion of Innovations Theory: Definition and Examples. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/d/diffusion-of-innovations-theory.asp>
- Hitka, M. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/18/4985>
- Horodyski, P. (2023). Applicants' perception of artificial intelligence in the recruitment process. *11*, 100303. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2451958823000362#:~:text=First%2C%20most%20studies%20focus%20on,how%20these%20experiences%20influence%20the> m.
- Kamal, S. (2023). Strategic Human Resources Management: Study the Alignment of HR Practices with Overall Business Strategy and Its Impact on Organizational Performance. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/373946879_Strategic_Human_Resources_Management_Study_the_Alignment_of_HR_Practices_with_Overall_Business_Strategy_and_Its_Impact_on_Organizational_Performance

- Karawya, H. (2024). Impact of Digital Transformation on Organizational Culture within Saudi Enterprises: The Mediating Roles of Leadership Styles. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383555325_Impact_of_Digital_Transformation_on_Organizational_Culture_within_Saudi_Enterprises_The_Mediating_Roles_of_Leadership_Styles
- Kesuma, S. A. (2024). Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm: Systematic Literature Review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384721885_Resource-Based_View_Theory_to_Achieve_a_Sustainable_Competitive_Advantage_of_the_Firm_Systematic_Literature_Review
- Maalla, H. (2022). Readiness of HRM Departments in the Kingdom of Saudi Arabia to Integrate Artificial Intelligence Technologies into Their Practices. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/364312253_Readiness_of_HRM_Departments_in_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia_to_Integrate_Artificial_Intelligence_Technologies_into_Their_Practices
- Madanchian, M. (2024). From Recruitment to Retention: AI Tools for Human Resource Decision-Making. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3417/14/24/11750>
- Manekar, A. U. (2024). The Role of Technology in Shaping Modern Human Resource Management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387088113_The_Role_of_Technology_in_Shaping_Modern_Human_Resource_Management
- Marikeyan, D. (2025). Technology Acceptance Model: A review. Retrieved from [https://open.ncl.ac.uk/theories/1/technology-acceptance-model/#:~:text=According%20to%20TAM%2C%20technology%20acceptance,usefulness%20\(Davis%2C%201993\).](https://open.ncl.ac.uk/theories/1/technology-acceptance-model/#:~:text=According%20to%20TAM%2C%20technology%20acceptance,usefulness%20(Davis%2C%201993).)
- Mazurchenko, A. (2019). Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/337657288_Digitally-Powered_Human_Resource_Management_Skills_and_Roles_in_the_Digital_Era
- McCarthy, J. (2018). Improving the Candidate Experience. Retrieved from https://www.academia.edu/77786513/Improving_the_Candidate_Experience
- Momani, A. M. (2020). The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology:. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338163260_The_Unified_Theory_of_Acceptance_and_Use_of_Technology
- Musa, H. G. (2024). Marketing research trends using technology acceptance model (TAM): a comprehensive review of researches (2002–2022). Retrieved from

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2024.2329375#:~:text=Supplemental-,Abstract,%2C%20Tan%2C%20G.W.H%20and%20Dr.>

- Shiferaw, R. (2025). Digital technology and human resource practices: A systematic literature review. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/388156895_Digital_technology_and_human_resource_practices_A_systematic_literature_review
- Singh, R. (2022). The role of big data and predictive analytics in the employee retention: a resource-based view. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358287590_The_role_of_big_data_and_predictive_analytics_in_the_employee_retention_a_resource-based_view
- Tawalbeh, J. (2025). Remote and Hybrid Work Models: Enhancing Employee Engagement and Redefining Performance Management in a New Era. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/390655474_Remote_and_Hybrid_Work_Models_Enhancing_Employee_Engagement_and_Redefining_Performance_Management_in_a_New_Era
- Uren, V. (2023). Technology readiness and the organizational journey towards AI adoption: An empirical study. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401222001220>
- Wael, A. (2023). The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371792898_The_Power_of_Artificial_Intelligence_in_Recruitment_An_Analytical_Review_of_Current_AI-Based_Recruitment_Strategies

Midocean University

College of Management

Master's Program in Human Resources



Thesis Title:

The Role of Information Technology in Supporting Smart Recruitment Strategies in the Kingdom of Saudi
Arabia

Student:

Anfal Mohammed Al-Wadai

University ID:

251002947

Supervisor:

Dr. Faisal Abdulhameed Mohammed Hassan

Dr. Faisal Jarad

Academic Year:

2025