

تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني (E-Recruitment) في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية (دراسة استطلاعية)

Implementing Electronic Recruitment Systems (E-recruitment) in Joint Stock Companies in the Kingdom of Saudi Arabia (Exploratory Study)

إعداد: الدكتورة/ ندى بنت خالد المراداس

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: Nadak.M@icloud.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون فرنسا

ملخص الدراسة

تأتي هذه الدراسة لاستكشاف الوضع القائم في تطبيق التوظيف الإلكتروني في الشركات المساهمة في السعودية، وذلك من حيث التعرف على أهم صفات مواقع الشركات التي تتم من خلالها عملية التوظيف الإلكتروني، من أجل تحديد أفضل الممارسات والإجراءات للوصول إلى نظم توظيف إلكترونية ذات كفاءة وفعالية.

وفي سبيل ذلك اعتمد الباحثان على المنهج المسحي الاستكشافي لآراء عينة عشوائية من موظفي إدارات الموارد البشرية في الشركات المدرجة في سوق الأسهم السعودي المطبقة لنظم التوظيف الإلكتروني.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تركزت حول سعي تلك الشركات لتوفير موقع متكامل يتسم بسهولة الاستخدام وسرعة الوصول إليه وبسريرة بيانات طالبي الوظائف. كما أظهرت الدراسة عدداً من المعوقات التي تواجه تلك الشركة في تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني من أهمها: توفر مختصين في نظم المعلومات، ومعرفة المتقدمين باستخدام الإنترنت الذي قد لا يكون هو الحال دائماً.

وفي ختام الدراسة قدم الباحثان عدداً من التوصيات التي ركزت على: ضرورة اهتمام الشركات بتقديم تغذية راجعة لطالبي العمل، وتوفير معلومات مفصلة عن وصف وتوصيف للوظائف المعلنة، تطبيق تقنيات نظم التوظيف لمعالجة الطلبات بشكل آلي وتحديد أفضل المتقدمين، زيادة الاهتمام بتأهيل وتدريب وتطوير موظفي إدارة الموارد البشرية في الشركات على التعامل مع نظم التوظيف الإلكتروني، العمل على استقطاب الكوادر المؤهلة المتخصصة في عمليات التوظيف الإلكتروني، وإجراء المزيد من الدراسات حول واقع تطبيق التوظيف الإلكتروني في الشركات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التوظيف الإلكتروني، الشركات المساهمة.

Implementing Electronic Recruitment Systems (E-recruitment) in Joint Stock Companies in the Kingdom of Saudi Arabia (Exploratory Study)

Dr. Nada Bint Khaled Almerdas

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,
Malaysia

Email: Nadak.M@icloud.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Abstract

This study comes to explore the current situation in the application of electronic recruitment in joint-stock companies in Saudi Arabia, in terms of identifying the most important characteristics of the companies' websites through which the electronic recruitment process is carried out, in order to determine the best practices and procedures to reach efficient and effective electronic recruitment systems.

To this end, the researchers relied on an exploratory survey method of the opinions of a random sample of employees of human resources departments in companies listed on the Saudi stock market that implemented electronic recruitment systems.

The study reached a number of results centered on these companies' efforts to provide an integrated website characterized by ease of use, quick access, and confidentiality of job applicants' data. The study also showed a number of obstacles facing this company in implementing electronic recruitment systems, the most important of which are: the availability of information systems specialists, and applicants' knowledge of using the Internet, which may not always be the case.

At the conclusion of the study, the researchers presented a number of recommendations that focused on: the need for companies to pay attention to providing feedback to job seekers, training relevant employees in companies to deal with electronic recruitment systems, and conducting further studies on the reality of implementing electronic recruitment in companies.

Keywords: Human Resources Management, Electronic Recruitment, Joint Stock Companies.

1. المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في العصر الحالي تحولات وتغيرات جذرية واقتصادية كانت من مخرجات متعددة مثل العالمية، واقتصاد السوق، والانفتاح الاقتصادي، والانتشار العالمي لمنظمات الأعمال، والتطورات التكنولوجية المتسارعة، وثورة الاتصالات والمعلومات، الأمر الذي فرض على هذه المنظمات اتباع طرق حديثة في التفكير، وابتهاج طرق مبتكرة في العمل (المعشر، 2010).

لقد أصبح الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري خيار لا يمكن لأي منظمة في العصر الحالي تجاهله لأن العديد من منظمات الأعمال قد أدركت أن العنصر البشري وراء إنجاز كل هدف سامي للمنظمة، حيث أن العنصر البشري هو العنصر الأكثر أهمية في تحقيق أهداف المنظمة المعاصرة التي تكمن في تحقيق رضا العملاء واكتساب ولائهم بهدف الاستمرار والتقدم في بيئة العمل. لذا لا بد للمنظمات أن تعمل على جذب واستقطاب أفضل الموارد البشرية القادرة على تحقيق أهداف وغايات المنظمة، وبالطبع هذا ما سيتم تحقيقه من خلال وظيفة الاستقطاب (زويلف، 2003).

يلعب عالم الأعمال الإلكترونية اليوم دوراً كبيراً في حياة المجتمعات سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو الجماعات أو على مستوى المنظمات والمؤسسات، وذلك لما أحدثته التكنولوجيا من تغييرات هامة جداً، تمثلت في خفض النفقات في المنظمات وتحسين جودة منتجاتها وخدماتها وزيادة السرعة في إنتاجيتها وذلك بهدف مواجهة المتطلبات المتزايدة لجمهور المستهلكين، ومن هنا فقد أصبحت تكنولوجيا المعلومات مطلباً رئيسياً للإدارات الباحثة عن الكفاءة والفعالية في أداء وظائفها (عباس، 2012).

ويعتبر الاستقطاب الإلكتروني من الطرق الإلكترونية الحديثة لاستقطاب الموارد البشرية من خلال شبكة الإنترنت وقد بدأ استخدامه في منتصف التسعينات وتزايد انتشاره مع دخول الألفية الثالثة بين شركات التوظيف الإلكتروني، وتعد شركات التوظيف الإلكتروني هي الوسيط بين منظمات الأعمال والباحثين عن موظفين وفي المقابل أخذت المنظمات تدرك أهمية الموارد البشرية. فأخذت تعمل على إيجاد وخلق بيئة عمل منافسة ومناسبة وفعالة تضمن بقاء الموظفين فيها لأطول فترة ممكنة لخلق حالة استقرار داخل المنظمة، وهذا ما ندعوه بخطة الاحتفاظ بالموظفين (القحطاني، 2011).

وتجلى ذلك من خلال استقطاب الموارد البشرية والحد من تسرب هذه الموارد وخسارتها والعمل على خفض معدل الدوران الوظيفي فيها من خلال زيادة مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين فيها. إن من أهم مسؤوليات الإدارة هي خلق بيئة عمل منافسة وإعداد خطة للاحتفاظ بالعاملين في الشركة من حيث إعداد هيكل تنظيمي واضح ومحدد، وأوصاف وظيفية مرنة وواضحة، وسياسات موارد بشرية ونظام تقييم أداء فعال، وثقافة مؤسسية فعالة، وهيكل رواتب منافس، وميزات وظيفية وغير ذلك (زكي، 2010).

1.1. مشكلة الدراسة

يأتي استقطاب الموارد البشرية كأحد التحديات الكبرى التي تواجه المنظمات الحديثة، كما تزايد الاهتمام بوسائل استقطاب العنصر البشري من خلال طرق وأساليب مختلفة تواكب التطورات الهائلة والمتسارعة في تطبيقات التقنية الحديثة، حيث تولي المنظمات باستمرار اهتماماً بتطبيق أفضل الأنظمة في إدارة الموارد البشرية؛ لتسهيل إجراءات التوظيف وسرعة إنجازها بفعالية وكفاءة، سعياً منها للوصول إلى أكبر شريحة من الكفاءات المؤهلة.

ففي السابق كانت تعالج طلبات التوظيف بشكل مباشر؛ مما استنزف من تلك الشركات كثيراً من الوقت والجهد والموارد المالية، وأن الاستمرار بهذه الطريقة من المعالجة قد يترتب عليه فقدان مرشحين مؤهلين للمنظمة، إضافة إلى احتمال فقدان بعض المستندات الخاصة بالتوظيف في أي مرحلة من مراحل التقديم.

وتختلف التطبيقات الإلكترونية في عمليات التوظيف من منظمة إلى أخرى، حيث تنتهج كل منظمة الحلول والتطبيقات التي تتناسب مع حجم أعمالها وقدراتها. وتتم إجراءات التوظيف باستخدام شبكة الإنترنت من خلال الموقع الإلكتروني للمنظمة بهدف الموازنة بين الوصف الوظيفي الخاص بالوظائف الشاغرة وبين المتقدمين للعمل، أو الاستعانة بجهات خارجية لتزويد المنظمة بهذه الخدمات.

ويأتي هذا البحث لاستكشاف الوضع القائم في تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني (E-Recruitment) في الشركات المساهمة في السعودية لتحديد أفضل الممارسات والإجراءات للوصول إلى نظم توظيف كفؤة وذات فعالية.

2.1. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذا الدراسة في مجموعة من الاعتبارات التي يمكن إيجازها في الآتي:

1. بحث واستكشاف الإجراءات المطبقة في عمليات التوظيف الإلكتروني في الشركات المساهمة السعودية.
2. تقديم البحث لعدد من التوصيات من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها تساعد المنظمات في وضع استراتيجيات وسياسات أكثر فاعلية في عمليات التوظيف الإلكتروني.
3. تقديم تغذية راجعة للممارسين والمهتمين بالموارد البشرية.
4. يعتبر من البحوث الجديدة محلياً، ومن المؤمل أن يكون من البحوث التي يعتد بها، وأن يكون انطلاقة لدراسات أخرى مشابهة.

3.1. أهداف الدراسة

1. التعرف على أهم صفات وخصائص مواقع الشركات التي يتم من خلالها عملية التوظيف الإلكتروني.
2. تحديد أبرز المشاكل والمعوقات التي تواجه عملية التوظيف الإلكتروني.
3. تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها الإسهام في زيادة فاعلية وكفاءة التوظيف الإلكتروني وإثراء هذا الموضوع علمياً وعملياً.

4.1. تساؤلات الدراسة

تم تكوين وبناء تساؤلات الدراسة انطلاقاً من أهدافها، والتي نوردتها فيما يلي:

1. ما هي أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني للشركة الذي يتم من خلاله عملية التوظيف الإلكتروني؟
2. ما هي أهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه عملية التوظيف الإلكتروني؟

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الوظائف الأساسية والحيوية في أي منظمة، والتي تهدف إلى تنظيم وإدارة العناصر البشرية داخل المنظمة بشكل فعال وفقاً لأهداف المؤسسة واحتياجاتها.

تقليدياً ... تشمل إدارة الموارد البشرية وظائف مثل استقطاب وتعيين الموظفين، وتدريبهم وتطويرهم، وإدارة الأجور والمزايا، وإدارة الأداء والتقييم. حالياً في ظل هذه التطورات التي أتاحتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وخاصة الإنترنت والبرمجيات الحديثة والتطور الكبير في الفكر الإداري، فإن إدارة الموارد البشرية تتعرض إلى تغيير جذري في مفاهيمها وسياساتها واستراتيجياتها وممارساتها حيث ظهر ما يسمى بالإدارة الإلكترونية للموارد البشرية (E-HRM)، وتطور هذا المفهوم في العقود الأخيرة من القرن العشرين، ومع التطور الكبير والمتسارع في التقنيات الرقمية بسبب الثورة الصناعية الرابعة تطور مصطلح إدارة الموارد البشرية القائم على استخدام التكنولوجيا الرقمية في مختلف وظائفها وممارساتها.

لذا تأثرت وظيفة إدارة الموارد البشرية لاسيما فيما يتعلق باستقطاب الموظفين واختيارهم ودمجهم وأدى ذلك إلى تحسين كفاءة عملية التوظيف بشكل كبير ورفع جودة رأس المال البشري، وتشير الأدبيات الإدارية إلى أنه يجب على المنظمة الاستفادة بشكل أكبر من طرق التوظيف والاستقطاب عبر الإنترنت لغرض تحسين جودتها وتقليل تكاليف التوظيف وتقليل العبء الإداري.

تقدم الإنترنت وسائل مريحة للباحثين عن العمل وللمنظمات التي تعمل على توظيف الأفراد. فمن الممكن بسهولة تفعيل الإنترنت لتوجيه الباحثين عن العمل إلى الوظائف الشاغرة. كما إن ملء طلبات التقدم للالتحاق بالأعمال عبر الإنترنت أمراً غير مكلف بالنسبة للباحثين عن العمل (فيما يتعلق بالوقت والمال) أكثر من تلك الطلبات التي يتم التعامل معها عبر البريد، حيث يمكن للمنظمات الاستعانة بالإنترنت للاختيار من بين السير الذاتية المقدمة لهم والتواصل مع المتقدمين المؤهلين للعمل، كما يمكنهم أيضاً إضافة صفحات خاصة بالتوظيف للمواقع الحالية للشركة لجذب المرشحين عبر الإعلان عن المناصب الشاغرة والتسويق لنفسها أمام الباحثين عن العمل حول العالم بأكمله (Thompson et al., 2008).

استلزم ذلك الاعتماد على أدوات ومنصات رقمية تعمل على إنجاز عمليات الموارد البشرية وتمنح الشركات إمكانية الوصول إلى رؤى من خلال البيانات المتاحة. واليوم، التحول الرقمي يؤثر فعلياً على جميع جوانب الموارد البشرية - من التوظيف والتدريب إلى إدارة القوى العاملة وتتبع الغياب - مما يمكّن فرق الموارد البشرية من العمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة في ظل هذا التوجه.

لقد ازدادت شعبية وأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HR) من خلال مديري الموارد البشرية لتعزيز الدور الاستراتيجي للموارد البشرية وتوفير الميزة التنافسية المستدامة واكتساب عدد من المميزات فيما يتعلق بتطوير العمل عن بعد وإتاحة العمل عن طريق التعاقد من الباطن وتشكيل فرق عمل لمشاريع واضحة المعالم ومحددة الأهداف (Baloh & Trkman, 2003)، كذلك تخفيض التكاليف بشكل عام، وتقليل الوقت لتنفيذ المهام وتخفيض الأعمال الورقية، والحصول على المعلومات الدقيقة. فكلما ازداد الاعتماد على الأنظمة، تنامي التوفير والاقتصاد في التكاليف (Gainy & Claas, 2008).

وربما يكون استخدام مواقع الشركات في التوظيف إلكترونياً قد برز كسوق عمالة عالمي، ربما أكثر من أي مجال آخر من مجالات أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لتكون وسيلة تنافسية إلى حد أن تحتل "خدمات اكتساب المواهب" المرتبة الثانية في الأنشطة الإستراتيجية الشائعة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Bondarouk & Ruel 2009)، والتي يستخدمها ويستفيد منها عدد كبير من الشركات. فالمنظمات قادرة على الاستفادة من خدمة التوظيف عبر الإنترنت نتيجة عملها على مدار الساعة مقارنة بالوقت الذي تستغرقه عمليات التوظيف.

وفي هذا السياق أشار (Parry & Tyson 2008)، إلى أن وجود موقع للشركة مخصص للتوظيف الإلكتروني ويمتاز بواجهة جذابة وسهلة سوف يؤدي إلى فعالية استقطاب الكفاءات العالية، وهذا يتوافق مع الدراسة حول انطباق المتقدمين عن الشركة قبل وبعد استخدام موقعها والتقديم من خلاله والذي أشار إلى أن مواقع التوظيف للشركات تؤثر على تصور وإدراك المتصفح للشركة، وأن الموقع سهل الاستخدام يعطي انطباعاً أفضل عن الشركة (Braddy, et al., 2008)، كما أن التصور لجودة خدمة موقع التوظيف تتأثر بالوقت الإجمالي الذي يقضى في عملية البحث عن وظيفة، وضرورة توفير واجهات سهلة الاستخدام يمكنها مساعدة الباحثين عن عمل في عملية البحث عن وظيفة (Tong & Sivanand, 2005). ونلمس فائدة استخدام نظم التوظيف الإلكتروني، في إمكانية استخدام هذه المعلومات والأدوات في زيادة فعالية تطبيق نظم العمل، وأنه يسترعي اهتمام العديد من الباحثين عن عمل في اعتماد التكنولوجيا أثناء بحثهم عن وظيفة (Tong 2009)، وبصفة عامة تتزايد احتمالية استخدام نظام التوظيف الإلكتروني عندما يكون سهل الاستخدام.

وبالنسبة للباحثين عن وظيفة عبر الإنترنت فإنه من المحتمل أن ينهي الباحث عملية البحث ويتخذ مساراً آخر في البحث عن وظيفة إذا لم يكن راضياً عن الخدمة التي يقدمها الموقع الإلكتروني، وربما يؤدي إلى خفض عدد طالبي العمل الراغبين في الاشتراك في خدمة التوظيف (Lin, 2010).

وفي الجانب الذي يخص الشركة فإنه لطالما أقرت الأبحاث والدراسات حول التوظيف أن الجاذبية النفسية في عملية الاستقطاب هي إجراء مكون من خطوتين يبدأ أولاً بتحقيق اهتمام الباحثين عن العمل في الوظيفة والمنظمة ثم بعد ذلك تحفيزهم للانخراط السلوكي في المتابعة والتقديم الوظائف الشاغرة المتوفرة (Maurer & Cook, 2010).

وفي السياق ذاته أشار (Thompson et al., 2008)، إلى علاقة شبيهة ولاحظوا أن تصورات الموقع الإلكتروني للشركة ارتبطت بشكل كبير بالانطباعات حول عملية التوظيف وأن هذه الانطباعات تحكمها مدى الاستجابة للموقع الإلكتروني، وقد ارتبطت العملية بشكل وثيق بالرغبة في متابعة عملية التوظيف. كما أظهرت دراسة بالدنمارك أن التوظيف الإلكتروني في الشركات ليست فقط تطبيقات إلكترونية ولكنها تتأثر بالبيئة الخارجية لهذه الشركات (Holm, 2009).

هذا الانتشار في تطبيق أنظمة إدارة الموارد البشرية لم يكن ليتحقق لولا الجهود المشتركة بين صناع القرار ومدراء الأقسام المعنية والتحالف مع اختصاصي تقنية المعلومات لتوفير الحلول المناسبة لأعمال الشركة وتضافر جهود العاملين لإنجاح تلك الأنظمة، وإتباع سياسات وقواعد تسهل عملية النجاح كوضع خطة عامة رسمية لنظام الموارد البشرية، وتوفير الأجهزة والبرامج اللازمة للعمل، وتقديم التدريب اللازم على تلك النظم، والمحافظة على موظفي الموارد البشرية وتعميق العلاقة مع اختصاصي تقنية المعلومات في الشركة (Gainy & Claas, 2008)، كما أضاف (Bondarouk & Ruel 2009)، ثلاث سياسات تؤثر على تطبيق تلك النظم وتعززها بإزالة العقبات وحث الموظفين بتوفير الوقت لتعلم التقنية وتقديم التغذية الراجعة،

والتأكد من حصولهم على القدرات اللازمة للتعامل مع التقنية الحديثة، وتمكين الموظفين المستهدفين من المشاركة في المشاريع التقنية.

في دراستنا هذه سيتم التعرف على دور تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني (E-Recruitment) في الشركات المساهمة في مدينة الرياض، وبحث المعوقات والعقبات التي تواجه تلك الشركات والتي تحد من فاعلية وكفاءة تلك النظم وجودة مخرجاتها، ومن ثم اقتراح بعض الحلول للتغلب أو التقليل من تلك المعوقات.

2.2. الدراسات السابقة

➤ دراسة هياس، محمود (2022) بعنوان "دور الاستقطاب الإلكتروني في توفير فرص العمل دراسة تحليلية لآراء عينة من الخريجين في كلية إدارة والاقتصاد - الجامعة اللبنانية الفرنسية، أربيل"

هدف البحث هو بيان دور الاستقطاب الإلكتروني بأبعادها المتمثل في الجذب الإلكتروني، التقييم الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني في توفير فرص العمل بطرقها المتمثلة بحلول البطالة، التكنولوجيا والمنصات الرقمية، شبكة الإنترنت، المشاريع الجديدة والمشروعات الخاصة وريادة الأعمال).

استند الباحثان في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، لوصف المتغيرات الرئيسية والفرعية، وكذلك لتحليل العلاقات والأثر بين المتغيرات، تم اختيار عينة البحث عشوائية طبقية في مجتمع البحث (الخريجين الجدد في كلية إدارة والاقتصاد- الجامعة اللبنانية الفرنسية، أربيل، حيث بلغت حجم عينة 120 خريجيين وتم الاسترداد 110 استبانة وكانت 107 منه صالح للتحليل. تم اختبار الفرضيات من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية بواسطة البرنامج الحاسوبي (SPSS V.25). أظهرت نتائج البحث مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية منها: وجود علاقات معنوية موجبة بين الاستقطاب الإلكتروني وتوفير فرص العمل على المستوى الكلي والجزئي، وجود تأثير إيجابي وبمستويات معنوية للمتغير المستقل (الاستقطاب الإلكتروني) مع المتغير التابع (توفير فرص العمل)

وبناءً على استنتاجات قدم الباحثان مجموعة من المقترحات أهمها:

ضرورة التركيز على أبعاد الاستقطاب الإلكتروني وبشكل أكبر على بعد الجذب الإلكتروني لأنها أظهرت التأثير الأضعف وفق معامل الانحدار المتعدد، ضرورة إعلان الوظائف الشاغرة في شبكة الإنترنت سواء كانت على ويب المتخصص أو على التواصل الاجتماعي، ضرورة تشكيل لجان من المتخصصين والخبراء لإعداد خطة خاصة لتقليل البطالة في إقليم كردستان، والتركيز على استقطاب خريجي الكلية.

➤ دراسة صديق، واضح (2022) بعنوان "أثر التحول إلى إدارة الموارد البشرية الرقمية على عملية التوظيف في المنظمة"

يهدف هذا البحث إلى تحديد أثر التحول إلى الإدارة الإلكترونية من وجهة نظر عينة من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر، وفق منهج وصفي تحليلي، حيث تم قياس "الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الإلكترونية" كمتغير مستقل بأبعاده التالية: فعالية أنظمة الإدارة الإلكترونية في تسيير وظائف إدارة الموارد البشرية، وبعد وضوح أهمية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لدى العاملين، كما تم تحديد أبعاد المتغير التابع التوظيف الإلكتروني".

كما تهدف الدراسة أيضاً إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في مؤسسة زاد تي أو الجزائر لما لهما من دور كبير في التوجه نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية عن طريق استخدام أدوات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في مختلف الوظائف وبالخصوص جانب التوظيف الإلكتروني. تكون مجتمع البحث من عمال مؤسسة زاد تي أو الجزائر، حيث تم اختيار عينة عشوائية من ذلك المجتمع، ووزعت عليهم الاستبيانات الإلكترونية عن طريق رابط الكتروني، وتم استرداد (30) استبانة صالحة للتحليل. وشمل البحث مجموعة من الفرضيات الصفرية، وتوصل إلى جملة من النتائج أهمها: أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على تبني مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بمؤسسة زاد تي أو الجزائر وهذا بصورة فردية وكلية، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج SPSS المتوصل إليها، والمشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث، أن هناك موافقة من طرف عينة الدراسة على وجود أثر لأبعاد الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وهذا المتوصل إليه بصورة فردية وكلية، فقد تم إثبات صحة هذه الفرضية بشكل كلي من خلال نتائج SPSS والمشار إليها في الفصل الثالث من هذا البحث، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ لتأثير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على التوظيف الإلكتروني في مؤسسة زاد تي أو الجزائر من وجهة نظر عينة الدراسة، تم تأكيد صحة هذه الفرضية حيث تحصلنا على وجود علاقة ارتباط موجبة تقدر ب 80%.

➤ دراسة أصرف، حامد جودت (2020) بعنوان " أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان "

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي بالتطبيق على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد تم تطوير استبانة متخصصة لهذا الغرض تم توزيعها على موظفي دائرة التنمية الاقتصادية في عجمان من خلال عينة عشوائية بلغت 108 موظفاً، وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي في الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS .

خلصت الدراسة إلى وجود تأثير لكلٍ من الاستقطاب الرقمي، والتدريب الرقمي، والتقييم الرقمي على تعزيز التميز المؤسسي، كما تبين أن الاستقطاب الرقمي له التأثير الأكبر من باقي المتغيرات الأخرى على تعزيز التميز المؤسسي. وأوصت الدراسة باعتماد تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في العمل المؤسسي، وتوظيف تطبيقات الاستقطاب الرقمي، والتدريب الرقمي، والتقييم الرقمي في عمليات إدارة الموارد البشرية لما لها من دور في تعزيز التميز المؤسسي.

➤ دراسة الشايب، موسى جهاد (2018) بعنوان " أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات الفندقية المقدمة من قبل العاملين الذين تم استقطابهم الكترونياً، وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين بالوظائف الإدارية والإشرافية (مدير، مساعد مدير، مشرف)، في الفنادق المُنصّفة ضمن فئة الخمس نجوم في العاصمة عمان والبالغ عددهم (1164) ضمن (20) فندقاً بحسب إحصائيات وزارة السياحة لعام 2017م، حيث تم اختيار عينة عشوائية حسب جدول تحديد حجم العينات، وتم توزيع 290 استبانة على أفراد عينة الدراسة وأسترد منها (242) استبانة أي ما نسبته (80%) من العدد الكلي للاستبانات التي تم توزيعها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتها في تحقيق أهداف الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن ممارسة الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية بكافة أبعاده في الفنادق المُصنفة ضمن فئة الخمس نجوم في العاصمة عمان من وجهة نظر المدراء والمشرفين قد جاء بمستوى تقييم مرتفع ودرجة (4.04)، أظهرت النتائج أيضاً بأن مستوى جودة الخدمات الفندقية المُقدمة من قِبل العاملين الذين تم استقطابهم إلكترونياً في الفنادق المُصنفة ضمن فئة الخمس نجوم في العاصمة عمان من وجهة نظر المدراء والمشرفين قد جاءت بمستوى تقييم مرتفع ودرجة (4.04)، أظهرت الدراسة أيضاً وجود أهمية للاستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة الخدمة المُقدمة في الفنادق المُصنفة ضمن فئة الخمس نجوم في العاصمة عمان، حيث أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاستقطاب الإلكتروني مجتمعة في تحسين جودة الخدمة ككل، وكان متغير الجذب الإلكتروني الأكثر تأثيراً على جودة الخدمات (1.490) ثم التقييم الإلكتروني (1.370) ثم الاختيار الإلكتروني (1.027) كما أن الاستقطاب الإلكتروني يستطيع تفسير (0.741) من التغيرات الحاصلة في جودة الخدمات في الفنادق المُصنفة ضمن فئة الخمس نجوم. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بالآتي: وضع سياسات وإجراءات تعمل على ممارسة وتعزيز استخدام الاستقطاب الإلكتروني بكافة أبعاده كوسيلة مجدية لاجتذاب الموارد البشرية ذات الكفاءة المناسبة، حيث إن إدارات الموارد البشرية والعاملين فيها على الاطلاع المستمر ومواكبة أحدث التقنيات الإلكترونية المناسبة والمستخدمة في قطاع الموارد البشرية والاستفادة منها قدر الإمكان، التوصية الأخيرة ممثلة باستخدام الاستقطاب الإلكتروني بأمانة وموضوعية كوسيلة لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين المتقدمين لكونه أداة تعمل على جذب وفرز واختيار الأشخاص المتقدمين حسب كفاءاتهم ومؤهلاتهم دون أدنى تدخل للعنصر البشري مما يحقق العدالة في عملية التوظيف.

3. منهجية البحث

وتشتمل منهجية الدراسة على:

1.3. منهج الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة والأسئلة التي تحاول الاستبانة الإجابة عليها، استخدم الباحثان المنهج المسحي الاستكشافي الذي يعد المنهج المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات حيث يساعد على اكتشاف أو إيجاد العلاقات بين المتغيرات وتفسير وعرض واقع المشكلة محل الدراسة.

2.3. مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الشركات المدرجة بسوق الأسهم السعودي (تداول) والتي يكون مقرها الرئيسي مدينة الرياض وتكون مطبقة لنظم التوظيف الإلكتروني. فقد تم حصر جميع الشركات التي تمثل هذا المجتمع وتم استكشاف آراء عينة عشوائية من موظفي إدارات الموارد البشرية بتلك الشركات لمعرفة خصائص نظم التوظيف الإلكتروني والتقنيات المستخدمة فيها، ومدى فاعليتها والصعوبات التي تواجههم في تطبيقها. وبعد التطبيق الميداني حصل الباحثان على 143 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

3.3. أداة الدراسة

استخدمت هذه الدراسة أسلوب الاستبانة لاستقصاء آراء أفراد العينة حيث قام الباحثان بتصميمها على جزأين:

- **الجزء الأول:** يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة ووصف شركاتهم.
- **الجزء الثاني:** يتكون من محورين: المحور الأول: لاستكشاف خصائص وصفات المواقع الإلكترونية للشركات، والمحور الثاني: لاستكشاف أبرز الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركات في استخدام نظم التوظيف الإلكترونية، وقد استخدم في هذا الجزء مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (موافق جداً، وحتى غير موافق على الإطلاق).

4.3. صدق أداة الدراسة

1.4.3. صدق الاتساق الداخلي للأداة

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المختصين للتأكد من أنها تقيس ما صممت لقياسه، قام الباحثان بتطبيقها ميدانياً وعلى بيانات الدراسة حيث قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية:

الجدول رقم (1)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
.67**	6	.50**	1
.71**	7	.70**	2
.67**	8	.67**	3
.69**	9	.75**	4
.50**	10	.70**	5

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

الجدول رقم (2)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني بالدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
0.63**	6	0.62**	1
0.66**	7	0.42**	2
0.66**	8	0.69**	3
0.70**	9	0.60**	4
0.67**	10	0.54**	5

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجداول (1،2) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع محاورها.

2.4.3. ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدم الباحثان (معادلة ألفا كرونباخ)، (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت المعادلة على عينة الدراسة لقياس الصدق البنائي والجدول رقم (4) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (3)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.85	10	أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني الذي يتم من خلالها عملية التوظيف
0.83	10	الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركة في عمليات التوظيف الإلكترونية
0.92		الثبات العام

يتضح من الجدول رقم (3) أعلاه أن معامل الثبات للمحاور ما بين (0.83 – 0.85) وأن معامل الثبات العام لأداة الدراسة عالي حيث بلغ (0.92) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المتوافقة مع برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS) وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في أبعاد الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي:

- من 1.00 وحتى 1.80 يمثل (غير موافق على الإطلاق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 2.61 وحتى 3.40 يمثل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 3.41 وحتى 4.20 يمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.
- من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (موافق جداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

4. نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

1.4. وصف أفراد عينة الدراسة

جدول رقم (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير مجال الشركة

النسبة المئوية	التكرار	مجال الشركة
25.87	37	الاتصالات والتقنية والإعلام
23.08	33	الخدمات المالية والتأمين
11.89	17	الخدمات
9.79	14	الصناعة وإنتاج الطاقة
7.00	10	التشييد والبناء والتطوير العقاري
4.89	7	التجزئة
2.10	3	الزراعة
15.38	22	أخرى
%100	143	المجموع

جدول رقم (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير عدد الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	عدد الموظفين في الشركة
4.89	7	أقل من 100 موظف
34.97	50	100 - 999 موظف
60.14	86	1000 موظف وأكثر
%100	143	المجموع

جدول رقم (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير حجم الشركة ورأس مالها

النسبة المئوية	التكرار	رأس مال الشركة
12.59	18	أقل من مائة مليون ريال
39.86	57	من مائة مليون إلى مليار ريال
47.55	68	أكثر من مليار ريال
%100	143	المجموع

جدول رقم (7)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير خبرة الشركة في تطبيق نظم التوظيف الإلكتروني:

النسبة المئوية	التكرار	خبرة الشركة
14.68	21	أقل من سنتين
43.36	62	من 2 - 5 سنوات
41.96	60	أكثر من خمس سنوات
%100	143	المجموع

جدول رقم (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الوظيفي
16.78	24	مدير
25.18	36	رئيس قسم
58.04	83	موظف
%100	143	المجموع

جدول رقم (9)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
25.87	37	دبلوم أو أقل
62.94	90	بكالوريوس
11.19	16	دراسات عليا
%100	143	المجموع

جدول رقم (10)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير سنوات الخبرة في الشركة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة في الشركة
26.57	38	أقل من ثلاث سنوات
51.75	74	من 3 - 10 سنوات
21.68	31	أكثر من 10 سنوات
%100	143	المجموع

جدول رقم (11)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	56	39.16
من 30 إلى 45 سنة	73	51.05
أكثر من 45 سنة	14	9.79
المجموع	143	%100

2.4. اختبار أسئلة الدراسة

1.2.4. السؤال الأول: ما هي أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني للشركة الذي يتم من خلاله عملية التوظيف الإلكتروني؟

للتعرف على أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني فقد لجأ الباحثان إلى حساب التكرارات ونسبها المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومن ثم تم وضع ترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني، فجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (12)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور أهم صفات وخصائص الموقع الإلكتروني التي يتم من خلالها عملية التوظيف مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة %	العبرة	رقم العبرة
			غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً			
1	0.915	4.22	2	6	17	51	67	ك (143)	سرية وخصوصية بيانات طالبي الوظائف المسجلة عبر الموقع	10
			1.40	4.20	11.89	35.66	46.85	%		
2	0.815	4.22	-	7	14	63	59	ك (143)	يمتاز الموقع بسهولة الاستخدام	2
			-	4.90	9.79	44.05	41.26	%		

3	0.828	4.16	-	7	18	63	55	ك (143)	يُمكن الوصول لصفحة التوظيف بشكل مباشر وسهل	3
			-	4.90	12.59	44.05	38.46	%		
4	0.910	3.95	-	13	23	64	42	ك (143)	يتمتع الموقع بواجهات جذابة	1
			-	9.15	16.20	45.07	29.58	%		
5	0.912	3.94	-	14	20	66	40	ك (140)	يتمتع الموقع بسهولة عملية التسجيل لطلبي الوظائف	7
			-	10.00	14.28	47.15	28.57	%		
6	1.135	3.70	3	25	25	47	42	ك (142)	يتيح الموقع لطلبي الوظائف المسجلين تحديث بياناتهم	8
			2.12	17.60	17.60	33.10	29.58	%		
7	1.162	3.52	7	24	32	47	33	ك (143)	يعرض الموقع الوظائف الشاغرة الحالية	4
			4.89	16.78	22.38	32.87	23.08	%		
8	1.090	3.48	7	21	35	55	24	ك (142)	يقدم الموقع توصيفاً للمهارات والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة	6
			4.93	14.79	24.65	38.73	16.90	%		
9	1.182	3.45	11	23	24	59	25	ك (142)	يقدم الموقع وصفاً للوظيفة الشاغرة	5
			7.75	16.20	16.90	41.55	17.60	%		

10	1.257	3.40	8	39	16	48	32	ك (143)	يمكن الموقع طالبي الوظائف من إرفاق الوثائق اللازمة	9
			5.59	27.27	11.19	33.57	22.38	%		
0.67		3.81	المتوسط العام							

2.2.4. السؤال الثاني: ما هي الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركة في عمليات التوظيف الإلكتروني؟

للتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركة في عمليات التوظيف الإلكتروني تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركة في عمليات التوظيف الإلكتروني وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (13)

استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الصعوبات والمعوقات التي تواجه الشركة في عمليات التوظيف الإلكتروني مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			غير موافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	النسبة %		
1	0.75	4.26	2	1	11	72	56	ك (142)	تأهيل وتدريب موظفي إدارة الموارد البشرية للتعامل مع النظم	2
			1.41	0.70	7.75	50.70	39.44	%		
2	1.05	3.98	4	13	17	57	52	ك (143)	تتطلب نظم التوظيف الإلكترونية توفر مختصين بتقنية المعلومات	1
			2.80	9.09	11.89	39.86	36.36	%		

3	0.84	3.80	1	10	32	74	26	ك (143)	تتطلب النظم معرفة المتقدمين باستخدام الإنترنت	8
			0.70	6.99	22.38	51.75	18.18	%		
4	1.02	3.43	2	24	53	38	26	ك (143)	بعض الوظائف الشاغرة لا تتناسب مع عمليات التوظيف الإلكترونية	4
			1.40	16.78	37.07	26.57	18.18	%		
5	0.99	3.38	1	30	45	47	20	ك (143)	تكاليف المحافظة على سرية وخصوصية بيانات طالبي العمل	9
			0.70	20.98	31.47	32.87	13.99	%		
6	0.95	3.34	2	26	50	48	15	ك (141)	التعامل مع طلبات غير ذات صلة بالوظائف الشاغرة	6
			1.42	18.44	35.46	34.04	10.64	%		
7	1.05	3.35	4	30	38	50	19	ك (141)	صعوبة التحقق مع صحة ودقة بيانات طالبي العمل	7
			2.84	21.28	26.95	35.46	13.47	%		
8	1.10	3.28	9	28	37	52	17	ك (143)	تتعامل نظم التوظيف بتقنيات عالية غير متوفرة	3
			6.29	19.58	25.88	36.36	11.89	(%)		

9	1.19	3.10	8	47	35	29	24	ك (143)	تكاليف إنشاء وتشغيل نظم التوظيف عالية مقارنة بالمنفعة المتحصلة	10
			5.59	32.87	24.48	20.28	16.78	%		
10	1.12	2.88	13	46	41	29	13	ك (142)	موقع الشركة غير متوفر أو معروف لدى طالبي العمل	5
			9.16	32.39	28.87	20.42	9.16	%		
0.62		3.49	المتوسط العام							

5. النتائج والتوصيات

1.5. نتائج الدراسة

أظهرت الدراسة عدداً من النتائج التي تجيب على أسئلتها البحثية وهي كما يلي:

- تولي الشركات اهتماماً بسرية وخصوصية بيانات طالبي الوظائف، كما تهتم بسهولة الاستخدام والوصول لموقع التوظيف الخاص بها، كما أن الشركات تسعى لتوفير موقع متكامل من حيث الواجهات والمعلومات وطريقة التسجيل.
- تتفاوت الشركات من حيث تطبيق التقنيات الحديثة في نظم التوظيف الإلكتروني، حيث تسعى الشركات بشكل أساسي لاستخدام المعلومات المقدمة من طالبي العمل ونمذجتها وتصنيفها ومقابلتها باحتياجات الشركة من الموارد البشرية، إلا أن من الملاحظ أن الشركات تتبع أسلوب الاتجاه الواحد في معالجة الطلبات بحيث لا يكون هناك تغذية راجعة لطالبي العمل، وأن فكرة عمل المقابلات باستخدام وسائل تقنية غير مرغوبة في الغالب.
- تعتبر الشركات أن استخدام نظم التوظيف الإلكتروني ذات فعالية وكفاءة وأنها توفر على الشركة الوقت في معالجة الطلبات وتقلل من التكاليف، وترى أن تلك النظم تساعد في التعريف بالشركة وبنشاطاتها.
- إن تدريب وتأهيل موظفي الموارد البشرية في الشركات يمثل تحدياً رئيسياً في تطبيق نظم التوظيف كما أنها تتطلب توفر مختصين بتقنية المعلومات قد لا تتوفر لديها هذا بالإضافة أن هذه النظم تتطلب معرفة المتقدمين باستخدام الإنترنت.

2.5. التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن تقديم التوصيات التالية:

- يتوجب على الشركات توفير معلومات مفصلة عن وصف وتوصيف للوظائف المعلنة.
- يتوجب على الشركات الاهتمام بتقديم تغذية راجعة لطالبي العمل.
- ضرورة تطبيق تقنيات نظم التوظيف لمعالجة الطلبات بشكل آلي وتحديد أفضل المتقدمين.

- زيادة الاهتمام بتأهيل وتدريب وتطوير موظفي إدارة الموارد البشرية في الشركات على التعامل مع نظم التوظيف الإلكتروني.
- العمل على استقطاب الكوادر المؤهلة المتخصصة في عمليات التوظيف الإلكتروني.
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول واقع تطبيق التوظيف الإلكتروني في الشركات من جهة ومن جهة أخرى المزيد من الدراسات حول استجابة طالبي العمل لاستخدام تلك التقنيات

6. مراجع

1.6. المراجع العربية

- أصرف، جودت حامد. (2020). " أثر تطبيقات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على دائرة التنمية الاقتصادية في حكومة عجمان"، المجلة العربية للإدارة، مج 40.
- حامد، لمياء عدنان جبارة. (2017). بعنوان " أثر الاستقطاب الإلكتروني على الالتزام التنظيمي - اختيار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- زكي، ناصر. (2010). تفعيل سياسة التدوير الوظيفي بالقطاع الحكومي، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- زويلف، انعام. (2003). إدارة الأفراد، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- الشايب، موسى جهاد شاهر. (2018). " أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي"، جامعة اليرموك.
- صديق، واضح. (2022). " أثر التحول إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على عملية التوظيف في المنظمة " دراسة حالة: زاد تي أو الجزائر، جامعة يحيى فارس بالمدينة.
- عباس، جيهان. (2012). أهمية التحول من النظم الإدارية التقليدية إلى النظم الإدارية الرقمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية، دمشق، سوريا.
- القحطاني. (2011). التدوير الوظيفي ومدى إسهامه في التنمية البشرية، الرياض، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- المعشر، زياد والهيبي، صلاح الدين. (2010). دراسة تحليلية بعنوان "تأثير الاستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا"، جامعة مؤتة.
- هياس، محمود. (2022). " دور الاستقطاب الإلكتروني في توفير فرص العمل " بحث تحليلية لآراء عينة من الخريجين في كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة اللبنانية الفرنسية، أربيل.

2.6. المراجع الأجنبية

- Baloh P, Trkman P (2003). "Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management", InSite- "Where Parallels Intersect" (pp. 497-506). Pori, Finland: Informing Science.

- Bondarouk, T. V. and Ruël, H. J. M. (2009) "Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era", *The International Journal of Human Resource Management*, 20: 3, 505 - 514
- Braddy P, Meade A, Kroustalis C, (2008), "Online recruiting: The effects of organizational familiarity, website usability, and website attractiveness on viewers' impressions of organizations", *Computers in Human Behavior*, Volume 24, Issue 6, Including the Special Issue: Electronic Games and Personalized eLearning Processes, 17 September 2008, Pages 2992-3001.
- Gainey T; Klaas B, (2008), "The Use and Impact of e-HR: A Survey of HR Professionals", *People and Strategy*; 31, 3; pg. 50.
- Holm A. B., (2009), "Virtual HRM: A Case Of E-Recruitment", *Centre for Organizational Renewal and Evolution*, University of Aarhus, [ONLINE].
- Lin, H. 2010. "Applicability of the Extended Theory of Planned Behavior in Predicting Job Seeker Intentions to Use Job-Search Websites". *International Journal of Selection and Assessment* 18, no. 1, (March 1): 64-74.
- Maurer S, Cook D, (2010), "Using company web sites to e-recruit qualified applicants: A job marketing-based review of theory-based research", *Computers in Human Behavior*, In Press, Corrected Proof, Available online 30 August 2010.
- Parry, E. and Tyson, S. (2008), "An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK". *Human Resource Management Journal*, 18: 257–274.
- Thompson L, Braddy P, Wuensch K, (2008), "E-Recruitment and the benefits of organizational web appeal", *Computers in Human Behavior*, Volume 24, Issue 5, Including the Special Issue: Internet Empowerment, September 2008, Pages 2384-2398.
- Tong D, SivanandC.N, (2005) "E-Recruitment service providers review: International and Malaysian", *Employee Relations*, Vol. 27 Iss: 1, pp. 103 – 117.
- Tong D., (2009) "A study of E-Recruitment technology adoption in Malaysia", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 109 Iss: 2, pp. 281 – 300.

Doi: <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v5.49.1>