

دور الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق كفاءة عملية إختيار العاملين: دراسة ميدانية سامح محمد السيد السولية

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل أثر الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية إختيار العاملين ، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم مراجعة نتائج الدراسات السابقة، والنماذج التطبيقية العالمية للإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية ، وقد تم صياغة ثلاثة فروض علمية أساسية لقياس تأثير هذه العلاقة ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وكفاءة عملية إختيار العاملين، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود أثر للإستقطاب الإلكتروني علي زيادة كفاءة عملية إختيار العاملين.

Abstract:

This study aims to examine and analyze the effect of polarization of the electronic human resources efficiency, personnel selection process in order to achieve the objectives of the study were reviewing the results of previous studies, and applied models of global polarization of the electronic human resources, has been formulating three basic scientific assumptions to measure the impact of this relationship, the study found there was a direct correlation between the polarization of the electronic human resources and efficient personnel selection process, as references also to the results of the effect of polarization on the selection process more efficient..

أولا: مقدمة:-

تشهد السوق العالمية العديد من التحولات العظمي مثل ظهور التكتلات الإقتصادية، شدة المنافسة، تحديد معايير عالمية الجودة، التقدم الهائل في تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات وإنتشار شبكة الإنترنت والتي تربط جميع أنحاء العالم فأصبح العالم بمثابة قرية إلكترونية E-Village، ولذلك نتيجة للتطور في أساليب التخطيط للقوى العاملة في المنظمات وظهور طرق مستحدثة لإستقطاب الموارد البشرية من خلال شبكة الإنترنت ، ومع بداية الألفية الثالثة ظهرت شركات التوظيف الإلكتروني في جمهورية مصر العربية حيث أصبحت هذه الشركات تمثل محور الإتصال بين منظمات الأعمال والباحثين عن العمل وإنعكس ذلك علي كفاءة عملية إختيار العاملين داخل هذه المنظمات.

ثانيا :- مشكلة الدراسة :-

توصل الباحث أن هناك فجوة كبيرة بين الباحثين عن عمل وبين شركات الصناعات الهندسية والمعدنية في مدينة العاشر من رمضان حيث أن هذه الشركات تعاني من نقص في الكفاءات والخبرات في كثير من المواقع الوظيفية بها و ضعف عملية الإدارة الخاصة بها وشركات التوظيف الإلكتروني والتي تعاني هي أيضا من عدم وجود صلة فعالة وجيدة بينها وبين هذه الشركات الصناعية مما يظهر الحاجة إلي ضرورة تفعيل الاستقطاب الإلكتروني كأحد الأدوات المتميزة للحصول علي الكفاءات البشرية المتميزة.

ثالثا: أهمية الدراسة :-

١. يستمد هذا البحث أهميته من كون الإستقطاب الإلكتروني نظام حديث يعتمد على التكنولوجيا الحديثة واستخدام شبكة الإنترنت للحصول على الموارد البشرية الملائمة والمناسبة وكذلك المتميزة للعمل في منظمات الأعمال، حيث يعتبر موضوع الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية من الموضوعات الإدارية الحديثة نسبيا فقد بدأ استخدامه منذ بداية التسعينات في دول العالم الأول ثم بدأ استخدامه في مصر كدولة من دول العالم الثالث في بداية الألفية الثالثة.

~ سامع محمد السيد السولية ~

٢. دراسة العلاقة بين الإستقطاب الإلكتروني كمتغير مستقل وأثره على عمليةالاختيار كمتغير تابع حيث يعتبر ذلك تناولا جديدا يمكن أن يكون إضافة جديدة للمكتبة العربية.
٣. تطبيق الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في البيئة المصرية وكيفية تعظيم الاستفادة منه لكل من شركات التوظيف ومنظمات الأعمال وكذلك الباحثين عن عمل.

رابعاً: أهداف الدراسة

١. تأصيل مفهوم الإستقطاب الإلكتروني و بيان مزاياه و عيوبهو إلقاء الضوء على أهم المقومات اللازمة لتطبيق الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.
٢. تقييم آراء مدراء الموارد البشرية بشركات الأعمال تجاه مدى توافر المقومات اللازمة للاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.
٣. تحديد مستوى إدراك الباحثين عن عمل لعملية الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وأثرها على كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني.
٤. قياس أثرإستخدام الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية اختيار العاملين وذلك بالنسبة لكلا من منظمات الأعمال وشركات التوظيف والباحثين عن عمل.
٥. إقتراح مجموعة من التوصيات اللازمةلتطبيق الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية والإستفادة منه في زيادة كفاءة عملية إختيار العاملين .

خامساً: فروض الدراسة :-

تقوم هذه الدراسة على اختبار ثلاثة فروض وهي: -

أ- الفرض الأول: -

"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمقومات الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".

ب- الفرض الثاني: -

"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لقناعة الباحثين عن عمل بالاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".

ت-الفرض الثالث: -

"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية اختيار العاملين".

سادسا : حدود الدراسة :

١. يطبق البحث علي قطاع الشركات الصناعية الهندسية والمعدنية في مدينة العاشر من رمضان والبالغ عددهم ٢٥٠ شركة نظرا لصعوبة تطبيق الدراسة علي جميع المنظمات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان.
٢. قام الباحث باختيار قطاع الصناعات الهندسية والمعدنية نظرا لانها الأكثر ملائمة لموضوع الدراسة من حيث اعتمادها علي الموارد البشرية المتميزة .
٣. تقتصر الدراسة علي استطلاع رأي مدراء الموارد البشرية باعتبارهم المسؤولين عن اتخاذ قرارات الإستقطاب والاختيار للموارد البشرية التي تحتاجها هذه الشركات .
٤. اقتصرت الدراسة علي خريجي كلية التجارة والهندسة بجامعة قناة السويس و البالغ عددهم ٩٤٧ لكلية التجارة، ٢٥٠ لكلية الهندسة للتوصل الي مدي قناعة الباحثين عن عمل بكفاءة الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وأثره علي كفاءة عملية اختيار العاملين .
٥. اقتصرت الدراسة علي عملية جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة في الفترة من عام ٢٠٠٩ الي عام ٢٠١٤ ، ويرى الباحث أن هذه الفترة كافية لتحقيق أهداف الدراسة.

سابعا :- الإطار المفاهيمي للإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية :-

أ- مفهوم وتطور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية:

حيث تناول العديد من الكتاب الإستقطاب الإلكتروني وعرفوه من جوانب

مختلفة وهو ما سيرضه الباحث على النحو التالي:

فقد عرف (Freeman,2007)الاستقطاب الإلكتروني بأنه " نظام يسمح للباحثين عن عمل بتسجيل أنفسهم على مواقع شركات توظيف العمالة على الإنترنت وذلك

لاختيار المرشحين المؤهلين لعمل المقابلات الشخصية حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض تكاليف الإستقطاب وتخفيض الوقت المستغرق لعملية الإستقطاب".

كما عرف (ناصر, ٢٠١٠) الاستقطاب الإلكتروني أنه " نظام يستخدم على الإنترنت يسمح للباحثين عن عمل بالتسجيل داخله فيستطيع مسئول الإستقطاب الإلكتروني بشركة التوظيف استعراض طلبات التوظيف وتحميل جميع الطلبات والسير الذاتية المرفقة داخل البرنامج الخاص بشركة التوظيف و غربلتها وإعداد قائمة بالمرشحين المناسبين للوظيفة الشاغرة وتقديمها إلى منظمة الأعمال التي لديها الوظيفة الشاغرة".

وأيضاً عرف (Raymond, 2012) الاستقطاب الإلكتروني أنه " نظام يمد الباحثين عن عمل بمعلومات مكثفة عن منظمات الأعمال وما بها من وظائف شاغرة كما انه يسمح لهم بالتسجيل في المواقع الخاصة بهذه المنظمات عبر الإنترنت ويقدم لهم السرعة في الحصول على النتائج".

ب- مراحل الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية :

ويخلص الباحث من خلال الاطلاع علي دراسة (Bartram .D , 2010) أنعملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية يمكن أن تتم من خلال مجموعة من المراحل :

المرحلة الأولى : وضع أهداف الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

يتم في هذه المرحلة وضع الأهداف المطلوبة في عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية حيث يتم فيها:

- تحديد أعداد الأماكن الشاغرة في المنظمة والمطلوب شغلها بالأشخاص المؤهلين للقيام بالمهام المطلوبة وذلك باستخدام الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية .
- تحديد عدد المرشحين المحتملين الكترونياً وأعداد السير الذاتية لهم .
- تحديد جودة المرشحين الكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة و أهم المهارات والقدرات والمواصفات المتوافرة لديهم .
- تحديد درجة التنوع في المرشحين الكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة .

~ سامع محمد السيد السولية ~

- تحديد التكاليف المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة الكترونيا وتكاليف الاعلان عنها سواء في موقع الشركة أو في مواقع شركات التوظيف الالكترونية.
- تحديد السرعة المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة الكترونيا وتكلفة التأخير في الحصول علي الافراد المطلوبين لشغل هذه الوظائف الشاغرة الكترونيا.
- تحديد معدلات الاداء المستهدف او المتوقع من المرشحين الكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة .
- تحديد معدلات الاحتفاظ بالمرشحين الكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة .
- تحديد نسبة العروض الالكترونية المقبولة .

المرحلة الثانية : بناء إستراتيجية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

- وتتعلق هذه المرحلة بوضع وبناء استراتيجية فعالة لعملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية من خلال :
- قيام المنظمة بتحديد من الذي تستقطبه الكترونيا والمواصفات والمهارات والقدرات المطلوب توافرها فيه .
 - قيام المنظمة بتحديد اين الذي تستقطبه الكترونيا وذلك من خلال دراسة مختلف شركات التوظيف الالكترونية علي شبكة الانترنت .
 - قيام المنظمة بتحديد متي يتم استقطاب المرشحين المطلوبين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة.

المرحلة الثالثة : عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية

- وفي هذه المرحلة يتم تنفيذ الإجراءات الخاصة بالاستقطاب من خلال إجراء المقابلات و الاختبارات اللازمة من خلال :
- تحديد المستقطبين الذين تتوافر فيهم الصفات والمواصفات والشروط المطلوبة .

~ سامع محمد السيد السولية ~

- تحديد مصادر الاستقطاب الإلكتروني و التي تستطيع تحقيق اهداف الاستقطاب من حيث الحصول علي الموارد البشرية المطلوبة وتكلفة الحصول عليهم .
- صياغة رسالة الاستقطاب الإلكتروني بصورة واقعية وتكاملية وتعريف المرشحين بها من أجل زيادة الأداء بالمنظمة .
- مراعاة ضرورة انتباه المرشحين الكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة .
- قياس درجة الدقة في توقعات المرشحين الكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة .
- المرحلة الرابعة : تقييم نتائج الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية
- وفي هذه المرحلة يتم تقييم النتائج المترتبة علي اختيار الافراد المؤهلين للعمل بالمنظمة من بين المرشحين الكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة وقدرتهم علي تحقيق الاهداف المطلوبة منهم وذلك من خلال مقارنة ادائهم الفعلي بالاداء المستهدف منهم حيث تعتبر عملية لتقييم عملية هامة جدا وذلك لمعرفة الانحرافات التي تحدث أثناء القيام بعمليات الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية ومحاولة علاجها في المستقبل.

ت- أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على كفاءة عملية الاختيار:

من خلال عرض لنماذج الشركات الدولية في مجال الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وأثره علي كفاءة سياسة الاختيار وأيضا من خلال الدراسات السابقة التي تعرض إليها الباحث، يتضح للباحث أن الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية يتطلب مجموعة من المعايير والمؤشرات التي يجب تطبيقها لبيان أثر الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على سياسة الاختيار للعاملين من خلال النقاط التالية :-

١- جودة المرشحين للوظائف الكترونيا :

تري دراسة (ناجي ،٢٠٠٨) أن جودة المرشح المعين في الوظيفة الشاغرة تعتبر هامة وخاصة في تقييم الاستقطاب الإلكتروني وكان النقد الموجه لاستخدام نظام الاستقطاب الإلكتروني أنه يفتح الباب لكم كبير من طلبات الالتحاق غير المناسبة

~ سامع محمد السيد السولية ~

ويوجد عدد كبير من المنظمات التي تهتم بالاستثمار في طرق التقييم لمواقع شركات التوظيف على الإنترنت لكي يقللوا من عدد طلبات الالتحاق غير مناسبة والضعيفة المؤهلات ويزيدوا من عدد المرشحين ذوي الجودة المرتفعة والمؤهلين بصورة متميزة وفي ظل توفر وسائل الجذب المختلفة للباحثين عن عمل و انخفاض تكلفة الإعلان من خلال مواقع شركات التوظيف فالمنظمات لا تستطيع الاختيار من بين كل هذه المواقع إذا كانت لا تستطيع تقييم الجودة وأداء المستقطبين (مواقع شركات التوظيف المختلفة).

٢- تكلفة تعيين الفرد إلكترونيا :

وتضيف دراسة (النجار, ٢٠٠٧) أن تكلفة تعيين الفرد تعتبر مقياس هام تستخدمه معظم منظمات الأعمال لتحديد مدى فعالية تكلفة الاستقطاب وهناك مسئولون من منظمات الأعمال يستخدمون مقياس معهد سارتوجا لحساب تكلفة تعيين الفرد وعمل مقارنة مرجعية لهذه التكلفة بالتكاليف الأخرى ، ومقياس معهد سار توجا (Saratoga institute measure) وهو مقياس يشمل ٦ عناصر لحساب تكلفة تعيين الفرد وهي الإعلان والوكالة وأجرها للبحث عن عمالة ومكافأة عمل قائمة ترشيح تدفع للموظفين وتكاليف السفر التي تدفع لكل من المستقطبين والمتقدمين لشغل الوظائف وتكاليف إعادة تحديد الموقع وتكلفة أعاب المستقطبين .

تكلفة الإعلان على كل موقع توظيف على الإنترنت :

حيث وجدت دراسة (Freeman, 2010) أن زيادة نمو مواقع شركات التوظيف على الإنترنت المستقطبين في منظمات الأعمال في حيرة من أمرهم فيما يتعلق بتحديد ما هو المكان (موقع شركة التوظيف) الأكثر فعالية الذي سينفقون فيه المال و أن مقياس الأداء الشائع لتقييم مواقع شركات التوظيف تتمثل في عدد طلبات الالتحاق بعد كل إعلان عن وظيفة شاغرة على مواقع الإنترنت وهو يعني عدد المرشحين الذين يتقدمون لكل وظيفة معن عنها من خلال موقع شركة التوظيف .

٤- ردود أفعال المتقدمين إلكترونيا لشغل الوظائف تجاه نظام الاختيار:

حيث تؤكد دراسة (Stone, 2013) أن الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية يوفر نظام فعال لعملية الاختيار بحيث يساعد علي ضمان بصفية واختيار أفضل العناصر البشرية المتميزة المرشحة إلكترونيا وذلك من خلال الحفاظ علي

~ سامع محمد السيد السولية ~

خصوصية المتقدم وتطبيق العدالة والتأثير علي دافعية علي دافعية المتقدم وأن الاستقطاب الإلكتروني يشجع علي المبادرة بالتقدم لشغل الوظائف الشاغرة . كما يساعد علي الاستعداد النفسي لقبول قرار الاختيار مهما كانت طبقية سواء بالقبول أو الرفض، كما يساعد علي تنامي رافعية الفرد نحو إجراء الاختبارات الإلكترونية وتوصية الغير بالتقدم أيضا ويساعد علي زيادة الشعور باحترام الذات والقدرة الذاتية ويكون انطباعات إيجابية عن التنظيم.

٥- إدارة المرشحين إلكترونيا:

حيثيري (جاد الرب، ٢٠٠٥) بادرت غالبية منظمات الأعمال باستخدام الاستقطاب الإلكتروني مثل المنظمات العالمية التي تعمل في التكنولوجيا مثل (Oracle, IBM, CISCO) حيث أن هذه المنظمات تعتمد على الطرف الثالث (المرشحين) لشغل الوظائف لديهم وموردي المرشحين مثل مواقع مكاتب التوظيف الحكومية على الإنترنت ومواقع شركات التوظيف على الإنترنت وهذه المنظمات تستخدم هذه الطرق في الاستقطاب وأي مصدر من مصادر الاستقطاب الإلكتروني سوف تثق به المنظمات لتستخدمه في الاستقطاب ومن خلال مقاييس الأداء التي تحدد مدى كفاءة وفعالية الاستقطاب الإلكتروني فأكثر المصادر كفاءة وفعالية مكاتب التوظيف الحكومية على الإنترنت ومواقع شركات التوظيف .

٦- أثر الاستقطاب الإلكتروني علي مراحل عملية اختيار العاملين:

حيث قام الباحث بالاستعانة بدراسة (Adams, 2011)، دراسة (Lind,) (2013)، دراسة (Sharlicki, 2014)، دراسة (Vechio, 2014) في توضيح أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي مراحل عملية اختيار العاملين حتى يكون تعيين الفرد علي أساس موضوعي ولذلك فهي بصفة عامة تتضمن عدد من الخطوات كالتالي:

أ- طلب التوظيف الكتروني أو السيرة الذاتية : حيث أن طلبات التوظيف الإلكتروني أصبحت تستخدم بشكل واسع من قبل العديد من المنظمات أنها تساعد علي تخفيض التكاليف الاختيار وتزيد من فاعليته حيث يقوم المرشحين الإلكترونيين بتعبئة نموذج الطلب الإلكتروني والذي يتم إعداده بواسطة الشركة الطالبة للعمالة أو بواسطة شركات التوظيف الإلكتروني بالاعتماد علي التوصيف الوظيفي للوظيفة الشاغرة، وغالبا ما يشمل طلب التوظيف الإلكتروني علي اسم المتقدم، السن،

~ سامع محمد السيد السولية ~

المؤهل، العنوان، الوظائف التي تقلدها الشخص فيما مضى، والمدة التي قضاها في كل وظيفة، هذا إلي جانب هويات الفرد ومواهبه واهتماماته.. إلخ وكل الجوانب المختلفة وخلفياته وخبراته.

ب- **المقابلة الإلكترونية التمهيديّة:** حيث تقوم المنظمات بعمل مقابلات الإلكترونية مع المرشحين الإلكترونيين حيث تتلقي المواقع الإلكترونية سواء الخاصة بمنظمات الأعمال أو مواقع شركات التوظيف الإلكتروني عدد هائل من طلبات التوظيف الإلكتروني وبالتالي يمكنها إجراء التصفية الإلكترونية المبدئية والتي تهدف إلي رفض بعض المرشحين ممن لا تتوافر منهم الشروط الأساسية المطلوبة للوظيفة الشاغرة .

وبناء علي ذلك يتخذ القائمين علي الاستقطاب الإلكتروني بإتخاذ القرار، أما باستمرار المرشحين في باقي الخطوات فينتقل به إلي الاختبارات بأنواعها المتعددة وأما باستمرار المرشحين في باقي الخطوات فينتقل به إلي الاختبارات بأنواعها المتعددة وأما التوقف عند هذا الحد ورفض طلب المرشح وتخزين السيرة الذاتية لاحتمال الاستفادة منه في المستقبل.

ج- **الاختبارات الإلكترونية:** حيث يقوم الاستقطاب الإلكتروني للمواد البشرية بالقضاء علي الكثير من المعوقات التي تحد من فاعلية عملية الاختبار وتؤثر عليه، ولذا كان من الضروري التغلب علي ذلك بإجراء بعض الاختبارات الإلكترونية للمرشحين إلكترونيا لشغل الوظائف الشاغرة، وتشمل هذه الاختبارات علي تطبيق بعض المعايير والمقاييس بإجراءات محددة علي المرشحين، والنظر في كيفية استجاباتهم لتلك الاختبارات، وتوجد عدة أنواع من الاختبارات الإلكترونية التي يمكن الاعتماد عليها لزيادة كفاءة عملية اختيار العاملين ومن أهم هذه الاختبارات:

- اختبار القدرات Aptitude Tests.
- اختبارات الشخصية Personality Tests.
- اختبارات الذكاء Intelligence Tests.
- اختبارات الأداء Performance Tests.
- اختبارات الميول والاتجاهات Attitude Tests.
- اختبارات الدقة Dexterity Tests.

حيث يمكن إجراء هذه الاختبارات إلكترونياً بما يساعد علي تقييم مدي جودة المرشحين ويزيد من كفاءة عملية اختيار العاملين في تلك المنظمات.
د- إجراء المقابلات الشخصية: حيث تقلل مقابلة الاختيار وسيلة لتقييم المرشحين إلكترونياً لشغل الوظائف الشاغرة وذلك من خلال إجراء محادثة مع الأشخاص وجها لوجه، يبحث المقابلون في شركات التوظيف مع المرشحين الإجابة علي ثلاثة تساؤلات جوهرية:

• هل تستطيع المرشح أن يقوم بالعمل (القدرة)؟

• هل يرغب المتقدم في أداء العمل (الرغبة)؟

• كيف يمكن مقارنة المرشح مع المرشحين الآخرين؟

هـ- التغذية المرتدة الإلكترونية: حيث يزيد الاستقطاب الإلكتروني من كفاءة عملية الاختيار من خلال استخدام المواقع الإلكترونية كقناة لتبادل المعلومات في اتجاهين فالمقابلون الإلكترونيين يحصلون علي كافة المعلومات عن المرشحين إلكترونياً لشغل الوظائف وكذلك بالنسبة للمرشحين الإلكترونيين يتعرفون علي ما يريدونه من معلومات عن المنظمة الطالبة للعمالة وعن مواصفات الوظيفة نفسها ومتطلباتها وكذلك تقوم تلك الشركات من خلال مواقعها بالتواصل وعمل علاقة مستمرة مع المرشحين الإلكترونيين حتى يمكن الاستفادة منهم في المستقبل.

و--إجراء الفحص الطبي : حيث تهدف هذه المرحلة إلي التأكد من صلاحية المرشحين إلكترونياً لشغل الوظائف من الناحية الطبية، إذ تتم عمليات الفحص عن طريق المنظمات الصحية المتخصصة التي تحدد لها جهة العمل ويتمثل هذا في الحصول علي المعلومات المتكاملة عن حالة المتقدم الصحية واستبعاد المرشحين الذين لم يتوفر منهم الحد المطلوب من المتطلبات الصحية.

ز- قرار التعيين والتهيئة المبدئية الإلكترونية: حيث أن قرار التعيين هو الخطوة الأخيرة في هذه المراحل حيث تستقر المنظمة علي المرشح المناسب لشغل الوظيفة الشاغرة وتقوم المنظمة بالتواصل مع المرشح لتقديم تدريب وتهيئة مبدئية للمرشح وتعريفه بمختلف الجوانب الخاصة بالمنظمة والخاصة بالوظيفة التي يتقلدها الشخص وتهيئة للانضمام للمنظمة.

٧-العائد على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وبرامج الاستقطاب الإلكتروني:

حيث أكدت دراسة (راوية , ٢٠١٠) أن عدد قليل من منظمات الأعمال تسعى إلى الاستثمار في بناء وتكوين الهيكل الداخلي لتكنولوجيا المعلومات وبرامج الاستقطاب الإلكتروني حيث أنها تعتمد على شركات التوظيف في القيام بالاستقطاب الإلكتروني ولكي نحدد العائد على الاستثمار فيجب على المستقبين توضيح التوفير في التكلفة وكفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني كعائد على الاستثمار .

٨- التقارير الأوتوماتيكية:

حيث يؤكد (زويلف , ٢٠٠٨) حتى يمكن جعل الخطوات الأساسية في عملية الاستقطاب تتم بصورة أوتوماتيكية فيجب عمل مراجعة لأنظمة تتبع المتقدمين للالتحاق بالوظائف الشاغرة وبذلك فالمستقبين سوف يشاركون في كل مراحل عملية الاستقطاب كالمطابقة وتحليل مقاييس الأداء بسهولة لأنها تتم بصورة أوتوماتيكية لأنهم مدربين على هذه الأنظمة.

ثامنا :-منهجية البحث :-

أ: أسلوب البحث

وقد إستخدم الباحث مصدرين أساسين للمعلومات:

١. المصادر الثانوية: حيث أتجه الباحث في معالجة الإطار النظرى للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والنماذج التطبيقية العالمية ، الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
٢. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستقصاء كأداة رئيسية للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

ب: مجتمع البحث:

مجتمع البحث يعرف بأنه " جميع المفردات التي تتوافر فيها الخصائص المطلوب دراستها "، وبناءً على مشكلة البحث وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من مدراء الموارد البشرية للشركات الصناعية الهندسية والمعدنية بمدينة

العاشر من رمضان والبالغ عددهم ٢٥٠ شركة ، خريجي كلية التجارة والهندسة البالغ عددهم ٩٤٧ لكلية التجارة، ٢٥٠ لكلية الهندسة.

ت: عينة البحث:

قام الباحث بإستخدام طريقة العينة العشوائية على مجموعة مدراء الموارد البشرية لشركات العاشر من رمضان، ونظراً لصغر حجم عينة مدراء الموارد البشرية للشركات التي تبلغ ٢٥٠ شركة، فإنه لم يتم إتباع معادلة طريقة العينة العشوائية وتم إستخدام ٥٠% من عينة المدراء أى ما يعادل نصف حجم العينة الكلية، حتى يمكن تعميم النتائج على العينة ككل ، وبذلك بلغ حجم العينة المناسب ١٢٥ مدير.

أما بالنسبة لعينة خريجي كلية التجارة والهندسة، فإنه تم إستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية حسب الكلية ، حيث بلغت عينة كلية التجارة ٣٣ مفردة ، وعينة كلية الهندسة ٣١ مفردة وذلك عند مستوي معنوية $\alpha = 0.05$ وعند معامل ثقة ٩٥%.

تاسعا: إختبارات الفروض الإحصائية:

الفرض الأول ينص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمقومات الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".

جدول (١-١)

أثر متغير مقومات الإستقطاب الإلكتروني علي متغير كفاءة الإستقطاب الإلكتروني

المتغير التابع: كفاءة الإستقطاب الإلكتروني						المتغير المستقل
المتغير التابع	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المستقل	
٠.٠٠٢	٣.١٨ (*)	٢.٣٩	٠.٧٤٠	٠.٧١٤	٠.٧١٤	مقومات الإستقطاب الإلكتروني

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

التعليق علي الجدول رقم (٢-١) :-

يتضح من الجدول (٢-١) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "مقومات الإستقطاب الإلكتروني" والمتغير التابع "كفاءة الإستقطاب الإلكتروني" عند مستوى معنوية ٠.٠٥ هي ٠.٧١٤ ، وهي علاقة طردية قوية بين هذين المتغيرين، وهذا مدلوله أنه كلما توافرت مقومات الإستقطاب الإلكتروني كلما زادت كفاءة الإستقطاب الإلكتروني.

وكذلك فإن قيمة معامل الإنحدار بيتا بين المتغير المستقل "مقومات الإستقطاب الإلكتروني"، المتغير التابع "كفاءة الإستقطاب الإلكتروني" ٠.٧١٤ وهذا يعنى أن مقومات الإستقطاب الإلكتروني تؤثر بشكل إيجابي فى كفاءة الإستقطاب الإلكتروني، أى أن ٧١.٤% من التغير فى كفاءة الإستقطاب الإلكتروني يرجع إلى توافر مقومات الإستقطاب الإلكتروني.

الفرض الثانى ينص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لقناعة الباحثين عن عمل بالاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".

جدول (٢-١)

أثر متغير قناعة الباحثين عن عمل علي متغير كفاءة الإستقطاب الإلكتروني

المتغير التابع: كفاءة الإستقطاب الإلكتروني						المتغير المستقل
مستوى المعنوية	قيمة "ت" المحسوبة	الخطأ المعيارى	B	معامل الإنحدار بيتا	معامل ارتباط بيرسون	
٠.٠٠٠	*١٠.٠٩	٣.٠٦	٠.٦٧٢	٠.٦٣٤	٠.٦٣٤ (*)	قناعة الباحثين عن عمل

المصدر : من إعداد الباحث بالإعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

التعليق علي الجدول رقم (٢-١) :-

يتضح من الجدول (٢-١) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "قناعة الباحثين عن عمل" والمتغير التابع "كفاءة الإستقطاب الإلكتروني" عند مستوى معنوية ٠.٠٥ هي ٠.٦٣٤ ، وهي علاقة طردية ضعيفة بين هذين

المتغيرين، وهذا مدلوله أنه كلما توافرت قناعة الباحثين عن عمل بالإستقطاب الإلكتروني كلما زادت كفاءة الإستقطاب الإلكتروني.

كما أن قيمة معامل الإنحدار بينا بين المتغير المستقل "قناعة الباحثين عن عمل"، المتغير التابع "كفاءة الإستقطاب الإلكتروني" 0.634 ، وهذا يعنى أن قناعة الباحثين عن عمل تؤثر بشكل إيجابي في كفاءة الإستقطاب الإلكتروني، أى أن 63.4% من التغير في كفاءة الإستقطاب الإلكتروني يرجع إلى قناعة الباحثين عن عمل.

الفرض الثالث ينص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية اختيار العاملين".

جدول (٣-١)

أثر متغير كفاءة الإستقطاب الإلكتروني علي متغير كفاءة عملية إختيار العاملين.

المتغير التابع: كفاءة عملية إختيار العاملين						المتغير المستقل
معامل ارتباط بيرسون	معامل الإنحدار بيتا	B	الخطأ المعياري	قيمة "t" المحسوبة	مستوى المعنوية	
0.113^*	0.113	0.165	0.118	1.40^*	0.000	كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني

المصدر : من إعداد الباحث بالاعتماد علي نتائج التحليل الإحصائي

التعليق علي الجدول رقم (٣-١) :

يتضح من الجدول (٣-١) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني" والمتغير التابع "كفاءة عملية إختيار العاملين" عند مستوى معنوية 0.05 هي 0.113 ، وهي علاقة طردية قوية بين هذين المتغيرين، وهذا مدلوله أنه كلما توافرت كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني كلما زادت كفاءة عملية إختيار العاملين.

كما أن قيمة معامل الإنحدار بينا بين المتغير المستقل "كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني"، المتغير التابع " كفاءة عملية إختيار العاملين " 0.113 .

وهذا يعنى أن كفاءة الإستقطاب الإلكتروني تؤثر بشكل إيجابي فى كفاءة عملية إختيار العاملين، أى أن ١٧.٨% من التغير فى كفاءة عملية إختيار العاملين يرجع إلى كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني.

تاسعا :- النتائج والتوصيات :-

أ- نتائج إختبار الفروض :-

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية لإختبار صحة الفروض علي عدة نتائج موضحة بالجدول رقم (١-٤) كما يلي:

جدول (١-٤)

تلخيص لنتائج إختبار الفروض والدراسات التي اتفقت أو إختلفت مع نتائج الدراسة الحالية

م	الفرض	النتيجة	الدراسات التي تناولت العلاقة جزئياً أو كلياً	الدراسات التي لم تتناول العلاقة جزئياً أو كلياً
١	"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمقومات الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".	توجد علاقة إرتباط وإنحدار لمقومات الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$ ، وبالتالي ثبت عدم صحة الفرض.	جواد ، وأبو زيد ، ٢٠١٣ Storto, 2013 Backhous, 2012 Brice & Waung, 2014 فضيل ، ٢٠١٣	Quintros, 2010 الريوي ، ٢٠١١، Duncan J.R. Jackson and others, 2011 Quintros, 2010

<p>الحدادي , ٢٠١٣ Storto, 2013 غريب، ٢٠١٢، Mohamed Etal, 2014</p>	<p>Housd or duncan, 2013 الحدادي , ٢٠١٣ Hadass, 2013 الفارسي ٢٠١٤،</p>	<p>توجد علاقة إرتباط وإنحدار بين لكفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية إختيار العاملين عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$، وبالتالي ثبت عدم صحة الفرض.</p>	<p>"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لقناعة الباحثين عن عمل بالاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية".</p>	<p>٢</p>
<p>Storto, 2013 Duncan J.R. Jackson and others, 2011 فضيل، ٢٠١٣، الفارسي، ٢٠١٤ غريب ، ٢٠١٢</p>	<p>Storto, 2013 Quintros, 2010 Backhaus, 2012 فضيل، ٢٠١٣، Anderson, 2014</p>	<p>توجد علاقة إرتباط وإنحدار بين لكفاءة عملية الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية إختيار العاملين عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$، وبالتالي ثبت عدم صحة الفرض.</p>	<p>"لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكفاءة عملية الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي كفاءة عملية إختيار العاملين".</p>	<p>٣</p>

المصدر: من إعداد الباحث

ب- النتائج العامة :-

١. خلصت نتائج الدراسة الإستطلاعية أنه على الرغم من تطور البنية التحتية في مجال الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإنتشار شبكة الإنترنت، وما يتعلق بها من تطور في نشاط الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، إلا أن هذا التطور لم يصاحبه تطور في إهتمام هذه الشركات بعملية الإستقطاب

~ سامع محمد السيد السولية ~

- الإلكتروني للموارد البشرية وأثره على زيادة كفاءة عملية إختيار العاملين في هذه الشركات ويعزو الباحث ذلك إلي انخفاض عملية التوعية بأهمية الإستقطاب الإلكتروني بالنسبة لكلا من الشركات والباحثين عن عمل .
٢. أظهرت نتائج البحث أن الشركات التي تعتمد على الإستقطاب الإلكتروني بصورة كبيرة كانت الشركات الفردية في المرتبة الأولى بنسبة ٣٠%، يليها شركات المساهمة بنسبة ٢٥%، شركات التضامن ٢٠%، شركات التوصية البسيطة بنسبة ١٠%، شركات التوصية بالأسهم بنسبة ٨%، شركات المحاصة بنسبة ٤%، شركات ذات المسؤولية البسيطة بنسبة ٣%، ويرى الباحث أن ذلك يرجع نظرا لسيطرة رؤوس الأموال الفردية في سوق العمل المصري والرغبة في تحقيق أرباح عالية وبالتالي تركز بصورة أكبر علي استقطاب العمالة المميزة .
٣. أظهرت نتائج البحث أن الشركات التي تستخدم الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية بصفة دائمة بنسبة ٣٥%، والشركات التي تستخدم الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية أحيانا بنسبة ٢٥%، والشركات التي لا تستخدم الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية بنسبة ٤٠% والتي مثلت النسبة الأكبر ، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلي ضعف عمليات الترويج الخاصة بالإستقطاب الإلكتروني .
٤. أظهرت نتائج البحث أن الشركات التي إعتمدت على الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية لمدة أقل من سنة بنسبة ٣٥%، والشركات التي إعتمدت على الإستقطاب الإلكتروني لمدة من سنة إلى أقل من ثلاث سنوات بنسبة ٢٥%، والشركات التي إعتمدت على الإستقطاب الإلكتروني من ثلاث سنوات إلى أقل من ست سنوات بنسبة ٢٣%، والشركات التي إعتمدت على الإستقطاب الإلكتروني لإكثر من ست سنوات بنسبة ١٧% ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلي حداثة أسلوب الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي سوق العمل المصري .
٥. أظهرت نتائج البحث أن الوظائف التي تعتمد على مواقع الشركات نفسها في الحصول على وظيفة بنسبة ٥٧%، وأن الوظائف التي تعتمد على مواقع التوظيف بنسبة ٢٠%، في حين أن الوظائف التي تعتمد على مواقع

~ سامع محمد السيد السولية ~

- الشركات وعلى مواقع التوظيف بنسبة ٢٣% ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى انخفاض حجم الأموال المنفقة على شركات توظيف العمالة وعدم وجود وحدات متخصصة في شركات الأعمال للتعامل مع شركات التوظيف .
٦. أظهرت نتائج البحث أن الوظائف المكتبية جاءت في المرتبة الأولى من الوظائف التي تعتمد على الإستقطاب الإلكتروني بنسبة ٤٠%، ثم جاءت الوظائف الفنية في المرتبة الثانية بنسبة ٣٥% تقريباً وهذا أمر طبيعي، ثم الوظائف التنفيذية في المرتبة الثالثة بنسبة ٢٠%، وأخيراً الوظائف القيادية في المرتبة الأخيرة بنسبة ٥%، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى اعتماد الإستقطاب الإلكتروني على المستوي التعليمي للأفراد ، وبالنسبة للوظائف القيادية فتتخضع نسبتها نتيجة سيطرة البيروقراطية والنظم التقليدية في إختيارهم .
٧. أظهرت نتائج البحث أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 = بين مستويات الوظائف المختلفة (قيادية، تنفيذية، فنية، مكتبية) في متوسطات درجات كفاءة الإستقطاب الإلكتروني.
٨. أظهرت نتائج البحث أن هناك فروق ذات دالة إحصائية في مقومات الاستقطاب الإلكتروني بناءً على اعتماد الشركات على مواقع التوظيف الالكترونية إذا ما كان (موقع تابع للشركة، موقع توظيف، الأثنين معاً).

ت- التوصيات :-

١. ضرورة الإستفادة من تطور البنية التحتية في مجال الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإنتشار شبكة الإنترنت، وما يتعلق بها من تطور في نشاط الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في الشركات الصناعية والخدمية.
٢. زيادة درجة اعتماد الشركات بمختلف أنواعها على الإستقطاب الإلكتروني سواء كانت في شركات ذات المسؤولية المحدودة أو شركات التوصية البسيطة أو شركات التوصية بالأسهم أو شركات المحاصة مثل اعتماد الشركات الفردية والشركات المساهمة وشركات التضامن.
٣. زيادة درجة اعتماد الشركات في عملية الاستقطاب الإلكتروني على مواقع التوظيف بصورة أكبر نظراً لتخصصها .

~ سامع محمد السيد السولية ~

٤. ضرورة تهيئة الجو العام للاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية و إتاحة الفرصة كاملة لجميع المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة ، وإعطاء الفرصة للمتنافسين لإظهار قدراتهم وإمكانياتهم وأن تكون الفرصة متساوية أمامهم.
٥. ضرورة تشكيل لجنة من الخبراء والمتخصصين في المجالات المختلفة والتي لها علاقة بالوظيفة المعلن عنها لاعداد وتحضير الإمتحانات التنافسية الإلكترونية الخاصة بالوظائف حسب نوع الوظيفة ومستواها الإداري مما يؤدي الي تصميم اختبارات الكترونية شاملة تحتوي علي الأبعاد المتعلقة بالوظيفة الشاغرة والقدرات المطلوبة لتنفيذها.
٦. إطلاع الموظفين بالمنظمة وجميع المهتمين علي نظام الإختيار المبني علي الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية ، وكيفية عمله وذلك لزيادة درجة الشفافية والمصادقية في عملية اختيار العاملين.
٧. ضرورة مراجعة اليات تنفيذ اجراءات الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وتوفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية والتكنولوجية الخاصة به.
٨. ضرورة تدريب القائمين علي عملية الإستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية علي الأسس العلمية والعملية المناسبة لرفع قدرتهم علي القيام بعملية الإختيار المبني علي الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية.

قائمة المراجع العربية والأجنبية :-

١. أحمد ناصر ، مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية إدارة القوي البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية الإبراهيمية، 2010 .
٢. فريد النجار ، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٧ .
٣. سيد جاد الرب ، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة ، القاهرة ، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥ .
٤. مهدي زويلف ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار صفا للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٨ .
٥. محمود صادق بازعة ، بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ ، ص ٩٤ .
٦. محمود ناجي ، تقييم مستوي وممارسة التخطيط في إدارة الموارد البشرية : دراسة مقارنة بين منظمات القطاعين العام والخاص الأردنية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مجلة العربية للإدارة ، مجلد ٢٠٥ ، العدد ١ ، ٢٠٠٨ .
٧. محمد راوية ، ادارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية ، الدار الجامعية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
8. Freeman R. ،the labor market in the new information economy،available at www.nber.org/papers/w9254 ، 2007 ، p.p13.
9. Raymond, L. ، looking ahead: emerging priorities and e-recruitment، vol.1. no5 ، 2012 ، pp 24.
10. Bartram .D ،internet recruitment and selection: kissing frogs to find princes, international journal of selection and assessment ، vol.8 ،no.4 ،2010 ، p.p 25
11. Stone, M. Privacy in Organizations: theoretical Issues, Research finding, Research in personnel and human Resource Management, 2013. P.P. 196-199.
12. Adams, J.s. Inequity in social exchange, in: Berkowiz, L. (Ed) Advances in Experimental Social Psychology: Vol. 2, New York, Academic press, 2011, pp. 267-299.

13. Lind, E, Individual and Corporate Dispute Resolution: using procedural Fairness as a Decision Heuristic, Administrative Science Quarterly, 2013, pp 224-251.
14. Sharlicki, D. Third-party perceptions of layoff: procedural Derogation, and Retributive Aspects of Justice. Journal of Applied Psychology, 2014, 83: 119-127.
15. Vechio, R.P. An Individual – Differences Interpretation of the conflicting predictions Generated by Equity theory and Expectancy theory, Journal of Applied psychology, 66:2014 : 470-481.
16. Storto. P, Adopt a systematic framework for evaluating and comparing the locations of polarization-mail from the viewpoint of polarizer's and its suitability for As Haddam , vol.9, no.1, 2013.
17. Sullivan, J., Measuring your employer brand, Electronic Recruiting Exchange, www.ereexchange.com , October, 2012, PP 22-38.
18. Sharlicki, D. Third-party perceptions of layoff: procedural Derogation, and Retributive Aspects of Justice. Journal of Applied Psychology, 2014, 83: 119-127.
19. Smith, M.A theory of the validity of predictors in selection, Journal of Occupational and Organizational psychology, 2012, p.p45-83.
20. Tichy, al., strategic Human Resource Management, Sloan management review Vol.2, 2010, PP 47.
21. Umakant Mishra, Designing an MIS Database for selection and recruitment, university of New York, management information system, vol.2, 2013.