

# أثر مواقع الاستقطاب الإلكتروني على نجاح عملية التوظيف في الشركات الأردنية

إعداد

الحسن محمد خليل احمد

بإشراف

الدكتور هيثم العلي

## الملخص

أشار العديد من الباحثين إلى ضرورة استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية الاستقطاب، لاختيار أفضل المرشحين وتعيينهم. لذا هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر مواقع الاستقطاب الإلكتروني بأبعاده (سهولة الاستخدام، الفائدة من الاستخدام، جودة الموقع، جودة المحتوى، جودة الخدمة) على نجاح عملية التوظيف بأبعاده (تكلفة التوظيف، مدة التوظيف، رضا مقدم الطلب، كفاءة مقدم الطلب) من وجهة نظر مستخدمي مواقع الاستقطاب الإلكترونية المتقدمين لشغل الوظائف في الشركات الأردنية. حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتصنيفها، وتم تصميم استبانة الكترونية باللغة العربية وارسالها إلى مقدمي طلبات التوظيف للشركات الأردنية عبر مواقع الاستقطاب الإلكتروني، فقد قام الباحث بإرسال أكثر من 1000 رسالة بريدية على حسابات مستخدمي مواقع الاستقطاب الإلكتروني (LinkedIn, Facebook, Google+, MySpace, Bayt.com, MySpace, Bayt.com) تحتوي مقدمة حول عنوان وهدف الدراسة ورفاق رابط الاستبانة الإلكترونية وتم تجميع 445 استبانة صالحة للتحليل. وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأبعاد مواقع الاستقطاب الإلكترونية الآتية (سهولة

الاستخدام، الفائدة من الاستخدام، جودة الموقع، جودة المحتوى، جودة الخدمة) على نجاح عملية التوظيف بأبعاده (مدة التوظيف، تكلفة التوظيف، رضا مقدم الطلب، كفاءة مقدم الطلب) من وجهة نظر مستخدمي مواقع الاستقطاب الإلكتروني. أيضا عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لبعد مواقع الاستقطاب الإلكترونية (جودة الموقع) على مدة التوظيف من وجهة نظر مستخدمي مواقع الاستقطاب الإلكتروني. وتبين ضعف تأثير بعد سهولة الاستخدام على كل من تكلفة التوظيف ورضا مقدم الطلب وكفاءة مقدم الطلب مما قد يعزى لسهولة استخدام التكنولوجيا الحديثة لدى أصحاب الخبرات والمؤهلات العلمية من رواد مواقع الاستقطاب الإلكتروني وشيوع استخدام تكنولوجيا الاتصالات التي لم تعد حكرا على طبقة بعينها ومتاحة للجميع. حيث تم صياغة مجموعة من التوصيات على ضوء هذه النتائج أهمها يوصى الباحث إدارة الموارد البشرية باستغلال مواقع الاستقطاب الإلكترونية على اختلاف أنواعها لاستقطاب الكفاءات التي يحتاجونها لملء شواغر الشركة لما لها من أثر في نجاح عملية التوظيف. أضف إلى ذلك أهمية تصميم الموقع وتضمينه بمعلومات شاملة وكاملة ودقيقة وحقيقية حول الوظيفة الشاغرة لما له من دور في الوصول لمقدمي طلبات التوظيف من أصحاب الكفاءات المطلوبة دون ضبابية أو تضليل حيث أن المعلومات الموثوق بها والتي تلبى الاحتياجات للباحث عن عمل بالنسبة لجودة الموقع والقيمة المنتفع بها وارتباطها بموضوع التوظيف تحفز الباحثين عن العمل لقضاء المزيد من الوقت واستطلاع كافة الخيارات الوظيفية من خلال الفهم السريع للمعلومات المقدمة على موقع الاستقطاب الإلكتروني. لذلك، عند تصميم وبناء مواقع الاستقطاب الإلكترونية من المهم أن نهتم بجودة المعلومات وأثرها في تشكيل انطباعات لدى الباحثين عن عمل في الشركات وما يتبعها من إيجاد الفرصة المناسبة للعمل.

# **The Impact of E-Recruitment Websites on the Success of Staffing Process at the Jordanian Companies**

**Prepared by:**

**Alhasan mohammad khaleel Ahmad**

**Supervised by:**

**Dr. Haitham Alali**

## **Abstract**

Many researchers have pointed to the need of using information technology in the recruitment process; to choose the best candidates and employ them. The aim of this study is to find out the impact of E-Recruitment Websites and its dimensions (ease of use, usefulness, Websites quality, content quality and service quality) on the success of staffing process in its dimensions (Cost of employment, duration of employment, applicant satisfaction and applicant competence) from the perspective of E-Recruitment Websites users', who are applying for vacancies in Jordanian companies.

The researcher has used descriptive analytical method in the collection and analysis of the data, and an online questionnaire has been designed in Arabic and sent to applicants who apply for vacancies at the Jordanian companies through E-Recruitment Websites. The researcher has sent more than 1,000 emails to the accounts of users of E-Recruitment Websites (LinkedIn, Facebook, Myspace, bayt.com, Google+, Akhtaboot) Containing an introduction to the title and objective of the study attaching the online questionnaire link. As a result, the researcher has collected 445 valid questionnaires for analysis. The results of this study were found to have a significant statistical effect at ( $\alpha \geq 0.05$ ) for the dimensions of the following

E-Recruitment Websites (ease of use, usefulness, website quality, content quality and service quality) on the success of the recruitment process and its dimensions (duration of employment, cost of employment, applicant satisfaction and applicant's competence) from the point of view of E-Recruitment Websites users. Moreover, there is no significant effect at the level of ( $\alpha \geq 0.05$ ) for the dimension of E-Recruitment Websites (website quality) on the duration of employment from the point of view of E-Recruitment Websites users. Also, there is no strong impact of the ease of use of e-recruitment websites on the cost of recruitment, applicant's satisfaction and the applicant's competence, which might be due to the ease of use of new technologies by those who have sufficient experience with ICTs and academic qualifications and these technologies are no longer limited to a particular class and available to the population.

A number of recommendations have been formulated in the light of these results. The most important of these recommendations is that the researcher recommends the human resources management to use the E-Recruitment Websites at the best way to attract the competencies they need to fill the vacancies of the company because of its impact on the success of the recruitment process. In addition, the importance of the website design and comprehensive of its content, completeness, accuracy and real information about the job vacancy leading to reach suitable qualified applicants for the several vacancies shared without ambiguity or misleading, as there is content reliability that meets the needs of job seekers as they trust the quality and value of the website. The employment process and the content quality motivates job seekers to spend more time and explore all career options through a quick understanding of the information provided on the E-Recruitment Websites.

Therefore, when designing and developing an E-Recruitment Websites it is important to take care about the quality of information provided on these websites

and the impact of this information on the job seekers impression who apply for job vacancies shared from various companies willing to find the suitable opportunity.