

دور الاستقطاب الالكتروني في ادارة الموارد البشرية على نجاح المنظمات لمدينة فاروق الطبية في السلیمانية*

م.م. كاوه محمد روستم

م.م. عطا آدم حمه صالح

كلية التقنية الادارية/جامعة بوليتكنيك السلیمانية

المقدمة :

يعد الاستقطاب من المهام الاستراتيجية، والاستثمارات الهامة، في إدارة المنظمات، الامر الذي يتطلب تخصيص الوقت والجهد والموارد اللازمة له. فنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها يعتمد على إيجاد وتوظيف الكفاءات المناسبة. وزاد الاعتماد في الآونة الاخيرة على تكنولوجيا المعلومات في عمليات الاستقطاب، وغدت شبكة الانترنت أداة اقتصادية، وسهلة، وسريعة، لاستقطاب المهارات المختلفة. فقد انتجت شبكة الانترنت سوقاً عالمياً للعمالة يسهل الوصول إليها، ومن خلالها لم تعد هناك حدود جغرافية. وبات من السهل على المنظمات الاتصال السريع بعدد ضخم من المرشحين الذين يملكون أعلى المهارات والمعارف والقدرات في مناطق جغرافية واسعة.

وبشكل عام، فان التطورات التكنولوجية في مجال الانترنت سهلت من عمل المستقطبين. وبات بإمكان المنظمات استخدام العديد من برامج الحاسب الآلي المتاح والتي تمكن المستقطبين من تخطيط استراتيجيات الاستقطاب طويلة المدى، وإدارة عملية الاستقطاب بإمكانات متكاملة، وتحديد القدرات والمهارات المطلوبة، والاعلان عن الوظائف، وتلقي طلبات التوظيف، وانشاء قاعدة بيانات ومعلومات شاملة للموارد البشرية تتضمن الموظفين الحاليين والمرشحين للعمل.

ونتيجة للتوسع في استخدام الانترنت وتنامي استخدامها في مجال الاستقطاب تغيرت الجهود التقليدية للاستقطاب الى حد كبير، واصبح من المتداول استخدام مصطلح الاستقطاب الالكتروني (cybercruiting). فوفقاً لمسح أجرته الجمعية الامريكية للإدارة سنة (1998 م) تبين أن استخدام الاستقطاب عن طريق الانترنت زاد بنسبة 353% في سنة (1997 - 1998 م). وكشفت دراسة أخرى عن ان حوالي 70% من متخصصي إدارة الموارد البشرية المشاركين في الدراسة يستخدمون الانترنت لانجاز مهمة الاستقطاب، وان 81% منهم لديهم صفحات الكترونية في الانترنت، وان 73% منهم يستخدمون هذه المواقع للاعلان عن الوظائف.⁽¹⁾

ولا يختلف الاستقطاب الالكتروني عن الاستقطاب التقليدي في وظيفته والهدف منه، لكنه يختلف في طبيعته وخواصه وإمكانيات استخدامه وفوائده، فهو يمثل نقطة مركزية تصب فيها وتشق عنها قنوات عديدة من المعلومات المرتبطة بتسهيل الوصول الى اعداد كبيرة من الناس وتسهيل استقبال طلبات التوظيف من قبل جميع المؤسسات، كما

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثالث - المشترك لجامعة التنمية البشرية/نيسان 2016

(1) مازن فارس رشيد، ادارة الموارد البشرية، 2001م، ص 477

أنه يمتاز بدقة محتواه وسهولة الوصول إليه من خلال تكامله مع مصادر المعلومات المختلفة من خلال نظم شبكات المعلومات.

تناول هذه الدراسة الدور الذي يلعبه الاستقطاب الالكتروني في ادارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، إذ اختيرت مدينة فاروق الطبية في السليمانية مجالاً للدراسة ولغرض التعرف على امكانية ومزايا نظام الاستقطاب الالكتروني.

إذ تم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث أساسية تضمن المبحث الأول الإطار المنهجي للدراسة بكافة تفاصيله فيما خصص المبحث الثاني لاستعراض الجانب النظري المرتبط بالاستقطاب الالكتروني في إدارة الموارد البشرية، أما المبحث الثالث فقد تناول الجانب التطبيقي للدراسة من خلال استعراض النظام وكشف مزايا وكيفية الاستقطاب الالكتروني في مدينة فاروق الطبية، حيث اعتمد الباحثان في الجانب الميداني على اسلوب المقابلة وتحليل الاستبيان من خلال البرنامج الاحصائي SPSS، واختتمت الدراسة بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي تخدم ميدان المبحوث.

الإطار المنهجي للدراسة

مشكلة البحث:

ان المشكلة التي تعاني منها العديد من المنظمات هو عدم وجود كفاءة أداء مناسبة في انشطتها المختلفة تُمكنها من تحسين قدرتها على اجراء اعمالها في تلك الانشطة، وخاصة ما يتعلق بالاستقطاب الالكتروني الذي هو موضوع دراستنا، وذلك لان أكثر العاملين في تلك المنظمات لا يجيدون استخدام تقنية خاصة بالمعلومات كاستخدام الحاسبة الالكترونية مثلاً، على الرغم من توفير مثل هذه الوسائل والتقنيات في وقتنا الحاضر.

يمكن تلخيص مشكلة البحث من خلال ما يأتي:

1. إلى أي مدى تدرك المنظمة (عينة البحث) عوامل النجاح في تبني مشروع الإستقطاب الالكتروني.
2. هل فعلاً تطبق تلك المنظمة مشروع الإستقطاب الالكتروني؟
3. هل تدرك المنظمة أهمية الإستقطاب الالكتروني في التنمية وتطوير المنظمة؟
4. هل تدرك المنظمة المبحوثة الفوائد والمنافع المتحققة بالانتقال من الاستقطاب التقليدي إلى الاستقطاب الالكتروني؟

أهداف البحث:

يهدف الدراسة الى معرفة دور الاستقطاب الالكتروني على بيئة منظمات الاعمال، حيث يمكن ان نلخص اهداف الدراسة الى:

1. إعطاء صورة عن واقع الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية في منظمات الاعمال (المدينة فاروق الطبية نموذجاً).
2. العمل على تغيير الاستقطاب التقليدي الى الاستقطاب الالكتروني، وذلك لسهولة التخطيط والاستقطاب والاختيار من بين المرشحين.

3. انتشار الوعي باستخدام الاستقطاب الالكتروني في ما يتعلق بالموارد البشرية داخل المنظمات.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

1. يساعد الاستقطاب الالكتروني على اعطاء دقة للمعلومات واختيار الانسب للكفاءات البشرية، مما يعني الجودة في الاختيار والتعيين.
2. اعطاء المعلومات آليا عن حجم العمالة المطلوبة، مع تحديد عدد العجز والفائض مع الاختصاصات لكل قسم بشكل دقيق ومضبوط.
3. تخفيض الوقت الذي يستغرق في معالجة البيانات والمعلومات المتعلقة بالاستقطاب.
4. ندرة الدراسات المتعلقة بتاثير الاستقطاب الالكتروني بشكل عام، والاستقطاب الالكتروني بشكل خاص على منظمات الاعمال (وخاصة في الاقليم).
5. الاستقطاب الالكتروني يفتح مجال امام المنظمة للحصول على الموارد البشرية المتميزة من خلال اتساع قاعدة المتقدمين.

فرضيات البحث:

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال.
2. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال.

أسلوب البحث

اعتمد الباحثان في الجانب النظري للدراسة على الأدبيات والطروحات النظرية التي تناولت هذا الموضوع ، فضلاً عن أن الجانب الميداني لهذا البحث كان من خلال استمارة استبيان صممت لعوامل النجاح الاستقطاب الالكتروني وممتغيراتها لاستجواب المدراء ورؤساء الأقسام ومن لهم خبرة في مجال العمل الإداري والتكنولوجي في المنظمة المبحوثة والكشف من خلال تلك الأسئلة والعبارات الواردة في الاستبيان والمقابلات التي اجراها الباحثان مع مدير الموارد البشرية وعدد من المستقطبين إلكترونياً عن مدى توفرها وفوائدها في تلك المنظمة.

الأساليب الإحصائية

اعتمد الباحثان في تحليل البيانات على استخدام البرمجية الإحصائية SPSS-16.0 وعلى مجموعة من الأدوات الإحصائية مثل تحليل النسب والأوساط الحسابية والانحراف المعياري والارتباط.

المبحث الثاني: الجانب النظري للبحث

دواعي تحول الاستقطاب التقليدي الى الاستقطاب الالكتروني

بعد ان تقوم المنظمات بتحديد توجهاتها الاستراتيجية، ووضع خطط الاستخدام المناسبة التي تلي هذه التوجهات فإنها تقوم بتحديد الوظائف والمهارات اللازمة لأدائها، ومن ثم توجيه الجهود نحو الحصول على العاملين الذين تتوافر فيهم المؤهلات المطلوبة كما ونوعاً، اذ ليس من المتوقع دائماً ان يأتي العاملون الى المنظمة بشكل عفوى طلباً للاستخدام، وإنما يتطلب ذلك قيام المنظمة ببذل جهود من شأنها ان تساعد في استقطاب وتعيين العاملين المؤهلين للعمل من الوظائف الشاغرة، وتستلم ردود افعال الراغبين للعمل فيها. فالخطوة الأولى في عملية التوظيف هي معرفة الاحتياجات والخطوة الثانية هي معرفة كيفية تلبية هذه الاحتياجات خصوصاً عندما يكون الطلب على المهارات أكبر من المعروض منها⁽¹⁾ اذ تبدأ بالبحث عن الكفاءات وجذبها وتشجيعها للتقدم للعمل، ومن ثم الاختيار من بين المرشحين لشغل الوظائف.

اولاً: الاستقطاب:

الاستقطاب ركيزة اساسية من ركائز إدارة الموارد البشرية للمنظمات الحديثة، ان تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة يرتبط ارتباطاً مباشراً بمدى قدرة ادارة الموارد البشرية على تزويد المنظمة بالافراد القادرين على وضع الاستراتيجيات التنظيمية موضع التنفيذ⁽²⁾.

تهتم منظمات الاعمال بالاستثمار في مجال الاستقطاب، حيث ان الحصول على الافراد المؤهلين والمناسبين لشغل الوظائف بمنشآت الاعمال اصبحت مهمة صعبة تتطلب ضرورة الاعتماد على مسئول الاستقطاب. وادارة الموارد البشرية هي المسؤولة بصفة اساسية عن الحصول على الموارد البشرية المتميزة في المؤهلات والكفاءة، والمديرون التنفيذيون في الادارات لديهم مسئولية المشاركة في عملية الاستقطاب لكي تستطيع الادارة ان تنتج قيمة حقيقية للمنظمة وتجعلها قادرة على المنافسة في السوق المحلية والعالمية⁽³⁾.

تعريف الاستقطاب:

لقد تعددت تعريفات الاستقطاب للموارد البشرية نذكر منها:

تعتبر سياسة الاستقطاب احد اهم سياسات ادارة الموارد البشرية والتي تعتمد عليها باقى السياسات كالاختيار والتعيين والتدريب والاجور والحوافز وتقييم الاداء. وهو حلقة وصل بين من يرغب بملء الوظائف وبين من يبحث عن التوظيف⁽⁴⁾.

(1) نجم العزاوي، ادارة الموارد البشرية، ص 149

(2) عادل محمد زايد، ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، 2003م، ص 240

(3) مازن فارس رشيد، ادارة الوارد البشرية، 2001م، ص 459

(4) نجم العزاوي، المرجع السابق، ص 149

ويعرف الاستقطاب كذلك بأنه مجموعة من الانشطة المصممة لجذب طالبي الوظائف المؤهلين جيداً والباحثين عن عمل، لعمل مجمع مرشحين للاختيار من بينهم لشغل الوظائف الشاغرة لديهم.

هو عبارة عن مجموعة من النشاطات الخاصة تقوم بها المنظمة من اجل البحث عن وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب.⁽¹⁾

ويعرف الاستقطاب ايضاً بأنه العملية الهادفة التي تبحث عن الموارد البشرية القادرة على العمل والراغبة فيه - كماً وكيفاً - من المصادر المختلفة تمهيداً لاختيارها، وسعياً لتحقيق المواءمة التامة بين الوظائف الشاغرة وشاغليها المحتملين، وتحقيقاً لاهداف المنظمة الكلية في الاجلين القصير والطويل.

او هو مجموعة من الانشطة تسعى الى جذب الافراد المؤهلين للعمل في المنظمة لاشباع رغبات الطرفين.⁽²⁾ الاستقطاب هو العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل المتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة، وقد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة، وذلك يكون أمام المنظمة مجال أوسع لانتقاء أفضل العناصر المتقدمة.⁽³⁾

إذا هي محاولة جذب أكفاء الأشخاص للعمل بالمنظمة، أو هو عملية استكشاف مرشحين محتملين للوظائف الشاغرة الحالية أو المتوقعة في المنظمة.⁽⁴⁾

ومن التعريفات السابقة يمكن الخروج بالملاحظات التالية:

1. تستهدف عملية الاستقطاب البحث عن وجود العناصر البشرية المتميزة القادرة على العمل والراغبة فيه، والتي لديها مهارات وقدرات وسلوكيات منتجه.
2. يتم جذب العناصر البشرية من المصادر المختلفة للاستقطاب (مصادر داخلية - مصادر خارجية).
3. تمثل العناصر البشرية المتميزة السبيل الى تحقيق اهداف المنظمه الكلية سواء في المدى القصير او الطويل.
4. يمثل تحقيق بين متطلبات الوظيفة من ناحية ومواصفات شاغليها من ناحية اخرى مدخلاً هاماً من مداخل تحسين انتاجية العنصر البشري، وذلك من خلال وضع الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة لقدراته ومهاراته.

ثانياً: مفهوم الاستقطاب الالكتروني: E. Recruiting

ظهرت في نهاية القرن الماضي مصطلحات تبنت التطور في استخدام التقنيات الرقمية والحاسبات الآلية التي وظّفها الانسان لصالحه وتحقيق منفعة والمتعارف عليها بمسمى الادارة الالكترونية والحكومة الالكترونية والتي تهدف بها الى تحسين حياته المعيشية بتطبيقها في مجال حياته والمتضمنة الأعمال المناطة به في وظائفه اليومية.

(1) يوسف حجيم، وآخرون. ص 186،

(2) عبد البارى دره، وزهير الصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، 2010م ص 215.

(3) <http://www.ibtesama.com> و <http://www.hrdiscussion.com>

(4) حسن إبراهيم بلوط - إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي دار النهضة العربية - بيروت 2002 - ص 15

الحكومة الالكترونية هي جزء من تطبيقات الإدارة الالكترونية، أي ان الإدارة الالكترونية هي المظلة الكبيرة والتي تتفرع عنها تطبيقات مختلفة مثل التجارة الالكترونية والاعمال الالكترونية والحكومة الالكترونية وكذلك الاستقطاب الالكتروني⁽¹⁾. وهكذا نجد ان مفهوم الادارة الالكترونية هي اشمل وأعم وهو الاصل⁽²⁾.

تتمثل اوسط مفهوم للاستقطاب الالكتروني بأنه نظام يسمح للباحثين او المتقدمين للعمل بتقديم طلباتهم او عبر ملء نموذج على مواقع الشركات وشركات التوظيف على الانترنت او عبر البريد الالكتروني لاختيار المرشحين المؤهلين لعمل المقابلات الشخصية. حيث تلجأ منظمات الاعمال الى إنشاء مواقع على الانترنت يمكن من خلالها للراغبين في العمل التقدم للوظائف المتاحة أو حتى تقديم بياناتهم انتظاراً لتوفر وظيفة ملائمة في المستقبل⁽³⁾.

وهو أداة جديدة لادارة الموارد البشرية توفر الوقت، ومصدر للمعلومات عن السير الذاتية للباحثين عن عمل

والوظائف الشاغرة المتاحة في مواقع شركات التوظيف على الانترنت، وكذلك يعتبر نظام يمد الباحثين عن عمل بمعلومات مكثفة عن منظمات الاعمال وما بها من وظائف شاغرة، كما يسمح لهم بالتسجيل في المواقع الخاصة بهذه المنظمات عبر الانترنت، ويقدم لهم السرعة في الحصول على النتائج.

ومن التعريفات السابقة قد يمكن الخروج بالملاحظات الآتية:

1. يستهدف الاستقطاب الالكتروني البحث وجذب العناصر البشرية المتميزة القادرة على العمل والراغبة فيه ولديها مهارات وقدرات وسلوكيات منتجة من خلال مواقع الانترنت.
 2. يتم جذب العناصر البشرية المتميزة من خلال مواقع شركات التوظيف على الانترنت او من خلال مواقع منظمات الاعمال نفسها على الانترنت.
 3. يساعد الاستقطاب الالكتروني في تحقيق التطابق بين متطلبات الوظيفة من ناحية ومواصفات شاغليها من ناحية اخرى بكفاءة وفعالية، مما يساعد على رفع انتاجية العنصر البشري الى اعلى مستوى.
 4. يوفر الاستقطاب الالكتروني السرعة في الحصول على النتائج سواء للباحثين عن عمل او لمنظمات الاعمال، ويخفض من تكاليف الاستقطاب، ويقلل الوقت المستغرق للتعين، كما يخفض معدل الدوران للموظفين.
 5. يساعد الاستقطاب الالكتروني على تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستفادة المثلى من أهم مواردها في مجالات الاحتياجات وجذب واختيار وتنمية هذه الموارد بما يتفق مع معطيات بيئتها.
- ومن السهل عقد مقارنة بين أسلوبي الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني، وغالباً فان كل ميزة في الاستقطاب الالكتروني هي أمر كانت تفتقده الاستقطاب التقليدي وفيما يلي جدول لإظهار أهم الفروقات بين الاسلوبين:

(1) نادية ايوب، الادارة الالكترونية الملتقى الاداري الثاني، (2004) ص3

(2) مسعود محمد نمر وآخرون، 2006م، ص417

(3) <http://www.abahe.co.uk>

الجدول (1) المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني

أسس المقارنة	الاستقطاب التقليدي	الاستقطاب الالكتروني
الوسائل المستخدمة	الاتصالات المباشرة والمراسلات الورقية	شبكات الاتصالات الالكترونية
الحفظ	كثير من المعاملات الورقية تتعرض للتلف مع مرور الوقت	أصبح ملف الكتروني يضم المعاملة ضمن محتوياتها وفي مأمن من التلف والتقدم .
الضياع	يتعرض المستقطبون في الاسلوب التقليدي لمشكلة احتمال ضياع معاملاتهم بين ألكثير من المعاملات	تقلل من مشكلة للضياع لو تمت بشكل الكتروني
الاسترجاع	بسبب كثرة المعاملات الورقية فالأمر في بالغ الصعوبة للوصول إليه .	إذا كان الأمر الكتروني سيكون الوصول إليه واسترجاعه سهل وذلك لوجود قاعدة بيانات.
التكلفة	مكلفة على المدى البعيد	اقتصادية على المدى البعيد
الحماية	اقل أمنية وقابلة للتدخل البشري والعبث	أكثر أمنية وذلك لتوفر أمنية للشبكات الالكترونية ببرامج حماية تضمن عدم تمكن احد من الدخول إليها والتلاعب في ملفاتها من إضافة أو حذف.
التفاعل	تحتاج إلى وقت أطول حتى يتم التفاعل بالشكل المرجو من اجل تحقيق الهدف	تتميز الاستقطاب الالكتروني بالتفاعل السريع، إذ يمكن استقبال آلاف الطلبات أو الرسائل في وقت واحد والرد عليها جميعاً بسرعة فائقة.

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على (مصطفى القصيمي، 2012، ص10)

ثالثاً: أهمية ومزايا الاستقطاب الالكتروني:

الأهمية:

إن أول خطوة تبدأ بها المنظمة في عملية الاستقطاب تتمثل بإدراكها لأهمية عملية الاستقطاب حيث يركز الاستقطاب على النقاط التالية⁽¹⁾

(1) يوسف الطائي، وآخرون، (2006) ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ص187.

1. الحصول على عدد كبير من الافراد المرشحين وجذبهم لشغل وظائف شاغرة داخل المنظمة، هذا يعني أن لدى المنظمة خيار واسع يستطيع من خلاله اختيار الافراد المستقطبين الكفؤين والجيدين لشغل الوظائف.
2. تحديد سوق العمل المستهدف حيث يعد هذا النشاط من الأنشطة الداعمة لعملية الاستقطاب، إذ أن سوء اختيار سوق العمل يحمل المنظمة تكاليف مالية زائدة، إضافة إلى تكاليف وقت ضياع فرصة الاستقطاب.
3. تركز عملية الاستقطاب على تهيئة المدخلات لعملية الاختيار، لذا يفترض في هذه العملية أن تستهدف تحقيق الملائمة بين خصائص الوظيفة ومؤهلات شاغلي هذه الوظائف.
4. استمرار عمليات الانتاج عن طريق ضمان وجود قوى عاملة ذات تأهيل وكفاءة عالية في المنظمة.
5. استبعاد الافراد غير المؤهلين وجذب الافراد المؤهلين.

المزايا:

هناك العديد من المزايا للاستقطاب الالكتروني المتعلقة بالمنظمة او العاملين وطالبي الوظيفة، ويمكن تصنيف أهم هذه المزايا على النحو التالي:

1. تقديم صورة متكاملة عن المنظمة، فمعظم منظمات الاعمال تقوم بانشاء موقع خاص بها على الانترنت، تتاح فيه معظم المعلومات الخاصة بالشركة ونشاطاتها.
2. انخفاض التكاليف ورفع عبء المعاملات الروتينية عن كاهل وظيفة ادارة الموارد البشرية.
3. تخفيض حجم العاملين بوظيفة ادارة الموارد البشرية.
4. تقصير وقت الاستقطاب، حيث يقل وقت دورة الاستقطاب الالكتروني بنسبة 30% عن وقت دورة الاستقطاب باستخدام النظم التقليدية في الاستقطاب.
5. الوصول الى اكبر عدد من المرشحين، حيث يُمكن الانترنت الباحثين عن عمل - على اختلاف جنسياتهم - من الوصول الى المواقع الخاصة لاي شركة توظيف او اي منظمة اعمال متاحة على الانترنت.
6. تخفيض حجم العمل الورقي والمكتبي، حيث يمكن معالجة طلبات المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة وسيرهم الذاتية الكترونياً دون الحاجة الى كثير من الاوراق.
7. اعطاء الفرصة للعاملين للاطلاع على موقف معاملاتهم وتعديل بياناتهم مباشرة دون الرجوع لوظيفة ادارة الموارد البشرية.
8. جذب الافراد المتميزين غير الباحثين عن عمل حالياً، فالاستقطاب الالكتروني يعتبر أداة لجذب اهتمام الافراد ذوي الخبرات التي تتنافس عليها الشركات وهم في الوقت الحالى لا يبحثون عن عمل، وهؤلاء يعتبرون ثروة كبيرة للمستقطبين عندما يستطيعون استقطابهم.
9. يحقق الاستقطاب الالكتروني تغطية عالمية، فالانترنت ليس له حواجز جغرافية، وقد استغلت المنظمات هذه الميزة لتسهيل عملية الاستقطاب بالنسبة للموارد البشرية في داخل و خارج البلاد.

10. تُوفر السرية وامن المعلومات، حيث يستطيع الباحث عن عمل ارسال السيرة الذاتية الخاصة به عن طريق البريد الالكتروني لمستوى الاستقطاب في ثوان معدودة مع توفر الامان الكافي.
 11. سهولة الحصول على المعلومات، حيث يسمح عرض الوظائف على الانترنت للباحثين عن عمل بالاعلان عن مهاراتهم لاصحاب العمل، والعكس صحيح.
 12. الاهتمام بالمعايير الشخصية لطالبي الوظائف، حيث تقدم مواقع شركات التوظيف للباحثين عن عمل استخدام التكنولوجيا في البحث.
- ومن المتوقع ان يزيد استخدام خدمات الاستقطاب الالكتروني في المستقبل بشكل كبير، ليس فقط لان المنظمات تجدها أقل تكلفة، ولكن لأنها أثبتت أنها وسيلة سهلة وفاعلة في البحث عن الافراد المؤهلين واستقطابهم⁽¹⁾
- بالاضافة الى مزايا الانترنت في الوصول الى قطاع عريض من الافراد بتكلفة قليلة، فانها تتميز بأنها تمكن الراغبين من ارسال طلبات التوظيف والسير الذاتية من خلالها. حيث يمكن الآن للراغب في العمل تعبئة طلب توظيف وارساله مباشرة الى إدارة الموارد البشرية عبر الموقع او البريد الالكتروني.

رابعاً: أهداف وطرق الاستقطاب: Objectives & ways of Recruitment

الاهداف:

- لكي تكون عملية الاستقطاب إقتصادية وفعالة لابد من توافر مجموعة كبيرة من المرشحين أو المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة لاختيار الافضل من بينهم ، وعليه فان عملية الاستقطاب تهدف الى:⁽²⁾
1. ايصال معلومات وافية عن الوظائف الشاغرة الى سوق العمل.
 2. زيادة عدد المتقدمين المحتملين لشغل هذه الوظائف، وبالتالي توفر فرص أكبر لاختيار الموظفين الأكثر ملاءمة وانسجاماً.
 3. زيادة فرص النجاح في اختيار افضل المرشحين للعمل من خلال تخفيض عدد المتقدمين غير المؤهلين او الذين تفوق مؤهلاتهم متطلبات الوظيفة.
 4. يسعى الى تزويد المتقدمين المحتملين بالمعلومات الكافية عن المنظمة وسياساتها وانشطتها وطبيعة الوظائف المطلوب شغلها والمؤهلات الواجب توافرها.
 5. المساهمة في تقليل احتمال ترك الفرد للمنظمة بعد اختياره بفترة وجيزة.
 6. الموازنة بين زيادة عدد المتقدمين (البدائل) لاختيار الافضل وتخفيض تكاليف الاختيار الى ادنى قدر ممكن.

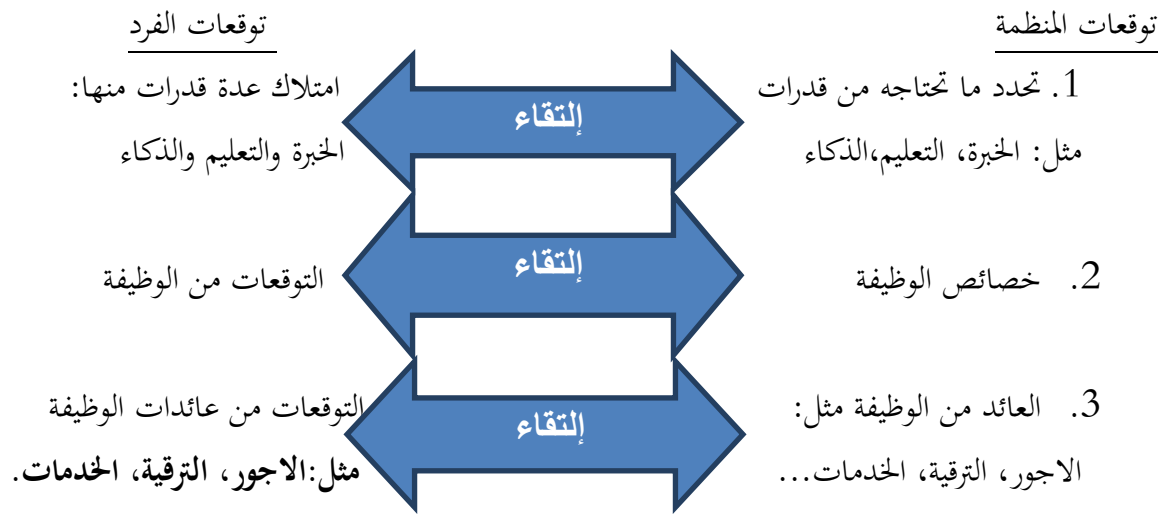
(1) مازن فارس رشيد، ادارة الوارد البشرية، 2001م، ص 478

(2) نجم العزاوي، المرجع السابق، ص 150، وعبدالباري والصباغ، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحي نظمي، ص 216

الطرق:

ان عملية الاستقطاب عملية ثنائية بين الفرد والمنظمة، ففي الوقت الذي تمارسها المنظمة للبحث عن المرشحين يمارسها الفرد للبحث عن المنظمة، لذا فانها مصدر معلومات للفرد عن المنظمة، والمنظمة عن الفرد. تستثمر تلك المعلومات في عملية الاختيار مما يعني ان الاستقطاب يمثل حلقة الوصل بين تخطيط الموارد البشرية وعملية الاختيار. تسعى المنظمة لتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية كماً ونوعاً، حالياً ومستقبلاً. ويتم ذلك من خلال عملية التوظيف التي تشمل الاستقطاب والاختيار والتعيين. ان عملية التوظيف تقتضي من البداية تحليل متطلبات ومؤهلات من سوف يشغل تلك الوظائف، وكذلك تحديد وصف لها، ويتم الاعلان عنها، وترغيب من تنطبق عليهم شروط الاعلان للتقدم بطلب للعمل في المنظمة. ويمكن القول ان هناك علاقة مشتركة بين المنظمة والفرد من خلال الاعلان والاستقطاب، حيث تبحث المنظمة عن افراد مؤهلين للعمل لتحقيق أهدافها بالاستعانة بجهود الافراد وادائهم وقدراتهم، ويمكن تمثيل تلك العلاقة في الشكل التالي: (1)

الشكل رقم (1) العلاقة بين الفرد والمنظمة في الاستقطاب



المصدر: عبدالباري والصبغ، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحى نظمي، 2010، دار وائل للنشر، ط2، ص 215

خامساً: وسائل ومراحل الاستقطاب الالكتروني:

الوسائل:

وهناك وسيلتان رئيسيتان للاستقطاب الالكتروني هما: (2)

الوسيلة الاولى: تتعاقد المنظمة مع خدمة استقطاب متخصصة، وتشبه هذه الخدمات الاعلان عن الوظائف في الصحف، ولكن تكلفتها تكون اقل بكثير، وتؤدي هذه الخدمات عدداً من التسهيلات للمنظمات وللباحثين عن

(1) عبدالباري ابراهيم درة و الصبغ ، المرجع السابق، ص 215

(2) مازن فارس رشيد المرجع السابق، ص 478- 479

الاعمال. فبعض مكاتب الاستقطاب الالكتروني متخصصة في انشاء قواعد معلومات في مواقع على الانترنت يمكن للمنظمات والباحثين عن الاعمال البحث فيها.

وتسمى هذه الطريقة بالطريقة الغير مباشرة. ويتم عن طريق شركات تعمل في مجال التوظيف، والتي تعتبر مؤسسات تخيلية تقوم بدور الوسيط بين الباحثين عن العمل وبين الجهات التي توجد بها وظائف شاغرة نظير تقاضى رسوم معينة.

الوسيلة الثانية:

تتولى المنظمة نفسها انشاء صفحات الكترونية خاصة بها على الانترنت لتعلن عن وظائفها. وقد نجحت بعض المنظمات في انشاء وابتكار صفحات خلاقة لجذب الباحثين عن العمل . فعلى سبيل المثال فان احدى المنظمات تمكن الباحثين عن العمل من الاتصال بالموظفين الحاليين فيها، وذلك من خلال الاشتراك في برنامج يسمى (اتخذ صديقاً لك في المنظمة) ويتيح البرنامج للباحث عن العمل فرصة الارتباط بموظف في المنظمة في المجال نفسه لمعرفة المنظمة والعمل فيها بشكل عميق.

وتسمى بالطريقة المباشرة ويتم من خلالها عملية الاعلان عن الوظائف الشاغرة على المواقع الخاصة بمنظمات الاعمال على الانترنت.

اضافة الى هذين الوسيلتين اتخذت لوحات الاعلانات (ads banner) في الانتشار كوسيلة للاستقطاب الالكتروني، ويمكن استئجار هذه اللوحات في بنوك المعلومات ومواقع الاستقطاب على الشبكة العنكبوتية. وعندما يدخل الباحث عن العمل عبر الانترنت مصطلحات معينة، مثل: الادارة او المحاسبة او الهندسة، فان المنظمة تبرز له على الشاشة. الا ان هذه الوسيلة تستخدم في الغالب للتعريف العام بالمنظمة أكثر منها لشغل وظائف شاغرة معينة. علاوة على انها قد تكون مكلفة، وذلك حسب الموقع الذي يتم فيه الاعلان.

كذلك من وسائل الاستقطاب الالكتروني التي بدأت في الانتشار عبر الانترنت ما يسمى بمجموعات الاخبار (newsgroups). وتتكون كل مجموعة من هذه المجموعات في العادة من أفراد لهم اهتمامات مشتركة، ويتبادلون المعلومات ذات العلاقة باهتماماتهم عبر الانترنت.

ومن الوسائل الحديثة والمتطورة في مجال الاستقطاب الالكتروني استخدام برامج الحاسب الالى التي يطلق عليها الوكلاء الاذكياء للباحثين في الشبكة العنكبوتية (Smart Agents Searching the Web) ولا تستخدم هذه التكنولوجيا الا في عدد محدود من المنظمات وتتطلب خبراء في تكنولوجيا المعلومات. وتتولى هذه البرامج البحث بصورة اتوماتيكية عن السير الذاتية ذات النوعية العالية، وترتيبها في قواعد للمعلومات. كذلك هناك بعض البرامج التي يمكنها الحصول على عناوين البريد الالكتروني للباحثين عن العمل وابلاغ الواعدين منهم بالفرص الوظيفية المتاحة في المنظمة.⁽¹⁾

المراحل:

ان جودة الموارد البشرية بالمنظمة تعتمد على جودة عمليات استقطابها، وتبدأ مراحل الاستقطاب بتوضيح العلاقة بين الافراد والمنظمة من خلال معرفة كيفية الحصول على الموارد البشرية بجودة عالية وما هي المصادر التي توفر الموارد البشرية القادرة على تحقيق قيمة مضافة عالية في الوظائف التي ستشغلها، وبالتالي تحقيق الاهداف التنظيمية. وتتم عملية الاستقطاب على مرحلتين على النحو الآتي:

المرحلة الاولى: مراجعة التغييرات التي تحدث في البيئة الخارجية وبيئة المنظمة والتي تخلق الحاجة لافراد جدد وتحدد الوظائف الشاغرة والجودة المطلوبة للمرشحين لشغل هذه الوظائف. وذلك بالنسبة للمستويات الادارية الثلاثة.

المرحلة الثانية: تكوين اكبر عدد من المرشحين المحتملين لوظائف محددة وجذبهم بغرض التوظيف، وعدم الاهتمام بالمرشحين الذين لا تتوافر فيهم الخصائص المطلوبة.

ونظراً لان ادارة الموارد البشرية تهتم بتحقيق التوافق والتوافق بين اربعة عناصر اساسية، والتي هي: (الوظيفة- الفرد- المنظمة - البيئة). لذا فان عملية الاستقطاب تعتبر اولى السياسات المسؤولة عن تحقيق هذا التوازن.

سادساً: مشكلات الاستقطاب الالكتروني :

هناك العديد من المصاعب التي تعترض عملية الاستقطاب ينبغي التنبه اليها والعمل على معالجتها. فبادئ ذي بدء يتطلب إعداد عملية الاستقطاب وتنفيذها على النحو السليم الكثير من الوقت والجهد والمال، لا سيما في حالة وجود عجز في الافراد المؤهلين لشغل الوظائف العامة. كذلك فانها تستدعي توافر الخبرات الادارية والفنية المناسبة لتولي مسؤوليات الاستقطاب. بالاضافة الى ان تصميم البرنامج السليم للاستقطاب يتطلب الوفاء بالاحتياجات المتضاربة للباحثين عن العمل، والجمهور، والمديرين، والمتطلبات العديدة للبيئة القانونية، والاجتماعية والمهنية للعمل⁽¹⁾.

تتمثل مشكلات الاستقطاب الالكتروني فيما يلي :

1. عدم التكامل بين الاستقطاب الالكتروني وعملية الاستقطاب. وذلك نتيجة نقص الموارد والخبرة.
2. صعوبة التأكد من مصادر الوثائق والمستندات، وذلك لان المستقطبون عبر الانترنت يحصلون على بيانات فقط دون توثيق وفصعوبة الوصول لافضل المرشحين. وذلك لعدم قيامهم بتعبئة طلبات الالتحاق.
3. التحيز ضد الاقليات، وهذا القصور يجعل تحقيق التنوع في العمالة أمراً صعباً.
4. ضعف تصميم مواقع المنظمات على الانترنت. مما يجعل ذوى المهارات او الخرجين الجدد الذين يبدؤون في البحث عن عمل ويدخلون سوق العمل غير مهتمين بهذه المنظمات او يسقطوها من اعتبارهم.

(1) مازن فارس، المرجع السابق، ص 482

وهناك بعض المشاكل التي يواجهها الاستقطاب الالكتروني الدولي - اي الافراد المستقطبين من خارج بلد المؤسسة، والتي يصعب حلها مثل: مشاكل الهجرة، وقوانين التوظيف، واختلافات تكلفة مستوى المعيشة، ومصاريف النقل، ومتطلبات ضريبة الدخل على اقامة او سكن الاجانب.(1)

تقييم الاستقطاب الالكتروني:

تعتبر عملية الاستقطاب مهمة نظرا لما تبذل المنظمة عليها من جهد وتكاليف مالية، لذلك تحتاج ادارة الموارد البشرية الى اجراء التقييم والمراجعة الدورية لها، ولتقييم اداء هذه العملية نذكر منها مايلي:(2)

1. عدد المتقدمين: يجب على المنظمة ان تعمل على التوازن بين عدد المتقدمين للعمل في المنظمة والعدد الذي تحتاجه المنظمة لتعيينهم والحصول على الافراد واختبارهم. فعدد المتقدمين يعتبر احد اهم المقاييس لتقييم عملية الاستقطاب.

2. نوعية المتقدمين: يتم تقييم نوعية المتقدمين عندما تكون مؤهلات العاملين المتقدمين مطابقة فعلا مع المواصفات المطلوبة للوظائف وتحقيق مستوى الاداء المطلوب والكفاءة للمتقدمين.

3. التكلفة والوقت: هنا يجب على المنظمة ان تجري التقييم بتحملي التكاليف التي تم صرفها على عملية الاستقطاب ومقارنتها بالعوائد المستحصلة من قبل الافراد الذين شغلوا الوظائف. فالمنظمة قد تتكبد تكاليف عالية وتستغرق وقت طويل مقابل الحصول على فرد يشغل وظيفة بسيطة ليس لها تأثير مهم على المنظمة.

سابعا: ميادين نجاح المنظمة

النجاح هو تحقيق الاهداف التي تسعى اليها المنظمة خلال فترة زمنية محددة، ويعكس النجاح مدى تحقيق الاهداف المرسومة سواء تلك الاهداف المتعلقة بالربح أو بنمو المبيعات وزيادة الحصة السوقية، أو تلك الاهداف التي تتعلق برضى العاملين وولائهم للمنظمة أو برضى المتعاملين معها .

وعندما تستطيع المنظمة أن تحصل على موارد بشرية تتوافر لديها المعرفة والمهارة فيمكن القول ان هذه المنظمة لديها مخزون من الموارد البشرية والتي ينبغي عليها أن تحافظ على بقاء هذا المخزون لضمان قدراتهم على العمل بكفاءة لتحقيق أهدافها ونجاحها الكلي .

تعتبر الادارة الحديثة العنصر البشري مورداً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة. وتعتبر تنمية الموارد البشرية ركناً أساسياً في غالبية المنظمات، حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين الشركات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف وريح للمنظمة.

(1) مازن فارس، المرجع السابق، ص 478

(2) يوسف الطائي، وآخرون، المرجع السابق، ص 198

إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع. حيث تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل للوصول إلى تحقيق أهدافها. لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية. هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاستقطاب والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري..وتساعد الاستقطاب الالكتروني على تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستفادة المثلى من أهم مواردها في مجالات الاحتياجات وجذب واختيار وتنمية هذه الموارد بما يتفق مع معطيات بيئتها .

يختلف الكتاب والباحثون في توجهاتهم نحو تحديد مجالات وميادين النجاح، وطرق قياسها، فمنهم من ينظر الى أهداف أصحاب المصالح ومنهم من ينظر الى مصلحة الزبائن، حيث يتوقف نجاح المنظمات من تأدية أعمالها الى حد بعيد على مدى حسن اختيارها للعنصر البشري المؤهل لتأدية مهام الوظيفة وتحمل مسؤولياتها على أكمل وجه. وتهدف عملية الاختيار والاستقطاب الى إنتقاء افضل العناصر لشغل الوظائف وهو أمر ليس بالسهل وذلك لسببين:⁽¹⁾

الاول: صعوبة صرف المستخدمين غير الكفوئين.

الثاني: عدم توفر طالبي العمل المناسبين دائماً، والتزامهم في سوق العمل. ولهذا يقتضي قبل اختيار الموارد البشرية تحليل الوظائف وتحديد المؤهلات المطلوبة لاشغالها من خلال، جذب واثارة واستقطاب الالكتروني من داخل وخارج المنظمة واختيار المرشح الافضل واستخدامه .

وفيما يلي توضيح بعض ميادين النجاح وما يتضمنه من مؤشرات النجاح .

1. تحقيق الاهداف: أى قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها .

2. استغلال الموارد: أى قدرة المنظمة على استغلال جميع مواردها في تحقيق أهدافها سواء البشرية منها أو المالية والمادية وتوجيهها نحو تحقيق الاهداف المرسومة.

3. مخرجات المنظمة : النجاح هو نتيجة لدالة مختلف الأنشطة والافعال التي تمارسها المنظمة ضمن عوامل ومحددات مختلفة.

4. الاحتفاظ بالزبائن.

5. تقديم خدمات جيدة.

6. قيادة السوق.

ونظراً لحداثة مشروع الاستقطاب الالكتروني فان على مختلف المستويات لم تتضح بشكل جلي، حيث ينصب تركيز الخبراء على الآثار الايجابية لضمان دعم الادارة العليا للاستقطاب الالكتروني، لذلك وقبل التطرق للمجالات التي تتاثر بتطبيق الاستقطاب الالكتروني كان لابد من ايضاح المحددات الرئيسة لتلك الآثار ومنها:

(1) داني جدعون و ايفات انطون، مبادئ الادارة الحديثة، 2010م ص 107-108

1. ان برامج الاستقطاب الإلكتروني تتأثر بعدد من العوامل المتعلقة بالمنظمة نفسها، مثل: مقرها وسمعتها، وحجمها، والمزايا التي تقدمها، والظروف البيئية لها، ونوعية الوظائف التي تتضمنها، وأولويات البرامج والانظمة الداخلية لها، فالسمعة الحسنة للمنظمة في مجال الترقية، والمكافآت والتدريب وغيرها تؤثر في جاذبية العمل في المنظمة.⁽¹⁾

2. أن الحصول على الموظفين العاملين بالكم والنوع المطلوبين يتوقف على الجهود التي تبذل عند القيام بوظيفة الاستقطاب وهذا يتوقف على الحصول على أفضل ما يمكن من المرشحين في سوق العمل وهناك العديد من القيود التي تحد أو تقلل من فرص تحقيق ذلك منها:

أ. سمعة المنظمة.

ب. جاذبية الوظيفة.

ج. سياسات المنظمة الداخلية .

د. تأثير الحكومة.

هـ. تكاليف الاستقطاب.

و. خطة الموارد البشرية.

3. ستواجه المنظمات المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات تحديات صعبة في السنوات القادمة مع استمرارية نموها وحاجتها للموظفين الموهوبين باستمرار، لذلك فهناك ثلاثة نقاط ادارية هامة في المنظمات بصفة عامة ومنظمات تكنولوجيا بصفة خاصة تتمثل في :

أ. استراتيجيه المدى الطويل لتكنولوجيا المعلومات.

ب. استقطاب الموظفين الموهوبين باستخدام الاستقطاب الإلكتروني كأساس وإلى جانبه باقى سبل الاستقطاب.

ج. الاحتفاظ بالمرشحين وتعيينهم وعمل تنمية مستمرة لهم لرفع مستوى الاداء ومستويات الخدمة في المنظمات.

وعلى المسؤولين في المنظمات الأهلية والحكومية الذين يرغبون التحول إلى الإستقطاب الإلكتروني، وإذا ما قرروا انشاء صفحة الكترونية للاستقطاب في الانترنت أن يأخذوا في الاعتبار عدة عوامل حتى تحقق هذه الصفحات الهدف المنشود منها، ومن أهمها ما يلي:⁽²⁾

1. تبسيط تشغيل الموقع الإلكتروني.

2. تضمين اسم المنظمة في العنوان الإلكتروني الذي يستخدم للوصول اليها.

3. تضمين معلومات عن المنظمة وتاريخها.

(1) مازن فارس، المرجع السابق، ص 466

(2) المرجع نفسه، ص 479

4. تسهيل الانتقال بين الموصلات (Links) التي تتضمنها الصفحة، بحيث يمكن الانتقال بينها والعودة الى الموقع الاصلي بسهولة.
5. تنظيم البحث في الصفحة وفقاً لفئة العمل، والموقع الجغرافي للعمل.
6. تضمين نماذج الكترونية للباحثين عن العمل لاستخدامها للتقديم.
7. يجذب عمل الصفحات لتكون تفاعلية.

المبحث الثالث : الجانب الميداني للبحث

اولاً: نبذة تعريفية عن مدينة فاروق الطبية:

في هذا المبحث نحاول إعطاء صورة موجزة عن المؤسسة محل الدراسة ماهي مهامها؟ ورؤيتها؟⁽¹⁾

مدينة فاروق الطبية تم إنشائها من قبل مجموعة فاروق القابضة في مدينة السلبيمانية/ اقليم كردستان العراق، اذ تم تشييدها في موقع إستراتيجي على شارع الملك محمود الدائري. وعلى مساحة ٧٠٠٠٠ متر مربع. وتم افتتاحها في 14 نيسان 2014 وسط مراسم خاصة اقيمت بهذه المناسبة، حيث انه أول مشفى طبي أهلي تقدم خدماتها الصحية وتدار من قبل مجموعة (اجبيادم) الصحية التركية.

توفر مدينة فاروق الطبيّة أكثر الخدمات الطبيّة تطوراً عن طريق فرق طبية متكاملة ذو خبرة طويلة وفي بيئة نظيفة. وهي مؤلفة من عدة عيادات صحيّة ومركز طبي خاص وهي مجهزة بأحدث التكنولوجيا وأنظمة التعقيم لتتماشى مع المعايير الصحيّة الدولية والمتعارف عليها في جميع أنحاء العالم.

من أول خطوة للبناء، استعمل المهندسون والمصمّمون والمنظّمون أقصى معايير الجودة في تشييد مدينة فاروق الطبيّة. جهزت المستشفى بنظامٍ متطورٍ مضادٍ للبكتيريا وأنشأ مهبط للطائرات العمودية من أجل نقل المرضى عبر طائرات الاسعاف الجوي في حالات الطوارئ. وتمّ تصميم المبنى في الداخل ليتمكن المرضى و أقاربهم من الوصول إلى جميع مرافق المستشفى بكل سلاسة و سهولة. وقد استعمل طراز هندسيّ متمركز حول المريض في كافة مراحل هندسة و تنظيم الأبنية.

المدينة تضم أكثر من 210 سرير للمرضى وأكثر من 100 طبيب من ذوي الخبرات الطويلة الحاصلين على شهادات البورد و تضم 120 غرفة مهينة لخدمة شخص واحد، 21 جناح معاصر مجهز بأدوات وتصميمات علمية و 3 أجنحة رئاسية مزودة بأجهزة من أجل المقعّدين لتوفير البيئة المساندة و المحفزة على الشفاء، ولديها 11 غرفة عمليات متطورة مزودة بأحدث التقنيات الطبيّة و تدار بإشراف خبراء القسم الجراحيّ. وتقوم بتقديم أقصى مستويات الخدمة في قسم العناية المركّزة. حيث قامت بتجهيز 6 أسرة مخصصة لعمليات القلب المفتوح و 6 أسرة للعناية المركّزة العامّة و 6 أسرة للعناية المركّزة القلبية و ذلك باستخدام أحدث التكنولوجيا و أكثرها تطوراً.

وتوفر المدينة الطبية ايضاً 5 أسرة للعناية المركزة لحديثي الولادة و الخدج الأمر الذي يسهل عملية المتابعة على أطبائها المتخصصين وذلك باستخدام أحدث ما توصل اليه العلم المعاصر.

مهمّة مدينة فاروق الطبيّة:

مهمّتها أن توفر أفضل عناية للمرضى وذلك بدون أيّ تمييز أو عنصرية. أوان من اولوياتها هي صحة المرضى، ولذلك تنظم دورات علميّة بشكل منتظم ليقى فرقها الطبية على أعلى درجات المعرفة بأخر ما توصل اليه العلم الحديث.

رؤيتها :

رؤيتها هي أن توفر أكثر الخدمات الصحيّة زيادة وحسب مواصفات عالمية مبنيةً على النمو المستمر للخبرات. وذلك عن طريق الاشتراك في أبحاث مبدعة وخلاقة.

ان هيكل ادارة مدينة فاروق الطبية متنوع ويضم اداريين وفنيين ومتخصصين قادرين على العمل بشكل فعّال مع الموظفين مهما اختلفت خلفياتهم ، وتعمل إدارة الموارد البشرية فيها على استقطاب وتعيين أفضل الكفاءات البشرية للعمل في جميع التخصصات ذات العلاقة بإدارة وتشغيل البرنامج. كما تعمل على تطبيق السياسات والإجراءات التي تحفظ حقوق الموظفين والمنشأة معاً.

وتقوم بتحديث أسلوب العمل بما يتواءم مع التقنيات الحديثة وترتبط آلياً بمكاتب التوظيف الخارجية وجميع موظفي البرنامج مع الحفاظ على السرية ومراجعة الوصف الوظيفي وتحديث قاعدة البيانات وسلم الرواتب بشكل دوري وكلما دعت الحاجة لذلك وفقاً للقنوات الرسمية والهيكل التنظيمي.

وتضم مدينة فاروق الطبية عدد من الاقسام الاخرى كقسم الإدارة والمالية، والمتابعة والتطوير الإداري، والعلاقات العامة، والتوعية الصحية، والاتصالات والبريد، والنقل والمواصلات، وإدارة المواد، والنظافة والمغسلة، والتعقيم المركزي، وغيرها..

المواصفات الفنية لتصميم موقع مدينة فاروق الطبيّة :

التصميم الكامل للموقع على الشبكة الدولية (الإنترنت) ،مكون من عدة بوابات الرئيسية واعتمدت التصميم على ثلاث لغات الكوردية والإنجليزية والعربية .

أما ابرز واجهات التصميم التي تظهر على شاشة الحاسوب هي الواجهة الرئيسة للموقع عن(FMC)، والتي يعرض فيها رسالة المؤسسة وهي (عناية طبية مميزة)، إذ يتم من خلالها الدخول إلى التبويبات الموجودة في هذه الصفحة مثل (الخدمات الطبية، الاطباء، المعلومات الصحية، دليل المرضى، المهنية، الاتصال) وان استمارة طلب التوظيف موجود في قسم المهنية ويمكن تحديد ابرز مكونات الاستمارة بالاتي :

عند النقر على بوابة المهنية يتم فتح نافذة يوضح فيها مبادئ ادارة الموارد البشرية لمدينة فاروق الطبية والتي لخصها الباحثان في الآتي :

من مبادئ قسم ادارة الموارد البشرية :

1. يجب على الادارة انتداب موظفين على دراية وخبرة طويلة في مجال الرعاية الصحية لكي يشغلوا المناصب الحساسة في المؤسسة.
2. التاكيد بأن الطريق الى تحقيق أهداف المشروع تبدأ باختيار الأشخاص المناسبين عند البدء في العمل وذلك يحافظ على مبادئ و أساسيات و يطور القوى العاملة ويحافظ عليها.
3. البحث عن القادة المتفوقين من أجل أن يساهموا في مدينة فاروق الطبية بكل إخلاص وحماس بخبراتهم وخلفياتهم التعليمية.
4. البحث عن القدرات والمهارات التي تساعد على حل المشاكل.

ومن هنا يتم الدخول الى استمارة طلب التوظيف، ويظهر في واجهة الاستمارة العناوين التالية:

- المعلومات الشخصية
- المعلومات التعليمية
- خبرة العمل
- الدورة التدريبية
- اللغات التي تتكلمها
- تقديم الطلب

كتابة كود وارسالها الى قسم ادارة الموارد البشرية

وعند النقر على بوابة المعلومات الشخصية من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر فيها اسم طالب الوظيفة وجنسه وتاريخ ومكان ولادته، وجنسيته ومسكنه ، والبريد الالكتروني، ورقم الهاتف، وفيه سؤال هل طالب الوظيفة مدخن ام لا؟ والسؤال عن الحالة الزوجية وعن اقارب يعملون في (FMC) ويسئل عن نوع القرابة اذا كان لدى الطالب احد اقارب لدى المؤسسة .

شكل رقم (2)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبية

وعند النقر على بوابة المعلومات التعليمية من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر فيها:
المستوى التعليمي، وتاريخ الدراسي، والاختصاص، والتخصصات الفرعية، واسم المؤسسة التعليمية:

شكل رقم (3)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبي

وعند النقر على بوابة خبرة العمل من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر فيها سنوات الخبرة، واسم الوظيفة، وعنوان الوظيفة، وسبب ترك الوظيفة السابقة اذا كان لدى طالب الوظيفة وظيفة سابقة ، والاضافات الاخرى.

شكل رقم (4)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبي

وعند النقر على بوابة الدورة التدريبية من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر فيها الدورات التي مارسها، اسم الدورة التدريبية ، ومكانها وزمانها.

شكل رقم (5)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبية

وعند النقر على بوابة اللغات التي يتكلمها طالب الوظيفة من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر فيها اللغات التي يتقنها ،منها اللغة الكوردية واللغتين العربية والانكليزية وغيرها، من حيث الفهم والكتابة والمحادثة.

شكل رقم (6)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبي

وعند النقر على بوابة تقديم الطلب من الواجهة الرئيسة للاستمارة يتم فتح نافذة تظهر تقديم الطلب في الوظيفة التي يختارها طالب الوظيفة ومن ثم يتم ارسال الطلب الى قسم الموارد البشرية.

شكل رقم (7)

المصدر : موقع مدينة فاروق الطبي

ثانيا: وصف مجتمع البحث وعينته:

تناول الإطار الميداني للبحث مدينة الفاروق الطبية حيث تم اختيارها كمجتمع للبحث ضمن الحدود الجغرافية لمحافظة السليمانية. وقد تم توزيع استمارات الاستبيان على المدراء ورؤساء الأقسام وموظفين في المدينة، وتم استخدام أسلوب حصر الشامل لمديرية الموارد البشرية عند توزيع الاستبانة، حيث تم توزيع (60) استمارة وكانت عدد الاستمارات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (56) استمارة ويمكن ملاحظة العبارات الوارد في الاستبيان كما هي في (الملحق 1)، وقد تم تفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام البرمجية الإحصائية للعلوم الاجتماعية -SPSS 16.0

ثالثا: مقابلة خاصة مع مديرة التعيين في مديرية الموارد البشرية:

قام الباحثان بمقابلة مديرة الموارد البشرية ومديرة الاختيار والتعيين في مدينة الفاروق الطبية، عدة مرات وكان الغرض من المقابلة معرفة نبذة تاريخية عن المدينة الطبية وعن كيفية الاستقطاب الالكتروني في مديرية الموارد البشرية واليات تطبيقها، وتأثيرها على اداء المنظمة ونجاحها في الحصول على الكفاءات البشرية المناسبة. في البداية قامت المديرة بتوضيح اعمال مديريتها حول موضوع الاستقطاب حيث قالت "ان الاستقطاب الالكتروني له علاقة مباشرة بثقافة المجتمع حيث اننا في بداية الامر اضطررنا على العمل بالاستقطاب التقليدي بجانب الاستقطاب الالكتروني لغرض الحصول على العمالة الكافية لشغل المناصب الشاغرة." واضافت قائلة "اما الان فلا نعلم الا على الاستقطاب الالكتروني، مع انه يوجد مجموعة من الوظائف من الصعب الاعتماد على الاستقطاب الالكتروني للحصول عليها مثل الحمال والمنظف."

وفي سؤال حول "استلام السير الذاتية لمقدمي الوظائف" اجابت "بأننا استلمنا اكثر 2600 سيرة ذاتية واننا نحفظ بها ونستلم سير ذاتية اخرى بشكل مستمر، ونراجعها في حال وجود وظيفة شاغرة قبل الاعلان عنها"

وفي سؤال اخر حول الاعتماد على الاستقطاب الداخلي اشار الى "ان HR يعتمد على الاستقطاب الداخلي كاول خطوة ان وجد."

وفي سؤال اخر حول اعتماد على الخبرة الوطنية او الخارجية اجابت "بان المدينة الطبية تنظر الى هذا الجانب نظرة اقتصادية، بمعنى اخر تعتمد بشكل كبير على الخبرات والمهارات الداخلية كلما وجد، وبخلاف ذلك تعمل على استقبال الخبرات الاجنبية."

وحول سؤال عن مدى اعتماد المركز على الاستقطاب في داخل الاقليم اجابت قائلة "اننا نعتد بشكل كبير على الاستقطاب في داخل الاقليم."

وفي معرض الاجابة عن مدى توفر السير الذاتية حتى تقوم الادارة باختيار انسب وافضل الكفاءات من بين مجموعة من طالبي الوظيفة؟ اجابت "بان هذا يختلف من اختصاص لآخر ومن موقع عمل لآخر، كلما كان مستوى الثقافي اعلى كلما كان عدد المقدمين اكبر عن طريق السير الذاتية وموقع الالكتروني."

رابعا: اختبار الثبات:

لغرض التأكد من ثبات المقياس المستخدم تم استخدام معامل (Cronbach Alpha) للوقوف على دقة اجابات افراد مجتمع الدراسة، وتعد قيم معامل (Cronbach Alpha) مقبولة احصائيا عندما تكون هذه القيم مساوية او اكبر من 60% على وجه التحديد في البحوث الادارية. وان قيمة (Cronbach Alpha) تساوي 0.768 على مستوى الاجمالي للمتغيرات.

خامسا: عرض وتحليل اجابات المبحوثين لعينة الدراسة:

ضمن هذه الفقرة تم قياس وتحليل نتائج اجابات استمارة الاستبيان الموزعة على عينة الدراسة والمتمثلة بمديرية الموارد البشرية ورؤساء الاقسام والفروع في مدينة فاروق الطبية في محافظة السليمانية بأقليم كردستان العراق، لمعرفة اراء العينة ازاء الاستقطاب الالكتروني بشكل عام ودورها في تطوير ونجاح المنظمات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 - 5) والبرمجة (Spss 16.0) لمعرفة مدى الاتفاق او الاختلاف بين افراد عينة الدراسة والمتغيرات، واعطي رقم (1) الى الاجابة لا اوافق بشدة، و رقم (2) الى لا اوافق، و رقم (3) الى موافق الى حد ما، و رقم (4) الى اوافق، و رقم (5) الى اوافق بشدة، وقد تم الاستعانة ببعض الاساليب الاحصائية منها التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف والارتباط وكما يأتي:

1. يتضح من معطيات الجدول رقم (2) والمخطط البياني (1) الخاصة بالاستقطاب الالكتروني، اذ تم قياسه بـ (6) متغيرا، والتي تضم $(x1p1 - x1p6)$ ، تبين ان (94.05%) من اراء المستجيبين هو عند مستوى (موافق وموافق بشدة)، في حين بلغ عدم الاتفاق (2.36%)، والتي هي حاصل جمع النسبة المئوية لمقياس (غيرموافق وغيرموافق بشدة)، بينما بلغ معدل (موافق الى حد ما) لاجابات المستجيبين من المبحوثين نسبة (3.56).

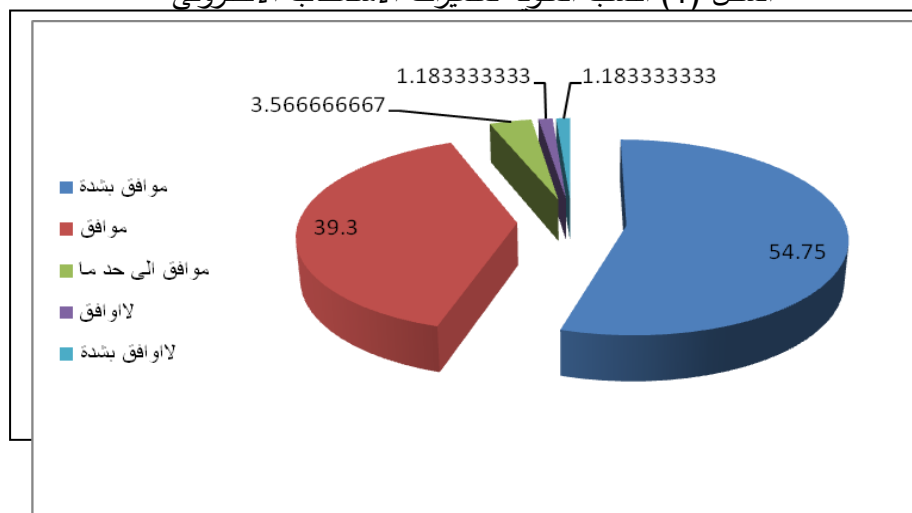
وتدل هذه المعدلات ان المتغيرات $(x1p1, x1p3, x1p4)$ الاكثر تأثيرا من مجموع المتغيرات التابعة للاستقطاب الالكتروني، والذي يؤشر على ان الاستقطاب الالكتروني يحقق الشفافية ويساعد على الحصول على الاكفاء والمؤهلين لشغل الوظائف، ويعد من الوسائل الاعلانية الفاعلة وخدمة مجانية واصلة لكل بيت ومنظمة.

الجدول رقم (2) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمتغيرات الاستقطاب الالكتروني

مقياس الاجابة										المتغيرات
لاوافق بشدة		لاوافق		موافق الى حد ما		موافق		موافق بشدة		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
0	0	0	0	0	0	71,4	40	28,6	16	X1p1
0	0	7,1	4	7,1	4	28,6	16	57,1	32	X1p2
0	0	0	0	0	0	28,6	16	71,4	40	X1p3
0	0	0	0	0	0	14,3	8	85,7	48	X1p4
7,1	4	0	0	0	0	42,9	24	50	28	X1p5
0	0	0	0	14,3	8	50	28	35,7	20	X1p6
1,183		1,18		3,56		39,3		54,75		المعدل

المصدر: من اعداد الباحثان

الشكل (1) النسب المئوية لمتغيرات الاستقطاب الالكتروني



المصدر:

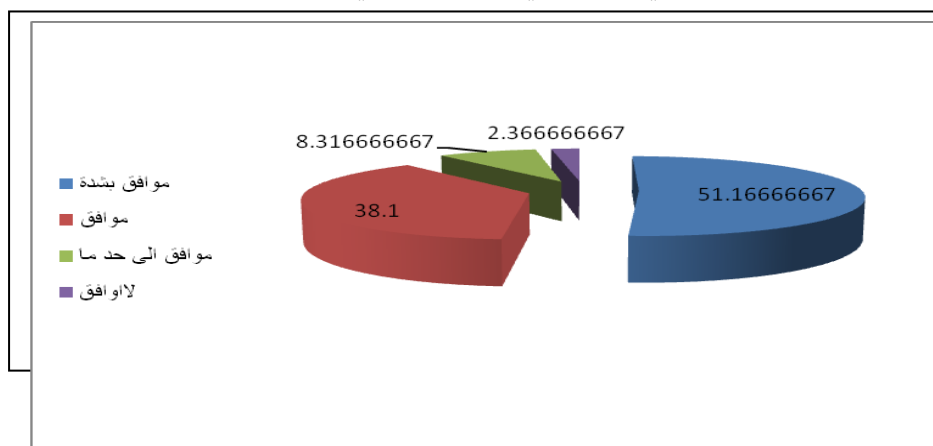
2. يتضح من معطيات الجدول رقم (3) والمخطط البياني رقم (2) الخاصة بنجاح المنظمات، اذ تم قياسه بـ (6) متغيراً، والتي تضم (x1p7 – x1p12)، تبين ان (89,26%) من اراء المستجيبين هو عند مستوى (موافق وموافق بشدة)، في حين بلغ عدم الاتفاق (2,36%)، والتي هي حاصل جمع النسبة المئوية لمقياس (غيرموافق وغيرموافق بشدة)، بينما بلغ معدل (موافق الى حد ما) لاجابات المستجيبين من المبحوثين نسبة (8,31). وتدل هذه المعدلات ان المتغيرين (x1p7, x1p11) الاكثر تأثيراً من مجموع المتغيرات التابعة للمنظمات، والذي يؤثر على ان للاستقطاب سمعة عصرية وحضارية اذا ما قام المنظمة بانجازها بشكل جيد، ومن جانب اخر يؤثر وجود تنسيق وتعاون بين المنظمة (مدينة فاروق الطبية) مع شركات تكنولوجيا المعلومات والتوظيف. ويدل على اعتماد المنظمة في جذب العناصر الفاعلة والكفوءة من خلال الاستقطاب الالكتروني.

الجدول رقم (3) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمتغيرات المنظمة

مقياس الاجابة										المتغيرات
لا اوافق بشدة		لا اوافق		موافق الى حد ما		موافق		موافق بشدة		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
0	0	0	0	7,1	4	42,9	24	50	28	X1p7
0	0	0	0	14,3	8	35,7	20	50	28	X1p8
0	0	0	0	7,1	4	35,7	20	57,1	32	X1p9
0	0	7,1	4	14,3	8	57,1	32	21,4	12	X1p10
0	0	0	0	0	0	28,6	16	71,4	40	X1p11
0	0	7,1	4	7,1	4	28,6	16	57,1	32	X1p12
0		2,36		8,31		38,1		51,16		المعدل

المصدر: من اعداد الباحثان على ضوء نتائج البرنامج الاحصائي Spss.

الشكل (2) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمتغيرات المنظمة



المصدر: من اعداد

قياس وتحليل الانحراف المعياري والاهمية النسبية ومعامل الاختلاف بين متغيرات الدراسة:

يتضمن هذه الفقرة قياس وتحليل تأثير عامل الاستقطاب الالكتروني كـ(بعد مستقل) على نجاح المنظمات كـ(بعد تابع)، وكما يأتي:

1. يتضح من معطيات الجدول رقم (4) الخاصة بالوسط الحسابي والانحراف المعياري، بالنسبة للوسط الحسابي ان اجابات المبحوثين في الاستقطاب الالكتروني بلغ (4.45)، في حين يبلغ اجابات المبحوثين في نجاح المنظمات (4.38)، وهذا يدل على ان الوسط الحسابي لاجابات المبحوثين لكلا المتغيرين (موافق بشدة) في مدينة الفاروق الطبية، اما بالنسبة للانحراف المعياري يظهر ان اجابات المبحوثين لعينة الدراسة للاستقطاب الالكتروني يبلغ (0.31)، في حين بلغ الانحراف المعياري لنجاح المنظمات (0.24)، وهذا يدل على تقارب وتجانس عينة البحث (اجوبة المبحوثين) بالنسبة لنجاح المنظمات اكثر من الاستقطاب الالكتروني.

الجدول رقم (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغير
0,31	4,45	الاستقطاب الالكتروني
0,24	4,38	نجاح المنظمات

المصدر: من اعداد الباحثان.

الجدول (5) الاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لجميع متغيرات البحث

متغيرات الدراسة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاهمية النسبية	معامل الاختلاف
X1p1	0.45	4.28	97.033818	10.51401869
X1p2	0.9	4.35	98.62082	20.68965517
X1p3	0.45	4.71	106.78254	9.554140127
X1p4	0.35	4.85	109.95655	7.216494845
X1p5	1.03	4.28	97.033818	24.06542056
X1p6	0.67	4.21	95.446817	15.91448931
X1p7	0.62	4.42	100.20782	14.02714932
X1p8	0.72	4.35	98.62082	16.55172414
X1p9	0.63	4.5	102.02154	14
X1p10	0.8	3.92	88.872095	20.40816327
X1p11	0.45	4.71	106.78254	9.554140127
X1p12	0.9	4.35	98.62082	20.68965517

المصدر: من اعداد الباحثان.

2. يظهر في الجدول (5) لاجابات المبحوثين المتعلقة بالاهمية النسبية ومعامل الاختلاف لجميع متغيرات البحث، حيث يظهر وجود تقارب وتجانس في البيانات بين اراء العينة كما هو موضح في الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حيث يتراوح بين (9.5) الى (20.6)، اما ما يتعلق بالوسط الحسابي فان اكثرية اجابات المبحوثين تتفق على اهمية الاستقطاب الالكتروني في نجاح المنظمات، وهذا يظهر بشكل اكثر وضوحا في الاهمية النسبية لجميع المتغيرات حيث ان اعلى النسبة بلغ (109) للمتغير (X1p4) وهذا يدل على ان الاستقطاب الالكتروني

وسيلة اعلانية فاعلة وخدمة مجانية واصلة لكل بيت، ويلي بعدها (106) للمتغير (X1P3) والذي يدل على لن الاستقطاب الالكتروني يساعد المنظمة في الحصول على الكفاء والمؤهلين لشغل الوظائف، ثم يأتي بعدها (X1P11) والذي يدل على ان المنظمة تمتلك تعليمات وقوانين تنظم العلاقة وتنسق وتتعاون بشكل فعال مع شركات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالتوظيف من خلال الانترنت، ويأتي بعدها على التوالي المتغيرات (X1.P9) و (X1.P7) و (X1.P8) و (X1.P12) و (X1.P2) و (X1.P1) و (X1.P5) و (X1.P6) و (X1.P10)

اختبار الفرضيات:

1. اختبار الفرض الرئيس الاول كما يأتي:

أ. اختبار الفرض والذي نصه (توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).
ب. اختبار فرضية البديل والذي نصه (لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).

2. اختبار الفرض الرئيس الثاني كما يأتي:

أ. اختبار الفرض والذي نصه (توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).
ب. اختبار فرضية البديل والذي نصه (لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).
قام الباحثان باختبار الفرضيتين من خلال اختبار متغيرات الاستقطاب الالكتروني وعلاقتها بنجاح منظمات الاعمال، حيث استخدم الباحثون معامل ارتباط (Pearson) للاختبار على النحو التالي:

يتضح من معطيات الجدول رقم (6) الخاصة بمعامل الارتباط ومستوى المعنوية Sig، ان اجابات المبحوثين من عينة الدراسة حول وجود علاقة ارتباط ومستوى المعنوية بين المتغيرين الرئيسيين الاستقطاب الالكتروني ونجاح المنظمات، حيث يوجد علاقة متوسطة وطردية وموجبة بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح المنظمات، وكانت نسبة العلاقة (0.477)، وعلى مستوى غير المعنوية (0.085).
وبهذا يثبت الفرضية الرئيسية الاولى حول وجود علاقة ذات دلالة احصائية حيث بلغ نسبة العلاقة (0.477)، ورفض فرضية البديل والذي نصه (لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).

وهذه النتيجة الرقمية (0.477) التي ظهرت من خلال التحليل تعني بان هناك علاقة ايجابية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح المنظمة في المدينة الطبية المبحوثة ومعناه بان تتبنى الشركة وسيلة جيدة و فاعلة لجذب العناصر الكفوءة من خلال الاستقطاب الالكتروني حيث يساعد ذلك على نجاح المنظمة.

ورفض الفرضية الرئيسية الثانية حول وجود علاقة ذات دلالة معنوية حيث بلغ (0.085)، ويثبت فرضية البديل والذي نصه (لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب الالكتروني ونجاح منظمات الاعمال).

ويرى الباحثان ان السبب يعود الى حداثة استخدام التكنولوجيا بصورة عامة وخاصة في مجال الاستقطاب الالكتروني في العراق بشكل عام وفي اقليم كوردستان بشكل خاص، وعدم اعتماد المنظمات على استخدام الاستقطاب الالكتروني بشكل كفوء هذا من جانب و جانب اخر افتقار البلد الى الحكومة الالكترونية لتسهيل الاتصال بين المنظمات بشكل عام والجمهور مع وجود محاولات من هنا وهناك، حيث يتسم هذا العصر بالسرعة واستخدام التكنولوجيا المتطورة وخاصة في مجال الاتصالات، ومن جانب اخر عدم اعتماد الجمهور وخاصة العملاء على الاستقطاب الالكتروني.

الجدول (6) الارتباط ومستوى المعنوية

نجاح المنظمات	الاستقطاب الالكتروني		
.477	1	Pearson Correlation	الاستقطاب الالكتروني
.085		Sig. (2-tailed)	
56	56	N	
1	.477	Pearson Correlation	نجاح المنظمات
	.085	Sig. (2-tailed)	
56	56	N	

المصدر: من اعداد الباحثان.

الإستنتاجات والتوصيات

- تبين ومن خلال سير البحث في الجانب النظري والميداني مجموعة من النتائج توصل إليه الباحثان وفي ضوء تلك النتائج سيتم استعراض مجموعة من الاستنتاجات وهي كالآتي:
1. تبين ان للاستقطاب الالكتروني في ادارة الموارد البشرية له دور في نجاح المنظمات، مع حداثة استخدامها في المجتمعات الشرقية بشكل عام و مجتمعنا بشكل خاص.
 2. إن مفهوم الإستقطاب الالكتروني مفهوم واسع يشمل عدة أنظمة الكترونية مختلفة، والتحول إليها يلزم تغييرات واسعة بدءاً من هيكلية المنظمة إلى إجراءات العمل.
 3. تمكن نماذج الاستقطاب الالكتروني من توفير ملخص للسير الذاتية للمتقدمين لشغل الوظائف وتخزين بياناته واسترجاعها عند الحاجة .
 4. يوفر الاستقطاب الالكتروني السرية والحفاظ على أمن المعلومات.
 5. يتضمن نظام الاستقطاب الالكتروني مرونة عالية من حيث إمكانية إضافة أبعاد أخرى، أي بالإمكان توسيع النشاطات التي يمكن أن يدعمها هذا النظام حسب حاجة المستشفى المبحوثة وتوسعاتها المستقبلية.
 6. إن الاستقطاب الالكتروني في واقع الأمر يختلف عن الإستقطاب التقليدي في قدرته على تسريع وتبسيط أسلوب تقديم الخدمات، والعمل على ضمان الحصول على مهارات وكفاءات عالية، فضلاً عن تخفيض النفقات الى أدنى حد ممكن..
 7. تمتلك المنظمة المبحوثة رؤية إستراتيجية واضحة ولها تطلعات حول أهمية الاستقطاب الالكتروني ولكنها قد لا تمتلك الإمكانيات الكافية لتبنيها وتطبيقها وذلك لوجود عوائق أو مشكلات موضوعية أو لعدم توفر البنية التحتية اللازمة لذلك.
 8. امتلاك المنظمة المبحوثة لبعض الأنشطة المتعلقة بتكوين وإنشاء علاقات مع شركات التوظيف الالكتروني أو للإعمال تسهم بشكل أو بآخر في دعم مشروع الإستقطاب الالكتروني.

9. أظهرت النتائج الإحصائية أيضا للمنظمة المبحوثة بوجود تباين في الأهمية النسبية للإستقطاب الالكتروني في مستوى تأثيرها على تبني وتطبيق الإستقطاب الالكتروني وذلك بسبب عدم الاعتماد على الاستقطاب الالكتروني كليا من قبل المنظمة عينة البحث.
10. اظهرت النتائج حداثة استخدام التكنولوجيا في مجال الاستقطاب الالكتروني في العراق بشكل عام وفي اقليم كوردستان بشكل خاص، وعدم اعتماد المنظمات على استخدام الاستقطاب الالكتروني بشكل كفوء.
11. كما اظهرت نتائج البحث بوجود تنسيق وتعاون بين المنظمة المبحوثة وشركات تكنولوجيا المعلومات والتوظيف. ويبدل على اعتماد المنظمة في جذب العناصر الفاعلة والكفوءة من خلال الاستقطاب الالكتروني.

أما بخصوص المقترحات فان الباحثان سيعرضان جملة من المقترحات التي تخدم الدراسة الحالية وغيرها ويأملان بأنها ستسهم في مساعدة المنظمة المبحوثة باتجاه الاعتماد السليم لنظام الاستقطاب الالكتروني ومنها :

1. تقوية الرؤية الإستراتيجية نحو ضرورة التخطيط الشامل والطويل لأجل لبناء منظومة صحية الكترونية متكاملة على مستوى الاقليم تضمن التبادل الآمن للمعلومات بين المستشفيات وشتى المراكز الصحية والوطنية والعالمية .
 2. عقد الدورات التدريبية في مجال تطبيق الاستقطاب الالكتروني لجميع الموظفين في المنظمة المبحوثة، والتركيز على إدامة هذه الدورات، ورفع مستوياتها بما يتماشى مع التطورات والتغيرات التكنولوجية المستمرة.
 3. لنجاح أي منظمة في الاستقطاب والاختيار وتعيين الافراد لا بد أن يتم التحول نحو الاستقطاب الالكتروني ضمن برنامج وطني شامل للمنظمات كافة. على أن يراعي التدرج في التنفيذ لضمان تقبل الأمر من قبل قطبي المعادلة وهما عاملين في هذه المنظمات والمستفيدين من خدماتها. وكالاتي :
- أ. تحويل محتوى الأصول الورقية الموجودة ضمن الأرشيف إلى محتوى رقمي مخزن على الحواسيب، مع ضمان وجود نسخ احتياطية وربطها بنظام استرجاع يسمح بإجراء البحث في المحتوى النصي لها من خلال كلمات مفتاحية مختارة بدقة.
- ب. ربط الأقسام ضمن المنظمة الواحدة والمنظمات ضمن الوزارة الواحدة بشبكة معلومات محلية تسمح بتبادل وتراسل المعلومات بين الفروع والأصول.
- ت. استحداث شبكات الانترنت وتحديد ارتباطاتها بين فروع المنظمة. وربطها بشبكة الانترنت بوجود حماية للمعلومات من خلال جدار النار fire wall.
- ث. القضاء على الأمية في مجال الحاسوب بالاعتماد على برامج تدريب مستمرة للعاملين في المنظمات الحكومية للوصول إلى مستوى جيد في التعامل مع هذه التقنيات.
- ج. ضرورة التوحيد في برامج وتطبيقات الحاسوب المعتمدة في المنظمة لأغراض خزن واسترجاع المعلومات، فضلا عن التوحيد في استخدام تطبيقات معالجة النصوص لتيسر سبل تبادل المعلومات.

4. ضرورة تأسيس موقع للمنظمة على شبكة الانترنت يستخدم من قبل المواطنين في عموم البلد خاصة المعنيين بخدمات هذه المنظمة، يتضمن كل المعلومات التي من شأنه اتيسر إجراءات ومتطلبات إنجاز معاملاتهم بالسرعة والدقة اللازمين.
5. في ضوء لاستنتاجات السابقة يجد الباحثان من الضروري القيام بالاتي حتى يتسنى للمنظمة المبحوثة تبني وتطبيق مشروعات الإدارة الالكترونية وحتى يكتب لها النجاح العمل بالاتي:
- أ. وضع الخطط اللازمة لتأهيل وتدريب القوى العاملة ومتابعة تنفيذها بما يمكنهم من التعامل مع استخدام التقنيات الحديثة وتطبيق أسلوب الإستقطاب الالكتروني.
- ب. وضع الخطط والبرامج والآليات اللازمة للحد من مقاومة العاملين للتغيير .

المصادر:

الكتب:

1. ايوب، نادية، (2004)، الادارة الالكترونية، الملتقى الاداري الثاني، الرياض.
2. جدعون، داني، و انطون، ايفات، مبادئ الادارة الحديثة، بيروت/2010م
3. درة، عبدالباري ابراهيم، والصباغ، زهير نعيم، ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي 2010م، دار وائل للنشر ط 2
4. بلوط، حسن إبراهيم إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي - دار النهضة العربية- بيروت 2002 -.
5. رشيد، مازن فارس، ادارة الموارد البشرية، 2001م، مكتبة العبيكان، ط 1، الرياض.
6. زايد ، عادل محمد، ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، 2003م، جامعة القاهرة.
7. الطائي، يوسف حجيم ، وآخرون، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، 2006م، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، ط 1،
8. عادل محمد زايد، ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، 2003م،
9. العقيلي، عمر وصفي، ادارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، 2004م، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
10. العزاوي، نجم، وجواد، عباس حسين، الوظائف الاستراتيجية في ادارة الموارد البشرية، 2010،
11. النمر، مسعود محمد وآخرون، (2006)، الادارة العامة الاسس والوظائف، مطابع الفرزدق التجارية ط 4، الرياض.

الرسائل والاطاريح:

12. إيمان حسن مصطفى خلود (2010): "واقع تطبيق الإدارة الالكترونية في المدارس الحكومية

الثانوية في الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين والمديرات" رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

المؤتمرات:

13. حسين بن محمد الحسن (2009): الإدارة الالكترونية بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الدولي للتنمية

الإدارية : نحو أداء متميز ي القطاع الحكومي، الرياض ، السعودية

14. محمد مصطفى القصيمي،(2012) نظام السجل الطبي الالكتروني: مدخل لتطبيق الإدارة

الالكترونية المعاصرة، المؤتمر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في عصر المعرفة جامعة الجنان.

مواقع الانترنت:

.15 [/http://www.abahe.co.uk](http://www.abahe.co.uk)

.16 <http://www.ibtesama.com>

.17 <http://www.hrdiscussion.com>

.18 <http://farukmedicalcity.com>

ملحق رقم (1)

ت	الفقرات	اتفق بالقوة	اتفق الى حد ما	لا اتفق بقوة
X1.P7	يعد الاستقطاب الالكتروني سمعة عصرية وحضارية اذا ما انجز بطريقة جيدة.			
X1.P8	تمتلك المنظمة رؤية مستقبلية واضحة لتبني مشروع الإستقطاب الالكتروني.			
X1.P9	تقوم المنظمة بإجراءات التحول من الإستقطاب التقليدي إلى الاستقطاب الالكتروني			
X1.P10	تقوم المنظمة بتقديم مبالغ مالية من اجل احتضان شركات الربحيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ذات العلاقة بمشروع الإستقطاب الالكتروني.			
X1.P11	تمتلك المنظمة تعليمات وقوانين تنظم العلاقة وتنسق وتعاون بشكل فعال مع شركات تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالتوظيف من خلال الانترنت.			
X1.P12	يوجد في المنظمة إدارة متخصصة ذات قدرات ومهارات كبيرة لعملية التخطيط الاستقطاب الالكتروني.			

استمارة الاستبيان: (الاستقطاب الالكتروني) المتغير المستقل

المتغير التابع

ت	الفقرات	اتفق بالقوة	اتفق	الى حد ما	اتفق	لا اتفق بقوة
X1.P1	يحقق الاستقطاب الالكتروني الشفافية العالية وعدم التحيز.					
X1.P2	يساعد الاستقطاب الالكتروني على بناء قوة عمل ماهرة.					
X1.P3	يساعد الاستقطاب الالكتروني في المنظمة بالحصول على <u>الاكفاء والمؤهلين</u> لشغل الوظائف.					
X1.P4	يعد الاستقطاب الالكتروني وسيلة <u>اعلانية</u> فاعلة وخدمة مجانية واصلة لكل بيت.					
X1.P5	يساعد الاستقطاب الالكتروني المنظمة بالبحث والتحري عن الكفاءات داخل وخارج البلد.					
X1.P6	يكتشف الاستقطاب الالكتروني خبرات ومهارات نادرة لا يمكن استكشافها بالاساليب الاخرى.					