

## Improving staff selection using a revised CV format (Business Communication Article)

Edah Mohammad Atiah AL- Zhrany

Mona Saeed Al- Zubaidi

Amna Abdulrahman Barakati

Maqpolah Said Mahdawi

Karima Ahmed Ayafi

Asmma Jazi Juhani

Amneh Nawar Al- Maqati

Eidh Ayyad Al- Mutairi

Marwa Ateeq Al- Nakhli

Ghalia Ali Barakati

Ministry of Education || KSA

---

**Abstract:** This study aimed to investigate the acceptance of the revised CVs , which includes information on the evaluation of the applicant's personality. To achieve the objectives of the study , the researcher used the descriptive survey method. The data were obtained from a random sample (115) respondents of recruitment managers , and human resources staff in the directorates of Al- Laith province. Respondents found that the new content was useful and that new information on applicants' personalities and their evaluation added value when compared to a traditional resume. This study also suggests that candidates' job screening and selection effectiveness can be improved with the inclusion of their personal evaluation data in the traditional method and may be useful for training new business school graduates in preparing their careers.

**Keywords:** CV- Personality Assessment- Employment practices- Advanced Selection- Emotional Intelligence.

---

## تحسين اختيار الموظفين باستخدام صيغة سيرة ذاتية منقحة

عيده محمد عطيه الزهراني

منى سعيد الزبيدي

آمنه عبد الرحمن البركاتي

مقبولة سعيد المهداوي

كريمة أحمد العيافي

أسماء جازي الجبني

آمنه نوار المقاطي

عيده عياد المطيري

## مروه عتيق النخلي

### غاليه علي البركاتي

وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء قبول السير الذاتية المنقحة، التي تتضمن معلومات عن تقييم شخصية المتقدم للوظيفة، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثات باستخدام المنهج الوصفي المسحي، حيث تم الحصول على البيانات من عينة عشوائية من مديري التوظيف، وموظفي الموارد البشرية في مديريات محافظة الليث بلغ عددهم (115)، ووجد المبحوثون أن المحتوى الجديد مفيد وأن المعلومات الجديدة عن شخصيات المتقدمين وتقييمها أضافت قيمة عند مقارنتها بالسير الذاتية التقليدية. كما تقترح هذه الدراسة إمكانية تحسين فعالية فحص المرشحين للوظائف واختيارهم مع إدراج بيانات تقييم شخصياتهم في السيرة الذاتية التقليدية وقد تكون مفيدة لتدريب خريجي كلية إدارة الأعمال الجدد في إعداد سيرهم المهنية.

الكلمات المفتاحية: السيرة الذاتية- تقييم الشخصية- ممارسات التوظيف- اختيار المتقدم- الذكاء العاطفي.

## المقدمة:

أصبحت عملية اختيار الموظفين مسعىً متطورًا للعديد من المنظمات. تتوفر العديد من أدوات الانتقاء وتشمل طلبات الوظائف والسير الذاتية والمقابلات والمعلومات الأساسية وفحص المراجع واختبار الشخصية وفحص تعاطي المخدرات واختبارات الصدق والنزاهة ومجموعة من الإجراءات الأخرى.

تعتبر السيرة المهنية عملية أساسية هنا. وإن استخدامها في التوظيف يلعب دورًا رئيسيًا في تحديد المتقدمين الذين تتم دعوتهم من قبل أرباب العمل لإجراء اختبارات ومقابلات إضافية (بانون، 1994). كما أن قدرة من يقوم بالمقابلة على فهم المرشحين المؤهلين هي عامل تنبؤ مهم في قدرتهم في الحصول على وظيفة. وقد اقترح وكلاء التوظيف أن تكون معلومات السيرة الذاتية لاستخلاص استنتاجات بشأن قدرات المرشحين، ودوافعهم، وشخصياتهم، وتوافقهم، لتقييم التوافق بين مؤهلات مقدم الطلب ومتطلبات الوظيفة موضع التساؤل والدراسة (كول، روبن، فيلد، وجايلز، 2007؛ سمارت، 2004). ومع ذلك، فإن استنتاجات المستجدين في التوظيف ليست موثوقة تمامًا (كول، فيلد، غلس وهارس 2009). ذلك لأن القائمين على التوظيف يستخدمون بشكل متزايد اختبار الشخصية كعنصر من عناصر عملية التوظيف والتشغيل (روستن وجوفن، 2006).

استنادًا إلى أهمية السيرة الذاتية في عملية التوظيف وأوجه قصورها التي حددها الباحثون والممارسون للعملية، تساءلنا عما إذا كان إدراج تقييمات الشخصية يمكن أن يضيف قيمة كأداة توظيف. إذا كان الأمر كذلك، فستكون هذه المعلومات ذات فائدة لأولئك الذين يقومون بتدريس دورات التواصل التجارية، حيث يمكنهم تدريب الطلاب على تضمين نتائج تقييمات شخصية صحيحة في سيرهم الذاتية. لقد بحثنا عن الأشخاص الأكثر دراية باستخدام السيرة الذاتية (أي خبراء الموارد البشرية) وأدلوها بأرائهم وقبولهم المحتمل لسيرة ذاتية منقحة من حيث المحتوى والشكل لخريجي كلية إدارة الأعمال الحديثة

كما أن تنسيق السيرة الذاتية المنقحة يمكن أن يسهل عملية فحص المتقدمين لمديري التوظيف من خلال توفير معلومات قيمة تتعلق بالخصائص الشخصية للمتقدم وكيفية تعامله مع المواقف المتوقعة وثقافة المؤسسة. علاوة على ذلك، إذا تم قبول التنسيق الجديد من قبل متخصصي الموارد البشرية، فيمكن تدريسه في دورات التواصل التجارية واستخدامه من قبل خريجي الجامعات لتمييز سيرهم الذاتية عن طلبات المتقدمين للوظائف الأخرى (Varma، Soo min، pichler، 2006).

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

بعد أن قامت الباحثات بمسح الأدبيات ذات الصلة، وما يتعلق باستخدام السير الذاتية المنقحة، ومراجعة دور خصائص الشخصية في اختيار المتقدم للوظيفة، وتحليل بيانات المسح لفروع الموارد البشرية في مديريات محافظة الليث، لاحظت أن هناك تغيراً ملحوظاً فيما يتعلق بالمحتوى التقليدي للسير الذاتية من حيث الصياغة والشكل، وأكدت بعض الدراسات على أهمية الابداع والتجديد في السير الذاتية بما يواكب تغيرات العصر، كدراسة (هاكل ودويمير ودانيت، 1970) التي قدمت مثلاً عن السيرة الذاتية وبينت الأهمية النسبية لثلاثة أبعاد من محتوى السير الذاتية: ترتيب عرض المحتوى، ومدى ملاءمته، ومواءمته مع الصور النمطية (stereotypes) لما يجب أن يكون عليه الموظفين، وأيضاً دراسة (فيرما اتل، 2006)، التي أفضت إلى ضرورة أن تكون السيرة الذاتية مختصرة بقدر الإمكان، وأن تعكس انطباعاً ايجابياً عن المرشح، وتعتبر توصيات (أمير وماننج، 2009) في عدد من الكتب الشهيرة مثلاً على ضرورة التجديد والابداع في السير الذاتية، حيث يُنصح الطلاب باستخدام السير الذاتية كأداة تسويق شخصية، بحيث يقدمون فيها خصائصهم الشخصية علاوة على مؤهلاتهم العلمية والخبرة.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة، وهي البحث في قبول السير الذاتية المنقحة، التي تتضمن معلومات عن تقييم شخصية المتقدم للوظيفة، وهذا يتمحور السؤال الرئيسي للدراسة:  
ما مدى استعداد المتقدمين للوظائف لإعداد سير ذاتية منقحة، تتضمن تقييمات شخصية لهم، في مديريات الموارد البشرية بمحافظة الليث؟

### أهداف الدراسة:

1. التعرف على مدى استعداد المتقدمين للوظائف لإعداد سير ذاتية منقحة في مديريات الموارد البشرية بمحافظة الليث.
2. التعرف على مدى استعداد المتقدمين للوظائف لصياغة صفاتهم الشخصية في سيرهم الذاتية.
3. الكشف عن فاعلية تضمين المتقدمين للوظائف، تقييماتهم الشخصية في سيرهم الذاتية.

### أهمية الدراسة:

1. قد تسهم الدراسة في إبراز ضرورة اعتماد السير الذاتية المنقحة في اختيار موظفين أكثر كفاءة.
2. قد تساعد الدراسة في الكشف عن أهمية السمات الشخصية للمرشحين علاوة على مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم في العمل.
3. قد تسهم الدراسة في لفت أنظار مديري التوظيف في مديريات الموارد البشرية بمحافظة الليث إلى أهمية أخذ الصفات الشخصية للمتقدمين للوظائف بعين الاعتبار.
4. توضح الدراسة أن المؤهل العلمي والخبرة في العمل ليست دليل كافي على الكفاءة، بل يجب أيضاً طلب السمات الشخصية للمرشحين.

### حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: اقتصر الحد الموضوعي لهذه الدراسة على البحث في قبول السير الذاتية المنقحة، التي تتضمن معلومات عن تقييم شخصية المتقدم للوظيفة.
- الحد البشري: عينة عشوائية من مديري التوظيف، وموظفي الموارد البشرية (ذكور- إناث) باختلاف مستوياتهم الوظيفية، وتخصصاتهم، ومؤهلاتهم، في مديريات الموارد البشرية بمحافظة الليث.

- الحد المكاني: مديريات الموارد البشرية بتعليم الليث، المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول، 2018-2019م.

## 2- الإطار النظري للدراسة:

أولاً- السير الذاتية المنقحة، والتوظيف.

عادةً ما يكون لوكلاء التوظيف صلاحية تحديد المتقدمين الذين سيتم إعطاؤهم مزيداً من الاهتمام لإلحاقهم في الخطوات اللاحقة لعملية الفرز (كول، وآخرون. 2009). ومع ذلك، تشير البحوث إلى أن شركات التوظيف غالباً ما تنظر إلى ما وراء البيانات الموضوعية المقدمة في السير الذاتية. كما أنها تقدم استنتاجات حول المعلومات الشخصية مثل الخصائص المزاجية وتناسب الشخص الوظيفي. هذا يمثل مشكلة، لأن موثوقية وصلاحية تقييم خصائص الشخصية من محتوى السيرة الذاتية منخفضة بشكل عام. وجد (كول وآخرون. 2009) أن استنتاجات المستجدين في العمل في التوظيف أن محتوى السيرة الذاتية للمتقدمين كانت موثوقة وصحيحة إلى حد ما، لكن خصائص الشخصية الأخرى لم تكن معروفة بشكل موثوق ولم تثبت صحتها عند مقارنتها بدرجات شخصية حقيقية لعينة من طلاب الدراسات العليا.

يتم إثبات هذه الفرضيات بشكل أكبر عند استخدام مقابلات التوظيف لاختيار الموظفين (بريك، باتون، هاجلاندر، 2000). على الرغم من أن بعض السمات الشخصية الخمس الأساسية (مثل الانفتاح، والضمير، والاستقرار العاطفي، والرضا، قابلية زيادة الخبرة) يمكن تقييمها بدقة أثناء مقابلات التوظيف، تشير البحوث إلى أنه من الصعب تقييم الضمير والاستقرار العاطفي (بريك، 2000). وهذا صحيح بالنسبة للعديد من أنواع المقابلات بما في ذلك المقابلات المنظمة وغير المنظمة وكذلك المقابلات التي تستخدم الأسئلة السلوكية والأسئلة الطرفية والأسئلة المتعلقة بالوظيفة. يشير (بارك وآخرون، 2000) إلى أن وضوح الخصائص المختلفة قد تؤثر على دقة التقييم، وقد يتم تقييم سمه أكثر وضوحاً مثل الانفتاح بشكل دقيق جداً في مقابلة توظيف أكثر من سمه أقل وضوحاً. علاوة على ذلك، فإن أثر التقديم الذاتي (applicant self- presentation) للمتقدم قد يخلق خللاً في كفاءة المقابلات على استنتاج خصائص الشخصية بشكل صحيح.

بشكل عام، تشير هذه النتائج أو الفرضيات إلى الحاجة إلى توخي الحذر عند استخدام السيرة الذاتية والمقابلات الوظيفية لتقييم سمات الشخصية المرتبطة بالوظيفة. نظراً لأهمية فحص واختيار المتقدمين الذين يمتلكون خصائص سلوكية مرتبطة بنتائج العمل المطلوبة ومعايير الأداء الوظيفي، وقد تكون هناك حاجة إلى طرق أخرى للتحقق من هذه الخصائص.

### ثانياً- دور اختبار التقييم:

بناءً على استطلاعات رأي المشغلين نجد أن 20% من الشركات الأمريكية (بيوتروسكي وأرمسترونج، 2006)، وأفضل 100 شركة في بريطانيا (فاولدر، 2005) تستخدم اختبار الشخصية لفحص المتقدمين للوظائف. تشير الدراسات الحديثة إلى أن اختبار الشخصية يتزايد بشكل متكرر كعنصر من عناصر عملية التوظيف والتشغيل (روستين وجوفر، 2006). إن القبول الواسع لنموذج الخصائص الشخصية الأساسية الخمس والدراسات التحليلية قد وفر دليلاً قوياً على قدرة مقاييس الشخصية على التنبؤ بالأداء الوظيفي.

إحدى السمات المميزة التي حظيت باهتمام كبير هي الضمير، حيث يتميز بخصائص سلوكية مثل الجدارة والمثابرة والعمل الجاد، وقد وجد أنه يرتبط بالكفاءة الوظيفية عبر مجموعة واسعة من المجموعات المهنية بما في

ذلك المهنيين والمديرين والوظائف شبه الرسمية كسائقي الشاحنات (Barrick & mount، 1991؛ moy & lam، 2004).

بالإضافة إلى الضمير، وجد أن المديرين وممثلي المبيعات الذين يحتلون مكانة عالية في المودة والتواصل الاجتماعي والحزم، والمعروفين بالانفتاح، يؤدون وظائفهم بشكل أكثر فعالية (بريك وماونت، 1991). ومع ذلك، فإن سياق العمل يؤثر أيضًا على الأداء الوظيفي، في الوظائف الإدارية التي توفر الاستقلالية، كما أن أداء المديرين أصحاب الدرجات العالية في الضمير والانفتاح يحرزون أفضل من أولئك الذين يعملون في إعدادات عمل أقل استقلالية (بريك وماونت، 1993). ومع ذلك، فإن المدراء الذين يعانون من انخفاض في معدل الانفتاح يحصلون على درجات عالية في أدائهم الشخصي من قبل المشرفين عندما يظهرون ميلًا نحو مراقبة ذاتية عالية لأن هذا يشير إلى القدرة على ضبط صورة الفرد العامة لتتوافق مع متطلبات مواقف اجتماعية معينة (بريك وماونت، 1991؛ موي ولام، 2004).

توصلت دراسة لخصائص الشخصية على عينة من موظفي هونج كونج إلى أن سمة الإقبال على التجربة، أثرت على تقييمات أداء الموظفين من قبل المشرفين عليهم، وكان الانفتاح المنخفض مفضلًا على الفضول وحب الاستطلاع (موي ولام، 2004).

واستنادًا إلى أهمية السيرة الذاتية في عملية التوظيف، وأوجه قصورها التي تم تحديدها من قبل الباحثين والممارسين، والاعتراف المتزايد بالعلاقة بين خصائص الشخصية والنجاح في الوظيفة، فإن إدراج بيانات تقييم الشخصية يضيف قيمة كبيرة إلى عملية اختيار الموظفين الجدد. وهذا ما أثبتته دراسة موديز وستيوارت وبولت لي (2002) الذين درسوا الفوائد المحتملة لاستكمال السير الذاتية والمقابلات الوظيفية مع ملفات إنجاز العمل الأكاديمي والصفات الشخصية للطلاب، والتي توضح أنواع المهارات التي يبحث عنها أصحاب العمل. على الرغم من أن تحقيقهم يشير إلى أن ملفات طلاب الإدارة استقبلت بشكل جيد إلى حد ما من قبل موظفي التوظيف، إلا أن السير الذاتية المنقحة والمقابلات ظلت أدوات الاختيار الأكثر شعبية.

### 3- منهجية البحث وإجراءاته

#### الدراسة التجريبية:

أجريت دراسة تجريبية لاكتساب نظرة دقيقة على ردود أفعال مديري التوظيف حول إضافة تقييم الشخصية والبيانات الحيوية ذات الصلة إلى السيرة الذاتية التقليدية، كما تم إنشاء وثيقة الملف الشخصي للمرشح (ملف التعريف) لتعكس نتائج التقييم الذاتي لحديثي التخرج وخصائصهم الشخصية والذكاء العاطفي والتسامح مع التنوع والهيكل التنظيمي المفضل.

تم مسح عينة مناسبة تكونت من 115 من موظفي الموارد البشرية ومديري التوظيف من مديريات الليث، واستفسرت عن مدى تفرد وثيقة الملف الشخصي وفائدتها وقيمتها وتواتر استخدامها المرغوب فيه كملحق للسيرة الذاتية التقليدية. وكانت النتائج إيجابية، حيث وجد 81% من العينة أن المستند كان مرضي أو أصيل للغاية. أفاد 55% من العينة أن الوثيقة أضافت قيمة إلى السيرة الذاتية، وأشار 52% منهم إلى إمكانية استخدامها في اختيار المرشحين.

لقد طلبنا أيضاً إجابات نوعية بشأن الاعجاب أو عدم الاعجاب بشأن الملف الشخصي. باستخدام الترميز واتباع نهج تكراري (كوربن وستراوس، 1990)، كما قمنا بتصنيف الردود للحصول على إرشادات في الحكم على كيفية تعديل السير الذاتية والمحتوى الأكثر قيمةً ومفيداً لمديري التوظيف.

بناءً على تحليلنا للاستجابات النوعية للعينة، خلصنا إلى أن بيانات التقييم الشخصي (الملف الشخصي) سيتم تقييمها بواسطة موظفي الموارد البشرية والمديرين المعيّنين على أنها توفر رؤية أكثر اكتمالاً لمقدم الطلب.

#### الإجراءات والعينة:

بعد ظهور نتائج الدراسة التجريبية، تم إجراء مسح إلكتروني على موظفي التوظيف وموظفي الموارد البشرية، وتم تطوير سيرتين متشابهتين - أحدهما يتضمن بيانات الملف الشخصي والأخرى بدون تضمين بيانات الملف الشخصي (سيرة شخصية تقليدية). وطلب من المبحوثين تقييم السيرة الذاتية المعدلة على أساس ثلاثة نقاط: (أ) فائدتها في فحص المتقدمين للوظائف. (ب) قيمتها مقارنة بقيمة السيرة الذاتية التقليدية. (ج) هل سيرغب المبحوث في استخدام هذه السيرة الذاتية (المنقحة) في عملية التوظيف مرات أخرى؟

بعد مقارنة السير الذاتية (مع وبدون) بيانات ملف تعريف المتقدم، طُلب من المبحوثين مراجعة نموذجين من نماذج السيرة الذاتية المنقحة (مع ملف شخصي) بترتيب عشوائي حيث أن أحدها قدم البيانات الشخصية في بداية السيرة الذاتية، والثانية قدمت البيانات في نهاية السيرة الذاتية، ثم طُلب من المبحوثين إكمال استطلاع مكون من خمسة عناصر، تم استخدام مقياس ليكرت للرد على أسئلة الاستطلاع.

#### الجدول (1) خصائص العينة.

الموارد البشرية		(عدد الموظفين)		الجنس		العمر	
16%	التحويلية	25%	1- 49	32%	ذكر	6%	<24
19%	الرعاية الصحية	14%	50- 99	68%	أنثى	21%	25- 34
11%	الخدمات المالية	34%	100- 499			23%	35- 44
6%	المفرق والجملة	9%	500- 999			31%	45- 54
5%	التكنولوجيا	11%	1.000- 4, 999			18%	55- 64
47%	أخرى	6%	>5, 000			1%	>64

وشملت الاستجابات: الخدمات، والتوظيف، مواد البناء، والمبيعات والتسويق، عقارات، تعاملات غير ربحية، والطاقة والتدفئة والتهوية.

#### النتائج وتحليل البيانات:

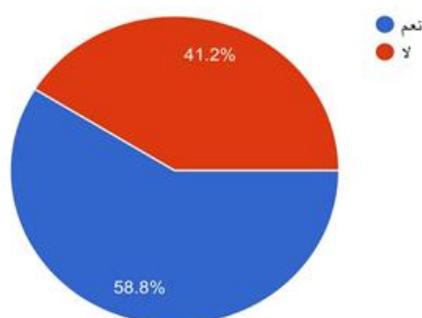
أكمل (107) من خبراء الموارد البشرية ومديري التوظيف الاستقصاء الإلكتروني، وكانت نسبة المشاركون بعمر 34 سنة وما فوق (73%)، والإناث (68%)، وجد المبحوثون أن السيرة الذاتية الجديدة " مفيدة جداً" بنسبة (27%) و"مفيدة إلى حد ما" بنسبة (57%) لفحص المتقدمين للمقابلة وأشاروا إلى أن المحتوى الجديد أضاف قيمة "بشكل كبير" بنسبة (19%) أو "بشكل متوسط" بنسبة (47%) لطلب التوظيف للمرشحين مقابل السيرة الذاتية النموذجية (انظر الجدول 2).

الجدول (2) يوضح آراء العينة حول السير الذاتية المنقحة.

عناصر المسح	معدل الاستجابة	المجموع (N= 107)	مجال الثقة ( 95% )
النفع	1 = نافع جداً	27%	±4.3%
	2 = نافع إلى حد ما	57%	±4.8%
	3 = غير نافع	16%	±3.5%
القيمة المضافة	1 = قيمة كبيرة	19%	±4.8%
	2 = بعض القيمة	47%	±4.8%
	3 = لا تغيير	17%	±3.6%
	4 = أقل قيمة	18%	±4.3%
الرغبة في تكرار الاستخدام	1 = في كل طلب توظيف	13%	±3.3%
	2 = في أغلب طلبات التوظيف	19%	±3.8%
	3 = في بعض طلبات التوظيف	24%	±4.1%
	4 = في القليل من طلبات التوظيف	18%	±3.7%
	5 = عدم الرغبة مطلقاً في الاستخدام	26%	±4.2%

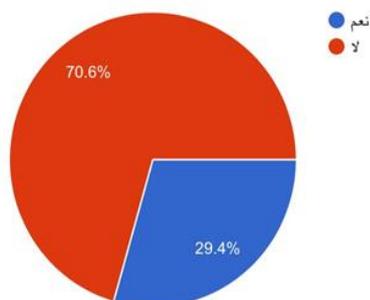
واستكمالاً للتحقيق في فعالية السير الذاتية المنقحة بالنسبة لمديري التوظيف، واستعداد المتقدمين لتضمين صفاتهم الشخصية في سيرهم الذاتية، قامت الباحثة بإجراء استفتاء إلكتروني، استفسرت فيه عدداً من الخريجات عن تصوراتهن وآرائهن حول السير الذاتية، وكذلك استعداداتهن لتصميم سيرة ذاتية ابداعية، وجاءت النتائج كالآتي:

### هل لديك المعرفة الكافية للأسس الصحيحة لإعداد سيرة ذاتية؟



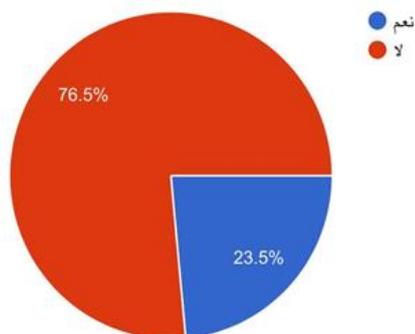
الشكل (1) نسبة المبحوثين الذين لديهم المعرفة الكافية لأسس إعداد السيرة الذاتية

هل تواجه صعوبة في إعداد سيرة ذاتية  
لك عندما يطلب منك ذلك؟



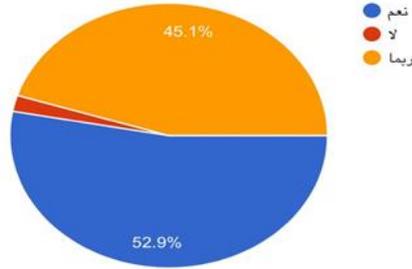
الشكل (2) نسبة المبحوثين الذين يواجهوا صعوبات عند إعداد السيرة الذاتية

هل تم تدريبك على كيفية إعداد سيرة ذاتية  
لك من خلال دورات تشرح ذلك؟



الشكل (3) نسبة المبحوثين الذين تلقوا تدريب لإعداد سير ذاتية

هل ترغب في معرفة برامج اليكترونية  
تساعدك في تصميم سيرة ذاتية لك بطريقة  
ابداعية؟



الشكل (4) نسبة معرفة الباحثين لبرامج اليكترونية تخدم اعداد سير ذاتية بطرق إبداعية.

#### المناقشة:

تعد السير الذاتية جزءًا ضروريًا في عملية اختيار الموظفين، كما أنها تقدم وسيلة للمتقدمين للوظائف للتسويق الذاتي لأنفسهم وتجعلهم أكثر جاذبية لأصحاب العمل المحتملين (اودشوكوو ومنيك، 2009). في حين لا يمكن للباحثين عن عمل إعادة كتابة تاريخ حياتهم المهنية (كامبيون وبراون، 1994)، إلا أنه يمكنهم بناء سير ذاتية أفضل تتناسب مع بيانات اعتمادهم المتعلقة بالبيانات الحيوية ومع تلك الوظائف. قد يكون إدراج نتائج تقييم الشخصية والمعلومات المتعلقة بالسيرة الذاتية ذا صلة خاصة حديثي التخرج الذين غالبًا ما يتمتعون بخبرات عمل محدودة وليس لديهم أي خبرة مهنية.

سعى هذا التحقيق لتحديد القيمة المضافة وفائدة دمج المعلومات الشخصية والسيرة الذاتية في السيرة الذاتية التقليدية. على الرغم من أن الدراسة كانت مسحية استكشافية، فقد وصلنا إلى أن هذه المعلومات ستوفر للقائمين على التوظيف معلومات ذات قيمة كبيرة وفعالة، حين تلفت أنظارهم إلى أهمية الصفات الشخصية في عملية اختيار الموظفين، وكذلك عند العلم بأن نسبة كبيرة من حديثي التخرج هم على استعداد كامل لتضمين صفاتهم الشخصية في سيرهم الذاتية كما جاء في الاستطلاع الأخير (الشكل، 1- 2- 3- 4).

كما وجدنا أن 84% من الباحثين اعتبروا أن بيانات الملف الشخصي مفيدة و66% من الباحثين يعتقدون أن المعلومات كانت إضافة قيمة للسيرة الذاتية التقليدية. علاوة على ذلك، لم تكن هناك اختلافات في القيمة والمنفعة المتصورة بغض النظر عن عمر الباحث أو جنسه أو حجم المنظمة.

بشكل عام، ترى الباحثات أن هذه الدراسة لها آثار عملية على وكلاء التوظيف والباحثين عن عمل والمدرسين في مجال الموارد البشرية، وذلك لأن السيرة الذاتية المنقحة إضافة جديرة بالاهتمام في مديريات الموارد البشرية تؤدي إلى عملية اختيار أكثر فعالية وكفاءة للموظفين.

#### التوصيات والمقترحات:

بناءً على ما تقدم من نتائج، تقترح الباحثات عدداً من التوصيات:

1. اعتماد السير الذاتية المنقحة، كمتطلب أساسي للتقدم لوظائف مديريات الموارد البشرية وغيرها من المديريات.

2. أن يقوم مديرو التوظيف وموظفي الموارد البشرية، بوضع الصفات الشخصية والتقييمات النفسية للمرشحين للوظائف بعين الاعتبار، جنباً إلى جنب مع المؤهلات العلمية والخبرة في العمل.
3. مراعاة أن حديثي التخرج ليس لديهم سنوات خبرة في العمل، والاعتماد بشكل أكبر في الاختيار على السمات والتقييمات الشخصية لهم بما يلائم طبيعة الوظائف الشاغرة.
4. إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع السير الذاتية المنقحة وفعاليتها في اختيار موظفين أكفاء، وتقتراح البحوثات العناوين التالية للدراسة:
  - أ- دور السير الذاتية المنقحة في رفع كفاءة طواقم العمل في مديريات الموارد البشرية.
  - ب- مدى تطبيق السير الذاتية المنقحة في عمليات اختيار الموظفين.
  - ج- مدى استعداد حديثي التخرج لتطوير سير ذاتية منقحة تتضمن تقييماتهم الشخصية.

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع بالإنجليزية:

- Amare, N., & manning, A. (2009). Writing for the robot: how employer search tools have influenced resume rhetoric and ethics. *Business Communication Quarterly*, 72, 35- 60.
- Barrick, m. R., & mount, m. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta- analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1- 26.
- Barrick, m. R., patton, G. K., & haugland, S. N. (2000). Accuracy of interviewer judgments of job applicant personality traits. *Personnel Psychology*, 53, 925- 951.
- Brown, B. K., & Campion, m. A. (1994). Biodata phenomenology: Recruiters' perceptions and use of biographical information in resume screening. *Journal of Applied Psychology*, 79, 897- 908.
- Cole, m. S., Field, h. S., Giles, W. F., & harris, S. G. (2009). Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: Do paper people have a personality? *Journal of Business and Psychology*, 24, 5- 18.
- Cole, m. S., Rubin, R. S., Field, h. S., & Giles, W. F. (2007). Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 319- 343.
- Corbin, J. m., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative Sociology*, 13, 3- 21.
- hakel, m. D., Dobmeyer, T. W., & Dunnette, m. D. (1970). Relative importance of three content dimensions in overall suitability ratings of job applicants' resumes. *Journal of Applied Psychology*, 54, 65- 71.
- moody, J., Stewart, B., & Bolt- lee, C. (2002). Showcasing the skilled business student: expanding the tool kit. *Business Communication Quarterly*, 65(1), 21- 36.

- moy, J. W., & lam, K. F. (2004). Selection criteria and the impact of personality on getting hired. *Personnel Review*, 33, 521- 535.
- pannone, R. (1994). Blue collar selection. In G. S. Stokes, m. D. mumford, & W. A. Owens (eds.), *Biodata handbook: Theory, research, and use of biographical information in selection and performance prediction* (pp. 261- 273). palo Alto, CA: Consulting psychologists press.286 BUSINESS COMMUNICATION QUARTERLY / September 2011
- piotrowski, C., & Armstrong, T. (2006). Current recruitment and selection practices: A national survey of Fortune 1000 firms. *North American Journal of Psychology*, 8, 489- 496.
- Rothstein, m. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16, 155- 180.
- Smart, K. I. (2004). Articulating skills in the job search: proving by example. *Business Communication Quarterly*, 67, 198- 205.
- Udechukwu, I., & manyak, T. (2009). Job applicants' perceptions of resumes versus employment application forms in the recruitment process in a public organization. *Public Personnel Management*, 38(4), 79- 96. U.S. Department of labor. (2010). North American Industry Classification System. Retrieved from <http://www.bls.gov/bls/naics.htm>
- Varma, A., Soo min, T., & pichler, S. (2006). Ingratiation in job applications: Impact on selection decisions. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 200- 210.