

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۱/۱۵

## کارمندیابی الکترونیک در سازمان‌های برتر صنعت پتروشیمی

مرجان فیاضی<sup>۱</sup> - زهرا افشار<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی موقعیت سازمان‌های برتر پتروشیمی از نظر کارمندیابی الکترونیک است. در این مطالعه سازمان‌های برتر فعال در صنعت پتروشیمی ایران براساس رتبه‌بندی سازمان مدیریت صنعتی در سال ۱۳۹۲، انتخاب شده و وبسایت سازمانی آن‌ها از روش تحلیل محتوا، مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. نتایج این موضوع را آشکار می‌کند که در مجموع از بین ۲۳ سازمان، ۱۵ سازمان دارای بخشی از کارمندیابی الکترونیک بوده‌اند. همچنین سازمان‌های برتر پتروشیمی بیش‌تر بر سیاست و اقدامات منابع انسانی و پیگیری و رؤیت مشخصات، اعلان نتیجه و فرایند کارمندیابی تأکید داشته و به میزان کم‌تری به ارسال رزومه، ذکر انواع جذب و آزمون‌های آنلاین منابع انسانی، توجه کرده‌اند.

واژگان کلیدی: کارمندیابی الکترونیک، فناوری اطلاعات، صنعت پتروشیمی و سازمان‌های برتر.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

۲. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران. نویسنده مسئول: (z.afshar@gmail.com)

## مقدمه

کارکنان، با ارزش‌ترین دارایی‌های هر سازمانی بوده و بدون به کارگیری سیستم‌های کارمندیابی مناسب، جذب کارکنانی شایسته، دشوار است (قضاوی و آکومه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). از طرفی دیگر، با توجه به رشد استفاده از اینترنت در جهان و همچنین افزون شدن وسعت تجارت الکترونیک<sup>۲</sup>، سازمان‌ها مجبور به استفاده از روش‌های اینترنتی شدند و این روش‌ها جایگزین روش‌های سنتی شده است (لی و چن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). بدیهی است که با توجه به این موضوع که اینترنت با سرعت زیادی به کسب و کار وارد می‌شود و ما امروزه شاهد کسب و کار الکترونیک و بانکداری الکترونیک<sup>۴</sup> هستیم، اینترنت وارد مدیریت منابع انسانی نیز شده است و کارمندیابی نیز به عنوان مهم‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی به صورت الکترونیکی تغییر پیدا کرده است.

در عصر اخیر با توجه به رقابت جهانی و کمبود افراد بامهارت، تقاضا برای افراد با-استعداد یا کارگران دانشی که دارای ظرفیت خلاقیت و نوآوری هستند افزایش یافته است و با توجه به این حقیقت، برای سازمان‌ها استفاده از کارمندیابی تخصصی و استراتژی‌های انتخاب برای به دست آوردن افراد مناسب در زمان مناسب حیاتی است (مایر و لیو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷) و در عصر دیجیتال تعدادی از سازمان‌ها از برخی اشکال کارمندیابی اینترنتی، به منظور فراهم کردن اطلاعات برای متقاضیان بالقوه و جذب سرمایه‌های انسانی استفاده کرده و به متقاضیان اجازه می‌دهند تا درخواست خود را در وبسایت بگذارند (لی، ۲۰۰۶). بنابراین به منظور نگه داشتن مزیت رقابتی سازمان‌ها، استفاده از فناوری‌های نوین ضروری بوده و استفاده از کارمندیابی الکترونیک، به عنوان یک ضرورت مطرح است. بنابراین سازمان‌های ایرانی و به خصوص صنعت پتروشیمی و پالایش نیز باید خود را با این فناوری‌ها همراه کنند. و می‌توان گفت که رشد استفاده از کارمندیابی الکترونیک، به عنوان یک مسأله مطرح است.

برای اولین بار از اینترنت در مدیریت منابع انسانی در اواخر سال ۱۹۹۰ استفاده شده است. اینترنت فرایند کارمندیابی را تغییر داده است و فرایند را سرعت بخشیده، آن را کارا تر کرده و هزینه‌های آن را نیز کاهش داده است (مایر و لیو، ۲۰۰۷). همچنین

1. Ghazzawi & Accoumeh
2. e commerce
3. Li and Chen
4. ebanking
5. Maurer & Liu

باید این نکته را در نظر داشت که رویه کارمندیابی سنتی از عهده الزامات به خصوص انتخاب بهترین افراد در کم‌ترین زمان برنمی‌آید (یون کین تونگ و سیواندا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴) و کارمندیابی الکترونیک سازمان‌ها را مجبور به طراحی مجدد فرایند کارمندیابی و ادغام سیستم منابع انسانی با فناوری اطلاعات، کرده است (لی، ۲۰۰۶).

استفاده از اینترنت برای کارمندیابی به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا استعدادها را بدون محدودیت‌های جغرافیایی جستجو کنند. امروزه سازمان‌هایی با محدودیت‌های بودجه‌ای می‌توانند با سازمان‌های بزرگ در به دست آوردن استعدادها رقابت کنند (هارون و رحمان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). هم‌چنین می‌توان گفت که کارمندیابی الکترونیک، یک استراتژی برای جذب متقاضیانی شایسته است (ارسلان و زمان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴) و به بیانی دیگر، کارمندیابی از طریق وبسایت سازمان دارای مزایایی مانند کاهش هزینه و افزایش کارایی و راحتی کارمندیاب و متقاضی در صورتی است که از آن‌ها در جای درست استفاده شود. سازمان‌هایی که از طریق سایت کارمندیابی می‌کنند در صنعت دارای مزیت رقابتی هستند و از نگرش‌های مؤثر و ثابت نیروی کار لذت می‌برند و در نتیجه عملکرد بهتری دارند. وبسایت سازمان‌ها پلت فرم پویایی را برای کارمندیابی افراد فراهم کرده (کوبر، برون و لوی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴) و هم‌چنین سطوح بازخورد متناسب فرد- سازمان که توسط وبسایت کارمندیابی فراهم می‌شود اثر مثبتی در جذب سازمانی دارد (مارشال و رودین<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

از طرف دیگر، نفت دست کم در اقتصاد ایران در پنجاه سال اخیر و در سیاست‌های ملی و بین‌المللی ایران در هفتاد سال اخیر، نقش برجسته‌ای داشته است. به گونه‌ای که اقتصاد کشور هم اکنون اقتصاد متکی به نفت و سیاست‌های کشور به شدت متأثر از این منبع مهم انرژی است (قبادی، ۱۳۸۹). هم‌چنین با توجه به وجود ذخایر عظیم نفت و گاز در کشور ایران، صنعت پتروشیمی یکی از محورهای اصلی توسعه اقتصادی ایران به شمار می‌رود (صبحیه، جعفری نصر و عزیزی، ۱۳۸۹) و ترکیب تکنولوژی اطلاعات با منابع انسانی در این صنعت مبحثی است که تاکنون توجه زیادی به آن نشده است

1. Yoon Kin Tong & Sivanand
2. Haroon & Rehman
3. Arslan & Zaman
4. Cober, Brown & Levy
5. Mareschal & Rudin

(کروناس، الیوا، ۱۱، ۲۰۰۵). به بیانی دیگر، با توجه به رشد استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی، در تمام زمینه‌ها و به خصوص مدیریت منابع انسانی، بررسی کارمندیابی الکترونیک در صنایع مهم کشور و به خصوص پتروشیمی ضروری است. هم‌چنین باید به این موضوع توجه داشت که، کارمندیابی الکترونیک، مقوله‌ای نوین بوده، تحقیقات اندکی در این زمینه انجام شده و این سؤال مطرح می‌شود که سازمان‌های برتر پتروشیمی تا چه میزانی از کارمندیابی الکترونیک استفاده می‌کنند. بنابراین هدف این مقاله بررسی کارمندیابی الکترونیک در صنعت پتروشیمی است. حال باید به این موضوع توجه داشت که، در سازمان‌های دولتی این بخش، که تابع قوانین وزارت نفت می‌باشند و قوانین خاصی برای استخدام حکم‌فرما بوده، استفاده از کارمندیابی الکترونیک، محدود است. ولی باید به این موضوع توجه داشت که وزارت نفت نیز، تا حدودی اهمیت کارمندیابی الکترونیک را دریافته و به استفاده از ابزارهای الکترونیک، رو آورده است. بنابراین می‌توان گفت که کارمندیابی الکترونیک در صنعت نفت، پتروشیمی دارای اهمیت خاصی بوده و روزبه‌روز بر این اهمیت این موضوع افزوده می‌شود. و این موضوع، به عنوان ضرورتی برای انجام این پژوهش است.

### کارمندیابی الکترونیک

در اقتصاد دانش‌بنیان امروزی جذب افراد با استعداد ضروری است (یون کین تونگ، ۲۰۰۸؛ لویجنا، ۲۰۰۲؛ ویسبرگ، ۲۰۱۰). این موضوع اهمیت کارمندیابی را آشکار می‌سازد و بیان‌گر آن است که مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان، نیروی انسانی آن است. در سال‌های اخیر توجه به نیروی انسانی در سازمان‌ها بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمان‌های پیشرو را به خود اختصاص داده است و موفقیت یا شکست سازمان، بستگی به چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن دارد. هم‌چنین انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل یکی از مهم‌ترین مسایل و تصمیم‌های مدیریتی محسوب می‌شود. استخدام و گزینش فرآیندهایی معطوف به شناسایی جذب و ایمن‌سازی افراد مناسب برای رودرویی با نیازهای منابع انسانی یک سازمان است. استخدام و گزینش، گذرگاهی برای به‌کارگیری افراد و ایجاد منابع در سازمان است (آذر، احمدی و سبط، ۱۳۸۹).

1. Coronas and Oliva
2. Levigna
3. Weisberg

از طرفی دیگر، رشد سریع اینترنت سبک زندگی مردم و روش انجام کار شرکت‌ها و کارمندیابی آنان را تغییر داده است و شرکت‌ها می‌خواهند از این سبک پیروی کنند (هارون و رحمان، ۲۰۱۰). هم‌چنین بدیهی است که منابع انسانی نقش مهمی را در موفقیت سازمان ایفا می‌کنند و باید به این نکته توجه داشت که مرحله جذب مهم‌ترین مرحله محسوب می‌شود و کارمندیابی در این صنعت بسیار مهم است. به بیانی دیگر، باید توجه داشت که فرآیند مدیریت منابع انسانی به صورتی است که موفقیت در هر مرحله وابسته به مراحل قبلی است و در صورتی که مراحل اولیه (برنامه‌ریزی منابع انسانی و کارمندیابی) به درستی انجام نشود مراحل بعدی مانند آموزش و جبران خدمات و... به درستی انجام نخواهند شد و با استفاده از کارمندیابی الکترونیک شرکت‌ها می‌توانند هزینه‌های خود را کاهش دهند و به حجم زیادی متقاضی دسترسی پیدا کنند (گلدبرج و آلن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). یکی از کارکردهای اینترنت در کارمندیابی، توانایی قرار دادن جای خالی شغلی در وبسایت است که به کارفرمایان این توانایی را می‌دهد که به متقاضیان بیشتری دسترسی پیدا کنند. هم‌چنین وبسایت رسانه‌ای است که می‌تواند جزئیات شغل و سازمان، برای جذب افراد مناسب را ارائه دهد (فبلمن، وانگر و لیکومن، ۲۰۰۷؛ های و لیونز، ۲۰۰۷).

امروزه، کارمندیابی الکترونیک روشی غالب برای انتخاب افراد در بازار کار کشورهای توسعه یافته است. بررسی‌ها در ایالات متحده این موضوع را آشکار ساخته است که ۱۲/۳٪ همه کارکنان تازه استخدام شده در سال ۲۰۰۸ از طریق اعلان شغل آنلاین انتخاب شده‌اند و اعلان شغل آنلاین سومین منبع رایج کارمندیابی بعد از مراجعه حضوری (۲۷/۳٪) بوده است. ۲۰/۱٪ استخدام‌ها و از طریق موتورهای جستجو انجام می‌شود و به جویندگان این اجازه داده می‌شود تا وبسایت کارراه سازمان را ببینند (شارپ و موراری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

تعاریف متعددی از کارمندیابی الکترونیک توسط محققان ارائه شده است که به صورت اختصار برخی از آن‌ها را بیان می‌کنیم. کارمندیابی الکترونیک به عنوان فعالیتی تعریف می‌شود که از اینترنت برای منبع‌یابی، انتخاب، ارتباط و مدیریت افراد استفاده می‌کند و وبسایت راه ساده‌ای را برای جستجو و درخواست برای پست‌های خالی را

1. Goldberge And Allen
2. Sharpe and Murray

- فراهم می کند (جونایینی و موسی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). به بیانی دیگر، کارمندیابی الکترونیک می تواند برای جستجو، جذب و انتخاب افراد مناسب استفاده شود و شامل مراحل زیر است:
- قرار دادن پست خالی شغل در کانال های آنلاین و آفلاین؛
  - غربال کردن متقاضیان برای انتخاب موفق؛
  - استفاده از ابزار ارزیابی مانند نمونه ها، آزمون های فیزیولوژیکی و...؛
  - برقراری مصاحبه (رافیک، ۲۰۱۰).

### بررسی پیشینه

موضوع کارمندیابی الکترونیک، موضوعی نوین بوده و تحقیقات اندکی در این باره در ایران انجام شده است برای مثال مقصودی در سال ۱۳۸۷، پژوهشی را با نام ارزیابی اثربخشی اینترنت به عنوان منبع جذب کارکنان در مقایسه با سایر منابع جذب انجام داده است. او به این نتیجه رسیده است که جهت جذب نیروی انسانی در مشاغل عمومی اینترنت یکی از بهترین روش های جذب می باشد و همچنین اینترنت می تواند بصورت موازی با سایر منابع جذب برای اعلان فرصت های شغلی مورد استفاده قرار گیرد. حاجی ابوتراب کاشی نیز در سال ۱۳۸۹، پایان نامه ای را با نام ارائه مدل عوامل مؤثر بر نیت رفتاری استفاده کارجویان از پرتال های کارمندیابی مورد نگارش قرار داده است. هدف از این پژوهش ایجاد ارزش افزوده در ادبیات کارمندیابی الکترونیکی از طریق ارائه مدلی برای بررسی عوامل مؤثر بر تمایل رفتاری متقاضیان شغل به استفاده از وبسایت کارمندیابی الکترونیکی بود.

برخلاف ایران، این موضوع در خارج از ایران مورد استقبال بسیاری قرار گرفته و تحقیقات بسیاری در این زمینه انجام شده است. جدول ۱، خلاصه ای از تحقیقات خارجی انجام شده بر روی کارمندیابی الکترونیک را نشان می دهد.

## جدول ۱- خلاصه پیشینه خارجی

عنوان و تاریخ	نام محقق	دانشگاه / سازمان	بیان مختصر پژوهش و نتایج آن
وبسایت‌های کارمندیابی الکترونیک: تأثیر محتوا و قابل استفاده بودن بر کارمندیابی و نتایج استخدام در دولت‌های ایالتی آمریکا / ۲۰۱۱	سالی سلدن جو اورنستین	دانشگاه لینچبرگ	این مقاله محتوا و قابل استفاده بودن وبسایت را در جذب افراد برای انتصاب‌های دولتی و نگه - داشت کارکنان جدید را بررسی می‌کند. این مقاله تلاش دولت آمریکا را در مورد کارمندیابی الکترونیک ارزیابی می‌کند. نتایج این تحقیق حاکی از این موضوع است که دولت‌هایی با وبسایت‌های استخدامی کاربردی‌تر افراد بیش‌تری را جذب می‌کنند در حالی که ایالت‌هایی با کیفیت محتوای بالاتر در کارمندیابی نرخ چرخش داوطلبانه کم‌تری را دارند.
استفاده از وبسایت سازمان برای کارمندیابی افراد واجد شرایط: بازاریابی شغل بر مبنای مرور تحقیقات تئوری / ۲۰۱۱	استون دی میرا دیوید پی کوک <sup>۲</sup>	دانشگاه نورفولک	این مقاله دیدگاه بازاریابی شغل را به منظور سامان دهی و مرور مطالعات نظری را به کار می‌گیرد. نتایج نشان می‌دهد که هر کدام از تئوری‌های مطرح شده بینش مفیدی را مطرح می‌کنند اما به تئوری‌های بیش‌تری درباره ارزیابی اثر منبع کارمندیابی الکترونیک بر نگرش و تصمیم افراد واجد شرایط در فرایند جستجوی شغل نیاز است.
کارمندیابی از طریق وبسایت سازمان‌ها: ادراکات از تناسب و جذب / ۲۰۱۰	بریجیت فیفلمن <sup>۳</sup> استفان اچ <sup>۴</sup> وانگر	دانشگاه مرکزی میشیگان	این مقاله چارچوب تناسب فرد سازمان را برای جذب جویندگان کار برای سازمان بررسی می‌کند. اطلاعات واقعی اعلان شده در وبسایت سازمان به جستجوکنندگان کار به منظور درک واکنش آن‌ها ارایه شد. مشارکت‌کنندگان یکی از سه وبسایت را بررسی کردند و پرسشنامه‌ای را در رابطه با ادراکات آن‌ها از قابل استفاده

1. Maurer
2. Cook
3. Pfeffelmann
4. wagner

عنوان و تاریخ	نام محقق	دانشگاه / سازمان	بیان مختصر پژوهش و نتایج آن
	تری لیبکومن <sup>۱</sup>		بودن سایت‌ها، ذهنیات تناسب فرد و سازمان و جذب سازمانی را پر کردند. هم‌چنین ترجیحات حرفه‌ای، تجربه اینترنت، سبک سازمان، و موقعیت سازمان به عنوان متغیر کنترل انتخاب شد.
اجرای کارمندیابی الکترونیک در عربستان سعودی کشف عوامل و چالش‌ها در اجرای کارمندیابی الکترونیک در عربستان سعودی ۲۰۱۰	نواف رافیک	پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شفیلد	این پایان‌نامه کارمندیابی الکترونیک را در عربستان بررسی می‌کند و ادراکات مدیران کارمندیابی سعودی را نسبت به مفهوم کارمندیابی الکترونیک، تجزیه تحلیل می‌کند. اهداف این پایان نامه کشف عواملی است که مانع از اجرای کارمندیابی الکترونیک در عربستان سعودی می‌شود و هدف دیگر آن چگونگی غلبه بر این موانع است. نتایج آن به این صورت است که موانع اصلی اجرا عبارتند از: سبک مدیر منابع انسانی، مقاومت نسبت به تغییر، نبود حمایت مدیریت، به دست آوردن تعداد زیادی افراد متقاضی غیر واجد شرایط و نبود دانش و درک از مفهوم کارمندیابی الکترونیک. نتیجه‌گیری: مهم‌ترین مانع در اجرا رهبران هستند.
متقاضی و پاسخ کارمندیابی به تکنولوژی جدید در انتخاب: بررسی اساسی برای تحقیقات آینده/ ۲۰۰۳	نیل اندرسون <sup>۲</sup>	دانشگاه آمستردام	این مقاله شرح تحقیقات را در مورد پاسخ کارمندیابی‌ها و متقاضیات به تکنولوژی جدید را بیان می‌کند. بخش دوم این مقاله کشف موضوع فراموش شده‌ای از انتخاب تکنولوژی جدید توسط کارمندیابی‌ها است. سطح تحلیل این تحقیق فردی و سازمانی است. مدل عمومی از انتخاب تکنولوژی جدید توسط کارمندیابی‌ها در این تحقیق ارائه گردیده که مبنای تحقیقات آینده است.

1. Libkuman
2. Anderson

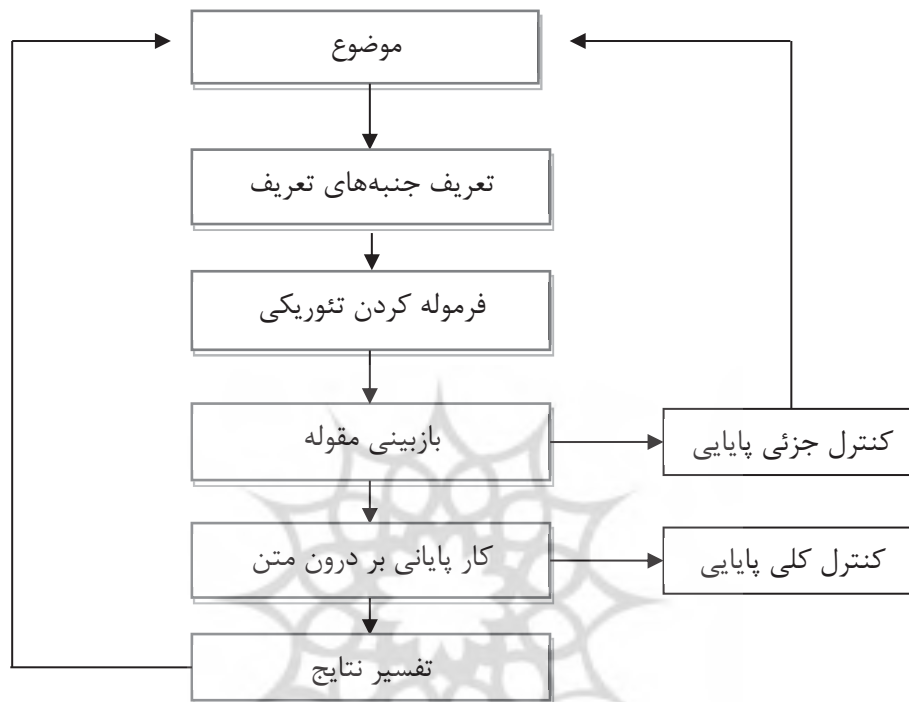


## روش تحقیق

روش انجام این تحقیق تحلیل محتوا است و وبسایت سازمان‌های برتر پتروشیمی سال ۱۳۹۲ از منظر کارمندیابی الکترونیک بررسی شده‌اند. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی است و به بررسی محتوای وبسایت‌ها می‌پردازد.

تحلیل محتوا یک شیوه پژوهشی برای تشریح عینی، منظم و کمی محتوای آشکار پیام‌های ارتباطی است (ضیغمی، باقری نسامی، حق دوست اسکویی و یادآور نیکروش، ۱۳۸۷). تحلیل محتوا گسترده‌ترین روش قابل استفاده برای تحلیل پیام می‌باشد که مبتنی بر روش‌های عینی و تجربی برای انجام پژوهش اجتماعی است. تحلیل محتوا شایع‌ترین رویکرد تجربی برای تحلیل اسناد می‌باشد که متکی بر بررسی و جستجو مطالب پیام‌ها بر اساس کلید واژه‌ها است (زکی، ۱۳۸۵). روش انجام این تحقیق تحلیل محتوای قیاسی است. در تحلیل محتوای قیاسی، کار با استفاده از نظریه‌ها و رویه‌های موجود، تجربه‌ها یا دانش متخصصان و تحقیقات پیشین آغاز می‌شود. مفهوم‌ها و متغیرها، مقوله‌ها، کدها و روابط میان آن‌ها و سازه‌های تحلیل، پیش از ورود به متن و تحلیل داده‌ها و بر اساس این پیشینه، تعریف و تدوین می‌شود (تبریزی و سلیمی، ۱۳۹۱). به بیانی دیگر، در این نوع از تحلیل محتوا مضامین و مقوله‌ها مشخص هستند و بر اساس ادبیات تعیین می‌شوند. بنابراین می‌توان گفت که در این مقاله، مضمون و مقوله‌ها با توجه به ادبیات تعیین شده و با توجه به این موارد، به بررسی وبسایت‌ها از منظر کارمندیابی الکترونیکی پرداخته شده است. شکل ۱، مراحل تحلیل محتوای قیاسی و یا به عبارتی، مراحل انجام این پژوهش را نشان می‌دهد.

در این تحقیق وبسایت ۲۳ سازمان برتر پتروشیمی از نظر مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک بررسی شدند. این سازمان‌ها از میان رتبه‌بندی ۲۰۰ سازمان برتر سازمان مدیریت صنعتی در سال ۱۳۹۲ انتخاب شدند. برای بررسی پایایی این تحقیق نیز وبسایت ۴ سازمان توسط محقق دیگری بررسی شده و نتایج مشابهی حاصل شد. هم‌چنین هر کدام از این ۴ سازمان دو بار در یک فاصله زمانی دو هفته‌ای به وسیله محقق کدگذاری شدند و اعتبار بازآزمون این تحلیل‌ها، ۷۵٪ می‌باشد. هم‌چنین، بخشی از این وبسایت‌ها، (۲) مورد توسط محقق دیگری، مورد بررسی قرار گرفت و نتایج مشابهی حاصل شد.



شکل ۱- مراحل تحلیل محتوای قیاسی

(ایمان و نوشادی، ۱۳۹۰)

### چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها

بدیهی است که ارزیابی وبسایت‌ها باید براساس چارچوب خاصی انجام شود. به همین منظور ادبیات بررسی شده و چارچوب زیر حاصل شد. روشن است که کارمندیابی فرایند شناسایی متقاضیان بالقوه و ایجاد انگیزه در آن‌ها برای دادن درخواست استخدام است. بنابراین یک فرایند کارمندیابی کامل شامل آگهی، اعلان شغل، پرکردن فرم، ارسال رزومه، پیگیری و رؤیت مشخصات، بیان نتایج آزمون، کارآموزی، چشم‌انداز منابع انسانی و موارد دیگر است. این موارد در کارمندیابی الکترونیک نیز کاربرد داشته و یک فرایند کارمندیابی مطلوب باید این موارد را دارا باشد. جدول ۲، چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها را

نشان می‌دهد. این ابزار ارزیابی توسط محقق ایجاد شده است و محقق این مقوله‌ها را از درون ادبیات پژوهش بیرون کشیده است و این ابزار می‌تواند برای ارزیابی محتوای وبسایت‌ها توسط محققان دیگر مورد استفاده قرار گیرد.

### جدول ۲- چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها

مصادیق	نشانه‌ها	چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها
(کوبر، براون و لوی، ۲۰۰۴؛ پلیت، ۲۰۰۵؛ مار، ۲۰۰۷؛ پاری و تیسون، ۲۰۰۸؛ تامپسون، بریدی و ویونش، ۲۰۰۸؛ یون کینگ تونگ، ۲۰۰۸؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ سووانکلو، ۲۰۱۰؛ رافیک، ۲۰۱۰؛ فیسال، ایلاهی، حوسین و ملیک، ۲۰۱۱؛ همرنا، ۲۰۱۱)	تاریخ آگهی، شماره آگهی، عنوان شغل، شرایط احراز، تعداد، مقطع، جنسیت، محل خدمت، شرایط سن، معدل، سابقه، مدارک، تاریخ برگزاری آزمون، زمان توزیع کارت، محل آزمون، موارد آزمون، نحوه ارسال مدارک، نحوه اعلان نتیجه، نحوه ثبت‌نام، تذکرات و توضیح در مورد سازمان	آگهی
(کوبر، براون و لوی، ۲۰۰۴؛ لی، ۲۰۰۵؛ موسی، جوننایینی و بوجانگ، ۲۰۰۶؛ میر و لیو، ۲۰۰۷؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ العلی، ۲۰۰۹؛ سووانکلو، ۲۰۱۰؛ احمد و آدامز، ۲۰۱۰؛ فیلمن، واگنر و لیبکومن، ۲۰۱۰؛ کوک، لیورنز، ۲۰۱۱؛ همرنا، ۲۰۱۱)	طبقه‌بندی شغل، شرح شغل و جستجوی شغل	اعلان شغل

1. Pollitt
2. Marr
3. Thompson, Braddy & Wuensch
4. Handlogten
5. suvankulov
6. Faisal, Illahi, Hussain & Malik
7. Hamarna
8. Lee

چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها	نشانگرها	مصادیق
پر کردن فرم	اطلاعات فردی، سوابق تحصیلی، مهارت‌ها، گواهی‌نامه (تخصصی و فنی حرفه‌ای)، اطلاعات تماس، اطلاعات سوابق کاری، اطلاعات تخصص‌ها، معرف، اطلاعات شغل مورد درخواست و اطلاعات تکمیلی.	(لی، ۲۰۰۵؛ پلینت، ۲۰۰۵؛ میرو لیو، ۲۰۰۷؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ سووانکلو ۲۰۱۰؛ رافیک، ۲۰۱۰؛ احمد و آدامز، ۲۰۱۰؛ ایزکیوئردو، اگونیس و ویلیجراسا، ۲۰۱۰؛ فیلمن، واگنر و لیبکومن، ۲۰۱۰؛ میر و کوک، ۲۰۱۱؛ مارسشال و رودین، ۲۰۱۱ و فیسال، ایلاهی، حوسین و ملیک، (۲۰۱۱)
ارسال رزومه	از طریق میل و از طریق لینک ثبت‌نام	(پلینت، ۲۰۰۵؛ تونگ، دافی، کراس، تسونگ و یین، ۲۰۰۵؛ موسی، جونابنی و بوجانگ، ۲۰۰۶؛ تامپسون، بریدی و ویونش، ۲۰۰۸؛ احمد و آدامز، (۲۰۱۰)
پیگیری و رؤیت	اصلاح اطلاعات	(پلینت، ۲۰۰۵؛ لی، ۲۰۰۵؛ یون کین تونگ، ۲۰۰۸؛ کار و بهاتاچاری، ۲۰۰۹؛ سووانکلو، ۲۰۱۰؛ احمد و آدامز، ۲۰۱۰ و فیسال، ایلاهی، حوسین و ملیک، (۲۰۱۱)
نتیجه آزمون	اعلان نتیجه براساس مدرک، شماره شناسنامه، نام، نام پدر و گرایش	(مار، ۲۰۰۷؛ العلی، ۲۰۰۹؛ رافیک، ۲۰۱۰؛ همرن، (۲۰۱۱)
کارآموزی	تاریخ شروع، ثبت‌نام، مقررات و یا تنها ذکر کارآموزی	(پلینت، ۲۰۰۵؛ لی، ۲۰۰۵؛ یون کین تونگ، ۲۰۰۸؛ کار و بهاتاچاری، (۲۰۰۹)
چشم انداز منابع انسانی	چشم انداز، ماموریت و هدف	(سیلوا و مول، ۲۰۰۹؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ فیلمن، واگنر و لیبکومن، (۲۰۱۰)

1. Izquierdo, Aguinis & Villagras
2. Tong, Duffy, Cross, Tsung & Yen
3. Thompson, Braddy & Wuensch

چارچوب ارزیابی و بسایتها	نشانگرها	مصادیق
فرآیند کارمندیابی	مراحل کارمندیابی	(احمد و آدامز، ۲۰۱۰؛ لیورنز، ۲۰۱۱ و سلدن و اورنستین، ۲۰۱۱)
انواع جذب	قراردادی، پیمانی، پروژه‌ای و...	(سیلوا و مول، ۲۰۰۹؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ فیلمن، واگنر و لییکومن، ۲۰۱۰؛ ایزکیوئردو، اگونیس و ویلیجراسا، ۲۰۱۰؛ احمد و آدامز، ۲۰۱۰؛ لیورنز، ۲۰۱۱ و سلدن و اورنستین، ۲۰۱۱)
ساختار منابع انسانی	تعداد کارکنان، مدرک، سابقه و...	(سیلوا و مول، ۲۰۰۹؛ هندلگتن، ۲۰۰۹؛ فیلمن، واگنر و لییکومن، ۲۰۱۰؛ ایزکیوئردو، اگونیس و ویلیجراسا، ۲۰۱۰؛ احمد و آدامز، ۲۰۱۰؛ لیورنز، ۲۰۱۱ و سلدن و اورنستین، ۲۰۱۱)
سیاست و اقدامات منابع انسانی	سیاست رفاه، آموزش، ارزیابی عملکرد، حقوق، اخراج و مزایای اجتماعی	(کوبر، براون و لوی، ۲۰۰۴؛ لی، ۲۰۰۵؛ فرای، ۲۰۰۷؛ میر و لیو، ۲۰۰۷؛ پاری و تیسون، ۲۰۰۸؛ بریدی، مید و کروسستیلِس، ۲۰۰۸؛ تامپسون، بریدی و ویونش، ۲۰۰۸)

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش سازمان‌های برتر فعال در بخش پتروشیمی از منظر کارمندیابی الکترونیک بررسی شدند. این بررسی با توجه به یک سری گزینه‌هایی مانند آگهی پست خالی، امکان پر کردن فرم، ارسال رزومه، سیاست‌ها و اقدامات و موارد دیگر انجام شد و

1. Izquierdo, Aguinis & Villagras
2. Izquierdo, Aguinis & Villagras
3. Frye
4. Braddy, Meade & kroustailis
5. Thompson, Braddy & Wuensch

وبسایت این سازمان‌ها از منظر این مقوله‌ها بررسی شدند. جدول ۳، نام این موسسات و مقوله‌های بیان شده از کارمندیابی الکترونیک در این موسسات را نشان می‌دهد.

### جدول ۳- نام سازمان‌های برتر پتروشیمی و مقوله‌های بیان شده از کارمندیابی الکترونیک

نام سازمان	زمینه فعالیت	آگهی	اعلان شغل	پر کردن فرم	ارسال رزومه	پهگیری و رویت	اعلان نتیجه	چشم انداز منابع انسانی	فرآیند کارمندیابی	انواع جذب انسانی	ساختار منابع انسانی	فعالیت‌ها سیاست و	کارآموزی	آزمون آنلاین یا مصاحبه شغلی	جمع
پتروشیمی نوری (برزویه)	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
پتروشیمی پارس	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
پتروشیمی مارون	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۲
پتروشیمی بندرامام	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
پتروشیمی جم	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
پتروشیمی بوعلی سینا	پتروشیمی	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
پتروشیمی شازند (اراک)	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
پتروشیمی زاگرس	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی امیرکبیر	پتروشیمی	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
پتروشیمی پردیس	پتروشیمی	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
پتروشیمی شهید تندگویان	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

نام سازمان	زمینه فعالیت	آگهی	اعلان شغل	پر کردن فرم	ارسال رزومه	پیگیری و رؤیت	اعلان نتیجه	چشم انداز منابع انسانی	فرآیند کارمندیابی	انواع جذب انسانی	ساختار منابع انسانی	فعالیت‌ها	سیاست و فعالیت‌ها	کارآموزی	مواجهه شغلی	آزمون آنلاین یا مصاحبه شغلی	جمع
پتروشیمی مبین	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
پتروشیمی لاله	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی رازی	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴
پتروشیمی خارگ	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی تبریز	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱
پتروشیمی شیراز	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی فن آوران	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی فجر	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی اروند	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
پتروشیمی اصفهان	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
شرکت پتروشیمی کرمانشاه	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱
پتروشیمی خراسان	پتروشیمی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱
جمع		۲	۱	۱	۰	۲	۲	۱	۲	۰	۱	۸	۱	۱	۰	۰	۲۰

در این مقاله، اهمیت مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک، یک‌سان فرض شده است و هدف از جدول بالا، تنها نشان دادن وضعیت کارمندیابی الکترونیک در صنعت پتروشیمی است. همان‌طور که در جدول بالا دیده می‌شود در این مؤسسات بیش‌تر بر سیاست و اقدامات منابع انسانی و پیگیری و رؤیت مشخصات، اعلان نتیجه و فرایند

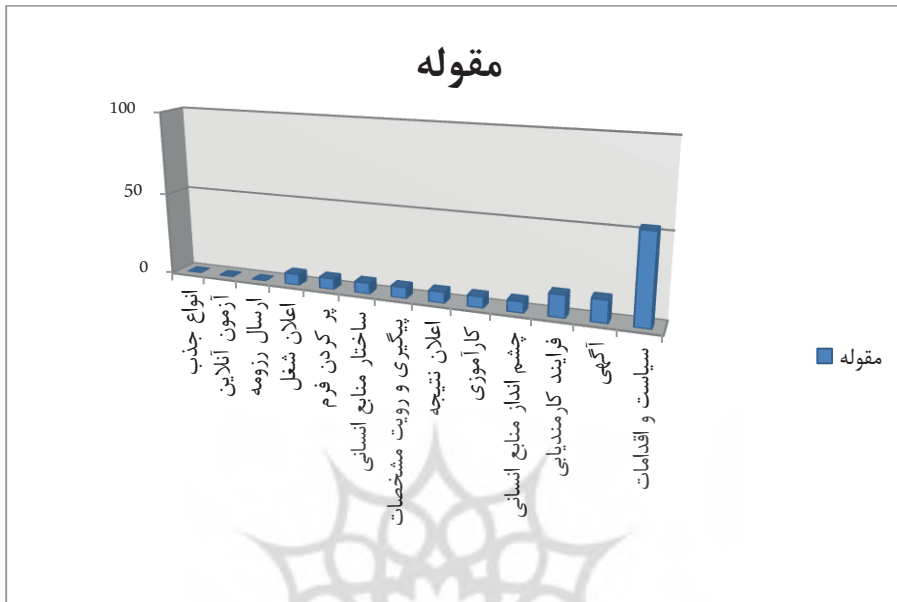
کارمندیابی تأکید شده است و به میزان کمتری به ارسال رزومه، ذکر انواع جذب و آزمون‌های آنلاین منابع انسانی، تأکید شده است. بدیهی است که این سازمان‌ها هنوز اهمیت این موارد را درک نکرده و ارزش آن را نمی‌دانند. با بررسی جدول بالا می‌توان به این نکته رسید که از میان این ۲۳ سازمان، ۱۵ سازمان و یا به عبارتی ۶۵٪ از آن‌ها دارای مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک در طیفی از کم تا زیاد بودند. هم‌چنین با وجود این درصد، باید توجه داشت که این سازمان‌ها در وضعیت مطلوبی از نظر کارمندیابی الکترونیک، قرار ندارند. می‌توان این موضوع را به دلیل آن دانست که این سازمان‌ها به اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی بی‌توجه بوده و آن را امری مهم نمی‌دانند و در نتیجه، نسبت به اجرای کارمندیابی الکترونیک بی‌توجه هستند. جدول ۴ نیز فراوانی مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک را نشان می‌دهد.

جدول ۴- درصد مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک

موضوعات	فراوانی
انواع جذب	۰
ارسال رزومه	۰
آزمون آنلاین	۰
چشم‌انداز منابع انسانی	۱
کارآموزی	۱
اعلان نتیجه	۱
پیگیری و رؤیت مشخصات	۱
اعلان شغل	۱
ساختار منابع انسانی	۱
پر کردن فرم	۱
فرایند کارمندیابی	۲
آگهی	۲
سیاست‌ها و اقدامات	۸

سازمان‌های برتر پتروشیمی بیش‌تر بر سیاست و اقدامات منابع انسانی، و پیگیری و رؤیت مشخصات، اعلان نتیجه و فرایند کارمندیابی توجه می‌کنند و در مقابل ارسال رزومه، ذکر انواع جذب و آزمون‌های آنلاین منابع انسانی، در کم‌ترین کانون توجه این سازمان‌ها قرار گرفته است. نمودار یک نیز درصد فراوانی مقوله‌ها را نشان می‌دهد.





#### نمودار ۱- فراوانی مقوله

نمودار ۲، نیز فراوانی مقوله‌ها در این صنعت را نشان می‌دهد.



#### نمودار ۲- فراوانی مقوله‌ها در صنعت پتروشیمی

همان گونه که مشاهده می‌شود اکثر این سازمان‌ها یا دارای مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک نبوده و یا دارای تعداد اندکی از مقوله‌ها (یک تا دو مورد) بوده‌اند. هم‌چنین تنها تعداد اندکی از سازمان‌ها بیش‌ترین تعداد مقوله‌ها را دارا بوده و تنها یک سازمان سه مقوله را دارا می‌باشد. این موضوع نشان دهنده آن است که این سازمان‌ها اهمیت کارمندیابی الکترونیک را در نیافته‌اند. و از اجرای کارمندیابی الکترونیک، دوری می‌کنند. در کل نیز می‌توان گفت که سازمان‌های برتر پتروشیمی، از نظر کارمندیابی الکترونیک، در وضعیت مطلوبی قرار ندارند.

### روش کارمندیابی مورد استفاده در صنعت پتروشیمی

جدول ۵، روش‌های استفاده از کارمندیابی الکترونیک را در سازمان‌های برتر پتروشیمی ایران نشان می‌دهد.

جدول ۵- بررسی استفاده از روش‌ها در سازمان‌های برتر ایرانی

بخش صنعت	سازمان	روش ۱ استفاده از وبسایت سازمان	روش ۲ استفاده از وبسایت شخص ثالث	تعداد روش‌ها	وبسایت مورد استفاده در روش ۲
پتروشیمی	پتروشیمی نوری (برزویه)	✓	×	۱	سیمرغ استختام یوان پی ایران پتروتک نفتی‌ها ایران پترو نفت نیوز
	پتروشیمی پارس	✓	×	۱	
	پتروشیمی مارون	✓	×	۱	
	پتروشیمی بندرامام	✓	✓	۲	
	پتروشیمی جم	✓	✓	۲	
	پتروشیمی بوعلی سینا	✓	✓	۲	
	پتروشیمی شازند (اراک)	✓	✓	۲	
پتروشیمی زاگرس	×	×	۰		

وبسایت مورد استفاده در روش ۲	تعداد روش‌ها	روش ۲ استفاده از وبسایت شخص ثالث	روش ۱ استفاده از وبسایت سازمان	سازمان	بخش صنعت
	۲	✓	✓	پتروشیمی امیرکبیر	
	۲	✓	✓	پتروشیمی پردیس	
	۱	✓	×	پتروشیمی شهید تندگویان	
	۲	✓	✓	پتروشیمی مبین	
	۰	×	×	پتروشیمی لاله	
	۲	✓	✓	پتروشیمی رازی	
	۱	✓	×	پتروشیمی خارگ	
	۱	×	✓	پتروشیمی تبریز	
	۱	✓	×	پتروشیمی شیراز	
	۰	×	×	پتروشیمی فن آوران	
	۰	×	×	پتروشیمی فجر	
	۱	✓	×	پتروشیمی اروند	
	۱	×	✓	پتروشیمی اصفهان	
	۱	×	✓	شرکت پتروشیمی کرمانشاه	
	۲	✓	✓	پتروشیمی خراسان	

روش یک یعنی استفاده از وبسایت سازمانی و روش دو استفاده از وبسایت شخص ثالث است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود در صنعت پتروشیمی ۹ سازمان از هر دو

روش، ۱۵ سازمان از وبسایت سازمانی، ۱۳ سازمان از وبسایت شخص ثالث استفاده کرده‌اند. هم‌چنین تنها چهار سازمان از هیچ روشی استفاده نمی‌کند.

### نتیجه‌گیری

در این تحقیق، از روش تحلیل محتوا استفاده شده است. نمونه مورد استفاده در این تحقیق، ۲۳ سازمان برتر فعال در صنعت پتروشیمی ایران بوده است. جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز با مراجعه به پایگاه‌های اطلاع‌رسانی این سازمان‌ها انجام شده است و وبسایت‌های سازمان‌های برتر پتروشیمی براساس کارمندیابی الکترونیک بررسی شدند. چارچوب ارزیابی وبسایت‌ها به صورت پراکنده در ادبیات پژوهش وجود داشتند و تاکنون کسی آن را به صورت یک‌پارچه جمع‌آوری نکرده بود. این ابزار ارزیابی توسط محقق ایجاد شده است و محقق این مقوله‌ها را از داخل ادبیات پژوهش جمع‌آوری کرده است. نتایج این موضوع را آشکار ساخت که ۱۵ سازمان دارای کارمندیابی الکترونیک بوده‌اند. در این بین بیش‌تر سازمان‌ها یا مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک را نداشته و یا تنها تعداد کمی از این مقوله‌ها را دارا بودند. هم‌چنین بیش‌ترین فراوانی مقوله کارمندیابی الکترونیک در صنعت پتروشیمی ایرانی مربوط به ذکر سیاست و اقدامات منابع انسانی پیگیری و رؤیت مشخصات، اعلان نتیجه و فرایند کارمندیابی است. بدیهی است که با توجه به رشد روزافزون اینترنت، سازمان‌های ایرانی به سمت مدیریت الکترونیک منابع انسانی حرکت می‌کنند و امکاناتی مانند پر کردن فرم را بر روی وبسایت خود می‌آورند. اما این توجه تنها محدود به برخی موارد جزئی بوده و در نتیجه نسبت به موارد دیگر کم توجهی می‌شود. با بررسی مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک در صنعت پتروشیمی ایران می‌توان به این نتیجه رسید که به برخی مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک صنعت پتروشیمی توجه کمی شده است و سازمان‌های پتروشیمی ایرانی هنوز کارمندیابی الکترونیک را درک نکرده‌اند و آمادگی‌های لازم برای اجرای کارمندیابی الکترونیک را ندارند.

نتایج بیان‌گر این موضوع است که در صنعت پتروشیمی ایران کارمندیابی الکترونیک، به طور کامل انجام نمی‌شود. یون کین تونگ (۲۰۰۸)، نیز درباره بررسی کارمندیابی الکترونیک در مالزی به این نتیجه رسیده است که در مالزی، پذیرش کارمندیابی الکترونیک به صورت محدود وجود دارد و این دلایل حاکی از این موضوع است که روش‌های جدید هنوز نتوانسته‌اند جایگزین روش‌های قدیمی شوند و هم‌چنین

کارمندیابی الکترونیک باید در این کشور بهبود یابد تا بتواند جستجوکنندگان منفعل را جذب کند. همان گونه که مشاهده می‌شود این نتایج تا حدودی شبیه نتایج بررسی کارمندیابی الکترونیک در صنعت پتروشیمی ایران است. کارمندیابی الکترونیک دارای پیش‌نیازهایی مانند حمایت مدیران ارشد و پذیرش کارکنان است (ویکراماراتنا، ۲۰۱۱). یکی دیگر از پیش‌نیازهای کارمندیابی الکترونیک وجود زیرساخت‌های مخابراتی و غیره است (العلی، ۲۰۰۹). از آنجایی که سرعت اینترنت در ایران پایین است استفاده از کارمندیابی الکترونیک در ایران مقرون به صرفه نیست و بسیاری از سازمان‌ها ترجیح می‌دهند به جای کارمندیابی الکترونیک به استفاده از همان روش‌های سنتی روی بیاورند (سرابی و میرزازاده، ۱۳۸۶). بنابراین با توجه به این پیش‌نیازها طبیعی به نظر می‌رسد که آمار استفاده از کارمندیابی الکترونیک محدود باشد. هم‌چنین این نتایج می‌تواند ناشی از این موضوع باشد، که قوانین خاصی برای استخدام در صنعت پتروشیمی وجود داشته باشد و جذب افراد تنها از برخی راه‌ها، انجام شود.

با توجه به یافته‌های این تحقیق می‌توان پیشنهادهایی را ارائه داد. گذاشتن بخشی با نام منابع انسانی و کارکنان در سایت سازمان، توجه بیش‌تر بر روی ارسال رزومه، ذکر انواع جذب و آزمون‌های آنلاین، توجه بیش‌تر بر واقعیت‌های سازمان و کارمندیابی و پرهیز از هرگونه خیال‌بافی‌ها، اجرای هم‌جانبه مدیریت الکترونیک منابع انسانی و کارمندیابی الکترونیک، برداشتن موارد منقضی از وبسایت‌ها و به روز رسانی وبسایت‌ها، معرفی فعالیت‌های منابع انسانی سازمان و توضیح مزایا و معایب سازمان، رتبه‌بندی مقوله‌های کارمندیابی و بررسی بر این اساس و درنهایت بررسی این موضوع در صنعت نفت از جمله پیشنهادهای این تحقیق به حساب می‌آیند.

اجرای این پژوهش با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود. یکی از محدودیت‌های اصلی این پژوهش وجود لینک‌های سفید، موارد تاریخ گذشته و به روز نبودن وبسایت‌ها بود. محدودیت دیگر این پژوهش این موضوع بود که در این تحقیق تمرکز تنها بر روی وبسایت‌های سازمانی بوده است و سازمان‌ها بر این اساس بررسی شده‌اند و چه بسا اگر پژوهش براساس وبسایت‌های شخص ثالث انجام شود نتایج دیگری حاصل شود. هم‌چنین در این مقاله، با وجود متفاوت بودن اهمیت مقوله‌های کارمندیابی الکترونیک، تنها به بررسی فراوانی مقوله‌ها پرداخته شده و ضرایبی به این عوامل تخصیص داده

نشده است. به بیانی دیگر، رتبه‌بندی مقوله‌های کارمندیابی جزء محدوده این پژوهش نبوده و این موضوع به عنوان یکی از محدودیت‌های این تحقیق مطرح است. همچنین، این پژوهش به بررسی کیفیت مقوله‌ها پرداخته است. و این موضوع به دلیل کمبود پیشینه و کارهای تحقیقاتی در این زمینه است. در نهایت نیز می‌توان گفت که این مقاله می‌تواند به عنوان یک مبنای اولیه برای کارمندیابی الکترونیک مطرح شود.



## منابع

۱. آذر، عادل؛ احمدی، پرویز و سبط، محمد وحید (۱۳۸۹). "طراحی مدل انتخاب نیروی انسانی با رویکرد داده‌کاوی". نشریه مدیریت فناوری اطلاعات، ۲، ۲۲-۳.
۲. ارشادسرابی، رقیه و میرزازاده، علی (۱۳۸۶). "میزان استفاده مراجعه کنندگان به مرکز اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان از اینترنت و منابع تمام متن". گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، ۴، (۱)، ۶۳-۵۷.
۳. ایمان، محمدتقی و نوشادی، محمودرضا (۱۳۹۰). "تحلیل محتوای کیفی". پژوهش، ۳، (۲)، ۴۴-۱۵.
۴. زکی، محمدعلی (۱۳۸۵). "بررسی تحلیل محتوای گرایش‌های پژوهشی در مجلات علمی تخصصی مدیریت". فصلنامه دانش مدیریت، ۱۹، ۷۴-۴۳.
۵. حاجی ابوتراب کاشی، کیا (۱۳۸۹). "ارائه مدل عوامل موثر بر نیت رفتاری استفاده کارجویان از پرتال‌های کارمندیابی الکترونیک". پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۶. صبحیه، محمدحسین؛ جعفری‌نصر، محمدرضا و عزیزی، مجتبی (۱۳۸۹). "بررسی چالش‌های مدیریت همکاری‌های فناوری بین‌المللی در صنعت پتروشیمی ایران". مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴، (۱۳)، ۱۵۱-۱۳۱.
۷. ضیغمی، رضا؛ باقری نسامی، معصومه و حق دوست اسکویی، سیده فاطمه (۱۳۸۷). "تحلیل محتوای فصلنامه پرستاری ایران، ۲۱، ۵۲-۴۱".
۸. قبادی، خسرو (۱۳۸۹). "چالش‌های فرهنگی در بومی‌سازی صنعت نفت". فصل‌نامه توسعه تکنولوژی صنعتی، ۱۳، ۵۷-۴۹.
۹. محسنی تبریزی، علیرضا و سلیمی، علی (۱۳۹۱). "تحلیل محتوای کیفی قیاسی و بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی در علوم اجتماعی". روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۸، (۷۲)، ۱۳۵-۱۵۹.
۱۰. مقصودی، نیلوفر (۱۳۸۷). "ارزیابی اثربخشی اینترنت به عنوان منبع جذب کارکنان در مقایسه با سایر منابع جذب". گزیده مدیریت، ۹۲، ۶۹-۶۷.
11. Ahmed, S., & Adams, A. (2010). "web recruiting in government organization". *Public Performance & Management Review*, 33, 635-670.
12. Al Ali, M.M. (2009). "Incorporating Users Trust in Building E-Recruitment System", degree of Master of Science (Information Technology – Management), University technology Malaysia.

13. Arslan, M., & Zaman, R. (2014). "E-Recruitment as a Strategy for Informal Networking: A Case Study of Mobilink". *International Affairs and Global Strategy*, 25, 3, 37-44.
14. Anderson, N. (2003). "Applicant and Recruiter Reactions to New Technology in Selection :A Critical Review and Agenda for Future Research. *International Journal of selection and Assessment*, 11, 121-136.
15. Braddy, W. P., Meade, W. A., & Kroustalis, M. C. (2008). "Online recruiting: The effects of organizational familiarity, website usability, and website attractiveness on viewers' impressions of organizations". *Computers in Human Behavior*, 24, 2992-3001.
16. Cober, T. R., Brown, J. D., & Levy, E.P. (2004). "Form, Content, and Function: An evaluative methodology for Corporate employment web sites". *Human Resource Management*, 43, 201-218.
17. Faisal, N. M. C., Illahi, I., Hussain, S. E., & Malik, a. S. M. (2011). "Knowledge Engineering: How to Design Knowledge Based E-Recruitment Portal Using CommonKADS". *interdisciplinary journal of contemporary reasearch in business*, 3, (1), 680-711.
18. Frye, K. N. (2007). " Pre-employment Knowledge: Measurement and Relationship to Recruitment Methods and Previous Job and Organizational Exposure". PHD thesis. University of Missouri-St.
19. Ghazzawi, K., & Accoume, A. (2014). " Critical Success Factors of the E-Recruitment System". *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2, (2), 159-170.
20. Hamarna, A. R. (2011). "E-recruitment implementation in the United Nations Agencies in the Occupied Palestinian Territories". Master thesis, Islamic University of Gaza.
21. Handlogten, C. (2009). "Implementation of e-recruitment". Master thesis, University of Twente.
22. Haroon, M., & Zia-ur-Rehman, M. (2010). "E-Recruitment: Across the Small and Large Firms in Pakistan". *Interdisciplinary Journal of contemporary research in Business*, 2, 179-192.
23. Hoye, V. G., & Lievens, F. (2007). "Investigating Web-Based Recruitment Sources: Employee testimonials vs word-of-mouth". *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 372-381.
24. Izquierdo, G.L.A., Aguinis, H., Villagrasa, R.J. P. (2010). "Science-Practice Gap in e-Recruitment". *International Journal of Selection and Assessment*, 18, (4), 432-438.
25. Junaini, N. S., & Musa, Nadianatra. (2007). "Success of E-Government initiative in Sarawak". *public sector I C T management reiview*, 1, 46-50.
26. Kar, A., & Bhattacharya, S. (2009). "E-Recruitment and Customer Satisfaction: An Empirical Study in and Around Kolkata". *The IUP Journal of Management Research*, VIII, (2), 34-54.



27. Lavigna, J. R. (2002). "Best Practices in Public-sector human resources: Wisconsin state government". *Human Resource Management*, 41, 369–384.
28. Lee, I. (2005). "The Evolution of E-Recruiting: A Content Analysis of Fortune 100 Career Web Sites". *Journal of Electronic Commerce in Organizations*, 3, (3), 57-68.
29. Lee, I. (2006). "E-Recruiting: Opportunities and Challenges". *International Journal of E-Business Research*, 19, 24-26.
30. Li, T., & Chen, L. (2010). "HR Recruitment Websites Evaluation Based on AHP-FSE". *International Conference on E-Business and E-Government*, 5443-5446.
31. Llorens, J. J. (2011). "A Model of Public Sector E-Recruitment Adoption in a Time of Hyper Technological Change". *Review of Public Personnel Administration*, 31, 410–423.
32. Mareschal, M. P., & Rudin, p. J. (2011). "E-Government Versus E-Business: A Comparison of Online Recruitment in the Public and Private Sectors". *The American Review of Public Administration*, 41, 453-467.
33. Marr, R. E. (2007). "E-RECRUITMENT: THE EFFECTIVENESS OF THE internet as a recruitment source". Master thesis. Queensland University of Technology.
34. Maurer, D. S., & Liu, Y. (2007). "Developing effective e-recruiting websites: Insights for managers from marketers". *Business Horizons*, 50, 305-314.
35. Maurer, D. S., & Cook, P. D. (2011). "Using company web sites to e-recruit qualified applicants: A job marketing based review of theory-based research". *Computers in Human Behavior*, 27, 106-117.
36. Parry, E., & Tyson, S. (2008). "An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK". *Human Resource Management Journal*, 18, 257–274.
37. Rafeeq, N. (2010). "E-recruitment Implementation in Saudi Arabia", degree of master in information system management, The university of Sheffield.
38. Pfiessmann, B, Wagner, H. S., & Libkuman, T. (2010). "Recruiting on Corporate Web Sites: Perceptions of fit and attraction". *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 40-48.
39. Pollitt, D. (2005). "E-recruitment gets the Nike tick of approval". *Human Resource Management International Digest*, 13, (2), 33-35.
40. Selden, S., & Orenstein, J. (2011). "Government E-Recruiting Web Sites: The influence of e-recruitment content and usability on recruiting and hiring outcomes in US state governments". *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 31-40.
41. Sharpe, A., & Murray, A. (2011). "The state of private sector electronic labour exchange services in Canada". *CSLS Research Report*, 1, 1-36.

42. Suvankulov, F. (2010). " Job search on the Internet, E-recruitment, and labor market outcomes". PHD thesis. Rand school.
43. Sylva, H., & Mol, T. S. (2009)." E-Recruitment: A study into applicant perceptions of an online application system". *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 311-323.
44. Thompson, F. L., Braddy, W. P.,& Wuensch, L. K. (2008). " E-recruitment and the benefits of organizational web appeal". *Computers in Human Behavior*, 24, 2384-2398.
45. Tong, C. P. J., Duffy, G. V., Cross, W. G., Tsung, F.,& Yen, C. P. (2005). "Evaluating the industrial ergonomics of service quality for online recruitment websites". *International Journal of Industrial Ergonomics*, 35, 697-711.
46. wickramaratna, C. U. (2011). "the role of human resource information systems in human resource planning in private sector organizations in srilanka". master thesis, niversity of Colombo.
47. Weisberg, J. (2010)." Evolutionary” and “revolutionary” events affecting HRM in Israel:1948-2008". *Human Resource Management Review*, 20, 176-185.
48. Yoon Kin Tong, D.,& Sivanand, N. C. (2004). "Young researcher e-recruitment service providers review". *employee Relations*, 27, 103-117.
- Yoon Kin Tong, D. (2008). "A study of e-recruitment technology adoption in Malaysia". *Industrial Management & Data Systems*, 109, 281-300.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی