

دور الاستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل دراسة تطبيقية علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

إعداد

أ/ حنان مساعد سعود دابس

طالبة ماجستير بكلية التجارة جامعة مدينة السادات

إشراف

الأستاذ الدكتور/ حسنين السيد طه

أستاذ إدارة الموارد البشرية وعميد الكلية السابق

ملخص البحث:

إختبرت الدراسة دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي عينة مكونة من ٣٠٣ من العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، ووجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. وكذلك وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، وتحسين خصائص الوظيفة، وتحسين الأجور والمكافآت بالهيئة، وتحسين علاقات جماعات العمل، وأخيراً تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. وتم مناقشة نتائج الدراسة وتقديم بعض التوصيات التي تسهم في تحسين ممارسات الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل، كما تم تقديم بعض المقترحات للدراسات المستقبلية

Abstract:

The study tested the role of e-recruitment in improving the quality of work life by applying it to a sample of 303 employees of the Public Authority for Applied Education and Training. The results of the study showed a statistically significant relationship between e-recruitment and the quality of work life in the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait, and a significant effect of e-recruitment on the quality of work life in the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait. As well as the presence of a significant effect of e-recruitment on improving the moral and material working environment conditions, improving job characteristics, improving wages and rewards in the authority, improving work group relations, and finally improving participation in decision-making at the Public Authority for Applied Education and Training in Kuwait. The results of the study were discussed and some recommendations that contribute to improving the practices of e-recruitment and the quality of work life were presented. Some suggestions were also made for future studies.

أولاً: الإطار العام للبحث:

١- مقدمة:

تعتبر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت إحدى العلامات المضيئة في تاريخ الوطن المعطاء، فمنذ إنشائها حملت على عاتقها تخريج الكوادر الوطنية الفاعلة والمدرّبة والمؤهلة بالعلوم الحديثة والخبرات والمهارات المعرفية، فهي تولي إهتمام كبير بشريحة المشتغلين بالتدريب والمهارات المهنية لما لهذه الشريحة من دور بارز في بناء مستقبل الدولة، كما استطاعت الهيئة منذ إنشائها أن تنجز وتحقق ما تسعي إليه من توفير كوادر وطنية مؤهلة للعمل في القطاعات الحكومية والخاصة في العديد من التخصصات سواء كانت تجارية أو تربوية أو تكنولوجية، وذلك من خلال سياسة القبول لديها والتي تتميز بالمرنة والتوازن كماً ونوعاً ونتيح إمكانية قبول جميع المتقدمين من الشباب الكويتي للإلتحاق بمختلف مسارات التعليم التطبيقي والتدريب وتفعيل مختلف السياسات التعليمية والتدريبية التي تتبناها الهيئة وفقاً للظروف العامة والدور المجتمعي لها (<https://e.paaet.edu.kw>). لذا في ظل التعامل مع الكم الكبير من الطلبات والمهام فمن المنطقي أن تعتمد الهيئة علي التكنولوجيا الحديثة للقيام بالأدوار المنوطه بها، واستخدام هذه التكنولوجيا أيضاً في إستقطاب كوادرها.

من ناحية أخرى، يعتبر الإستقطاب الإلكتروني وسيلة تكنولوجية جديدة لاختيار أحد أهم الموارد في الشركات وهي الموارد البشرية، حيث أصبح الإستقطاب الإلكتروني عملية مهمة في سوق العمل شديد التنافسية، خصوصاً بعد ثورة الإنترنت التي أحدثت تغيرات جوهرية في الأساليب التقليدية للإستقطاب، وبالتالي فإن الإستقطاب الإلكتروني هو أحدث توجه تبنته بعض المنظمات الكبيرة والصغيرة، حيث تستخدم العديد من الشركات الإستقطاب الإلكتروني لنشر الوظائف وقبول السير الذاتية على الإنترنت، والتواصل مع المتقدمين عبر البريد الإلكتروني (Okolie and Irabo, 2017).

وأكد (Johnson et al., 2020) علي أنه إذا كانت المنظمات قادرة على جذب مجموعة كبيرة من المتقدمين المؤهلين، فيمكنها بعد ذلك أن تكون إنتقائية في عملية التوظيف، وتوظف أفضل الأفراد لوظائفهم، ولتحقيق هذه الأهداف، بدأت المنظمات علي إختلاف أنواعها في إستخدام أساليب الإستقطاب الإلكتروني. ويتمتع إستخدام الإستقطاب الإلكتروني بالعديد من المزايا للمنظمات، بما في ذلك توسيع قاعدة المتقدمين وزيادة كفاءة عملية التوظيف (Chapman and Gödöllei, 2017). بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي إستخدام أساليب الإستقطاب الإلكتروني المدعوم بالذكاء الاصطناعي إلى تعزيز نتائج التوظيف بما في ذلك الفحص الأولي (Johnson et al., 2020). على سبيل المثال، يمكن للإستقطاب الإلكتروني إستخدام أنظمة مسح الكلمات الرئيسية لتحديد ما إذا كاف المتقدمون يستوفون الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة، وإرسال رسائل بسرعة إلى المتقدمين لإبلاغ حالتهم في عملية الفرز (Johnson and Stone, 2019).

وأوضح (Holm, 2012a) أن الإستقطاب الإلكتروني يغطي ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية التالية: الإعلان عن فرص العمل على قواعد بيانات الوظائف، والبوابات الوظيفية، ومواقع الشبكات الاجتماعية، ومواقع الويب الخاصة بالشركات والشبكات الداخلية، والموارد الأخرى عبر الإنترنت؛ وأنظمة الإستقطاب الإلكترونية لتقديم الطلبات والتتبع والفحص وإدارة المرشحين؛ قواعد بيانات السيرة الذاتية ومحررات البحث. ويعتمد نجاح كل منظمة على رأس مالها البشري، لذا فإن الإستقطاب الإلكتروني الذي يقوم به قسم الموارد البشرية أمر حيوي لتوليد رأس المال بشري مناسب للمنظمة، كما أن القيام بممارسات الإستقطاب الإلكتروني بشكل صحيح يساعد علي إختيار الأفراد المؤهلين للعمل بشكل يتناسب مع إحتياجات العمل مما يجعلهم أكثر رضاً عن العمل وتحسن جودته.

لقد ظهر مفهوم جودة حياة العمل منذ سنوات وكان مجال إهتمام علماء النفس وعلماء الاجتماع، لكنه اكتسب الآن زخماً بين العلماء والأكاديميين أيضاً في الإدارة (Dhamija et al., 2019). لذا تعتبر جودة حياة العمل واحدة من أهم الأهداف والإستراتيجيات ذات الأولوية للمنظمات، لكونها تؤدي إلى تحقيق رفاهية وصحة أفضل للموظفين، وقيمة مضافة للأعمال، مما ينعكس بشكل إيجابي علي المنظمات والمجتمع المتعامل معها (Vidal-Blanco et al., 2019).

وأكد (Aruldoss et al., 2020) علي أن جودة حياة العمل بناء متعدد الأبعاد ويتضمن الأمن الوظيفي والتدريب والتقدم الوظيفي والتمكين وأنظمة المكافآت وبيئة العمل الشاملة، حيث تهدف جودة حياة العمل بشكل أساسي إلى الحفاظ على رضا الموظفين، والثقة في المنظمة، والزمالة والتعاون بين الموظفين، والاعتراف بالموظفين في العمل، وبيئة عمل آمنة. لقد تناولت العديد من الدراسات السابقة بعض العوامل المؤثرة علي جودة حياة العمل، وعلي الرغم من ذلك تناولت هذه الدراسات دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل، لذا فإن الدراسة الحالية تسعى إلي إختبار دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

٢- مفاهيم الدراسة:

- الإستقطاب الإلكتروني Electronic Recruitment: يعرف الإستقطاب الإلكتروني علي أنه إستخدام تقنيات الاتصالات، مثل المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي، للعثور على المتقدمين للوظائف المحتملة وجذبهم، لإبقائهم مهتمين بالمؤسسة أثناء عمليات الاختيار، وللتأثير على قرارات اختيار الوظيفة الخاصة بهم (Chapman and Gödöllei, 2017).
- مفهوم جودة حياة العمل: عرف (المغربي, ٢٠٠٤) جودة حياة العمل علي أنها تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً بحيث تشبع احتياجات العاملين وتسهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات.

٣- الدراسات السابقة:

تناولت الباحثة في هذا الجزء الدراسات السابقة التي أتيح لها الإطلاع عليها والمتعلقة بمتغيرات الدراسة (الإستقطاب الإلكتروني، وجودة حياة العمل) وذلك بهدف تحديد مشكلة الدراسة من الناحية النظرية، وقد قامت الباحث بتقسيم هذه الدراسات إلي مجموعتين، حيث تمثلت المجموعة الأولى في الدراسات التي تناولت الإستقطاب الإلكتروني، بينما تمثلت المجموعة الثانية في الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل، ويمكن عرض هذه الدراسات علي النحو التالي:

(١/٣) الدراسات السابقة التي تناولت الإستقطاب الإلكتروني:

هدفت دراسة (Holm, 2010) إلي تحديد ما إذا كاف إدخال الإستقطاب الإلكتروني له تأثير علي العملية والمهام الأساسية والمهام الفرعية وأنشطة الإستقطاب، وذلك بالتطبيق علي ثلاث منظمات كبيرة تقوم بممارسات الإستقطاب الإلكترونية، وأجريت هذه الدراسة في الدنمارك باستخدام طريقة البحث النوعي. وتشير النتائج إلي أن الإستقطاب الإلكتروني كان له تأثير ملحوظ علي عملية التوظيف الشاملة في المنظمات المدروسة، كما كشف التحقيق عن تغييرات في تسلسل عدد من المهام والمهام الفرعية وقابلية تقسيمها وتكرارها، وبالتالي فإن الإستقطاب الإلكتروني يساعد علي أداء مهام الإستقطاب بشكل أكثر كفاءة. وتناولت دراسة (Holm, 2014) السياق المؤسسي وممارسات الإستقطاب الإلكتروني للمنظمات الدنماركية، حيث تم جمع البيانات من عدد من المصادر، مثل المقابلات الاستكشافية والملاحظات ومواقع الويب والمواد الثانوية الأخرى من عام ٢٠٠٨ حتي عام ٢٠١٣. وتوصلت الدراسة إلي أن ممارسات الإستقطاب الإلكتروني تتأثر بشدة بالتغيرات الناجمة عن الضغوط الوظيفية والاجتماعية للمجتمع الأوسع، مثل سوق العمل وتغمغل الإنترنت في المجتمع الدنماركي، وينعكس ذلك في الاستخدام الواسع لإدارة الموارد البشرية الرقمية بشكل عام، والإستقطاب الإلكتروني بشكل خاص، وخلصت الدراسة إلي أن مجال الإستقطاب الإلكتروني قد غير ممارساته إلي حد كبير بسبب التغيرات في كيفية بحث الأفراد عن العمل. واستكشفت دراسة (Galhenaa and Liyanage, 2014) تأثير الإستقطاب الإلكتروني الإلكتروني علي نية المرشحين للتقدم لوظائف شاغرة، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ١٥١ طالباً جامعياً في الإدارة ممن يدرسون في السنة النهائية. وتوصلت الدراسة إلي أن سهولة الاستخدام والفائدة المدركة تؤثر بشكل معنوي علي نية المرشحين للتطبيق، علاوة علي ذلك، وجدت الدراسة اختلافات معنوية بين المرشحين والمرشحات من حيث نية التقديم، وبالتالي فإن نتائج الدراسة مهمة للشركات لإجراءات التوظيف الإلكتروني بفعالية لتحسين المجموعة المناسبة من المتقدمين المحتملين.

وهدفت دراسة (السولية، ٢٠١٦) إلى دراسة وتحليل أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على كفاءة عملية اختيار العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم مراجعة نتائج الدراسات السابقة، والنماذج التطبيقية العالمية للاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية وكفاءة عملية اختيار العاملين، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود أثر للاستقطاب الإلكتروني على زيادة كفاءة عملية إختيار العاملين.

وإختبرت دراسة (Fraij, 2016) أثر الإستقطاب الإلكتروني من خلال (الجذب الإلكتروني، والإختيار الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني) علي الأداء الوظيفي من خلال أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي، وذلك بالتطبيق علي عينة مكونة من ٧٧٢ مدراء ورؤساء أقسام في البنوك التجارية. وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإستقطاب الإلكتروني من خلال الجذب الإلكتروني، والإختيار الإلكتروني، والتدريب الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني علي الأداء الوظيفي أداء المهمة، والأداء السياقي.

(٢/٣) الدراسات السابقة التي تناولت جودة حياة العمل:

سعت دراسة (سليمان، ٢٠١٧) إلى التعرف على تأثير القيادة الأبوية على جودة حياة العمل، كما استهدفت التعرف على أكثر أبعاد القيادة الأبوية تأثيراً على جودة حياة العمل، وقد اعتمدت الدراسة علي عينة مكونة من ٢٥٢ مفردة من العاملين بيهئة ميناء بورسعيد. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق معنوية في الآراء لدى عينة الدراسة حول أبعاد جودة حياة العمل، كما أسفرت النتائج أيضا عن أقوى علاقة ارتباط فيما يتعلق بالقيادة الخيرة ما بين القيادة الخيرة وبيئة العمل، بينما جاءت أقوى علاقة ما بين القيادة الأخلاقية والمشاركة في صناعة القرارات، أما فيما يتعلق بالقيادة المستبدة فقد كانت جميع معاملات الارتباط بينها وبين جودة حياة العمل سالبة.

واستهدفت دراسة (دسوقي، ٢٠١٥) بحث تأثير جودة حياة العمل علي المهارات الإدارية لإعضاء هيئة التدريس والعلاقات الإرتباطية بينهما، وتم جمع بيانات الدراسة من عينة مكونة من ١٠٠ عضو من أعضاء هيئة التدريس بكلية الزراعة بجامعة الإسكندرية. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين مستوي المهارات الإدارية وبين كل من مستوي جودة حياة العمل (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الإشراف، المشاركة في القرارات)، كما أن جودة حياة العمل لها تأثير معنوي علي مستوي المهارات الإدارية.

وهدفت دراسة (السيوطي، ٢٠١٧) إلي التعرف علي واقع جودة حياة العمل وواقع الولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية، وقد استخدم الباحث مقياس جودة حياة العمل المكون من ٥ عناصر، الذي طوره كل من (Mayar and Allen, 1990) وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من ٢٢١ مديراً. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة والولاء العاطفي في الوزارات الفلسطينية.

وتناولت دراسة (العازمي، ٢٠١٨) تأثير الثقافة التنظيمية علي جودة الحياة الوظيفية، وذلك علي عينة مكونة من ٢٣١ من العاملين في قطاع البنوك التجارية بالكويت. وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية علي جودة الحياة الوظيفية (المشاركة في إتخاذ القرارات، ظروف بيئة العمل، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الإشراف).

وفحصت دراسة (Elshahat, 2018) تقييم العلاقة بين جودة حياة العمل (الحياة العملية، تصميم العمل، سياق العمل) والتوجه نحو التسرب الوظيفي بين الممرضات في مستشفى العجوزة التابعة لأمانه المراكز الطبية المتخصصة التابعة لوزارة الصحة والسكان، وذلك من خلال عينة مكونة من ٤٨ ممرض من العاملين الدائمين بالمستشفى. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة سلبية بين جودة حياة العمل والتسرب الوظيفي ومن خلال الدراسات السابقة نستنتج ما يلي :

- يوجد إتفاق بين الباحثين علي أهمية الإستقطاب الإلكتروني في المنظمة وتأثيره الإيجابي علي بعض المتغيرات التنظيمية الأخرى مثل التأثير الإيجابي علي العملية والمهام الأساسية والمهام الفرعية وأنشطة الإستقطاب (Holm, 2010)، نية المرشحين للتقدم للوظائف الشاغرة (Galhenaa and Liyanage,

(2014)، كفاءة عملية اختيار العاملين (السولية، ٢٠١٦)، والأداء الوظيفي من خلال أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكميلي (حجازي، ٢٠١٨؛ Fraij, 2016)، وفعالية إدارة الموارد البشرية (Malik and Mujtaba, 2018)، وعملية الإستقطاب الشاملة للمنظمة (Mindia and Hoque, 2018).

– تناولت بعض الدراسات السابقة أيضاً بعض العوامل المؤثرة في الإستقطاب الإلكتروني والتحديات التي تواجه هذا الإستقطاب، علي سبيل المثال يتأثر الإستقطاب الإلكتروني بقوة بالتغيرات الناجمة عن الضغوط الوظيفية والاجتماعية للمجتمع الأوسع، مثل سوق العمل وتغلغل الإنترنت في المجتمع (Holm, 2014)، بعض المنظمات لا تعتبر جزء رسمي من أنشطتها (Dragusha et al., 2019).

– تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كونها تعتبر الإستقطاب الإلكتروني متغير مستقل علي سبيل المثال دراسات (Holm, 2010; Galhenaa and Liyanage, 2014; Fraij, 2016; Malik and Mujtaba, 2018; Mindia and Hoque, 2018; Alateyah, 2019; Johnson et al., 2020).

– إتفقت الدراسة الحالية فيما يتعلق بأبعاد الإستقطاب الإلكتروني (الجذب الإلكتروني، والإختيار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني) مع الدراسات السابقة علي سبيل المثال دراسات (Khan, 2013; Fraij, 2016؛ حامد، ٢٠١٧)، كذلك إتفقت هذه الدراسة فيما يتعلق بأبعاد جوده حياة العمل (ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في إتخاذ القرارات) مع دراسات (سليمان، ٢٠١٧؛ السيوطي، ٢٠١٧).

٤- الدراسة الإستطلاعية:

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية، وذلك لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن توضيحها علي النحو التالي (إدريس، ٢٠١٢):

- زيادة المعرفة بموضوع الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية، والتعرف علي الخصائص العامة لمجتمع الدراسة وتكوين صورة مبدئية عنها.
- تحديد مشكلة الدراسة بشكل دقيق وصياغتها في مجموعة من التساؤلات، والتعرف علي كافة الجوانب المتعلقة بالدراسة، وصياغة الفروض الرئيسية للدراسة.

وقد تمت هذه الدراسة علي مرحلتين هما:

أ- الدراسة الإستطلاعية المكتبية:

قامت الباحثة خلال هذه المرحلة بالإطلاع علي العديد من الكتب والرسائل العلمية والمجلات الأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة، والتي تتمثل في مفاهيم ومقاييس الدراسة (الإستقطاب الإلكتروني، جودة حياة العمل وتمثلت الفجوة البحثية النظرية في عدم وجود دراسات أجنبية أو عربية - علي حد علم الباحثة - تناولت دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

ب- الدراسة الإستطلاعية الميدانية:

قامت الباحثة بإجراء دراسة إستطلاعية لعينة مقدارها ٤٠ مفردة، بهدف التحديد الدقيق لمشكلة الدراسة، وصياغة تساؤلات الدراسة والفروض، وتم إجراء مقابلات شخصية مع بعض العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وذلك خلال الفترة ما بين ٢٠/١١/٢٠ إلى ٢٠/١٢/٢٠. وإعتمدت الباحثة في إجراء المقابلات علي قائمة إستقصاء مكونة من (١٠) أسئلة مقسمة إلي (٥) أسئلة للتعرف علي مدي قيام الهيئة بأنشطة الإستقطاب الإلكتروني، و(٥) أسئلة للتعرف علي مدي إدراك العاملين لجودة حياة العمل، كما هو موضح بملحق رقم (١). ومن خلال الدراسة الإستطلاعية الميدانية توصلت الباحثة إلي مجموعة من المؤشرات الأولية التي تساعد في تشخيص مشكلة الدراسة وصياغة الفروض، وتتمثل هذه المؤشرات في الآتي:

- أظهر بعض العاملين في الهيئة فيما يقارب ٧٥% مني ضعف مشاركتهم بصورة فعالة في المشاركة في إتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
- بينما أبدى بعض العاملين بنسبة ٦٠% منهم بوجود صعوبة في التواصل مع الإدارة العليا بالهيئة.

- أظهر عدد من العاملين فيما يقارب ٨٠% أن تقديمهم للإقتراحات المتعلقة بتحسين العمل غالباً ما تقابل بالرفض من قبل الإدارة.
 - يري ٧٠% من العاملين في هذه الهيئات أن الأجور والمكافآت التي يتقاضونها لا تتناسب مع حجم العمل والجهد المبذول.
 - يري ٤٥% من العاملين أن الهيئة تقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر موقعها الإلكتروني.
 - يتفق ٦٠% من العاملين أن الهيئة لديها امکانيات التكنولوجيا الحديثة في استقطاب الموارد البشرية لكنها لا تعتمد عليها بالصورة الكافية.
 - يري ٤٥% من العاملين أن إدارة الموارد البشرية بالهيئة تستخدم المقابلات الإلكترونية للإختيار بين الموظفين المحتملين.
- ٥- مشكلة الدراسة:**

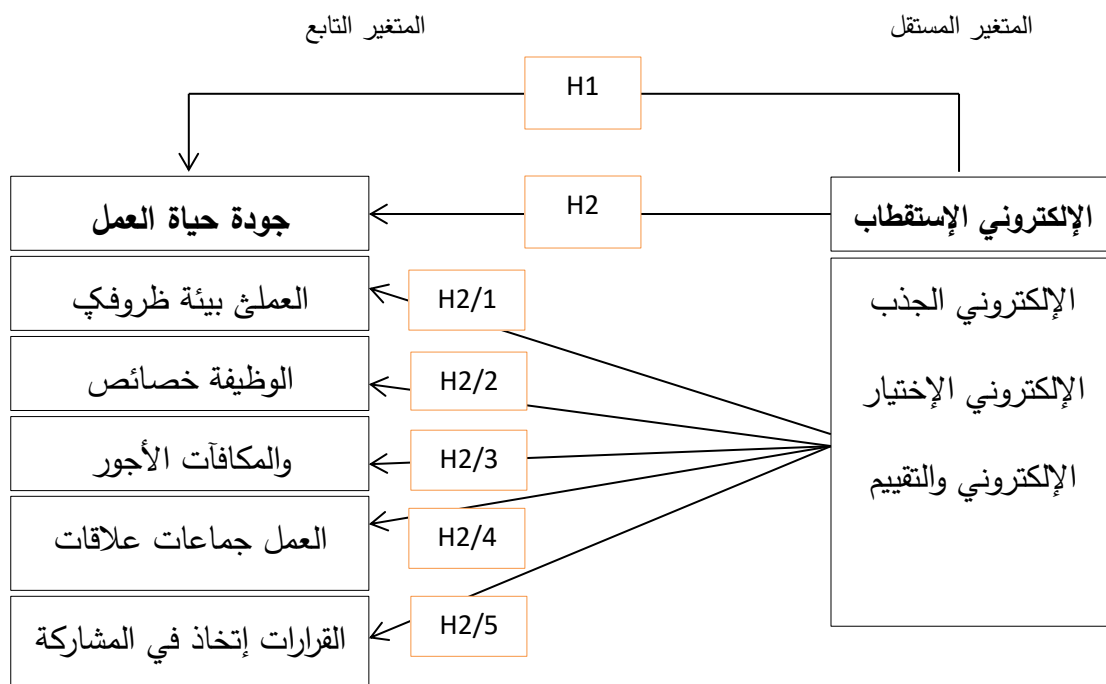
في إطار ما أظهرته الدراسة الإستطلاعية من وجود قصور في ممارسات الإستقطاب الإلكتروني، وتمثل هذا القصور في ضعف الإعتماد بشكل كامل علي الإمكانيات التكنولوجية الحديثة في استقطاب الموارد البشرية، وضعف الإعلان عن الوظائف الشاغرة عبر الموقع الإلكتروني للهيئة من ناحية أخرى، أظهرت الدراسة الإستطلاعية وجود قصور في جودة حياة العمل، حيث تمثل هذا القصور في ضعف مشاركة العاملين في إتخاذ القرارات، وضعف الرواتب وعدم الإستماع لأراء العاملين، وبالتالي يمكف صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟**
- (١) ما درجة ممارسة الإستقطاب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٢) ما درجة إدراك العاملين لجودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٣) ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٤) ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين خصائص الوظيفة بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٥) ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين الأجور والمكافآت بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٦) ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
 - (٧) ما دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
- ٦- أهداف الدراسة:**

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في إختيار دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

- (١) تحديد درجة ممارسة الإستقطاب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- (٢) تحديد درجة إدراك العاملين لجودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- (٣) فحص دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- (٤) إختيار دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين خصائص الوظيفة بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- (٥) إستكشاف دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين الأجور والمكافآت بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

- (٦) فحص دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت؟
- (٧) التعرف علي دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- ٧- فروض الدراسة:**
- في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلي:
- ١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
 - ٢- لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت
- ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:
- ١-٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
 - ٢-٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين خصائص الوظيفة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
 - ٣-٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين الأجور والمكافآت بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
 - ٤-٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
 - ٥-٢ لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- ويوضح الشكل التالي العلاقة المقترحة بين متغيرات الدراسة والتي تعكس فروض الدراسة.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد علي الدراسات السابقة

٨- حدود الدراسة:

- تتمثل حدود الدراسة في الحدود المكانية والحدود البشرية، والحدود الموضوعية، ويمكن توضيح هذه الحدود علي النحو التالي:
- أ- حدود مكانية: تم إجراء الدراسة الحالية علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، وذلك نظراً لأنها تقوم بتقديم الدورات التدريبية للطلاب والموظفين وتوفير الكوادر والمهارات اللازمة للعمل في السوق.
- ب- حدود بشرية: تم إجراء الدراسة الحالية علي العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- ج- حدود موضوعية: تهتم الدراسة الحالية ببحث دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، وركزت الدراسة علي تناول الأبعاد الآتية للإستقطاب الإلكتروني كمتغير مستقل (الجذب الإلكتروني، والإختبار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني)، وفيما يتعلق بالمتغير التابع جودة حياة العمل تم الإعتماد علي هذه الأبعاد (ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في إتخاذ القرارات).

٩- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت (القيادات الإدارية، الفنيين، الإداريين)، حيث بلغ عدد العاملين في هذه الهيئة حتي نهاية يوليو ٢٠١٨ (٢٠١٨) (١٤٥٢) موظف طبقاً للإحصاءات الواردة في بيانات الإدارة المركزية للإحصاء بالكويت يونية ٢٠٢٠ (٢٠٢٠) (<https://www.csb.gov.kw/Pages/Statistics>) ويوضح الجدول التالي رقم (١/٤) عدد العاملين وتوزيعهم في مجتمع الدراسة علي النحو الآتي:

جدول رقم (١)

عدد العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت

البيان	العدد
القيادات	٦١
الفنيين	٣٨٧
الإداريين	١٠٠٤
الإجمالي	١٤٥٢

المصدر: من اعداد الباحثة

١٠- عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة ولإعتبارات الوقت والجهد والتكلفة تعذر علي الباحثة إستخدام أسلوب الحصر الشامل في جميع البيانات الخاصة بالدراسة، لذا قامت الباحثة بالإعتماد علي أسلوب العينة في تحديد مفردات الدراسة، وبلغ حجم العينة ٣٠٣ مفردة، حيث تم الإعتماد علي أسلوب العينة العشوائية الطبقية نظراً لعدم تجانس مجتمع الدراسة، ثم بعد ذلك تم الإعتماد علي العينة العشوائية البسيطة لإختيار المفردات داخل كل طبقة، وقد تم تحديد عينة الدراسة بإستخدام المعادلة التالية (إدريس، ٢٠٠٨):

$$Nz^2 P (1-P)$$

$$N = \frac{Nz^2 P (1-P)}{Ne^2 + z^2 P (1-P)}$$

حيث

(N) = حجم مجتمع البحث

(n) = حجم العينة

$$\begin{aligned}
 (Z) &= \text{حدود الخطأ المعياري وهي } 1,96 \text{ عند درجة ثقة } 95\% \\
 (P) &= \text{نسبة عدد المفردات بالعينة التي تتوافر فيها خصائص مجتمع البحث وهي } 50\% \\
 (e) &= \text{خطأ العينة المسموح به في تقدير النسبة وهو } 0,05 \\
 &0,25 \times 2(1,96) \times 1452 \\
 \text{حجم العينة} &= \frac{303 \text{ مفردة}}{0,25 \times 2(1,96) + 0,0025 \times 1452}
 \end{aligned}$$

وتتمثل وحدة المعاينة في المفردة التي ستجمع منها البيانات المطلوبة والتي تتوافر لديها الخصائص المطلوب دراستها، حيث تشمل وحدة المعاينة في الدراسة الحالية في جميع العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. ويوضح الجدول التالي، جدول رقم (٢) توزيع العينة في كل طبقة من طبقات مجتمع الدراسة علي النحو التالي:

جدول رقم (٢)

توزيع العينة علي طبقات مجتمع الدراسة

حجم العينة	النسبة	العدد	بيان
١٤	٠,٠٤٣	٦١	القيادات الإدارية
٨٠	٠,٢٦٦	٣٨٧	الفنيين
٢٠٩	٠,٦٩١	١٠٠٤	عاملين
٣٠٣	٪١٠٠	١٤٥٢	الاجمالي

المصدر: من اعداد الباحثه

١١ - أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات:

أداة البحث الرئيسية هي قائمة الاستقصاء والتي صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة والمساعدة في حل مشكلة الدراسة واختبار الفروض. وقد استملت قائمة الاستقصاء علي ست صفحات (أنظر الملحق رقم ٢) وتم تخصيص الصفحة الأولى كغلاف للقائمة تتضمن العنوان والهدف من الدراسة وشكر المستقصي منهم، أما باقي الصفحات فقد تضمنت الأسئلة الأساسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة وفقاً لإجابات مغلقة ومحددة سلفاً وموزعة علي ثلاثة أقسام كما يلي:

- القسم الأول: يتضمن القسم الاول العبارات التي تستخدم لقياس الإستقطاب الإلكتروني، وبلغ عدد إجمالي عباراته ١٤ عبارة، منها ٥ عبارات لقياس الجذب الإلكتروني، و ٥ عبارات لقياس الإختيار الإلكتروني، و ٤ عبارات لقياس التقييم الإلكتروني (الشياب , وآخرون, ٢٠١٨؛ Fraij, 2016).
- القسم الثاني: يتضمن القسم الثاني العبارات التي تستخدم لقياس جودة حياة العمل، وبلغ عدد إجمالي عباراته ٢٩ عبارة، مقسمة علي خمسة متغيرات فرعية لجودة حياة العمل وهي: ظروف بيئة العمل المعنوية ٦ عبارات، و ٦ عبارات لخصائص الوظيفة، و ٥ عبارات للأجور والمكافآت، و ٦ عبارات لعلاقات جماعات العمل، و ٦ عبارات للمشاركة في إتخاذ القرارات (المغربي، ٢٠٠٤؛ Seashore et al., 1983; Cammann et al., 1983). ويمكن تلخيص محتويات قائمه الاستقصاء في الجدول التالي:

جدول رقم (٣) توزيع أسئلة متغيرات قائمه الاستقصاء المستخدمة في الدراسة الحالية

نوع المتغير	المتغيرات الرئيسية	الأبعاد الفرعية	عدد عبارات القياس	تسلسل العبارات
المتغير المستقل	الإستقطاب الإلكتروني	- الجذب الإلكتروني	٥	٥-١
		- الإختيار الإلكتروني	٥	١٠-٦
		- التقييم الإلكتروني	٤	١٤-١١
المتغير التابع	جودة حياة العمل	- ظروف بيئة العمل المعنوية	٦	٦-١
		- خصائص الوظيفة	٦	١٢-٧
			٥	١٧-١٣

٢٣-١٨ ٢٩-٢٤	٦ ٦	- الأجور والمكافآت - علاقات جماعات العمل - المشاركة في اتخاذ القرارات	
----------------	--------	---	--

نتائج تحليل البيانات واختبار الفروض :

١٢- توصيف مفردات عينة الدراسة:

تم جمع بيانات الدراسة من خلال توجيه قائمة الاستقصاء إلي المستقضي منهم عن طريق المقابلة الشخصية, وقد بلغ عدد الإستثمارات التي تم تجميعها ٣٤٩ استثمارة من أصل ٤٠٠, حيث تم استبعاد ٥١ استثمارة غير صالحة للتحليل, كما بلغت نسبة الإستجابة ٨٧,٢٥%. وقامت الباحثة بإجراء تحليل وصفي للتعرف علي الخصائص الشخصية لعينه الدراسة من حيث النوع, والعمر, والمستوي التعليمي, والمسمى الوظيفي, ويوضح الجدول التالي رقم (٤) نتائج هذا التحليل:

جدول رقم (٤) توصيف مفردات عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	٢٢٦	٦٤,٨
	أنثى	١٢٣	٣٥,٢
	الإجمالي	٣٤٩	١٠٠%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	٣٢	٩,٢
	من ٣٠ سنة إلي أقل من ٤٠ سنة	١٥٢	٤٣,٦
	من ٤٠ سنة إلي أقل من ٥٠ سنة	١٠٤	٢٩,٨
	من ٥٠ سنة فأكثر	٦١	١٧,٥
	الإجمالي	٣٤٩	١٠٠%
المستوي التعليمي	دون الثانوي	٥٢	١٤,٩
	مؤهل جامعي	١٧٥	٥٠,١
	ماجستير	٧٠	٢٠,١
	دكتوراة	٥٢	١٤,٩
	الإجمالي	٣٤٩	١٠٠%
المسمى الوظيفي	القيادات الإدارية	٢٤	٦,٩
	الفنيين	١٠٩	٣١,٢
	العاملين (إدارة تنفيذية)	٢١٦	٦١,٩
	الإجمالي	٣٤٩	١٠٠%

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من نتائج جدول رقم (٤) ما يلي :

- ١- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث النوع: بلغت نسبة الذكور ٦٤,٨%, بينما بلغت نسبة الإناث ٣٥,٢%, الأمر الذي يمكن تفسيره بأن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت تعتمد بشكل أساسي علي الذكور في العديد من الوظائف.
- ٢- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث العمر: بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة ٩,٢%, في حين بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية من ٣٠ سنة إلي أقل من ٤٠ سنة ٤٣,٦%, كما بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية من ٤٠ سنة إلي أقل من ٥٠ سنة ٢٩,٨%, وأخيراً بلغت نسبة العاملين من الفئة العمرية ٥٠ سنة فأكثر ١٧,٥% مما يعكس بأن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت تعتمد بشكل أساسي علي فئة الشباب في العديد من الوظائف والمواقع المختلفة بالعمل.
- ٣- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث مستوي التعليم: بلغت نسبة الحاصلين علي التعليم دون الثانوي ١٤,٩%, في حين بلغت نسبة الحاصلين علي مؤهل جامعي ٥٠,١%, وبلغت نسبة الحاصلين علي درجة الماجستير ٢٠,١%, وأخيراً بلغت نسبة الحاصلين علي درجة الدكتوراة ١٤,٩%, مما

يشير إلي أن أغلبية العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت يتكلمون مستويات تعليمية عالية، وكذلك إعتقاد الهيئة بشكل كلي علي أصحاب المؤهلات العليا.

٤- توصيف مفردات عينة الدراسة من حيث المسمى الوظيفي: بلغت نسبة فئة القيادات الإدارية ٦,٩٪، في حين بلغت نسبة الفنيين ٣١,٢٪، بينما بلغت فئة العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية ٦١,٩٪ وهم أكثر من نصف عينة الدراسة.

١٣- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تعكس الخصائص الوصفية لمتغيرات الدراسة المعلمات الإحصائية الرئيسية، التي توضح خصائص المتغيرات مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويوضح الجزء التالي ذلك على النحو التالي:

(١) التحليل الوصفي لمتغير الإستقطاب الإلكتروني: يوضح جدول رقم (٥) نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل علي النحو الآتي:

جدول رقم (٥)

نتائج التحليل الوصفي للإستقطاب الإلكتروني

المتغير المستقل	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإستقطاب الإلكتروني	الجدب الإلكتروني	٣,٣٠٢	١,٠٣٢
	الإختيار الإلكتروني	٣,٣١٠	٠,٨٤٤
	التقييم الإلكتروني	٣,١٢٣	٠,٨٥٩
المتوسط العام للإستقطاب الإلكتروني X		٣,٢٥٤	٠,٧٩٠

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٥) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي لبعده الجذب الإلكتروني ٣,٣٠٢ بانحراف معياري ١,٠٣٢، والذي يعكس عن قيام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الإلكتروني لها، وإهتمام الهيئة ببناء قاعدة بيانات تستخدم لسد الوظائف الشاغرة في المستقبل وجذب الأفراد الأكثر تأهيلاً الذين يتعدى علي الهيئة الوصول إليهم بالطرق التقليدية.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده الإختيار الإلكتروني ٣,٣١٠ بانحراف معياري ٠,٨٤٤، والذي يعكس إدراك وإستخدام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إختيار العاملين بشكل إلكتروني، وذلك من خلال إجراء المقابلات الإلكترونية لإختيار الكفاءات المناسبة، وتصنيف المرشحين المتقدمين حسب مهارتهم بطريقة إلكترونية، وإبلاغ المرشحين للوظائف الشاغرة بقرارات تعيينهم إلكترونياً، وتحقق الشفافية والنزاهة بين جميع المرشحين للوظائف الشاغرة.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده التقييم الإلكتروني ٣,١٢٣ بانحراف معياري ٠,٨٥٩، مما يؤكد علي أن الهيئة تقوم بفرز طلبات التوظيف إلكترونياً وفقاً لشروط شغل الوظيفة، وتقييم المرشحين للوظائف من خلال الإختبارات الإلكترونية، وتتبع طلبات التوظيف والتأكد من صحتها إلكترونياً، وإختيار الكفاءات المطلوبة بدقة.
- بلغ المتوسط الحسابي العام للإستقطاب الإلكتروني ٣,٢٥٤، بانحراف معياري ٠,٧٩٠، مما يعكس إلي حد ما توافر أبعاد الجذب الإلكتروني، الإختيار الإلكتروني، التقييم الإلكتروني.

(٢) التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل: يوضح جدول رقم (٦) نتائج التحليل الوصفي لمتغير جودة حياة العمل علي النحو الآتي:

جدول رقم (٦)

نتائج التحليل الوصفي لجودة حياة العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	المتغير المستقل
٠,٨١٠	٣,٧٤٨	ظروف العمل المعنوية	جودة حياة العمل
٠,٨٠٦	٣,٨٢٥	خصائص الوظيفة	
٠,٨٥٤	٢,٨٠٥	الأجور والمكافآت	
٠,٩٣٩	٣,٢٥٩	جماعة العمل	
٠,٩٠٩	٣,٣٣٨	المشاركة في القرارات	
٠,٧٠١	٣,٤٢٣	المتوسط العام لجودة حياة العمل Y	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتبين من الجدول رقم (٦) ما يلي:

- بلغ المتوسط الحسابي لبعده ظروف العمل المعنوية ٣,٧٤٨ بإنحراف معياري ٠,٨١٠, والذي يشير إلى وجود مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين، وعلاقات العمل الجيدة بين زملاء العمل، والشعور بالرضا عن الإنجاز الذي يحققه العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده خصائص الوظيفة ٣,٨٢٥ بإنحراف معياري ٠,٨٠٦, مما يعني شعور العاملين في الهيئة بأهمية الوظيفة، وتحمل المسؤولية، والتصرف بحريه في العمل في حدود المسؤولية الممنوحة لهم، كما يعكس ذلك توافر المهام التي تتسم بالتحدي والمتعة.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده الأجور والمكافآت ٢,٨٠٥ بإنحراف معياري ٠,٨٥٤, ويعتبر هذا البعد أقل متوسط حسابي بين أبعاد جودة حياة العمل, مما يعكس أن العاملين يشعرون بإنخفاض دخلهم من وظيفتهم الحالية، وأن الأجر في الهيئة غير مرتبط بمقدار إنجاز العاملين للعمل، أو أن العاملين ليس لديهم فهم جيد بنظام الأجور والمكافآت في الهيئة.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده جماعة العمل ٣,٢٥٩ بإنحراف معياري ٠,٩٣٩, وهذا يدل علي أن العاملين يعتبرون أنفسهم جزء مهم من فريق العمل بالهيئة، وأن لديهم القدرة علي التعبير عن رأيهم بحرية، وانهم يفهمون أهداف العمل بشكل جيد، بالإضافة إلي المشاركة في صنع القرارات.
- بلغ المتوسط الحسابي لبعده المشاركة في القرارات ٣,٣٣٨ بإنحراف معياري ٠,٩٠٩, والذي يعكس إلي حد ما السماح للعاملين في التعبير عن آرائهم وتقديم الحلول للمشاكل في عملهم، وكذلك يشير إلي وجود قدر معين من تصرف العاملين بمرونة في أداء عملهم.
- بلغ المتوسط الحسابي العام لجودة حياة العمل ٣,٤٢٣، بإنحراف معياري ٠,٧٠١, مما يعني توافر أبعاد جودة حياة العمل بقدر معقول في الهيئة.

٤-١ نتائج اختبار فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء اختبارات فروض الدراسة ونتائجها, وفيما يلي عرض هذه الاختبارات علي النحو الآتي:

(١) نتائج اختبار الفرض الأول:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني(الجذب الإلكتروني). الإختبار الإلكتروني, التقييم الإلكتروني) وجودة حياة العمل(ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرارات) بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. وللتحقق من صحة/ أو عدم صحة هذا الفرض تم الإستعانة بأسلوب معامل ارتباط بيرسون، وتجدر الإشارة إلى أنه كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين

المتغيرين، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية. وتظهر النتائج الواردة في الجدول رقم (٧) نتائج هذا الأسلوب، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٧)

مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

٩ ye	٨ yd	٧ yc	٦ yb	٥ ya	٤ X	٣ xc	٢ Xb	١ xa	المتغيرات
								١	١. الجذب الإلكتروني
							١	**٠,٦١٩	٢. الإختيار الإلكتروني
						١	**٠,٧١٤	**٠,٥١٩	٣. التقييم الإلكتروني
					١	*٠,٧٢٥	**٠,٧٩٢	**٠,٧٦٤	٤. الإستقطاب الإلكتروني
				١	**٠,٥٢٥	*٠,٤٧٢	**٠,٥٧٣	**٠,٣٤٣	٥. ظروف العمل المعنوية
			١	٠,٦٧١	**٠,٥٥٣	*٠,٥٠٥	**٠,٤٩٢	**٠,٤٤٦	٦. خصائص الوظيفة
		١	٠,٤٧٥	٠,٤٥٤	**٠,٣٧٠	*٠,٣٥٤	**٠,٤١٥	**٠,٢١٧	٧. الأجور والمكافآت
	١	٠,٣٨٥	٠,٥٥٣	٠,٥٠٧	**٠,٦٤٢	*٠,٦٥١	**٠,٥٨٢	**٠,٤٦٧	٨. جماعة العمل
١	٠,٦٨٨	٠,٤٦١	٠,٧٣٥	٠,٦٣٦	**٠,٦٨٥	*٠,٦٥٧	**٠,٦٠٣	**٠,٥٣٨	٩. المشاركة في القرارات
٠,٨٠٠	٠,٧٧٨	٠,٦٦١	٠,٧٥٩	٠,٨١٢	**٠,٦٩٩	*٠,٦٦٤	**٠,٦٦٥	**٠,٥١٢	١٠. جودة حياة العمل

** معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠١ * معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠٥

يتضح من جدول رقم (٧) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الجذب الإلكتروني وظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرارات، وجود حياة العمل ككل حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي ٠,٣٤٣، ٠,٤٤٦، ٠,٢١٧، ٠,٤٦٧، ٠,٥٣٨، ٠,٥١٢ عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الإختيار الإلكتروني وظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرارات، وجود حياة العمل ككل حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي ٠,٥٧٣، ٠,٤٩٢، ٠,٥٨٢، ٠,٤١٥، ٠,٤٩٢، ٠,٥٧٣ عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين التقييم الإلكتروني وظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرارات، وجود حياة العمل ككل حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي ٠,٧٦٤، ٠,٧٩٢، ٠,٥٨٢، ٠,٣٥٤، ٠,٥٠٥، ٠,٤٧٢ عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الإستقطاب الإلكتروني ككل وظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، المشاركة في القرارات، حيث بلغ معامل الارتباط بينهم علي التوالي ٠,٥٢٥، ٠,٥٥٣، ٠,٣٧٠، ٠,٦٤٢، ٠,٦٨٥ عند مستوى معنوية ٠,٠١.

■ وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الإستقطاب الإلكتروني ككل وجودة حياة العمل ككل حيث بلغ معامل الارتباط بينهم ٠,٦٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠١ .
في ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني (الجذب الإلكتروني, الإختيار الإلكتروني, التقييم الإلكتروني) وجودة حياة العمل (ظروف العمل المعنوية, خصائص الوظيفة, الأجور والمكافآت, جماعة العمل, المشاركة في القرارات) بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

(٢) نتائج إختبار الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. لإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple linear Regression لتوضيح أثر الإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل, ويوضح جدول (٨) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (٨)

تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر الإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل

المتغير التابع جودة حياة العمل Y					
القرار الإحصائي	مستوي المعنوية	قيمة T	الخطأ المعياري	معاملات الإنحدار	أبعاد الإستقطاب الإلكتروني X
معنوي	٠,٠١٥	٢,٤٤٠	٠,٠٣٢	٠,١١٧	الجذب الإلكتروني
معنوي	٠,٠٠٠	٥,٦٦٨	٠,٠٤٨	٠,٣٣٠	الإختيار الإلكتروني
معنوي	٠,٠٠٠	٦,٨٥٧	٠,٠٤٤	٠,٣٦٨	التقييم الإلكتروني
		قيمة F المحسوبة ١٢٦,٢٤٦		معامل الارتباط في النموذج	
دال عند ٠,٠٠١		مستوى الدلالة ٠,٠٠٠		٠,٧٢٣R	
				معامل التحديد في النموذج	
				٠,٥١٩R ²	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم (٨) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (١٢٦,٢٤٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١ .
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة), حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٧٢٣ .
- يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٥١,٩٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في جودة حياة العمل، أما بقية النسبة فتفسر ها يرجع الي متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للجذب الإلكتروني, والإختيار الإلكتروني, والتقييم الإلكتروني علي جودة حياة العمل, ويعتبر التقييم والإختيار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً علي جودة حياة العمل حيث بلغت قيمة معامل بيتا لهم ٠,٣٦٨, ٠,٣٣٠, يليهم الجذب الإلكتروني, حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١١٧ . مما تقدم فإنه يتم رفض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص علي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

١-٢ نتائج إختبار الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple linear Regression لتوضيح أثر الإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، ويوضح جدول (٩) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (٩)

تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر الإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية

المتغير التابع ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية ya				
أبعاد الإستقطاب الإلكتروني X	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوي المعنوية
الجدب الإلكتروني	٠,٠٣٤	٠,٠٤٤	٠,٦٠٨	٠,٥٤٤
الإختيار الإلكتروني	٠,٤٩٨	٠,٠٦٦	٧,٢٤٦	٠,٠٠٠
التقييم الإلكتروني	٠,١٣٤	٠,٠٦٠	٢,١١٦	٠,٠٣٥
معامل الارتباط في النموذج R	٠,٥٨٠		قيمة F المحسوبة ٥٨,٣٥٣	دال عند ٠,٠٠١
معامل التحديد في النموذج R ²	٠,٣٣٧		مستوى الدلالة ٠,٠٠٠	

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه, جدول رقم (٩) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للإستقطاب الإلكتروني على ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (٥٨,٣٥٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وظروف بيئة العمل المعنوية والمادية وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٥٨٠.
- يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٣٣,٧٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإختيار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني على ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية، ويعتبر الإختيار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٩٨، يليه التقييم الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٣٤. بينما لا يوجد تأثير معنوي للجدب الإلكتروني على ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية.
- مما تقدم فإنه يتم رفض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

٢-٢ نتائج إختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. لإختبار صحة هذا الفرض تم إستخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple linear Regression، ويوضح جدول (١٠) نتائج هذا علي النحو التالي:

ءءول رقم (١٠)

ءءلل الءءءار المءءء لاءءبار أءر الءسءءاب الءكءرونل علل ءءسلن ءصائص الوءلفة

المءءفر الءاب ءءسلن ءصائص الوءلفة yb					
القرار الإءصائل	مءءول المعنوءة	قلمة T	الءءا المعيارل	معاملء الءءءار	أبعاء الءسءءاب الءكءرونل X
معنول	٠,٠٠١	٣,٣٦١	٠,٠٤٥	٠,١٩٣	الءءب الءكءرونل
معنول	٠,٠١٥	٢,٤٥٤	٠,٠٦٧	٠,١٧٢	الإءءبار الءكءرونل
معنول	٠,٠٠٠	٤,٣٨٤	٠,٠٦٠	٠,٢٨٢	الءقلم الءكءرونل
قلمة F المءسوبة ٥٢,٣٧٦					معامل الإرباء في النمءء R ٠,٥٥٩
مءءول الءلاءة ٠,٠٠٠					معامل الءءءء في النمءء R ² ٠,٣١٣
ءال عنء ٠,٠٠١					

المصءر: نءاءء الءءلل الءصائل

لءءء من النءاءء الوارءة فل الءءول أءلاه, ءءول رقم (١٠) الءل:

- ءظهر النءاءء صلاءة النمءء المءءءم فل ءوضلء العلاءة الءأبفرلءة للءسءءاب الءكءرونل علل ءءسلن ءصائص الوءلفة كمءءفر الءاب, ءلء بلءء قلمة F المءسوبة الل (٥٢,٣٧٦) بمءءول معنوءة (٠,٠٠٠) مما لعنل أن هءا النمءء صالء للءنبؤ بقلم المءءفر الءاب عنء مءءول ءلاءة إءصائلءة ٠,٠٠١.
- لوءء علاءة ءاء ءلاءة إءصائلءة ببلن الءسءءاب الءكءرونل وءءسلن ءصائص الوءلفة وأن هءه العلاءة ءرءلءة (أشارة قلمة معامل الإرباء موءبءة), ءلء بلءء معامل الإرباء R فل النمءء ٠,٥٥٩.
- لفسر الءسءءاب الءكءرونل ءوالل ٣١,٣% وقلماً لمعامل الءءءء R² فل النمءء من الءبائن الكلل الءاصل فل ءءسلن ءصائص الوءلفة, أما بقلءة النسبة فلقسرلها لربء العل مءءفرءاء أءرى لم لءم إءراءها فل نمءء الءءلل.
- لوءء ءأءفر ءو ءلاءة إءصائلءة للءءب الءكءرونل, و الإءءبار الءكءرونل, و الءقلم الءكءرونل علل ءءسلن ءصائص الوءلفة, و لعءبءر الءقلم الءكءرونل من أكءر الأبعاء ءأءفرأ علل ءءسلن ءصائص الوءلفة ءلء بلءء قلمة معامل ببلءا له ٠,٢٨٢, لبلءه الءءب الءكءرونل, ءلء بلءء قلمة معامل ببلءا له ٠,١٩٣. و أءبءراً الإءءبار الءكءرونل بمعامل ببلءا ٠,١٧٢.
- مما ءءءم فبانه لءم رفض العءم وقبول الفرض البءلل الءل لنعص علل وءوء ءأءفر معنول للءسءءاب الءكءرونل علل ءءسلن ءصائص الوءلفة بالهءئة العامة للءعللءم الءءبقلل و الءءرب بالءولء.

٣-٢ نءاءء إءءبار الفرض الفرعل الءالء من الفرض الرلءسل الءالل:

- لا لوءء ءأءفر معنول للءسءءاب الءكءرونل علل ءءسلن علل ءءسلن الأءور و المءفاءء بالهءئة العامة للءعللءم الءءبقلل و الءءرب بالءولء. لإءءبار صءة هءا الفرض ءم إءءءءم ءءلل الءءءار المءءء Multiple linear Regression, وبلوض ءءول (١١) نءاءء هءا علل النءو الءالل:

ءءول رقم (١١)

ءءلل الءءءار المءءء لاءءبار أءر الءسءءاب الءكءرونل علل ءءسلن الأءور و المءفاءء

المءءفر الءاب ءءسلن الأءور و المءفاءء yc					
القرار الإءصائل	مءءول المعنوءة	قلمة T	الءءا المعيارل	معاملء الءءار	أبعاء الءسءءاب الءكءرونل X
ءبءر معنول	٠,٢٠٤	١,٢٧٢	٠,٠٥٢	٠,٠٨٠	الءءب الءكءرونل
معنول	٠,٠٠٠	٤,٨٥٤	٠,٠٧٧	٠,٣٧١	الإءءبار الءكءرونل
معنول	٠,٠١٧	٢,١٤٧	٠,٠٦١	٠,١٣١	الءقلم الءكءرونل
قلمة F المءسوبة ٢٥,٦٧٢					معامل الإرباء في النمءء R ٠,٤٢٧
مءءول الءلاءة ٠,٠٠٠					معامل الءءءء في النمءء R ² ٠,١٨٢
ءال عنء ٠,٠٠١					

المصءر: نءاءء الءءلل الءصائل

لءءء من النءاءء الوارءة فل الءءول أءلاه, ءءول رقم (١١) الءل:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للإستقطاب الإلكتروني على تحسين الأجر والمكافآت كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (25,672) بمستوى معنوية (0,000) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية 0,001.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وتحسين الأجر والمكافآت وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج 0,427.
- يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي 18,2% وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلى الحاصل في تحسين الأجر والمكافآت ، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإختبار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني على تحسين الأجر والمكافآت، ويعتبر الإختبار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين الأجر والمكافآت حيث بلغت قيمة معامل بيتا له 0,371، يليه التقييم الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له 0,131. وأخيراً عدم وجود تأثير للجذب الإلكتروني على تحسين الأجر والمكافآت.
- مما تقدم فإنه يتم رفض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني على تحسين الأجر والمكافآت بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

٢-٤ نتائج إختبار الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني على تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. لإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple Linear Regression، ويوضح جدول (١٢) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (١٢)

تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر الإستقطاب الإلكتروني على تحسين علاقات جماعات العمل

المتغير التابع تحسين علاقات جماعات العمل yd				
أبعاد الإستقطاب الإلكتروني X	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوي المعنوية
الجذب الإلكتروني	0,116	0,046	2,275	0,024
الإختبار الإلكتروني	0,181	0,069	2,912	0,004
التقييم الإلكتروني	0,462	0,062	8,039	0,000
معامل الارتباط في النموذج R	0,678			
معامل التحديد في النموذج R ²	0,455			
			قيمة F المحسوبة 97,873	دال عند 0,001
			مستوى الدلالة 0,000	

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه، جدول رقم (١٢) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للإستقطاب الإلكتروني على تحسين علاقات جماعات العمل كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (97,873) بمستوى معنوية (0,000) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية 0,001.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وتحسين علاقات جماعات العمل وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج 0,678.
- يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي 45,5% وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلى الحاصل في تحسين علاقات جماعات العمل ، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للجذب الإلكتروني، والاختيار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني على تحسين علاقات جماعات العمل، ويعتبر التقييم الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين علاقات جماعات العمل حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٦٢، يليه الاختيار الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٨١. وأخيراً الجذب الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١١٦.
- مما تقدم فإنه يتم رفض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني على تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

٥-٢ نتائج إختبار الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني:

لا يوجد تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. لإختبار صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الإنحدار المتعدد Multiple linear Regression، ويوضح جدول (١٣) نتائج هذا علي النحو التالي:

جدول رقم (١٣)

تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار أثر الإستقطاب الإلكتروني على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات

المتغير التابع تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات ye				
أبعاد الإستقطاب الإلكتروني X	معاملات الإنحدار	الخطأ المعياري	قيمة T	مستوي المعنوية
الجذب الإلكتروني	٠,٢١٣	٠,٠٤٣	٤,٣٣ ٧	٠,٠٠٠
الإختيار الإلكتروني	٠,١٦٧	٠,٠٦٥	٢,٧٧ ٨	٠,٠٠٦
التقييم الإلكتروني	٠,٤٢٧	٠,٠٥٨	٧,٧٤ ٨	٠,٠٠٠
معامل الارتباط في النموذج R	٠,٧٠٤		قيمة F المحسوبة ١١٣,٠٤٠	
معامل التحديد في النموذج R ²	٠,٤٩١		مستوى الدلالة ٠,٠٠٠	دال عند ٠,٠٠١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من النتائج الواردة في الجدول أعلاه، جدول رقم (١٣) الآتي:

- تظهر النتائج صلاحية النموذج المستخدم في توضيح العلاقة التأثيرية للإستقطاب الإلكتروني على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الى (١١٣,٠٤٠) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠,٠٠١.
- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وتحسين المشاركة في إتخاذ القرارات وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٧٠٤.
- يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٤٩,١٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات، أما بقية النسبة فتفسرها يرجع الى متغيرات أخرى لم يتم إدراجها في نموذج التحليل.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للجذب الإلكتروني، والاختيار الإلكتروني، والتقييم الإلكتروني على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات، ويعتبر التقييم الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٢٧، يليه الاختيار الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٢١٣. وأخيراً الجذب الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٦٧.
- مما تقدم فإنه يتم رفض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.

١٥ - نتائج البحث:

تتلخص اهم هذه نتائج التي امكن التوصل اليها في هذا البحث فيما يلي:

- تم قبول الفرض الأول والذي يشير إلي وجود علاقة لاقاة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإستقطاب الإلكتروني(الاجذب الإلكتروني, الإختيار الإلكتروني, التقييم الإلكتروني) وأبعاد جودة حياة العمل(ظروف العمل المعنوية, خصائص الوظيفة, الأجور والمكافآت, جماعة العمل, المشاركة في القرارات) بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت, حيث أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباط معنوية وإيجابية بين الإستقطاب الإلكتروني ككل وجودة حياة العمل ككل حيث بلغ معامل الارتباط بينهم ٠,٦٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- تم قبول الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت, حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (١٢٦,٢٤٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠٠٠١, كما يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة), حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٧٢٣, كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني أيضاً حوالي ٥١,٩٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في جودة حياة العمل. ويعتبر التقييم والإختيار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً علي جودة حياة العمل حيث بلغت قيمة معامل بيتا لهم ٠,٣٦٨, ٠,٣٣٠, يليهم الجذب الإلكتروني, حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١١٧.
- وتتفق نتائج هذه الدراسة بشكل جزئي مع ما توصلت إليه دراسة(الحجاج, ٢٠٢٠) والتي ذكرت أن إستراتيجيات التوظيف(الإستقطاب, الإختيار, التعيين) تؤثر بشكل معنوي علي جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية. لذا أكدت الدراسة أنه يجب علي الشركات بناء وتطبيق إستراتيجيات للإستقطاب تتسم بالنزاهة والعدالة.
- تم قبول الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت, حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (٥٨,٣٥٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٠٠٠١, ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وظروف بيئة العمل المعنوية والمادية, حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠,٥٨٠, كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٣٣,٧٪ وفقاً لمعامل التحديد R2 في النموذج من التباين الكلي الحاصل في ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية. ويعتبر الإختيار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً علي ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٩٨, يليه التقييم الإلكتروني, حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٣٤. بينما لا يوجد تأثير معنوي للجذب الإلكتروني علي ظروف بيئة العمل المعنوية والمادية.
- تفسر الباحثة النتيجة السابقة بأن توافر الظروف والإمكانات المناسبة للعمل مثل المكان المناسب وظروف العمل الصحية, والألات والتجهيزات التي تهيئ للعامل القدرة علي أداء عمله بأحسن صورة, يتم الإتفاق عليها عند إختيار العاملين الذين تتوافق تطلعاتهم ومهارتهم مع العمل في المنظمة.
- وتتفق نتيجة هذه الدراسة بشكل غير مباشر مع ما توصلت إليه دراسة (Opele et al., 2020) والتي أشارت إلي وجود تأثير إيجابي لتقييم الأداء والتعويض, والتدريب والتطوير والإستقطاب علي جودة حياة العمل. وطبقاً لهذه الدراسة فإن يمكن تحقيق جودة حياة العمل من خلال الممارسات الفعالة والسليمة لممارسات إدارة الموارد البشرية والتي من بينها ممارسة الإستقطاب بشكل جيد.
- تم قبول الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين خصائص الوظيفة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت, حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (٥٢,٣٧٦) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم

- المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠٠,٠٠١، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وتحسين خصائص الوظيفة وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠٠,٥٥٩، كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٣١,٣٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في تحسين خصائص الوظيفة. ويعتبر التقييم الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين خصائص الوظيفة حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٢٨٢، يليه الجذب الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٩٣. وأخيراً الإختيار الإلكتروني بمعامل بيتا ٠,١٧٢.
- تم قبول الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين الأجور والمكافآت بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (٢٥,٦٧٢) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيمة المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠٠,٠٠١، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني تحسين الأجور والمكافآت وأن هذه العلاقة طردية حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠٠,٤٢٧، كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ١٨,٢٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في تحسين الأجور والمكافآت. ويعتبر الإختيار الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين الأجور والمكافآت حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٣٧١، يليه التقييم الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٣١. وأخيراً عدم وجود تأثير للجذب الإلكتروني علي تحسين الأجور والمكافآت.
 - تم قبول الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين علاقات جماعات العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (٩٧,٨٧٣) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيمة المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠٠,٠٠١، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني تحسين علاقات جماعات العمل وأن هذه العلاقة طردية حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠٠,٦٧٨، كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٤٥,٥٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في تحسين علاقات جماعات العمل. ويعتبر التقييم الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين علاقات جماعات العمل حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٦٢، يليه الإختيار الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٨١. وأخيراً الجذب الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١١٦.
 - تم قبول الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني والذي يشير إلي وجود تأثير معنوي للإستقطاب الإلكتروني علي تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، حيث بلغت قيمة F المحسوبة الي (١١٣,٠٤٠) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) مما يعني أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيمة المتغير التابع عند مستوى دلالة احصائية ٠٠,٠٠١، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإستقطاب الإلكتروني وتحسين المشاركة في إتخاذ القرارات وأن هذه العلاقة طردية (إشارة قيمة معامل الارتباط موجبة)، حيث بلغ لمعامل الارتباط R في النموذج ٠٠,٧٠٤، كما يفسر الإستقطاب الإلكتروني حوالي ٤٩,١٪ وفقاً لمعامل التحديد R² في النموذج من التباين الكلي الحاصل في تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات. ويعتبر التقييم الإلكتروني من أكثر الأبعاد تأثيراً على تحسين المشاركة في إتخاذ القرارات، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٤٢٧، يليه الإختيار الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,٢١٣. وأخيراً الجذب الإلكتروني، حيث بلغت قيمة معامل بيتا له ٠,١٦٧.

١٦- توصيات البحث:

في ضوء نتائج الدراسة والتي أوضحت وجود تأثير وعلاقة معنوية لأبعاد الإستقطاب الإلكتروني علي أبعاد جودة حياة العمل بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت، لذا يجب أن تهتم الهيئة محل الدراسة بممارسات الإستقطاب الإلكتروني وذلك نظراً لتأثيرها الإيجابي علي جودة حياة العمل، ويمكن توضيح بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة الميدانية من خلال التركيز على (مجال التوصية – التوصية – والمسؤول- آليات التنفيذ)، ويوضح جدول رقم (١٤) ذلك علي النحو التالي:

جدول رقم (١٤)
توصيات الدراسة

التوصية	المسؤول عن التنفيذ	آليات التنفيذ
تحسين الجذب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت.	قسم إدارة الموارد البشرية بالهيئة	(١) يجب علي الهيئة الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الإلكتروني لها، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تصميم موقع إلكتروني لها يمكن من خلاله تلقي طلبات التوظيف. (٢) يجب أن يتسم الموقع الإلكتروني للهيئة الذي يتلقى الطلبات والسير الذاتية أكثر وضوحاً واماناً حتي يشجع المتقدمين علي الدخول فيه وتقديم طلباتهم، كما يجب أن يكون الإعلان عن الوظائف الشاغرة إلكترونياً أكثر وضوحاً وتفصيلاً من الإعلان بالطرق التقليدية.
تحسين الجذب الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت .	قسم إدارة الموارد البشرية بالهيئة، والإدارة العليا بالهيئة	(٣) يجب علي الهيئة الاستفادة من السير الذاتية حتي التي لم يتم قبولها في الوقت الحالي ربما يتم الإستعانة بها في المستقبل أو عند حدوث أي ظروف أخرى، ويمكن تحقيق ذلك من خلال بناء قاعدة بيانات تستخدم ملفات المرشحين لسد الوظائف الشاغرة في المستقبل .
تحسين ممارسة الإختيار الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت .	قسم إدارة الموارد البشرية بالهيئة	(٤) يجب علي الهيئة تحقيق الشفافية والنزاهة بين جميع المرشحين للوظائف الشاغرة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال عرض الشروط المطلوبة بكل شفافية وإعلان النتائج أمام
تحسين ممارسة الإختيار الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت .	قسم إدارة الموارد البشرية بالهيئة	(٥) عمليات الأختيار بين قرارات التعيين النهائية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الإستعانة بوسائل التكنولوجيا الحديثة مثل الفيديو كونفرنس لإجراء المقابلة.
تحسين ممارسة التقييم الإلكتروني بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت .	قسم إدارة الموارد البشرية بالهيئة	(٦) تعتبر عملية الإستقطاب الإلكتروني مهمة نظراً لما تبذله المنظمة من جهد وتكاليف مالية، لذلك تحتاج إدارة الموارد البشرية إلي إجراء عملية التقييم، ويمكن تحقيق ذلك من خلال فحص عدد المتقدمين، ونوعيتهم، والجهد والتكلفة والعائد من ذلك.
تحسين ظروف العمل المعنوية والمادية	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية	(٧) توفير مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الثقافة.
تحسين ظروف العمل المعنوية والمادية	الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية	(٨) توافر الظروف والإمكانات المناسبة علي سبيل المثال ظروف العمل الصحية، والآلات والتجهيزات التي تهيئ للعامل القدرة علي أداء عمله بأحسن صورة.
تحسين خصائص الوظيفة	إدارة الموارد البشرية	(٩) الإهتمام بأسلوب إعادة تصميم الوظائف، لكي تتلاءم مع الطبيعة البشرية لشاغلي هذه الوظائف. (١٠) الإهتمام بالخصائص الوظيفية المتمثلة في الاستقلال ، والتغذية المرتدة، وتنوع المهارات. (١١) العمل تتميز بالتحدي والمتعة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال إثراء الوظائف.

<p>(١٢) وندوات مع العاملين لإزالة أي غموض أو شبهات حول نظام الأجور والمكافآت المتبع.</p> <p>(١٣) يجب عدم التمييز والمحاباه بين الموظفين عند منح الأجور والمكافآت, أي يجب أن يعتمد الأجر على مقدار الإنجاز في العمل.</p>	<p>الإدارة العليا والمشرفين وإدارة الموارد البشرية</p>	<p>تحسين إدراك العاملين لعدالة الأجور والمكافآت</p>
<p>(١٤) تحسين العلاقات الودية بين الموظفين بعضهم البعض ويمكن تحقيق ذلك من خلال إزالة أي توتر أو ضغوط ومشاحنات بينهم.</p> <p>(١٥) العمل علي نشر ثقافة التنوع والتسامح بين الموظفين من خلال العمل بروح الفريق.</p>	<p>المشرفين والموظفين في العمل</p>	<p>تحسين علاقات العمل في الهيئة</p>

١٥- الدراسات المستقبلية:

تناولت الدراسة الحالية دور الإستقطاب الإلكتروني في تحسين جودة حياة العمل بالتطبيق علي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب, لذا تري الباحثة أنه لازال هناك إهتمام أكاديمي بالإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل من خلال إجراء نقاط بحثية أخرى مختلفة, بالتالي ينبغي تغطيتها في البحوث المستقبلية لعل أبرزها ما يلي:

- ١- توجد قيود علي الدراسة الحالية فيما يتعلق بالتعميم, حيث تم تطبيق الدراسة الحالية عينة من العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت وهي هيئة واحدة, وبالتالي يمكن إعادة نفس الدراسة الحالية علي هيئات ووزارت متعددة في دولة الكويت لتعميم نتائجها.
- ٢- يمكن دراسة العلاقة بين ممارسات الإستقطاب الإلكتروني والإرتباط بالعمل.
- ٣- يمكن دراسة الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الإستقطاب الإلكتروني وجودة حياة العمل.

١٦- المراجع

١/١٦- المراجع العربي:

- أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن. (٢٠١٧). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية, فلسطين (قطاع غزة)
- إدريس, ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٨) " بحوث التسويق:أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض", الدار الجامعية, الإسكندرية.
- البعون, جاسم محمد(٢٠٢١)"الدور الوسيط للثقة التنظيمية في العلاقة بين جودة حياة العمل وسلوكيات صوت العاملين - دراسة تطبيقية علي المستشفيات الحكومية بالكويت", رسالة ماجستير, كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ.
- حامد, لمياء عدنان جبارة(٢٠١٧)"أثر الإستقطاب الإلكتروني علي الإلتزام التنظيمي: إختبار الدور الوسيط للتدريب الإلكتروني(دراسة ميدانية في البنوك الإسلامية الأردنية في عمان)", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الأعمال - جامعة الشرق الأوسط الأردن.
- الحجاج, أحمد محمد(٢٠٢٠)"أثر إستراتيجيات التوظيف علي جودة حياة العمل- دراسة ميدانية علي شركات التأمين الأردنية", رسالة ماجستير غير منشورة, كلية إدارة الأعمال جامعة الشرق الأوسط بالأردن.
- حجازي, أحمد عبد الحميد أمين(٢٠١٨)"أثر إستقطاب الموظفين العادي- الإلكتروني علي الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي شركات التأمين في مدينة المنصورة, مجلة البحوث التجارية, المجلد ٤٠, العدد ٤.
- حسين, سهام نبيل سليمان(٢٠٢٠)"أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا", المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, المجلد ١١, العدد الاول الجزء الاول.

- خليف، أمل عثمان رشوان محمد(٢٠٢١) " تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين الإدارة الإلكترونية و جودة حياة العمل: بالتطبيق على مصلحة الضرائب المصرية"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، المجلد ٥١، العدد ٣.
- دسوقي، نجلاء عبد السلام(٢٠١٥)"تأثير جودة حياة العمل علي المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس"، مجلة البحوث الزراعية بالإسكندرية، العدد الثاني.
- رفاعي، رجب. (٢٠١٣)" تأثير جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة أسيوط، مصر، (٥٥).
- سليمان، فيبي نصحي راغب(٢٠١٧)" أثر القيادة الأبوية على جودة حياة العمل : دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية.
- السولية، سامح محمد السيد(٢٠١٦)" دور الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية في تحقيق كفاءة عملية إختيار العاملين/ دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية/ جامعة قناة السويس.
- السويطي، شبلي إسماعيل مرشد(٢٠١٨)" جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء العاطفي لدى موظفي الوزارات الفلسطينية" مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية [مجلد ٢، عدد ٨.](#)
- الشيايب، موسى جهاد شاهر، أبو دولة، جمال، والروابدة، علي(٢٠١٨)" أثر الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة جامعة اليرموك- الأردن.
- العازمي، محمد راشد بطيحان(٢٠١٨)" تأثير الثقافة التنظيمية على جودة الحياه الوظيفية بالتطبيق على قطاع البنوك التجارية بالكويت"، رسالة ماجستير، كلية التجارة - جامعة بنها.
- ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم(٢٠١٤)"جودة الحياة الوظيفية وأثرها علي مستوي الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية علي الجامعات الفلسطينية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- مرسي، مرفت محمد السعيد(٢٠١٠)"أثر مركز التحكم كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الاصلية و جودة حياة العمل : دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة , ٤٤، جامعة عين شمس - كلية التجارة.
- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد، (٢٠٠٤)"جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الإستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية"، مجلة البحوث التجارية، المجلد السادس والعشرون، العدد الثاني.
- المنان، هويدا علي محمد(٢٠١٨)"جودة حياة العمل وأثرها علي الإستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة - جامعة السودان.
- موسي، أحمد إبراهيم(٢٠١٥)"دور الثقة التنظيمية في تحسين جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية علي أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية"، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة - جامعة المنوفية، العدد الثاني.
- ناصر، ناهد فلمبان(٢٠٢٠)" أثر العدالة التنظيمية على جودة حياة العمل في وزارة الخارجية بالرياض"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة

٢/١٦ - المراجع الأجنبي:

- Adhikari DR and Dhruva KG (2010)"Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. International Journal of Law and Management 52(1): 40–53.
- Ahmad, S.(2013)" Paradigms of Quality of Work Life", Journal of Human Values.
- Ahmad,S.(2013)" Paradigms of Quality of Work Life", Journal of Human Values.
- Ahmadian, R., Vafaeian, M., & Farshbaf, M. (2015). The Relationship between Quality of Working Life with Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad University of Tehran. International Journal of Life Sciences. 9 (4), 49-53.
- Akila, B and Vasantha, S and Thirumagal, P,G.(2020)" Effectiveness of e-recruitment for the human authority selection process" و Journal of Critical Reviews: Vol 7, Issue 5.
- AlAmeri, B.(2017)" The repercussions of implementing the electronic human resources management in the Abu Dhabi Department" A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements of Liverpool John Moors University for the degree of Doctor of Philosophy.
- Alateyah, S., S. (2019)"E-recruitment and its effect on firm performance: the mediating role of HRM capabilities in the context of Saudi Arabia", Journal of Basic and Environmental Sciences, 6 88-96.
- Allen, D. G., Mahto, R. V. and Otondo, R. F. (2007)" Web-Based Recruitment: Effects of Information, Organizational Brand, and Attitudes toward a Web Site on Applicant Attraction. Journal of Applied Psychology, 92 (6), 1696-1708.
- Anna B. Holm. (2010)"The Effect of E-recruitment On the Recruitment Process: Evidence from Case Studies of Three Danish MNCs, Aarhus University, Denmark.
- Armstrong, M., (2009)" Handbook of Human Resource Management Practice, (11th edition), London: Kogan Page.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work life balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. Journal of Advances in Management Research, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Bhupendra, S.H. and Swati, G. (2015)"Opportunities and challenges of e-recruitment", Journal of Management Engineering and Information Technology, Vol. 2 No. 2, pp. 1-4.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2008)"Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees. Social Science & Medicine, 67(4), 520–528.
- Brad, H and Jamie, J. J. (2009). Work–Life Integration: Organizational Dynamics, 38(2), 148–157.
- Cascio, W.F.(2013)" Managing Human Resources: Productivity, Quality Work of Life, Profits. 9th Edition. Burr Ridge, IL: McGraw-Hill Irwin.

- Chapman, D. S and Gödöllei, A. F. (2017)"E-recruiting: using technology to attract job applicants", The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the Internet at work p. 213-230.
- Cober, R. T., Brown, D. J., Keeping, L. M., & Levy, P. E. (2004). Recruitment on the net: How do organizational web sites characteristics influence applicant attraction? *Journal of Management*, 30(5), 623-646.
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*.
- Dragusha, B. Josimovski, S and Jovevski, D. (2019)"Impact of e-recruitment strategies in enterprises of the Republic of Kosovo", *ILIRIA International Review – Vol 9, No 2*.
- Elshahat, M., Shazly, M. M. and Abd - Elazeem, H.(2018)" Relationship between Quality of Work Life and Turnover Intention among Staff Nurses", *Egyptian Journal of Health Care* 10(1):178-193.
- Ezzat, M and Abd El Salam, E. (2017)"Assessing the Use of Electronic Recruitment in Travel Agents and Hotels in Egypt", *Journal of The Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University, Vol. 14, Issue 2*
- Fraij, J. K. (2016)"The Impact of E-Recruitment on Job Performance: A Field Study of Jordanian Commercial Banking Sector from Managers Point of View". *Business Administration Department- Faculty of Business- Middle East University*.
- Girard, A. and Fallery, B. (2010)"E-recruitment: new practices, new issues. An exploratory study", <https://www.researchgate.net>.
- Hamad, L.H.(2018)"The effect of the quality of work life on the employee's job performance "Master of Arts A Dissertation Submitted to the University of Kurdistan – Hewlér In Partial Fulfillments for the Degree of Department of Business and Management Kurdistan Business School University of Kurdistan-Hewlér.
- Harrison, T., & Stone, D. L. (2018)" Effects of organizational values and employee contact on e-recruiting. *Journal of Managerial Psychology*, 33(3), 311–324.
- Heery, E., & Noon, M. (Eds.). (2001). *Dictionary of human resource management*. Oxford: Oxford University Press.
- Heffernan, M., Harney, B., Cafferkey, K. and Dundon, T. (2009)"Exploring the Relationship between HRM, Creativity Climate and Organizational Performance: Evidence from Ireland", *Academy of Management Conference, Chicago*.
- Holm, A. (2014). Institutional context and e-recruitment practices of Danish organizations. *Employee Relations*, 36(4), 432–455.
- Holm, A. B. (2012) "E-recruitment: Towards an ubiquitous recruitment process and candidate relationship management", *Festschrift four Personal frosting, Vol. 26, No. 3, pp. 241- 259*.

-
- Holm, A.B. (2010)"The effect of E-recruitment on the recruitment process: Evidence from case studies of three danish MNCs", <https://www.researchgate.net>.
 - Ishak, S., I., Razak, N.A.,Hussin, H., Fhiri,N.S. and Ishak, A.S(2018)"A Literature Review on Quality Teacher's Working Life", Matec Web of Conferences 150, 05094.
 - Johnson, R. D., Stone, D. L., & Lukaszewski, K. M. (2020). The benefits of eHRM and AI for talent acquisition. Journal of Tourism Futures, ahead-of-print (ahead-of-print).
 - [Johnson, R.D.](#), [Stone, D.L.](#) and [Lukaszewski, K.M.](#) (2021)"The benefits of eHRM and AI for talent acquisition", [Journal of Tourism Futures](#), Vol. 7 No. 1, pp. 40-52.