

انعكاس التوظيف الإلكتروني على جودة الحياة الوظيفية بحث تحليلي لآراء العاملين في مصرف الطيف الإسلامي / فرع الناصرية

م. عباس عويد عبد الحسين¹
abbas.awaid@uos.edu.iq

المستخلص: يهدف البحث الى تحليل انعكاس التوظيف الإلكتروني على جودة الحياة الوظيفية كبحث تحليلي أجري في مصرف الطيف الإسلامي / فرع الناصرية، حيث أتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعمال الاستبانة لجمع البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي وتم توزيعها على عينة الحصر الشامل للموظفين العاملين في المصرف والبالغ عددهم (42) مستجيب، وتم تحليل الاستبانة من خلال البرنامج الاحصائي (Spss V.28) و(Excel) فضلاً عن استعمال برنامج (Amos V.26) لتحليل النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)، وأوضحت النتائج بوجود علاقة الارتباط والتأثير المعنوي بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: التوظيف؛ التوظيف الإلكتروني؛ جودة الحياة الوظيفية؛ مصرف الطيف الإسلامي؛ SEM.

1. المقدمة

واجهت معظم المنظمات في الوقت الحالي تغيرات وتحولات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي وذلك بتأثير مباشر من التطور التكنولوجي المتسارع وثورة المعلومات والاتصالات جعلها تتبع الطرق والأساليب الحديثة في التفكير والتخطيط واتباع أدوات مبتكرة في عملها، وأصبح هناك اهتمام متزايد بالموارد البشري كونه هو المورد الأساسي لتحقيق أهداف المنظمة كونهم المحرك الأساس والمهم في الأعمال وتحقيق رضا المورد البشري يزداد الولاء للمنظمات مما يجعل هناك تقدم وتطور في بيئة العمل جعل المنظمات تهتم بتوظيف المورد البشري واستقطاب وتعيين القادرين منهم على تحقيق غايات وأهداف المنظمات وتلجأ هذه المنظمات لتوظيف المورد البشري مستعينة بالأعمال والطرق الإلكترونية لمواكبة التطور والحدثة من جانب ومن جانب آخر تخفيض النفقات وسرعة الأداء في عملية التوظيف واتباع سياسات وقوانين تحقق الرضا الوظيفي والسعادة في بيئة العمل مما ينعكس على تحقيق حياة وظيفية آمنة ومستقرة وذات جودة قائمة على العدالة والمشاركة في صنع القرار.

¹المدرس عباس عويد عبد الحسين: قسم المحاسبة – جامعة سومر – كلية الإدارة والاقتصاد – ذي قار – العراق.

2. منهجية البحث

1.2 مشكلة البحث:

تسعى المنظمات عامة وبمختلف أشكالها مواجهة الضغوطات والتحديات مما استدعى لإعادة النظر في السياسات المتبعة لإدارة هذه المنظمات والعمل على جذب مورد بشري وجعله متمكن ومنحه الاستقرار والأمن الوظيفي وقراءة التوازنات وتحليلها بين ظروف عمله وحياته الشخصية وخصوصاً في بيئة مصرفية لا بد من كسب رضا العاملين كون هذه المنظمة حساسة نتيجة تعاملها بالأموال المالية وما ينتج من ظاهرة فساد في حال فشل تحقيق جودة الحياة الوظيفية وبالتالي فإن استقطاب واختيار وتعيين العاملين وبأسلوب الكتروني يجعله أسلوباً حديثاً للمحافظة على السرية والغاء دور المحسوبة في هذه العملية، ومن خلال ما عرض تتبع التساؤلات الآتية:

- 1- ما مدى إلمام موظفي مصرف الطيف الإسلامي/ فرع الناصرية بمتغير التوظيف الإلكتروني؟
- 2- ما مدى إسهام التوظيف الإلكتروني في تعزيز جودة الحياة الوظيفية في المصرف المبحوث؟
- 3- ما مستوى تطبيق أبعاد التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية في المصرف المبحوث؟
- 4- هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث؟
- 5- هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث؟

2.2 أهمية البحث

- 1- يساهم البحث الحالي بإثراء المواقع والمكاتب العربية بمتغيري البحث كونها تعد من الأساليب الحديثة في حقل إدارة الموارد البشرية.
- 2- يقدم البحث الحالي إطاراً نظرياً للتوظيف الإلكتروني بجوانبه وكذلك حول جودة الحياة الوظيفية.
- 3- يساعد في ترسيخ ثقافة لدى العاملين في المصرف المبحوث للتعرف عن أساليب وطرق التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية.
- 4- يساهم البحث الحالي بتقديم توصيات لغرض تعزيز كفاءة وفعالية التوظيف الإلكتروني مقارنة بالتوظيف التقليدي.

3.2 أهداف البحث

يتجلى الهدف الرئيس للبحث الحالي في مدى انعكاس التوظيف الإلكتروني وتأثيره على جودة الحياة الوظيفية ومن خلال هذا الهدف تتفرع الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تقديم إطار نظري وفلسفي عن متغيرات البحث.

- 2- بيان مدى ممارسة المصرف المبحوث لمتغير التوظيف الإلكتروني بأبعاده (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التعيين الإلكتروني) ومتغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده (الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي، الأمان الوظيفي).
- 3- تحليل مدى علاقتي الارتباط والتأثير بين متغيري البحث.

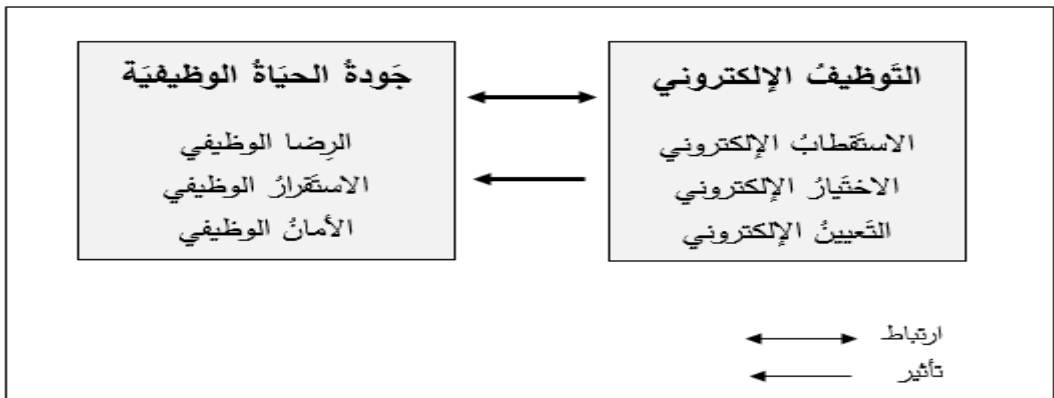
4.2 فرضيات البحث

- 1- **فرضية الارتباط الرئيسية:** "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية " وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاختيار الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعيين الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية.
- 2- **فرضية التأثير الرئيسية:** "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية " وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية: -

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستقطاب الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاختيار الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتعيين الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية.

5.2 المخطط الفرضي للبحث

بناء على ما تم عرضه في مشكلة وأهداف البحث وبيان العلاقة بين المتغيرات تم تصميم المخطط الفرضي للبحث وفق الشكل (1) الموضح أدناه.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

6.2 مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مصرف الطيف الإسلامي / فرع الناصرية والبالغ عددهم (42) مستجيب باعتبارهم عينة البحث كون تم الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل (عينة قصدية) وتم توزيع الاستبانة عليهم واسترجعت جميعها وتم تحليلها إحصائياً.

3. الإطار النظري

1.3. التوظيف الإلكتروني

1.1.3 مفهوم التوظيف الإلكتروني:

أصبح العالم على بعد نقرة واحدة للتواصل مع أشخاص من شتى الأماكن للحصول على العاملين والاحتفاظ بهم وباستعمال الأنترنت فأن التوظيف الإلكتروني يعد وسيلة تكنولوجية حديثة لاختيار المورد البشري والذي يوفر التكاليف للمؤسسات واختيار افضل المتقدمين من بين مجاميع واسعة من المتقدمين (Dhamija,2012:34)، فيما عرف التوظيف الإلكتروني بأنه عملية تقوم بها المنظمات من خلال نشر الوظائف الشاغرة على المواقع الالكترونية الخاصة بها وعن طريق الأنترنت للسماح للمتقدمين لتقديم طلبات العمل وإرسال السيرة الذاتية بالبريد الإلكتروني أو وسائل الكترونية أخرى (Jasmine et al,2025:150)، وقد عرف (حسن وآخرون، 2022:348) التوظيف الإلكتروني جزء لا يتجزأ من الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من خلال إتاحة الفرصة للمتقدمين من إرسال سيرهم الذاتية على المدونات والمواقع الخاصة بالمنظمة والذي يتيح للمنظمات تنمية ونشر سمعتها وعلامتها التجارية والخدمات المقدمة.

2.1.3 أهمية التوظيف الإلكتروني:

طرح الباحثين جملة من النقاط لإبراز أهمية التوظيف الإلكتروني حيث يمكن ذكرها كما يلي (المرداس، 2023:11)، (Ahmed et al,2026:2):

- يمكن للتوظيف الإلكتروني التغلب على العوائق والحواجز التي تواجهها المنظمات في طرق وأساليب التوظيف التقليدي.
- باستخدام تقنية الأنترنت ومواقع التواصل يمكن للمنظمات جذب المورد البشري من رقعة جغرافية أوسع وعدم التقيد بمكان محدد.
- اختصار لعامل الوقت والتكلفة من خلال عملية التوظيف الإلكتروني والحصول على جمهور واسع من المتقدمين.

3.1.3 أهداف التوظيف الإلكتروني:

بالإمكان التطرق لأهداف التوظيف الإلكتروني كالاتي:

- تشجيع المرشحين من المورد البشري من خلال عملية الجذب الإلكتروني.
- يصبح لدى المنظمة مجموعة مواهب واسعة يمكن الاختيار من بينها كأفضل مرشحين (Faliagk et al,2012:553).
- الاحتفاظ بالكفاءات الهائل من المرشحين في قاعدة بيانات المنظمة للرجوع إليها في أي وقت.
- الابتعاد عن قضايا التدخلات والمحسوبية والمنسوبية كون التقديم والتوظيف يكون بشكل الكتروني (Nguti & Mose,2021:556).

4.1.3 أبعاد التوظيف الإلكتروني:

اعتمد الباحث على الأبعاد التي جاءت في اطروحة (Mooney,2020)، وهي وفق الآتي:

- ❖ **الاستقطاب الإلكتروني:** يعد عملية لجذب المرشحين عبر المواقع الالكترونية بعد استلام الطلبات من قبل المنظمة وفرز السيرة الذاتية لكل متقدم واختيار أفضل متقدم لشغل الوظيفة الشاغرة.
- ❖ **الاختيار الإلكتروني:** عملية الانتقاء للأشخاص المتقدمين ممن تتوافر فيهم المؤهلات والقدرات لشغل الوظيفة الشاغرة بعد الانتهاء من تحليل السيرة الذاتية للمتقدم ونجاحه في مراحل المقابلة والاختيار.
- ❖ **التعيين الإلكتروني:** تعد الخطوة الأخيرة من عملية التوظيف الإلكتروني ويتم من خلالها اصدار أمر التعيين للمتقدمين المؤهلين بعد اجتيازهم الخطوات أعلاه ويتم اتخاذ قرار التعيين بدمج الأفراد الجدد الكترونيا للانشغال بالأعمال المكلفين بها.

2.3 جودة الحياة الوظيفية

1.2.3 مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

اهتم معظم الباحثين والأكاديميين بهذا المفهوم باعتباره عنصر أساسي في التخطيط لمنظمة تعمل بنجاح وتعزيز بيئة العمل فيها من خلال الاهتمام بالعاملين وتجنب الظروف البيئية التي تؤثر على حياتهم سواء في بيئة الأعمال او في المجتمع، وعرفت جودة الحياة الوظيفية بأنها عملية تعزيز للأفراد العاملين للمساهمة بنحو أمثل لغرض تحقيق أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة (Mara et al,2025:4)، وكذلك من عرفها بأنها سياسات تعمل لإنشاء ظرف عمل مناسب وجيد للأفراد العاملين لتحقيق الرضا عن الأعمال التي يقومون بها وذلك بمنحهم الحوافز والمزايا وشعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي (Shidiq & Noekent,2026:93)، فيما عرفها (عبدالله،2025:95) مجموعة أنظمة وبرامج هدفها تحسين وتطوير كافة الجوانب المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة والتي تعد ذات تأثير على بيئتهم الثقافية والاجتماعية والتي تعود بالإيجاب على مستوى أدائهم لأعمالهم.

2.2.3 أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تأتي أهمية جودة الحياة الوظيفية من خلال معرفة المشاكل التي تواجه الأفراد العاملين خلال عملهم ومحاولة معالجتها وذلك باتباع تأثيرات إيجابية وفق ما حددها (Fernandes et al, 2017:4)، (صاحب وآخرون، 2022:33) وكما يلي:

- تساعد المنظمات في استقطاب الكفاءات من المورد البشري وبناء قدرات هذه الموارد بهدف تحقيق أهداف المنظمة.
- مساعدة الأفراد في النمو والتطور يتيح الفرصة للمنظمة بالحصول والاحتفاظ بموارد بشرية تتسم بالمعرفة والكفاءة.
- تخلق أجواء عمل إيجابية لتقليل الصراع بين الأفراد والإدارات والاهتمام بزيادة الإنتاجية.
- كسب رضا العاملين من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة وبالتالي تحقيق أهداف الأفراد والمنظمة.

3.2.3 خصائص جودة الحياة الوظيفية:

ذكر الباحثين (Fakhri et al, 2020:1106)، (Sojka, 2014:289) عدد من الخصائص لجودة الحياة الوظيفية وهي:

- تعزز من الاندماج الاجتماعي في تنظيم العمل.
- تسهم في خلق ظروف عمل صحية وأمنة.
- تساعد في زيادة قوة العلاقة بين الأفراد والمنظمات.
- توفر فرص للتعليم واستعمال مهارات متجددة.
- تسهم جودة الحياة الوظيفية في شعور الفرد بالاستقلالية في أداء عمله الموكل اليه.

4.2.3 أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اعتمد الباحث الأبعاد التي ذكرها (Swamy, 2015) حيث صنف أبعاد جودة الحياة الوظيفية كالآتي:

- ❖ **الرضا الوظيفي:** هو محصلة التفاعل الذي يحدث بين الأفراد والوظيفة ومستوى انتمائهم وتفاعلهم مع العمل (الزبيدي، 2023:320).
- ❖ **الاستقرار الوظيفي:** خلق بيئة مستقرة للعامل يشعر من خلالها بالأمن والحماية في عمله وعدم التخوف وذلك بتحفيظه وترقيته طيلة مسيرة حياته المهنية (عبد الله وحسين، 2022:227).
- ❖ **الأمان الوظيفي:** إعطاء شعور للأفراد العاملين بعدم سلب وظيفتهم أو عملهم وكذلك ضمان سريان أجور العاملين ومنح درجة من الطمأنينة لمستقبل بقائهم في العمل (عواد، 2022:294).

4. الإطار العملي

1.4 التحليل الديمغرافي لعينة البحث

تأتي هذه الفقرة لوصف عينة البحث حسب الفقرات (النوع الاجتماعي، التحصيل العلمي، العمر، وسنوات الخدمة) كما مفصلة في الجدول (1) أدناه.

الجدول (1) وصف عينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	27	%64
	انثى	15	%36
	المجموع	42	%100
التحصيل العلمي	دبلوم	15	%36
	بكالوريوس	26	%62
	شهادات عليا	1	%2
	المجموع	42	%100
العمر	أقل من 30 سنة	7	%17
	30 سنة الى أقل من 40 سنة	23	%55
	40 سنة الى أقل من 50 سنة	10	%24
	أكبر من 50 سنة	2	%4
	المجموع	42	%100
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	6	%14
	5 سنوات الى 10 سنوات	21	%50
	من 10 سنوات الى 15 سنوات	13	%31
	أكثر من 15 سنة	2	%5
	المجموع	42	%100
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS /V28)			

2.4 ثبات وصدق الاستبانة:

لغرض التأكد من درجة الثبات والصدق لاستبانة البحث الحالي تم استعمال معامل (ألفا كرونباخ) للقياس ووفق الآتي:

الجدول (2) قياس معامل (ألفا كرونباخ)

المتغير	الابعاد	عدد المؤشرات	معامل الثبات	معامل الصدق
التوظيف الإلكتروني	الاستقطاب الإلكتروني	4	0.631	0.781

0.794	0.616	4	الاختيار الإلكتروني	
0.773	0.672	4	التعيين الإلكتروني	
0.787	0.667	12	المعامل الكلي للمتغير المستقل	
0.786	0.629	4	الرضا الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
0.791	0.650	4	الاستقرار الوظيفي	
0.770	0.704	4	الأمان الوظيفي	
0.783	0.661	12	المعامل الكلي للمتغير التابع	
0.780	0.663	24	المعامل الكلي لـ أداة البحث	
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS /V28)				

يتضح من الجدول أعلاه أن استبانة البحث تضمنت متغيرين بأبعادهما وتراوحت قيم معامل الثبات من أقل قيمة للبعد الثاني (الاختيار الإلكتروني) وبلغت (0.616) من أبعاد المتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني) وأكبر قيمة للبعد الثالث (الأمان الوظيفي) وبلغت (0.704) من أبعاد المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية)، أما ما يخص معامل الصدق تراوحت القيم بين (0.770) للبعد الثالث (الأمان الوظيفي) من أبعاد المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) وبين (0.794) للبعد الثاني (الاختيار الإلكتروني) من أبعاد المتغير المستقل (التوظيف الإلكتروني)، فيما أتضح أن المعامل الكلي (ألفا كرونباخ) للاستبانة بالنسبة لمعامل الثبات كان (0.663) أما معامل الصدق (0.780)، وبهذا فإن كل قيم معامل الثبات والصدق في ألفا كرونباخ للاستبانة كانت أكبر من (0.60) والذي يعتبر الحد الأدنى المطلوب للمعامل وبهذا فإن أداة القياس تتمتع بالثبات والصدق الداخلي للعبارات وذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث.

3.4 الوصف الاحصائي لمتغيري البحث:

تم تحليل وصف البيانات بالاستعانة ببرنامج (Spss V.28) والحصول على قيمة (الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) اضافة الى معامل الاختلاف والأهمية النسبية وكما موضحة بالجدول (3) فيما يلي:

الجدول (3) الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث بأبعادهما

المتغير	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية %	الاستجابة
التوظيف الإلكتروني	الاستقطاب الإلكتروني	3.604	0.748	0.207	72.0	موافق
	الاختيار الإلكتروني	3.750	0.664	0.177	75.0	موافق
	التعيين الإلكتروني	3.870	0.741	0.191	77.4	موافق
اجمالي المتغير		3.741	0.632	0.168	74.8	موافق
جودة الحياة الوظيفية	الرضا الوظيفي	3.710	0.680	0.183	74.2	موافق
	الاستقرار الوظيفي	3.883	0.690	0.178	77.6	موافق

موافق	74.9	0.174	0.652	3.746	الأمان الوظيفي
موافق	75.5	0.157	0.593	3.779	اجمالي المتغير
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS /V28)					

من خلال الجدول (3) أعلاه بالإمكان تحليل وصف متغيرات البحث وفق الآتي:

1.3.4 وصف متغير التوظيف الإلكتروني: والذي يعتبر المتغير المستقل وتم قياسه بثلاثة أبعاد، حيث

حقق هذا المتغير وسطا حسابيا بلغ (3.741) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحرافا معياريا (0.632) مما يدل على تجانس الاجابات وبمعامل اختلاف (0.168) والذي يدل وجود تشتت منخفض، وحققت أهمية نسبية عالية بلغت (74.8).

وفيما يخص ابعاد المتغير المستقل فقد حقق البعد الثالث (التعيين الإلكتروني) وسط حسابي (3.870) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.741) وبمعامل اختلاف (0.191) وكان منخفضا ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (77.4) ويعتبر بالمرتبة الأولى من أبعاد المتغير المستقل، وحققت البعد الثاني (الاختيار الإلكتروني) وسط حسابي (3.750) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.664) وبمعامل اختلاف (0.177) وكان منخفضا ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (75.0) ويعتبر بالمرتبة الثانية من أبعاد المتغير المستقل، وحققت البعد الأول (الاستقطاب الإلكتروني) وسط حسابي (3.604) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.748) وبمعامل اختلاف (0.207) ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (72.0) ويعتبر بالمرتبة الثالثة من أبعاد المتغير المستقل.

2.3.4 وصف متغير جودة الحياة الوظيفية: والذي يعتبر المتغير التابع وتم قياسه بثلاثة أبعاد، حيث

حقق هذا المتغير وسطا حسابيا بلغ (3.779) وهو أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحرافا معياريا (0.593) مما يدل على تجانس الاجابات وبمعامل اختلاف (0.157) والذي يدل وجود تشتت منخفض، وحققت أهمية نسبية عالية بلغت (75.5).

وفيما يخص ابعاد المتغير التابع فقد حقق البعد الثاني (الاستقرار الوظيفي) وسط حسابي (3.883) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.690) وبمعامل اختلاف (0.178) وكان منخفضا ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (77.6) ويعتبر بالمرتبة الأولى من أبعاد المتغير التابع، وحققت البعد الثالث (الأمان الوظيفي) وسط حسابي (3.746) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.652) وبمعامل اختلاف (0.174) وكان منخفضا ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (74.9) ويعتبر بالمرتبة الثانية من أبعاد المتغير التابع، وحققت البعد الأول (الرضا الوظيفي) وسط حسابي (3.710) أكبر من الوسط الفرضي (3) وانحراف معياري (0.680) وبمعامل اختلاف (0.183) ويدل على عدم التشتت في آراء العينة وبأهمية نسبية بلغت (74.2) ويعتبر بالمرتبة الثالثة من أبعاد المتغير التابع.

4.4 اختبار الفرضيات:

1.4.4 فرضية الارتباط الرئيسية: والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين التوظيف الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية) ولغرض اختبار صحة هذه الفرضية تم استعمال معامل ارتباط بيرسون حسب الجدول (4) والذي يبين قيم معامل الارتباط للمتغير المستقل بأبعاده الثلاثة مع المتغير التابع.

الجدول (4) علاقة الارتباط بين التوظيف الإلكتروني بأبعاده مع جودة الحياة الوظيفية

المتغير	التوظيف الإلكتروني	الاستقطاب الإلكتروني	الاختيار الإلكتروني	التعيين الإلكتروني
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation Sig.	0.807** 0.000	0.620** 0.000	0.761** 0.000
		0.000	0.000	0.000

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS /V28)

من خلال الجدول (4) يتضح صحة فرضية الارتباط الرئيسية، حيث بلغت قيمة الارتباط (0.807^{**}) وتعتبر علاقة طردية قوية وعند مستوى معنوية (0.05) وبذلك تقبل فرضية الارتباط الرئيسية وتعتبر أي ارتفاع في التوظيف الإلكتروني من قبل المصرف المبحوث يؤدي الى ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية، أما ما يخص فرضيات الارتباط الفرعية والتي تنص على:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية، حيث من خلال الجدول (4) بلغت قيمة الارتباط لبعْد الاستقطاب الإلكتروني مع جودة الحياة الوظيفية (0.620^{**}) وتعتبر علاقة ارتباط طردية وعند مستوى معنوية (0.05) وبذلك تقبل فرضية الارتباط الفرعية الأولى.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاختيار الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية، حيث من خلال الجدول (4) بلغت قيمة الارتباط لبعْد الاختيار الإلكتروني مع جودة الحياة الوظيفية (0.761^{**}) وتعتبر علاقة ارتباط طردية وعند مستوى معنوية (0.05) وبذلك تقبل فرضية الارتباط الفرعية الثانية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التعيين الإلكتروني وجودة الحياة الوظيفية، حيث من خلال الجدول (4) بلغت قيمة الارتباط لبعْد التعيين الإلكتروني مع جودة الحياة الوظيفية (0.682^{**}) وتعتبر علاقة ارتباط طردية وعند مستوى معنوية (0.05) وبذلك تقبل فرضية الارتباط الفرعية الثالثة.

2.4.4 فرضية التأثير الرئيسية: والتي نصت على (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية) وحسب الجدول (5) يثبت ويوضح أن أي اهتمام من قبل المصرف محل البحث بالتوظيف الإلكتروني كلما أدى الى ارتفاع في جودة الحياة الوظيفية، وتعني أي زيادة في التوظيف الإلكتروني بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى ارتفاع بمستوى عالي في جودة الحياة الوظيفية وبمقدار وزن معياري واحد قدره (0.771) وأنها دالة احصائيا وبمستوى معنوية (0.000) وقيمة حرجة بلغت (11.545) وبخطأ معياري (0.089) وحقت قيمة (R^2) مقدار (60.7%) من الارتفاع الذي حصل

في تعزيز جودة الحياة الوظيفية أما القيمة المتبقية ترجع لعوامل غير داخلية في البحث وبذلك تقبل فرضية التأثير الرئيسية.

الجدول (5) تأثير التوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية

المسار	Estimate	S.E	C.R	R ²	Sig.
التوظيف الإلكتروني → جودة الحياة الوظيفية	0.771	0.089	11.545	60.7%	0.000
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.26)					

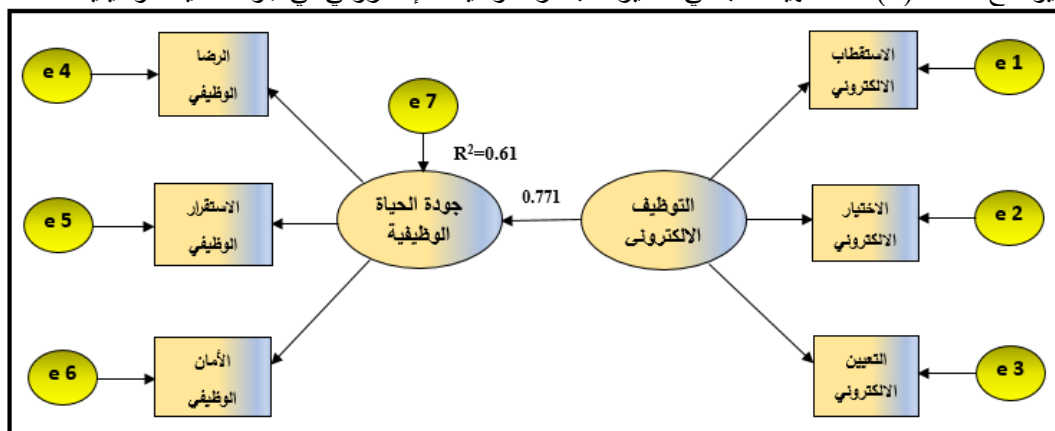
أما ما يخص فرضيات التأثير الفرعية:

- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستقطاب الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية) ومن خلال الجدول (6) يوضح أن اهتمام المصرف بالاستقطاب الإلكتروني يؤدي الى الارتفاع في جودة الحياة الوظيفية، بمعنى أي زيادة في الاستقطاب الإلكتروني وبمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى الارتفاع بمستوى جودة الحياة الوظيفية بمقدار واحد قدره (0.780) وبمستوى معنوية (0.000) وقيمة حرجة (11.746) وخطأ معياري (0.088) وحقت قيمة (R^2) مقدار (61.8%) من الارتفاع الحاصل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية أما القيمة المتبقية ترجع لعوامل غير داخلية في البحث وبذلك تقبل فرضية التأثير الفرعية الأولى.
- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاختيار الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية) ومن خلال الجدول (6) يوضح أن اهتمام المصرف بالاختيار الإلكتروني يؤدي الى الارتفاع في جودة الحياة الوظيفية، بمعنى أي زيادة في الاختيار الإلكتروني وبمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى الارتفاع بمستوى جودة الحياة الوظيفية بمقدار واحد قدره (0.807) وبمستوى معنوية (0.000) وقيمة حرجة (11.751) وخطأ معياري (0.091) وحقت قيمة (R^2) مقدار (61.8%) من الارتفاع الحاصل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية أما القيمة المتبقية ترجع لعوامل غير داخلية في البحث وبذلك تقبل فرضية التأثير الفرعية الثانية.
- (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للتعيين الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية) ومن خلال الجدول (6) يوضح أن اهتمام المصرف بالتعيين الإلكتروني يؤدي الى الارتفاع في جودة الحياة الوظيفية، بمعنى أي زيادة في التعيين الإلكتروني وبمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى الارتفاع بمستوى جودة الحياة الوظيفية بمقدار واحد قدره (0.692) وبمستوى معنوية (0.000) وقيمة حرجة (9.536) وخطأ معياري (0.104) وحقت قيمة (R^2) مقدار (61.8%) من الارتفاع الحاصل في تعزيز جودة الحياة الوظيفية أما القيمة المتبقية ترجع لعوامل غير داخلية في البحث وبذلك تقبل فرضية التأثير الفرعية الثالثة.

الجدول (6) تأثير أبعاد التوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية

المسار			Estimate	S.E	C.R	R ²	Sig.
الاستقطاب الإلكتروني	→	جودة الحياة الوظيفية	0.781	0.088	11.746	61.8%	0.000
الاختيار الإلكتروني			0.807	0.091	11.751		
التعيين الإلكتروني			0.692	0.104	9.536		
المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.26)							

ويوضح الشكل (2) أدناه الهيكل البنائي للتأثير المباشر للتوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية.



الشكل (2) تأثير التوظيف الإلكتروني في جودة الحياة الوظيفية

5. الاستنتاجات والتوصيات

1.5 الاستنتاجات

- 1- أن اتباع أساليب التوظيف الإلكتروني يعمل على تحقيق جودة الحياة الوظيفية في المصرف المبحوث وذلك بجذب الأفراد المؤهلين وذوي المهارة وهذا بدوره يؤدي الى تحسين في العمل اليومي وبدوره ينعكس على جودة الحياة الوظيفية في المصرف.
- 2- بالنظر للوصف والتشخيص الاحصائي للمتغيرات يلاحظ ان اجابات العينة كانت نحو الايجاب والاتفاق مما يعني قدرة وفهم العاملين في المصرف المبحوث لمتغيري البحث وهذا ما لاحظناه من خلال قيم الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية.

- 3- وجود علاقتي ارتباط وتأثير مباشر ومعنوية بين متغيري البحث حيث أن علاقة الارتباط كانت طردية وتدل أي ارتفاع في مستوى التوظيف الإلكتروني يقابله ارتفاع في مستوى جودة الحياة الوظيفية، والتأثير المباشر الذي يدل أن زيادة الاهتمام في التوظيف الإلكتروني من قبل المصرف المبحوث ينعكس على جودة الحياة الوظيفية في المصرف.
- 4- تبرز جودة الحياة الوظيفية في المصرف من خلال وجود بيئة تنظيمية ملتزمة تستقطب الأفراد العاملين ممن لديهم الكفاءة والمهارة لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

2.5 التوصيات

- 1- القيام باستقطاب الكوادر المؤهلة والمتخصصة لإجراء عمليات التوظيف الإلكتروني.
- 2- دعم الإدارة العليا للمصرف محل البحث لتطبيق التوظيف الإلكتروني للموارد البشرية لما له من فوائد ترجع بالنفع للمصرف وللقوى العاملة فيه.
- 3- الاستعانة بالمؤسسات الأكاديمية للقيام بعقد ورش وندوات لزيادة الثقافة بالتوظيف الإلكتروني ولما له من دور إيجابي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.
- 4- تشجيع الأفراد العاملين على الابتكار وإدارة منصات خاصة بالمصرف للقيام بالإدارة الإلكترونية للمهام في المصرف.

6. المصادر

1.6 المصادر العربية:

- 1- حسن، محمد وهبه محمد وراغب، محمد عبد السلام ورجب، أيمن (2022)، أثر التوظيف الإلكتروني على الأداء الوظيفي / دراسة تطبيقية على شركات مياه الشرب بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (13)، العدد (4).
- 2- الزبيدي، نبأ عبدالرضا جواد، (2023)، بيئة العمل وتأثيرها في جودة الحياة الوظيفية / دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة العراقية، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (2)، العدد (4).
- 3- صاحب، عصام عليوي وحسين، سحر عباس والفتلاوي، ميثاق هاتف، (2022)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرفاهية الروحية / دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي تربية بابل، مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، المجلد (11)، العدد (43).
- 4- عبد الله، ازدهار هادي، (2025)، تأثير القيادة الملهمة على جودة الحياة الوظيفية / دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في عدد من كليات جامعة دهوك، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (44)، العدد (148).

- 5- عبد الله، محمد علي وحسين، أحمد علي، (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في تعزيز سعادة العاملين / دراسة تحليلية لأراء الملاكات التدريسية في كليات جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (18)، العدد (59).
- 6- عبد الله، ودان والبشير، مركان محمد، (2015)، واقع المعالجة الإلكترونية لعملية التوظيف في الجزائر (التوظيف الإلكتروني)، مجلة الدراسات التنموية وريادة الأعمال، المجلد (4)، العدد (1).
- 7- عواد، شاكر محمود، (2022)، علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي / دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية – قسم سياحة نينوى، مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (4)، العدد (2).
- 8- المرداس، ندى بنت خالد، (2023)، تطبيق نظم التوظيف الالكتروني في الشركات المساهمة في المملكة العربية السعودية / دراسة استطلاعية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد (الخامس)، العدد (49).

2.6 المصادر الأجنبية:

- 9-Fernandes, R. B., Martins, B. S., Caixeta, R. P., Da Costa Filho, C. G., Braga, G. A., & Antonialli, L. M. (2017). Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations. *Espacios*, Vol (38), No (3).
- 10-Mooney, D. J. (2020). A meta-analysis of E-recruitment applicant experience, perception, and behavior (Doctoral dissertation, Walden University).
- 11-Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of quality of work life on employees at consultant company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol (7), No (11).
- 12-Sojka, L. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the Slovak economic environment. *Sociológia-Slovak Sociological Review*, Vol (46), No (3).
- 13-Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, Vol (8), No (2).
- 14-Dhamija, P. (2012). E-recruitment: a roadmap towards e-human resource management. *Researchers World*, Vol (3), No (3).

- 15-Jasmine, J. A., Utomo, P., & Kurniasari, F. (2025). Understanding millennial adoption of E-recruitment platform: A technology acceptance model (TAM) method. *Journal of Information Technology Management*, Vol (17), No (1).
- 16-Ahmed, A., Muhammad, G., Shaikh, K. N., Tariq, A., Sheikh, S., & Fuzail, M. A. (2026). Effective E-Recruitment Strategies and Sustainable Competitive Advantage: A Role of Artificial Intelligence. *Bulletin of Multidisciplinary Studies*, Vol (3), No (1).
- 17-Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2012). An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking. *Internet research*, Vol (22), No (5).
- 18-Nguti, V. N., & Mose, T. (2021). The role of E-recruitment and selection functions on the organizational outcomes in HELB, Kenya. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, Vol (3), No (9).
- 19-Arman, M. (2023). The advantages of online recruitment and selection: A systematic review of cost and time efficiency. *Business Management and Strategy*, Vol (14), No (2).
- 20-Mara, C., Vermeerbergen, L., Pulignano, V., & Hannes, K. (2025). Quality of working life in remote platform work: a systematic review of a fragmented field of research. *Employee Relations: The International Journal*, Vol (47), No (1).
- 21-Shidiq, R. F., & Noekent, V. (2026). Creating Quality of Work Life and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction on Staff Performance. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*, Vol (3), No (2).

Reflection of E- Recruitment on the Quality of Work Life An Analytical Study of Employee Opinions at Al-Taif Islamic Bank / Nasiriyah Branch

Lect. Abbas Awaid Abd AL Hussein¹

abbas.awaid@uos.edu.iq

Abstract

This research aims to analyze Reflection of E- Recruitment on the quality of work life. It is an analytical study conducted at Al-Taif Islamic Bank, Nasiriyah Branch. The research employed a descriptive-analytical approach, utilizing a questionnaire to collect data using a five-point Likert scale. The questionnaire was distributed to a comprehensive sample of all bank employees, totaling (42) respondents. The questionnaire data was analyzed using the statistical software SPSS version 28 and Excel, in addition to using the structural equation modeling (SEM) program Amos version 26. The results indicate a significant correlation and influence between E-Recruitment and quality of work life.

Keywords: Recruitment, E-Recruitment, quality of work life, Al-Taif Islamic Bank, SEM.

¹ Lec. Abbas Awaid Abd AL Hussein: Department of Accounting-Sumer University-Administration & Economic College – Dhi Qar – Iraq.