

دور الاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العمل
"بحث تحليلية لاراء عينة من الخريجين في كلية ادارة و الاقتصاد- جامعة لبنانية
الفرنسية/ اربيل"

م.م. رونياز هياس محمود

قسم إدارة الاعمال، كلية الادارة و الاقتصاد، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل، إقليم كوردستان، العراق

ronyaz.hayyas@lfu.edu.krd

م. هوشيار عبدالرحمن صالح

قسم إدارة السياحة، كلية الادارة و الاقتصاد، الجامعة اللبنانية الفرنسية، اربيل، إقليم كوردستان، العراق

houshyar.d@lfu.edu.krd

المخلص

هدف البحث هو بيان دور الاستقطاب الالكتروني بأبعادها المتمثل بـ (جذب الالكتروني، تقييم الالكتروني، اختيار الالكتروني) في توفير فرص العمل بطرقها المتمثلة بـ (حلول لبطالة، التكنولوجيا و المنصات الرقمية، شبكة الانترنت، المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة وريادة الاعمال)، استند الباحثان في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي. لوصف المتغيرات الرئيسية والفرعية، وكذلك لتحليل العلاقات والأثر بين المتغيرات، تم اختيار عينة البحث عشوائية طبقية في مجتمع البحث (خريجين الجدد في كلية ادارة و الاقتصاد- جامعة لبنانية الفرنسية اربيل)، حيث بلغت حجم عينة (120) خريجين و تم الاستراد (110) استبانة و كانت (107) منه صالح للتحليل. تم اختبار الفرضيات من خلال تطبيق الاساليب الاحصائية بواسطة البرنامج الحاسوبي. (SPSS V.25)

أظهرت نتائج البحث مجموعة من الاستنتاجات الرئيسية منها كشف نتائج تحليل الأرتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة بين الاستقطاب الالكتروني وتوفير فرص العمل على المستوى الكلي والجزئي. فضلاً عن، وجود تأثير ايجابي وبمستويات معنوية لمتغير المستقل (الاستقطاب الالكتروني) في متغير التابع (توفير فرص العمل)، وبناءً على استنتاجات قدم الباحثان مجموعة من المقترحات أهمها ضرورة التركيز على ابعاد الاستقطاب الالكتروني و بشكل أكبر على بعد الجذب الالكتروني لأنها اظهرت التأثير الاضعف وفق معامل الانحدار المتعدد. و ايضا اقترح على ضرورة اعلان الوظائف الشاغرة في شبكة الانترنت سواء كانت على ويب المتخصص او على التواصل الاجتماعي، كذلك اقترح البحث ضرورة تشكيل لجان من المتخصصين و الخبراء لاعداد خطة خاصة لتقليل البطالة في إقليم كردستان، و التركيز على استقطاب خريجي الكلية.

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2022-4-1

القبول: 2022-6-22

النشر: ربيع 2023

الكلمات المفتاحية:

Recruiting, Electronic Recruiting, Providing Job Opportunities, Unemployment, Job Creation

Doi:

10.25212/lfu.qzj.8.1.32

1. المقدمة:

ان التغيرات الهائلة في التكنولوجيا وظهور ظاهرة العولمة و اتساع نطاقها، بات يفرض على المنظمات المتبعة لهذه التغييرات. تم اتمتة عمليات الادارية كان لوظائف الموارد البشرية نصيب من هذه الاتمة. حيث تطور وظيفة ادارة الموارد البشرية من التقليدية الى دوراً اكثر اتساعاً وتخصصاً عند مواكبتها للتكنولوجيا، اصبحت تلعب دوراً استراتيجياً لتمارس مهام متخصص و استراتيجياً الى جانب المهام التنفيذية، حيث تم دمج التكنولوجيا مع الاستقطاب التقليدي و ظهر الاستقطاب الالكتروني الذي يمكن ان يقوم بوظائف الاستقطاب التقليدي بشكل اكفى و اقل تكلفة و يكون الاتصال بينهم ألكترونيا ،اي ازالة الاعمال الورقية بين المنظمة و متقدمين للعمل. تعتبر الاستقطاب الالكتروني من الادوات المهمة التي تساعد على جذب المؤهلين و اختيارهم و تعيينهم الكترونياً. ان المنظمات ادركت باهمية الرأس المال البشري فيعمل على احتفاظ بها لأطول فترة ممكنة لخلق حالة استقرار.

تواجه المنظمات و المؤسسات في العالم عديد من قضايا وتحديات و صعوبات مستمرة، ان قضية توظيف الخريجين الجدد من أهم القضايا التي تشغل المنظمات و الحكومات، حيث خلال هذه الفترة ازداد ظاهرة البطالة بين الخريجين . ازداد المنافسة بين الشباب الخريجين لتوظيف في السوق العمل. على مؤسسات التوظيف خلق فرص العمل الدائمي او المؤقت لخريجين الجدد بشتى الطرق، و الحد من البطالة الواسعة في صفوف الخريجين الشباب ، تصميم برامج لتوظيف الشباب من خلال التكنولوجيا و منصات الرقمية، و المشاريع الجديدة له دور في توفير فرص التوظيفية الجديدة .

قصد هذا البحث الى تسليط الضوء على خريجين الجدد في الكلية، مدى استفادتهم من الاستقطاب الالكتروني لايجاد فرص العمل لهم، و في ضوء ما ورد و نظراً لمحدودية الدراسات التي اهتمت بالتأثير التباعي لمتغيرين البحث في بيئة اقليم كوردستان ، جاء البحث الحالي لتشكيل محاولة تسهم في تسليط الضوء على هذا الموضوع

تضمن البحث دور الاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العمل من خلال ثلاث محاور خصص اول إطار العام للبحث ومنهجيتها و الدراسات السابقة ، فيما خصص المحور الثاني للجانب النظري لمتغيري البحث اما المحور الثالث فقد كان مخصصاً لوصف و تحليل نتائج البحث الميداني بالاضافة الى اهم الاستنتاجات والمقترحات.

المحور الاول:-الإطار العام للبحث ومنهجيته و الدراسات السابقة

أولاً: الإطار العام للبحث ومنهجيتها

1:1 مشكلة البحث

تعد مشكلة البطالة من المشاكل المنتشرة في الاقتصاد الكلي في العالم و ان اقليم الكردستان له نصيب من هذه المشكلة و بأخص بعد سنة 2014م بعد تعميم المرقم (4150) في 2014/7/6 من مجلس الوزراء حول تجميد التعينات في القطاع الحكومي، فقد شاهدت بيئة سوق العمل صعوبة في توفير فرص العمل

للعاطلين عن العمل، و ان هذه الظاهرة قد ازدادت سنة بعد سنة و خاصة بعد هذا القرار. و ان خلق فرص العمل في القطاعين الحكومي و الأهلي (الخاص) في سوق العمل لحل مشكلة البطالة تساعد في تنمية اقتصاد الاقليم.

يعتبر الاستقطاب الالكتروني من الوظائف الاساسية و الحديثة لادارة الموارد البشرية، و انه احدى العمليات المهمة التي تعتمد عليها المنظمات لجذب و توظيف المتقدمين للوظيفة، حيث يمكن من تحقيق اهدافها و تحقيق الميزة التنافسية و القدرة على بقائها في البيئة الخارجية التي تتسم بالتغيرات السريعة فيها. و يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال الاسئلة التالية:

1. هل توفر الاستقطاب الالكتروني بين الخريجين الجدد؟ وما هي مستوياتها؟
2. هل هناك فرص عمل بين الخريجين الجدد في الكلية المبحوثة؟ و ما هي مستوياتها؟
3. ماهي طبيعة العلاقة بين الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل في مجتمع البحث؟
4. ماهي طبيعة التأثير بين الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل في مجتمع البحث؟

2:1 أهمية البحث

البحث الحالي تكتسب اهميته من:-

- 1- اهمية الموضوع الذي يتناوله اذ يعد الاستقطاب الالكتروني وظيفة من وظائف ادارة الموارد البشرية الحديثة حيث تستعان بها اغلبية منظمات العصر في جذب المؤهلين لمنظمتهم بالاضافة الى متغير توفير فرص العمل الذي يعد قضية مهمة في عصرنا هذا بأخص مع انتشار ظاهرة البطالة.
- 2- تبني رؤية واضحة لدى الجهات المختصة عن ضرورة التوجه نحو الاستقطاب الالكتروني و ذلك لجذب و اختيار مواهب بين العاطلين عن العمل في اقليم كردستان.
- 3- أهمية البحث تتجسد في التوصل إلى نتائج العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث التي توفر معلومات وافية لخريجين الجدد في الكلية المبحوثة.
- 4- تحديد الاثر التتابعي لاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العملة و اجراء الدراسة التطبيقية في عينة من خريجين الجدد في الكلية المبحوثة.

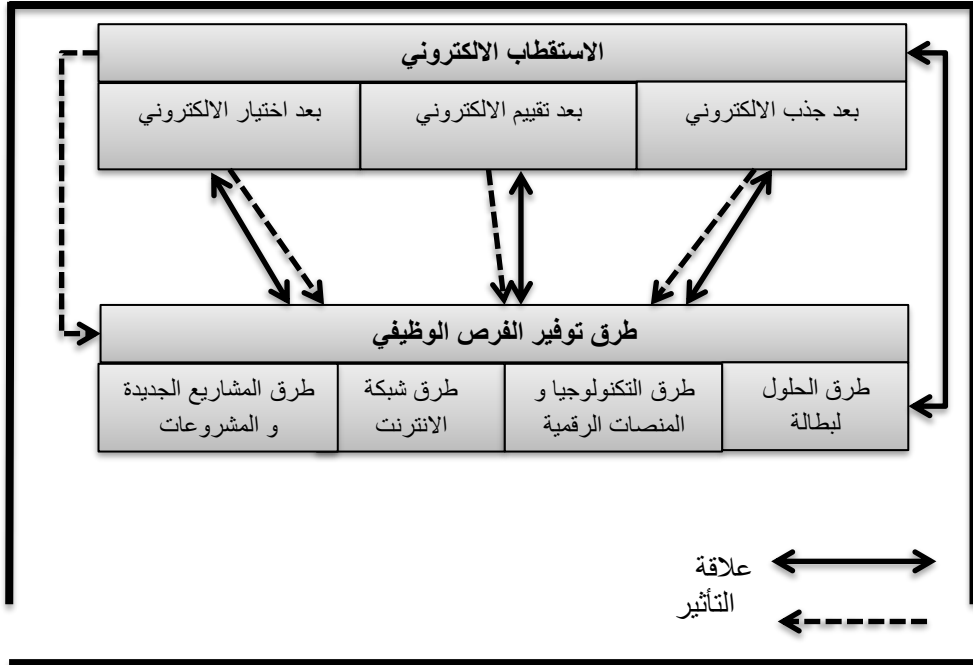
3:1 أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

1. التعرف على المفاهيم النظرية لكل من الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل.
2. الكشف عن مستويات الاتفاق بين آراء أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة.
3. التعرف على طبيعة العلاقة و التأثير بين الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل.
4. بناء مخطط افتراضي للبحث و محاولة اختبار فرضياته .

4:1 مخطط الفرضي للبحث

في ضوء مشكلة البحث و أهدافه و بيان العلاقة بين متغيرات البحث تم تصميم مخطط فرضي للبحث ، كما موضح في الشكل (1).



شكل (1) مخطط فرضي للبحث

5:1 فرضيات البحث

قام الباحثان بصياغة عدد من الفرضيات وصولاً لتحقيق أهداف البحث الحالية، وكما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: تختلف الأهمية الترتيبية لمتغيرات البحث باختلاف طبيعة الاعتماد عليها من قبل مجتمع البحث.
2. الفرضية الرئيسية الثانية: بوجود علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاستقطاب الالكتروني وبين توفير فرص العمل على المستوى الكلي عند مستوى المعنوي (0.05) يتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:-
 - الفرضية الفرعية الأولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد جذب الالكتروني و توفير فرص العمل.
 - الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد التقييم الالكتروني و توفير فرص العمل.

- الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد اختيار الالكتروني و توفير فرص العمل.
- 3. الفرضية الرئيسية الثالثة: وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على توفير فرص العمل عند مستوى المعنوي (0.05) و يتفرع منها الفرضيات الآتية:-
 - الفرضية الفرعية الاولى: هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على طرق حلول البطالة.
 - الفرضية الفرعية الثانية:- هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على طرق التكنولوجيا و المنصات الرقمية.
 - الفرضية الفرعية الثالثة:- هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على شبكة الانترنت.
 - الفرضية الفرعية الرابعة:- هنالك تأثير ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني على المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة.

6:1 حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تناول البحث كلية الادارة و الاقتصاد في الجامعة اللبنانية الفرنسية.
2. الحدود الزمانية: تمثلت في مدة اعداد البحث التطبيقية في الكلية المبحوثة، التي بدأت بتوزيع إستمارة الاستبانة، واسترجاعها التي امتدت من 2022/2/27 - 2022/3/10.
3. الحدود البشرية: يشمل البحث الحالي خريجين كلية الادارة و الاقتصاد.
4. الحدود العلمية: اقتصر البحث على معرفة دور الاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العمل لخريجين كلية الادارة و الاقتصاد في الجامعة اللبنانية الفرنسية/اربيل

7:1 أسلوب جمع البيانات والمعلومات:

الجانب النظري لتغطية الإطار النظري والميداني عبر الأساليب الآتية:
الإطار النظري: - بهدف الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال هذا البحث تم الاعتماد على مصادر عدة التي تمثل بالكتب العربية والانكليزية المتمثلة في الرسائل والأطاريح الجامعية و البحوث والدوريات العلمية والمؤتمرات العالمية والكتب، التي تم الحصول عليها عبر الشبكة المعلوماتية الانترنت.
الإطار الميداني: حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات، وبلغ عدد عبارات الاستبانة الاجمالية (40) عبارة، و تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي و الذي تتراوح قيمته من (5) وافق بشدة، (4) وافق، (3) الى حد ما، (لا وافق، و (1) لا وافق بشدة، كما تم الاعتماد على بعض المقاييس العالمية، و قد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور: عرض المحور الاول المعلومات الشخصية، اما المحور الثاني فقد خصص لقياس ابعاد الاستقطاب الالكتروني، في حين تضمن المحور الثالث طرق توفير فرص العمل.

ثانياً:- دراسات السابقة ذات العلاقة:-

1- عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقطاب الالكتروني

أ- الدراسات العربية:-

- دراسة (الشايب، 2018) بعنوان " أثر الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي"

هدفت الدراسة الى تعرف أثر الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات الفندقية. في قطاع فنادق فئة خمس النجوم في العاصمة عمان، حيث تم اعتماد عينة متألّفة من (290) العاملين بالوظائف الادارية و الاشرافية، و اعتمدت الدراسة على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات و من اهمها: وجود أهمية للاستقطاب الالكتروني في تحسين جودة الخدمة المقدمة في مجتمع الدراسة. و هناك اثر ذو دلالة احصائية لابعاد الاستقطاب الالكتروني في تحسين جودة الخدمة ككل. و قد توصلت الدراسة الى مجموعة من المقترحات: ضرورة وضع سياسات و اجراءات تعمل على ممارسة و تعزيز استخدام الاستقطاب الالكتروني. استخدام الاستقطاب الالكتروني بأمانة و موضوعية كوسيلة لتحقيق العدالة و تكافؤ الفرص بين المتقدمين.

- دراسة (داود، 2017) بعنوان "أثر الاستقطاب الالكتروني على سرعة الاستجابة للقوى العاملة دراسة ميدانية في البنوك التجارية الاردنية"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر الاستقطاب الالكتروني المتمثل ب (الجدب الالكتروني و الاختيار الالكتروني و التدريب الالكتروني و التقييم الالكتروني) على سرعة الاستجابة للقوى العاملة بأبعاده المتمثلة (بالقدرة الاستباقية، و قدرة التكيف، و القدرة مرونة) في قطاع البنوك التجارية الاردنية، حيث كانت عينة البحث متكونة من (256) فرداً، اعتمدت الدراسة على اسلوب المنهج الوصفي التحليلي. و من خلالها توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج اهمها: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للاستقطاب الالكتروني على سرعة الاستجابة للقوى العاملة. و قد وصلت الدراسة الى مجموعة المقترحات من اهمها: عمل على وضع سياسات و اجراءات من شأنها تفعيل العمل على الاستقطاب الالكتروني في البنوك الاردنية لتحسين سرعة الاستجابة للقوى العاملة و لما له من مساهمة في تقليل تكلفة الاستقطاب بالبنوك. و اتباع سياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و بالخاص في دائرة الاستقطاب لما لها دور فعال في اختيار الموظفين.

ب- الدراسات الانكليزية

- دراسة (Nairat al. 2020) بعنوان "دراسة الاستقطاب الافتراضي بين العادي و الحديث"

THE STUDY OF VIRTUAL RECRUITMENT: THE NEW NORMAL

هدف هذا البحث الى معرفة فهم فعالية الاستقطاب الالكتروني في ظروف جائحة كورونا الحالية و ايضا هدفت الى دراسة التحديات و المزايا و الصعوبات و نتائج الاستقطاب الافتراضي، ان اجمالي العينة

المأخوذة لجمع البيانات كانت (51) فرداً وكانت (20) منه متخصصا في الموارد البشرية و (31) منه متدرباً في الموارد البشرية. و من خلالها توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج اهمها: ان الاستقطاب الالكتروني هو نهج فعال لتكوين مجموعة أكفاء من المرشحين و انه يقلل تكلفة الاستقطاب و الاختيار و يزيد مجموعة من السير الذاتية، و يساعد الاستقطاب الالكتروني في العثور على مؤهلين للوظيفة الشاغرة و بالتالي تقلل البطالة. و قد اوصلت الدراسة الى مجموعة المقترحات من اهمها: عمل على الاستقطاب الالكتروني اكثر خاصية في هذه الفترة التي فيه الجائحة. و انشاء فرص للنمو و التنمية للموظفين الجدد في المنظمة

2- عدد من الدراسات السابقة المتعلقة بتوفير الفرص العمل أ- الدراسات العربية

- دراسة (برساتنكي، و آخرون، 2020) بعنوان " تقديم نموذج تعليمي لخلق رؤية إبداعية في توفير فرص العمل لدى موظفي قطاع المصارف الايرانية"

تهدف هذه الدراسة الى تطوير نموذج تدريبي لتعزيز المواقف الريادية بين موظفي البنك و تسعى الدراسة الى تعزيز المواقف الريادية بين موظفي البنك من خلال توفير التدريب، حيث تم اجراء هذه الدراسة باستخدام نهج نوعي قائم على نظرية الاساس حيث اخذت عينات النظرية وجمع البيانات من بينى (18) خبيراً في بنك التجارة الالكترونية الايراني. تم تحليل البيانات من خلال استخدام ادوات المقابلات. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات و من اهمها: وجود أهمية لخلق رؤية ابداعية في توفير فرص العمل في مجتمع الدراسة. و قد توصلت الدراسة الى عدد من المقترحات: تطبيق كل من الاستراتيجيات التعليمية و التنفيذية المحددة في هذه الدراسة و التي تتأثر بالبيئة التنفيذية و الكلية.

- دراسة (محمد، 2016) بعنوان " دور القطاع الصناعي في خلق فرص العمل في السودان"

هدفت هذه الدراسة الى تبين دور القطاع الصناعي في خلق فرص العمل في السودان خلال فترة (2000-2015)، استخدم دراسة المنهج التاريخي، بالاضافة الى المنهج الوصفي التحليلي. و من اهم النتائج كانت عدم وجود استراتيجية واضحة للصناعة في السودان لتعزز التكامل الرأسي و الافقي لقطاعات الانتاج يدعم الطلب على المدخلات المحلية و من ثم خلق مزيد من فرص العمل. و من اهم المقترحات: ضرورة السعي على توفير قنوات معلوماتية دقيقة و مترابطة مع وزارة العمل و غيرها من المؤسسات ذات الصلة.

ب- الدراسات الانكليزية

- دراسة ((Ram, et al, 2022)) بعنوان " خلق الفرص العمل من خلال انتقال الطاقة العالمية مع المناخ عبر قطاعات الطاقة و التدفئة و النقل و تحلية المياه بحلول عام 2050"

Job creation during a climate compliant global energy transition across the power, heat, transport, and desalination sectors by 2050

تهدف الدراسة الى تخفيف من آثار تغير المناخ و فهم افضل للتأثير المباشر على التوظيف من خلال تحولات الطاقة المتجددة، و ان هذا البحث يركز على صافي الزيادة في التوظيف في المستقبل. ان من اهم النتائج التي توصل اليها الدراسة كانت: هناك عدد الوظائف التي تم إنشاؤها من خلال تركيب قدرات جديدة للطاقة المتجددة و تقنيات تكميلية أعلى بكثير من عدد الوظائف المرتبطة بانتاج الطاقة، و ان التحول العالمي للطاقة سيكون له آثار إيجابية على الاستقرار المستقبلي و نمو الاقتصاد حول العالم . و قد توصلت الدراسة الى مجموعة من المقترحات: ضرورة اهتمام بالتقييمات الاكثر تكاملا لتأثيرات التوظيف، لأن تغلغل الطاقة المتجددة يزداد في أنظمة الطاقة المستقبلية.

ت- أوجه الاستفادة و التعقيب الدراسات السابقة

1- التعقيب على الدراسات السابقة:-

1:1- أوجه التشابه من الدراسات السابقة:-

- اغلبيية الدراسات اتفقت على تقليل ظاهرة البطالة و خلق فرص عمل للعاطلين عن العمل في سوق العمل.
- ان معظم الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة منها.
- الامام بالوسائل الاحصائية الملانمة لاختبار فرضيات الدراسة الحالية و أنموذجها الافتراضي.
- تعتبر الدراسات السابقة بمثابة الاساس لبداية الانطلاق من حيث انتهى الاخرون.

2:1- أوجه الاختلاف من الدراسات السابقة:-

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتحليل دور الاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العمل حيث لم تختبر هذه العلاقات التأثيرية في الدراسات السابقة.
- هنالك الاختلاف في الحدود المكانية و الزماني و البشري بين البحث الحالي و دراسات السابقة.

المحور الثاني:- الجانب النظري

اولا / الاستقطاب الالكتروني electronic recruiting

1- مفهوم الاستقطاب الالكتروني:- The concept of electronic recruiting

ان المفهوم العلمي للاستقطاب هو تلك العملية التي تتضمن مجموعة من النشاطات و الاجراءات، التي تهتم بتوفير وعاء من الافراد المؤهلين بأكبر كفاءة و مهارة مناسبة لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة (بولاق، 2019، 135).

ان استقطاب الموارد البشرية لم يعد بحاجة الى الاستقطاب التقليدي من التواجد الجسدي، و استعمال الورق و الوسائل القديمة. ان الاساليب الحديثة حلت محل القديمة، و اصبح اعلان الشواغر لوظيفة ما ممكن

بسهولة و يجري عبر المواقع الالكترونية للمنظمة أو غيرها من المواقع التي تشكلت لهذه المسألة. و اصبح المتقدمون للوظائف يرسلون سيرهم الذاتية بسهولة و عبر البريد الالكتروني أو من خلال أساليب التواصل الرقمي الحديث ولجهات متعددة بنفس الوقت (Galanaki, 2002, 244). يعتبر مصطلحاً شاملاً يغطي عملياً جميع الأنشطة المتعلقة بالاستقطاب التي تستخدم أو تدعمها الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي له صلة به (Holm, 2021, 73). و يرى (Dhamija, 2012, 35) ان عملية الاستقطاب الالكتروني تكون ضمن مرحلتين متقابلتين الأولى: الباحثون عن العمل: يقصد به الباحثون عن العمل الذين يستخدمون الانترنت في البحث عن الوظائف في سوق العمل و تقديم سيرهم الذاتية عبر تلك المواقع او البريد الالكتروني. و الثانية: هي العملية التي تستخدمها المنظمات في عرض الاعلان لجذب ما تحتاجه من كفاءات و مؤهلات في سوق العمل وذلك من خلال شبكة الانترنت. لقد اختلف الباحثون و الكتاب في تحديد تعريف واضح و دقيق لاستقطاب الالكتروني ويعرض في الجدول (1) اهم التعريفات التي اوردها الكتاب و الباحثون عن الاستقطاب الالكتروني.

الجدول (1): وجهات نظر الكتاب و الباحثان حول تعريفات الاستقطاب الالكتروني

ت	الكتاب و الباحثان	التعريف
1	(Parry & Tyson, 2009, 213)	عبارة عن عملية تستخدمها المنظمات لجذب و استدراج المؤهلين و كفاءات باستخدام شبكة الانترنت.
2	(أبو العلا، 2009، 88)	انه نظام يستمد من الباحثين عن وظيفة معلومات كثيرة و دقيقة و شاملة عن الوظائف الشاغرة في منظمات الاعمال. و ايضا يسمح للباحثين عن الوظيفة بالتسجيل في المواقع الخاصة بهذه المنظمات عبر شبكة الانترنت. و يحصلون على نتائجهم بشكل سريع.
3	(Anna, 2010, 3)	عبارة عن النظام الذي استخدمه الباحثان عن العمل، ان هذا النظام يوفر لهم معلومات مكثفة و دقيقة عن طبيعة و أشكال و مواصفات الوظائف التي تم عرضها عبر مواقع المنظمات على شبكة الانترنت.
4	(Ozuru & Chikwe, 2015, 122)	عملية التي من خلالها تقوم منظمات الاعمال بتوظيف المتقدمين للعمل بشكل ملائم، من خلال تقنية قائمة على الويب في جميع انحاء البلاد او في جميع انحاء العالم
5	(Fraij, 2016, 16)	انه ممارسة استخدام الموارد القائمة على الويب لمنظمات الاعمال من اجل التنفيذ المهام الذي يتضمن (الجذب، الاختيار، التدريب، و التقييم) الالكتروني للباحثين عن العمل.
6	(داود، 2017، 9)	انه عملية استخدام المنظمات للموارد المعتمدة على الانترنت للقيام بالمهام التي تدخل في الجذب الالكتروني، الاختيار الالكتروني، التدريب الالكتروني، و التقييم الالكتروني للموظفين.
7	(Nair, et.al., 2020, 3)	عملية يعتمد على الاستخدام التكنولوجي، بشكل أساسي يعتمد على المصادر الشبكية التي تساعد في تحديد و جذب و فحص السير الذاتية للمرشحين.

المصدر:- من أعداد الباحثان و على ضوء المصادر المشار إليها.

من خلال جدول (1) توصلت الباحثان الى تعريف الاجرائي للاستقطاب الالكتروني و هو نظام الكتروني يزود الباحثين عن العمل بالمعلومات المكثفة و دقيقة و الشاملة عن المنظمات التي لديهم شواغر وظيفية

و تسجيل أنفسهم على المواقع المتخصصة ، و من جانب اخر تستطيع المنظمات من خلالها توظيف المواهب الملائمة بالوظائف الشاغرة بأقل تكلفة و بالوقت المطلوب.

2- أهمية الاستقطاب الالكتروني:- The importance of electronic recruiting

ان أهمية الاستقطاب الالكتروني يركز على النقاط التالية:- (عبدالباقي، 2009، 171) و (داود، 2017 ، 15 ،

- 1- يبحث و يجذب الافراد لملى الشواغر داخل المنظمة. و يجب ان تكون القائم بعملية الاستقطاب الالكتروني مطلقاً على خطة الموارد البشرية في جانبها الكمي و النوعي.
- 2- تحدد سوق العمل المستهدف التي تكون داعماً للاستقطاب الالكتروني، حيث اذا تم إختيار سوق العمل بشكل سئ يحمل المنظمة تكاليف مالية باهظة بالاضافة الى تكاليف ضياع وقت الاستقطاب.
- 3- ان عملية الاستقطاب الالكتروني تركز على تهيئة مدخلات لعملية الاختيار، لذا هذه العملية يفترض ان تستهدف الى تحقيق الملائمة بين مؤهلات شاغلي هذه الوظائف و خصائص الوظيفة.
- 4- ان الاستقطاب الالكتروني توصل رسالة المنظمة للمتقدمين للوظيفة، حيث انها المكان الافضل لهم و يمكنهم ان يبنوا مسار وظيفتهم بشكل الافضل.

3- أبعاد الاستقطاب الالكتروني:- Organizational Health Dimensions

الطرق الحديثة يستخدمه شركات الاستقطاب الالكتروني لاستقطاب الموارد البشرية من خلال شبكة الانترنت لمنظمات الاعمال، و تعد الشركات الالكترونية هي الوسيط بين منظمات الاعمال و الباحثان عن العمل (Kaur, 2015, 79). تبدأ عملية الاستقطاب الإلكتروني بنشر الوظائف الشاغرة على موقع الشركة الإلكتروني أو على موقع شركات الاستقطاب عبر الإنترنت ، والسماح للمتقدمين بإرسال سيرهم الذاتية إلكترونياً من خلال النموذج الإلكتروني أو البريد الإلكتروني (KHAN et al., 2016, 48)

اعتماداً على مجموعة من المصادر التالية (أبو العلا، 2009، 82) و (Fraij, 2016, 16-17) و (حامد، 2017، 21) و (الشايب، 2018، 68)، يرى الباحثان بانه يمكن اختيار ابعاد ثلاث للاستقطاب الالكتروني و التي هي (الجذب الالكتروني، التقييم الالكتروني و الاختيار الالكتروني)

1- الجذب الالكتروني:- E-Attracting

هو لفت انتباه الاشخاص المؤهلين الذين يبحثون عن وظيفة باستخدام الانترنت (Fraij, 2016, 16) ، ان قسم ادارة المواهب في منظمات الاعمال يجذب المواهب الملائمة مع مواصفات الوظائف الشاغرة في الوقت المناسب بناءً على أهداف العمل الاستراتيجية (Ghazzawi & Accoume, 2014, 165). و يرى (داود، 2017، 9) انه عملية المفاضلة و الاختيار التي تقوم بها منظمات الاعمال بين المتقدمين للوظيفة من خلال الانترنت.

و يشير (ديسلر، 2009، 193) الى ان الجذب الالكتروني تنوعت اشكال و تعددت اساليب، و صار المجال مفتوحا للابتكارات المتنوعة، و اصبح من الطبيعي أن تقوم الشركات بجذب الموظفين من شركات اخرى ذات سمعة جيدة و تقديم الاغراءات لهم، و ذلك للاستفادة من خبراتهم و لنقل بعض اساليب تلك الشركات معهم. ووضح (Shatman,1991) في (حامد، 2017، 22) ان محاسن الاستقطاب الالكتروني لشركات التوظيف هو مساعدته على تحسين صورتها و بلورتها بشكل يجذب الموظفين المؤهلين لها. و بالتالي الافراد الراغبين بالعمل يبحث عن المكان ينمي طموحاتهم و يلبى احتياجاتهم. الجذب الالكتروني عبارة عن اتباع خطوات التقييم التقليدية باستخدام الانترنت اي مقارنة اداء الافراد المرشحين مع الاداء الفعلي للوظيفة باستخدام الانترنت

2- التقييم الالكتروني: E-Evaluation :- ان تقييم منظمات الاعمال لأداء الموظفين باستخدام الانترنت وذلك عن طريق مناقشة تقييم أداء الموظفين و متابعتهم باستمرار (داود، 2017، 9). يرى (Fraij, 2016, 17) الخدمة متوفرة عبر الويب من خلالها يعمل فرق العمل بشكل تعاوني لتطوير خطط التقييم المنظمة. بعبارة اخرى التقييم الالكتروني اتباع خطط التقييم الاصلية ولكن مع تطبيق افضل الممارسات التي يجب قيام بها، و بالإضافة الى ذلك على التقييم الالكتروني ان تلبى متطلبات الجودة بحيث كل اجزائها و محتوياتها يجب ان تدعم الشفافية و دقة البيانات و اخيراً عدم التمييز. التقييم الالكتروني عبارة عن اتباع خطوات التقييم التقليدية باستخدام الانترنت اي مقارنة اداء الافراد المرشحين مع الاداء الفعلي للوظيفة باستخدام الانترنت.

3- الاختيار الالكتروني: E-Selection :- انه اختيار فئة معينة بين مجموعات كبيرة، حسب شروط معينة تضعها المنظمات الباحثة عن المؤهلين. ان هذه الفئة تستطيع تلبية احتياجات الوظيفية و القيام بكل اعبائها. وهنا تتجلى أهمية عملية الاختيار بشكل واضح، ان عبء الحصول على الموظفين المناسبين للمكان المناسب يقع على نجاح عملية الاختيار (درة و الصباغ، 2008، 73). يعرفها (داود، 2017، 9) بأنه عملية المفاضلة و اختيار المتقدمين للوظيفة من قبل منظمة الاعمال من خلال انترنت. و أضاف (حامد، 2017، 24) الى ان المنظمة تتحمل كافة التكاليف اختيار المورد البشري من التكاليف (المقابلات، الامتحانات، و مسابقات التوظيف) و كل النفقات و ذلك من اجل اختيار المورد البشري المناسب. فتم تخفيض كل تكاليف الاستقطاب من خلال طرق شبكة الانترنت بدلا من الطرق التقليدية المكلفة. ويرى (السولية، 2015، 494) يساعد ان الاستقطاب الالكتروني على الاستعداد النفسي لقبول قرار الاختيار سواء كانت بالقبول أو الرفض، و ايضا يساعد على رفع مستوى الفرد نحو اجراء الاختبارات الالكترونية و توصية الآخرين بالتقدم ايضا و انه يساعد على زيادة الشعور باحترام الذات و القدرة الذاتية و يكون انطباعات ايجابية عن التنظيم. الاختيار الالكتروني عبارة عن الاختبار و مقابلة المؤهلين للوظيفة و من ثم المنظمات باختيار فئة معينة التي يطبق مؤهلاتهم مع مواصفات الوظيفة.

ثانياً:- الفرص العمل Job Opportunities

1- مفهوم الفرص العمل و تعريفه:- The concept of Job Opportunity

ان المصطلح القوى العاملة يطلق على جميع الافراد العاملين او الذين يرغبون في العمل بأجر. أما الافراد الذين يرغبون بالعمل ولاكن لايعملون بأجر يطلق عليهم المتعطلون (ادم، 2020، 40). حدده (جاسم، 2013، 266) ثلاث مقومات لمفهوم القوى العاملة وهي قدرة و رغبة الفرد على العمل و اتاحة الفرصة له ليعمل، أو كانوا عاطلين و يبحثون فعلاً عن العمل و لهم الاستعداد و القدرة و الرغبة للعمل. و تعني ايضا ذلك جزء من السكان المهيبين فعلاً عند الطلب، و يشمل الاشخاص الذين يساهمون فعلا في أي عمل ذات العلاقة بأنتاج السلع و الخدمات.

عرف (Marshall, 1950) ان العمل يمثل الجهد البدني و العقلي الذي يبذله فرد كلياً او جزئياً لانتاج سلع و الخدمات اقتصادية مقابل اجر معين (جاسم، 2013، 270). ان العمل او التوظيف الكامل هو ذلك الوضع الذي يكون يستغل الموارد المتاحة أستغلالاً كاملاً في انتاج سلع و الخدمات، أو ان هذه الموارد غير مستغلة استغلاً كاملاً او غير مستغلة بكفاءة فإنه ينتج عن ذلك وضع معين يطلق عليه البطالة.

ان أسواق العمل تمر بفترة تحول من خلالها تظهر و تختفي الوظائف و مع اعادة هيكلة الاقتصاد و التوجه الحالي للتقليل من أهمية القطاع العام و التحول الى اقتصاد السوق، و في ظل الضغوط التي تواجه أسواق ظهرة عديد من البرامج التشغيلية التي تسهدف العاطلين عن العمل بتنظيم أنشطة تخلق فرص عمل جديدة لهم (إبراهيم، 2009، 19). ان احد أهم الاهداف الرئيسية للتنمية الاقتصادية هي عملية خلق فرص العمل و الحد من البطالة لذلك تلجأ المجتمعات و الدول الى محاولة استحداث أكبر عدد من الوظائف و فرص العمل (المشهر اوي، 2003، 93). يمكن ان تحدد الفرص العمل في السوق العمل عن طريق دراسة الظروف الاقتصادية و الخصائص الديمغرافية للسكان و المستوى السائد و التقنية و السياسة العامة حيث يعتبر من العوامل المؤثرة على فرص التوظيف في المستقبل. و ان هذه الفرص يمكن ان يحددها المجمعات أو المنظمات المتخصصة من خلال الكتيبات التي تصدها (شباط، 2015، 70). و يرى (آدم، 2019، 229) ان التعامل مع فرص العمل يرتبط بأنشطة التدريب، حيث ان عملية اعادة التدريب مع تقديم المعلومات اللازمة عن المهارات العمل المطلوبة و خدمات التوظيف، و بالتالي تساهم هذه الأنشطة بتوفير الفرص العمل و التي هي من ضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية بالمنظمة في إطار حزمة من القوانين و البرامج الموازية التي ترعاها الدولة.

جدول رقم (2): وجهات نظر الباحثان حول التشارك المعرفي

ت	الكتاب و الباحثان	تعريف الفرص العمل
1	(العسكر، 2002، 65)	عبارة عن توفير الفرص العمل في قطاعي العام و الخاص، و الذي يستوعب الخريجات المؤهلات.
2	(Malchow-Møller, et.al., 2009, 5)	تقليل البطالة عن طريق ملء الوظائف الشاغرة في السوق الاعمال الذي يخلقها مؤسسات ريادة الاعمال و ذلك لتقليل نسبة البطالة.

هو العمل كل مجموعات من الافراد (من اعراق، فئات عمرية، أصول قومية معينة) و توفير فرص العمل أفضل في المستقبل.	(Stone, 2013, 141)	3
انه ربط سياسات البرامج الاكاديمية لمؤسسات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل من الوظائف و المهن و تحقيق الملائمة بين التخصصات المتاحة في المؤسسات التعليمية و بين نظيرتها المطلوبة في السوق العمل.	(المران، 2012، 9)	4
انه امتلاك الخريجين لحصيلة المعرفية و الامكانات المهارية و القدرات الفنية لمطابقة مع متطلبات العمل في السوق العمل.	(الغامدي، 2018)	5
انه العمل الدقيق بالتحليل الوظيفي و وجود خطة معينة من قبل المتقدمين للعمل للتقدم به، و ان المنظمات غالبا تحرص على تأهيل الموظفين التي عندها لتشغيل مناصب العليا.	(الجوالي، 2019، 436)	6
انه ذلك الوضع التي تكون الموارد البشرية المتاحة في المنظمة و يعملون في انتاج السلع و الخدمات، الا اذا كان احد هذه الموارد غير المتاحة و او غير المستغلة بشكل كفو فانه ينتج منه ظاهرة البطالة.	(ادم، 2020، 40)	7
عملية التي توفر الوظائف الجديدة لاشخاص العاطلين عن العمل.	(كامبردج، 2022)	8

مصدر من أعداد الباحثة

من خلال التعاريف الي في جدول (2) عرف الباحثان فرص العمل إجرائياً بأنه:- عبارة عن عملية توفير فرص عمل جديدة للشباب الخريجين العاطلين عن العمل، للحد من ظاهرة بطالة في السوق العمل. و ان توفر الفرص التوظيف بشكل عادل و ان يتنافس المتقدمين على العمل.

2: طرق ايجاد فرص العمل:- Ways to find job opportunities

لايجاد فرص العمل مجموعة من الطرق و التي تعني حل لمشكلة البطالة: و ذلك عن طريق:- (ادم، 2020، 42-43)

1- **الحلول لبطالة:- unemployment solutions** البطالة هي حالة في السوق العمل التي تكون فيها عرض العمل اكبر من الطلب عليه (جاسم، 2013، 271). توجه اتجاهين لحل مشكلة البطالة وهي:-

- أ- خروج من بطالة الضرورية:-
 - ارتفاع وتيرة النمو الاقتصادي بطريقة يمكن من خلق مناصب الشغل.
 - تخفيض تكلفة الانتاج عن طريق خفض تكلفة العمل(تخفيض الاجور) وبالتالي يرفع القدرة على المنافسة و تحقيق الارباح
 - تغيير الشروط سوق العمل اي مطالبة بحدف الحد الادني للاجور، او تقليص او حذف التعويض عن البطالة و المرونة في الاجور و ساعات العمل.
- ب- خروج من ازمة البطالة ضرورة
 - ضرورة تدخل الدولة لضبط الفوضى الاقتصادية و التوازن الاجتماعي.
 - اعادة هيكلة الاقتصاد لحل الجذري لقضية البطالة ، و بناء مجتمع التي لا يكون فيه نجاح الأقلية على حساب عجز الاغلبية في الوصول الى الحد الادني من العيش الكريم.

نقصد بالحلول البطالة هي حل لمشكلة وجودفانض في الراغبين في العمل باجر في السوق العمل مقابل عجز في العمل.

2- التكنولوجيا و المنصات الرقمية Technology and digital platforms :- ان التكنولوجيا و المنصات الرقمية تعيد صياغة العلاقة بين العملاء و العمال و اصحاب المصالح ، و مع تطور المذهل في قدرة الحوسبة و و تزايد مشاركة الناس حول العالم في الاقتصاد الرقمي. مما ادى الى تقديم الشركات لمنتجات و خدمات افضل للمستهلكين. و بالتالي ثروة الرقمية سنؤدي الى تحويل المهارات و الوظائف (ادم، 2020، 43). يرى (العلوي، 2018، 74) انه استخدم التكنولوجيا لتصميم و تنفيذ برامج التوظيف الشباب حيث يمكن الاستثمار فيها و استفادة منه و من خلالها يمكن بسهولة وصول الى المعلومات المطلوبة. انه استخدام وسائل التقنية و المنصات الرقمية لتصميم و تنفيذ برامج التوظيف الشباب.

3- شبكة الانترنت The Internet :- في الوقت راهن هناك مجموعة من مواقع مستقلة و مواقع العمل الحر و المواقع التواصل الاجتماعي، من خلالهم يتم الاعلان عن فرص العمل من قبل اصحاب و بالتالي يمكن ايجاد العمل. شبكة الانترنت عبارة عن مواقع مستقلة و مواقع تواصل اجتماعي التي من خلالها يتم الاعلان عن فرص العمل و بالتالي يمكن الشباب من ايجاد العمل.

4- المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال New projects, private projects and entrepreneurship :- من خلالهم يمكن ان تفتح أفق جديدة للوظائف و تساهم في ايجاد فرص العمل جديدة. و يرى (Kolodko, 2014, 111) انشاء الوظائف الجديدة يتم من قبل الشركات الجديدة أو الناشئة لتقلل من ظاهرة البطالة في السوق العمل، و ان مساهمة الشركات المبتدئة في نمو العمالة محدودة، حيث تميل تلك وظائف الجديدة الى ان تكون قصيرة العمر. أوضح (Beasley, 2006, 34) ان فرص العمل المرتبطة بانشطة التدريب تبده بالوظائف الطارئة، و تقدم و تنفذ اغلبية مشاريع خلق العمل في إطار زمني قصير ليس له علاقة بجهود التوظيفية طويلة الاجل، و في اغلب الاحيان تكون فترتها السنة أو سنتين. ان مع ظهور الشركات الجديدة و المشروعات الخاصة يظهر عديد من من الوظائف الشاغرة، حيث انهم يعلنون عن الوظائف الشاغرة في السوق العمل و يصفون الوظيفة بشكل واضح و دقيق لكي تتفق مواصفات المتقدمين للوظيفة مع الوظائف الشاغرة. اي ان المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال يوفر فرص العمل عديدة في سوق العمل.

المحور الثالث:- الجانب الميداني

أولاً:- وصف متغيرات البحث و تشخيصها:-

سنعرض في هذه الفقرة التوزيعات التكرارية و النسب المئوية و الأوساط الحسابية و الإنحرافات المعيارية و نسب الإنفاق للفقرات الاستبانة و ذلك بهدف معرفة مستوى ادراك لعينة من خريجين كلية الادارة و الاقتصاد في جامعة لبنانية الفرنسية للفقرات الاستبانة.

1- وصف ابعاد الاستقطاب الالكتروني و تشخيصها. تشير النتائج الموجودة في الجدول (3) ان اجابات خريجي كلية ادارة و الاقتصاد في جامعة لبناني الفرنسي لابعاد المتغير المستقل بمؤشراته (X15-X1) و يعكس ان الوسط الحسابي لاستقطاب الالكتروني هو (3.58) و هذا يدل على مستوى الجيد في اجابات المستجيبين و نسبة الاتفاق (71.62%) و بانحراف المعياري (0.95)، وهذا يعطي دلالة الاولية على وجود هذا المتغير في مجتمع الدراسة بمستويات جيد. و يتضمن هذا المتغير الابعاد الآتية:-

1- الجذب الالكتروني:- E-Attracting :- ان النتائج الموجودة في الجدول (3) يشير الى ان مستوى فوق المتوسط لهذا البعد من وجهة نظر الافراد العينة بلغت (3.5) و بدرجة الانسجام جيدة و التي بلغت نسبة الاتفاق (70.08%)، و بالانحراف المعياري (0.96)، و هذا يدل على ادراك الافراد العينة لهذا البعد. و من ابرز الفقرات في هذه البعد هي (X4) بنسبة الاتفاق (72.8) اي يدل عل ان (72.8%) من الافراد العينة يتفوقون على ان (التوظيف الالكتروني يساعد على تطوير عملية التوظيف لتكون اكثر فعالية) و بمتوسط الحسابي (3.64) و يقابلها انحراف المعياري (1.01). بالمقابل ان (X1) كانت اقل المستوى بين فقرات هذا البعد حيث تشير (67.4%) من الافراد العينة اتفقوا على ان يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال المواقع الالكترونية، و بلغ الوسط الحسابي (3.77) و بانحراف المعياري (0.947).

2- التقييم الالكتروني:- E-Evaluation :- من خلال الجدول (3) يبين ان البعد التقييم الالكتروني له مستوى فوق المتوسط من وجهة نظر الافراد العينة بلغ الوسط الحسابي (3.59) و بنسبة اتفاق (71.92) بانحراف المعياري (0.97) و هذا يدل على فهمهم و ادراكهم لمعنى و محتوى فقرات هذا البعد. ان فقرتي (X10,X7) هم من ابرز فقرات حيث اتفق (73.6%) من المستجيبين على عبارات (تتم عملية التقييم باستخدام وسائل الكترونية مختلفة) و (يساعد تقييم الادارة الالكتروني اشراك عدة جهات في عملية التقييم) و بالوسط الحسابي (3.68) و بانحراف المعياري (0.99) و (0.91). و ان فقرة (x9) هي اقل مستوى على مستوى الفقرات بمستوى الحسابي (3.48) و نسبة (69.6%) من الافراد المستجيبون اتفقوا على عبارة (يوفر نظام تقييم الاداء الالكتروني قاعدة بيانات حول الموظفين) بانحراف المعياري (0.91).

3- الاختيار الالكتروني: E-Selection :- تشير النتائج الجدول (3) الى ان نسبة (72.88%) من الافراد المستجيبون اتفقوا على البعد الاختيار الالكتروني بالمتوسط الحسابي (3.64) و بالانحراف المعياري (0.92) و هذا يدل على ادراك و فهم الافراد المستجيبين لعبارات هذا البعد. وان عبارة (X11) هي اعلى المستوى من بين العبارات هذا البعد حيث اتفق نسبة (81%) من الافراد المستجيبين على عبارة (يعتبر الموقع الالكتروني قادر على التفاعل مع المتقدمين) بمتوسط الحسابي (4.05) بالانحراف المعياري (0.77). و ان عبارة (X14) هي اقل المستوى حيث نسبة (68.8%) من الافراد المستجيبين اتفقوا على عبارة (الاختيار الالكتروني يمكن المنظمة من تصنيف طلبات المتقدمين للوظائف من الاسوء الى الافضل) بمتوسط الحسابي (3.44) و بالانحراف المعياري (0.97).

الجدول (3): التوزيع التكراري و النسب المئوية و قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف و نسبة الاتفاق لأجابات افراد العينة حول الفقرات الخاصة الاستقطاب الالكتروني. $n=107$

أبعاد	فقرات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		الى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	انحراف المعياري	نسبة اتفاق
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
بعد الجذب الالكتروني	X1	0.9	1	7.5	8	30.8	33	35.5	38	25.2	27	3.77	0.947	67.4
	X2	0.9	1	8.4	9	52.3	56	27.1	29	11.2	12	3.39	0.83	67.8
	X3	1.9	2	11.2	12	40.2	43	21.5	23	25.2	27	3.57	1.04	71.4
	X4	3.7	4	8.4	9	28.0	30	40.2	43	19.6	21	3.64	1.01	72.8
	X5	2.8	3	9.3	10	34.6	37	36.4	39	16.8	18	3.55	0.97	71
	معدل	2.04		8.96		37.18		32.14		19.6		3.50	0.96	70.08
بعد التقويم الالكتروني	X6	3.7	4	8.4	9	34.6	37	27.1	29	26.2	28	3.64	1.07	72.8
	X7	0.9	1	11.2	12	30.8	33	32.7	35	24.3	26	3.68	0.99	73.6
	X8	0	0	14.0	15	41.1	44	25.2	27	19.6	21	3.50	0.96	70

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد (8) – العدد (1)، ربيع 2023

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Print) - ISSN 2518-6566 (Online)



69.6	0.91	3.48	15.6	17	27.1	29	47.7	51	7.5	8	1.9	2	X9	
73.6	0.91	3.68	23.4	25	29.0	31	40.2	43	7.5	8	0	0	X10	
71.92	0.97	3.59	21.82		28.22		38.88		9.72		1.3		معدل	
81	0.77	4.05	30.8	33	43.9	47	24.3	26	0.9	1	0	0	X11	مجموع البحوث
71.6	0.85	3.58	12.1	13	44.9	48	32.7	35	9.3	10	0.9	1	X12	
69.2	1.01	3.46	18.7	20	26.2	28	39.3	42	14.0	15	1.9	2	X13	
68.8	0.97	3.44	11.2	12	40.2	43	34.6	37	9.3	10	4.7	5	X14	
73.8	1.032	3.69	27.1	29	29.0	31	30.8	33	12.1	13	0.9	1	X15	
72.88	0.92	3.64	19.98		36.84		32.34		9.12		1.68		معدل	
71.62	0.95	3.58	20.46		32.4		36.13		9.26				المعدل الكلي	

مصدر: من اعداد الباحثان

المحور الثاني:- وصف متغيرات توفير الفرص العمل و تشخيصها.

ان النتائج الموجودة في الجدول (4) تشير الى التوزيع التكراري و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و نسبة الاتفاق لعبارات (Y20-Y1) انه يوصف اجابات خريجي كلية ادارة و الاقتصاد في جامعة لبناني الفرنسي لابعاد المتغير التابع (توفير فرص العمل و يعكس ان الوسط الحسابي لتوفير فرص العمل هو (3.79) و هذا يدل على مستوى الجيد في اجابات المستجيبين وان نسبة (75.81%) من الافراد المستجيبين اتفقوا على عبارات هذا البعد و بانحراف المعياري (0.97)، وهذا يمثل دلالة الاولية على ان اغلب الافراد المستجيبية يوافقون على توفير الفرص العمل ولكن بمستوى جيد. و يتضمن هذا المتغير طرق الآتية:-

- 1- **الحلول لبطالة:-** ان معطيات الجدول (4) تشير الى نسبة (71.52%) من الافراد المستجيبين اتفقوا على العبارات الموجودة في هذا الطرق بمتوسط الحسابي (3.57) التي يقابها الانحراف المعياري (1.08) و ها يؤكد معنوية الاجابات المستجيبين تجاه عبارات هذا الطريقة. ان عبارة (Y3) من ابرز العبارات في هذا الطريقة حيث اتفق (75.8%) من الافراد المستجيبين على عبارة (يعمل الابتكار و تنمية المواهب على خلق فرص للعمل) بالمتوسط الحسابي (3.79) بالانحراف المعياري (0.96). و ان عبارة (Y2) اقل المستوى بين العبارات هذا الطريقة و التي اتفق (65.2%) من الافراد المستجيبين على عبارة (نظام التوظيف يتمتع بشفاافية عالية) بمستوى الحسابي (3.26) بالمقابل الانحراف المعياري (1.15) مما يؤكد معنوية اجابات الافراد المستجيبين تجاه العبارة المذكوره.
- 2- **التكنولوجيا و المنصات الرقمية:-** من خلال الجدول (4) يبين ان طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية له مستوى فوق المتوسط من وجهة نظر الافراد العينة بلغ الوسط الحسابي (3.57) و اتفق نسبة (74.48%) من الافراد المستجيبية على عبارات هذا الطريقة، بانحراف المعياري (0.95) و هذا يدل على فهم و ادراك الافراد المستجيبين لمعنى و محتوى فقرات هذا الطريقة. ان فقرة (Y6) من ابرز فقرات حيث اتفق (78.8%) من المستجيبين على عبارة (استخدام الوسائل التقنية تساعد في خلق فرص للعمل) و بالوسط الحسابي (3.94) و بانحراف المعياري (0.99). و ان فقرة (Y7) هي اقل مستوى على مستوى الفقرات بمستوى الحسابي (3.48) و نسبة (69.6%) من الافراد المستجيبون اتفقوا على عبارة (وسائل الاعلان التكنولوجي عن برنامج التوظيف تغطي كامل منطقة) بانحراف المعياري (0.98).
- 3- **شبكة الانترنت:-** ان النتائج الموجودة في الجدول (4) يشير الى ان مستوى فوق المتوسط لهذا الطريقة من وجهة نظر الافراد العينة بلغت (3.80) و بدرجة الانسجام جيدة و التي بلغت نسبة الاتفاق (76.16%)، و بالانحراف المعياري (0.98)، و هذا يدل على ادراك الافراد المستجيبين لعبارات في هذا الطريقة. و من ابرز الفقرات في هذه الطريقة هي (Y11) بنسبة الاتفاق (81.8) اي يدل على ان (81.8%) من الافراد العينة يتفقون على ان (تطبيقات الهاتف المحمول تفتح منافذ جديدة للعمل) و بمتوسط الحسابي (4.09) و يقابلها انحراف المعياري (0.94). بالمقابل ان (Y14) كانت اقل المستوى بين فقرات هذا الطريقة حيث تشير (66.8%) من الافراد العينة اتفقوا على ان

تطبيقات الهواتف المحمولة لا تتطلب مهارات تعليمية عالية ، و بلغ الوسط الحسابي (3.34) و بانحراف المعياري (1.24) و هذا يؤكد معنوية الاجابات الافراد المستجيبين تجاه العبارة المذكورة. 4- المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة وريادة الاعمال:- تشير النتائج الجدول (4) الى ان نسبة (76.8%) من الافراد المستجيبون اتفقوا على العبارات هذا الطريقة و بالمتوسط الحسابي (3.84) و بالانحراف المعياري (0.99) و هذا يدل على ان الافراد المستجيبون ادراكوا و فهموا عبارات لهذا الطريقة. وان عبارة (Y16) هي اعلى المستوى من بين العبارات هذا الطريقة حيث اتفق نسبة (83.2%) من الافراد المستجيبين على عبارة (تساهم المشاريع الجديدة في خلق فرص العمل) بمتوسط الحسابي (4.16) بالانحراف المعياري (0.94). و ان عبارة (Y20) هي اقل المستوى حيث نسبة (71%) من الافراد المستجيبين اتفقوا على عبارة (ان هذا البعد تساهم القدرة على ادارة و تنظيم الوقت في خلق فرص للعمل) بمتوسط الحسابي (3.55) و بالانحراف المعياري (0.99).

جدول (4): التوزيع التكراري و النسب المئوية و قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الاختلاف و نسبة اتفاق لأجابات افراد العينة حول الفقرات الخاصة توفير الفرص العمل. n=107

أبعاد	فقرات	لا أوافق بشدة		لا أوافق		الى حد ما		أوافق		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	انحراف المعياري	نسبة اتفاق
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
الطول البطالة	Y1	7.5	8	12.1	13	29.0	31	34.6	37	16.8	18	3.41	1.13	68.2
	Y2	6.5	7	17.8	19	37.4	40	19.6	21	18.7	20	3.26	1.15	65.2
	Y3	1.9	2	6.5	7	28.0	30	38.3	41	25.2	27	3.79	0.96	75.8
	Y4	2.8	3	11.2	12	31.8	34	25.2	27	29.0	31	3.66	1.09	73.2
	Y5	3.7	4	5.6	6	32.7	35	27.1	29	30.8	33	3.76	1.07	75.2
	معدل	4.48		10.64		31.78		28.9 6		24.1		3.57	1.08	71.52
التكولوجيا و المصناعات	Y6	0.9	1	6.5	7	27.1	29	28.0	30	37.4	40	3.94	0.99	78.8
	Y7	4.7	5	6.5	7	40.2	43	33.6	36	15	16	3.48	0.98	69.6

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد (8) – العدد (1)، ربيع 2023

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Print) - ISSN 2518-6566 (Online)



76.6	0.88	3.83	26.2	28	36.4	39	31.8	34	5.6	6	0	0	Y8					
72.8	0.96	3.64	20.6	22	35.5	38	33.6	36	8.4	9	1.9	2	Y9					
74.6	0.93	3.73	22.4	24	37.4	40	32.7	35	5.6	6	1.9	2	Y10					
74.48	0.95	3.72	24.1		28.9 6		31.78		10.64		4.48		معدل					
81.8	0.94	4.09	43.9	47	26.2	28	26.2	28	2.8	3	0.9	1	Y11	شبكة الانترنت				
80.2	0.86	4.01	33.6	36	37.4	40	25.2	27	3.7	4	0	0	Y12		شبكة الانترنت			
77	0.91	3.85	30.8	33	28.0	30	36.4	39	4.7	5	0	0	Y13			شبكة الانترنت		
66.8	1.24	3.34	23.4	25	20.6	22	29.0	31	18.7	20	7.5	8	Y14				شبكة الانترنت	
75	0.96	3.75	23.4	25	39.3	42	28.0	30	7.5	8	1.9	2	Y15					شبكة الانترنت
76.16	0.98	3.80	31.02		30.3		28.96		7.48		2.06		معدل					
83.2	0.94	4.16	46.7	50	28.0	30	20.6	22	3.7	4	0.9	1	Y16	المشاريع الجديدة والمشروعات الخاصة				
78.6	1.016	3.93	36.4	39	29.0	31	27.1	29	5.6	6	1.9	2	Y17		المشاريع الجديدة والمشروعات الخاصة			
78.6	0.93	3.93	33.6	36	29.9	32	33.6	36	0.9	1	1.9	2	Y18			المشاريع الجديدة والمشروعات الخاصة		

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية – اربيل، كوردستان، العراق

المجلد (8) – العدد (1)، ربيع 2023

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6558 (Print) - ISSN 2518-6566 (Online)



72.6	1.06	3.63	25.2	27	29.0	31	30.8	33	13.1	14	1.9	2	Y19
71	0.99	3.55	32.7	35	29.0	31	29.9	32	7.5	8	0.9	1	Y20
76.8	0.99	3.84	34.92		28.9 8		28.4		6.16		1.5		معدل
74.74	3.79	3.79	30.08		31.1 5		30.14		6.72		1.81		معدل الكلي

مصدر: من اعداد الباحثان

ثالثاً:- اختبار نموذج البحث و فرضيتها:-

1- اختبار فرضية العلاقات و تحليلها:-

في هذا المحور يتم تشخيص درجة العلاقة بين المتغير المستقل (الاستقطاب الالكتروني) و المتغير الوسيط (توفير فرص العمل) و تشخيص عواملها بهدف إختبار الفرضية الرئيسية الثانية و الفرضيات الفرعية المنبثقة منها. لقياس قوة العلاقة بين التغير الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل، تم استخدام معامل الارتباط البسيط و المتعدد بطريقة (Pearson Correlation). و سيتم التحقيق من مدى صحة تلك الفرضية و ذلك كما يأتي:-

أ- علاقة الارتباط بين متغيري البحث:-

يتم التركيز في هذه الفقرة على صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (وجود علاقة ارتباط ايجابية معنوية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الاستقطاب الالكتروني و طرق توفير الفرص العمل على المستوى الكلي في كلية الادارة و الاقتصاد في كلية لبناني فرنسي).

الجدول (5): معامل الارتباط بين ابعاد الاستقطاب الالكتروني و طرق توفير الفرص العمل على

مستوى كلي في الكليات المبحوثة

المعنى	القيمة الحالية	ابعاد توفير الفرص العمل	المتغير المعتمد المتغير المستقل
معنوية قوية	0.000	0.376**	ابعاد الاستقطاب الالكتروني

N=107

**معنوية قوية عندما تكون Sig. ≤ 0.01

المصدر: من إعداد الباحثان وفق نتائج التحليل الاحصائي

ان معطيات الجدول (5) تشير بوجود علاقة معنوية و موجبة بين ابعاد الاستقطاب الالكتروني و طرق توفير الفرص العمل، حيث بلغت درجة الارتباط (**0.376) عند مستوى معنوى (0.01)، و بلغت القيمة الاحتمالية (0.00)، و بهذا تقبل الفرضية الرئيسية الثانية و تدل قيمة الارتباط على أن المتغير المستقل ذو دلالة موجبة على المتغير المعتمد. و هذا يعني زيادة ابعاد الاستقطاب الالكتروني في الكلية المبحوثة مع ازدياد طرق التوفير الفرص العمل.

ب- العلاقة بين ابعاد الاستقطاب الالكتروني منفرداً و طرق توفير فرص العمل في الكلية المبحوثة:-

في هذا المحور يتم التركيز على صحة الفرضيات المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية و التي تنص على علاقة معنوية بين ابعاد الاستقطاب الالكتروني منفرداً و المتمثلة بـ (بعد الجذب الالكتروني، بعد تقييم الالكتروني، و بعد اختيار الالكتروني) و طرق التوفير فرص العمل في الكلية المبحوثة.

الجدول (6): معامل الارتباط بين أبعاد استقطاب الالكتروني منفرداً و طرق توفير الفرص العمل في الكليات المبحوثة

القرار الاحصائي	القيمة الحالية	طرق توفير الفرص العمل	المتغير	
			المعتمد	المتغير المستقل
معنوي عالى	0.00	0.537**	جذب الالكتروني	ابعاد الصحة التنظيمية
معنوي عالى	0.00	0.412**	تقييم الالكتروني	
معنوي عالى	0.00	0.442**	اختيار الالكتروني	

N=107

** معنوية عالية عندما تكون Sig. ≤ 0.01

N=107

* معنوي عندما تكون Sig. ≤ 0.05

أما بخصوص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:-

- الفرضية الفرعية الأولى، وجود علاقة الارتباط معنوية موجبة بين بعد جذب الالكتروني و توفير الفرص العمل:- من خلال بيانات الجدول (6) هناك علاقة الارتباط معنوية موجبة بين بعد جذب الالكتروني و توفير الفرص العمل بشكل عام، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط ما مقداره (0.537^{**}) عند مستوى المعنوي (0.01) و تمثل اقوى علاقة ارتباط بين كل ابعاد الاستقطاب الالكتروني و توفير الفرص العمل. و بذلك نتقبل الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين جذب الالكتروني و توفير الفرص العمل.
- لفرضية الفرعية الثانية، وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد التقييم الالكتروني و توفير الفرص العمل:- يشير نتائج الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد تقييم الالكتروني و توفير الفرص العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ما مقداره (0.412^{**}) عند مستوى معنوية (0.01)، النتائج الأتفة تدل على انه كلما زادت تقييم الالكتروني كلما زادت حالات توفير فرص العمل في مجتمع الدراسة، مما يدفعنا إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير إلى وجود علاقة الارتباط معنوية بين بعد التقييم الالكتروني و توفير فرص العملة.
- الفرضية الفرعية الثالثة، وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد اختيار الالكتروني و توفير الفرص العمل:- تشير معطيات الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين بعد اختيار الالكتروني و توفير فرص العمل، و يؤكد ذلك قيمة معامل الارتباط لهذا المتغير و البالغة (0.442^{**}) عند مستوى معنوي (0.01) و يشير ذلك إلى انه كلما تم توفير لأفراد عينة البحث اختيار الالكتروني فان ذلك يساعد على تعزيز توفير فرص العمل، و بذلك نتقبل الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين اختيار الالكتروني و توفير الفرص العمل.

2- اختبار فرضية التأثير و تحليلها.

توضح هذه الفقرة تحليل اختباراً للفرضية الرئيسية الثالثة و التي تنص على (وجود تأثير ايجابي معنوي ذات دلالة إحصائية للاستقطاب الالكتروني في توفير الفرص العمل)، و تفرعاتها. و هنا استخدم معامل تحليل الإنحدار (Regression Coefficient) البسيط (Enter) التي تعد من الادوات الاحصائية المناسبة للتعرف على تأثير المتغير المستقلة (الاستقطاب الالكتروني) في المتغير المعتمد (توفير الفرص العمل)، و سيتم تحقيق من صحة هذه الفرضية و تفرعاتها في الآتي:-

- يشير جدول (7) الى أن هناك تأثيراً معنوياً للاستقطاب الالكتروني في توفير الفرص العمل على مستوى المؤشر الكلي، حيث ان المستوى قيمة المعنوي (P-Value) المحسوبة البالغة (0.000) و هي اقل بكثير من مستوى المعنوية الافتراضية الذي اعتمده الدراسة (0.05)، و التي يدعّمه قيمة (F) المحسوبة (46.365) عند درجتى حرية (1,105) و بقيمة احتمالية (0.000) و هي قيمة معنوية عالية عند مستوى معنوى (0.00)، ان القيمة التفسيرية لاستقطاب الالكتروني فيما يحدث لتوفير الفرص العمل بلغت (14.13%)، أما النسبة المتبقية و البالغة (85.87%) فهي تعود الى عوامل اخرى غير مضمنة في الانموذج الافتراضي الذي اعتمده في الدراسة الحالية. قيمة معامل (B₀) التي بلغت (1.798) تشير الى ان هناك ظهوراً توفير الفرص العمل من خلال طرقها و بمقدار (1.798) و ذلك عندما تكون قيمة الاستقطاب الالكتروني من خلال ابعادها مساوية للصفر. و بالتالي هذه النتيجة تثبت الفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على وجود علاقة التأثيرية عكسية بين الاستقطاب الالكتروني و توفير الفرص العمل.

الجدول (7): تأثير الاستقطاب الالكتروني في توفير فرص العمل على المستوى الكلي

توفير الفرص العمل				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	المتغير المستقل
14.13	46.365	(0.541) t (6.809) sig. (0.00)	(1.798) t (6.203) sig. (0.00)	الاستقطاب الالكتروني

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) N= 107 F_(1, 105) = 3.93 المصدر: من إعداد الباحثان وفق نتائج التحليل الاحصائي

أما بخصوص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة:-

فرضية الفرعية الأولى:- تحليل تأثير الاستقطاب الالكتروني في طريقة الحلّ البطالة:- تشير نتائج الجدول (8) الى ان هناك تأثيراً معنوياً لاستقطاب الالكتروني في طريقة الحلّ البطالة، ويدعّمه قيمة (F) المحسوبة (32.470) و هي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.000)، اما قيمة معامل التحديد (R²) بلغت (23.6%) التي تشير الى ان نسبة (23.6%) من التغير الذي يحدث في الحلّ البطالة يعود لاستقطاب الالكتروني، كما أن قيمة (B₁) قد بلغت (0.619) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في

الاستقطاب الالكتروني بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في طريقة الحلول البطالة بمقدار (0.619)، ويستدل من قيمة (t) المحسوبة (5.698)، وتشير قيمة الثابت (B_0) إلى وجود لطريقة الحلول البطالة بمقدار (1.342) حتى لو كانت قيمة الاستقطاب الالكتروني صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (8): تأثير الاستقطاب الالكتروني في طريقة حلول البطالة

حلول البطالة				المتغير المعتمد
R^2	F	B_1	الثابت- B_0	المتغير المستقل
23.6%	(32.470) sig (0.000)	(0.619) t (5.698) sig (0.000)	(1.342) t (3.385) sig (0.001)	الاستقطاب الالكتروني

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية ($\text{Sig.} \leq 0.05$) المصدر: من إعداد الباحثان وفق نتائج التحليل الاحصائي
 $N = 107$ $F_{(1, 105)} = 3.93$

الفرضية الفرعية الثانية:- تحليل تأثير الاستقطاب الالكتروني في طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية:- ان معطيات الجدول (9) تشير إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لاستقطاب الالكتروني في طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة (18.689) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (15.1%) من التباين الحاصل في طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية، كما أن قيمة (B_1) قد بلغت (0.444) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في الاستقطاب الالكتروني بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية، بمقدار (0.444)، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة (4.232) تظهر ان القيمة المستوى المعنوية (P-Value) المحسوبة البالغة (0.000) و هي اقل بكثير من مستوى المعنوية الافتراضية الذي اعتمده الدراسة (0.05)، وتشير قيمة الثابت (B_0) الى وجود طريقة التكنولوجيا و المنصات الرقمية، بمقدار (2.123) حتى لو كانت قيمة الاستقطاب الالكتروني صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثالثة

الجدول (9): تأثير الاستقطاب الالكتروني في طريقة المنصات الرقمية

طريقة المنصات الرقمية				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	
%15.1	(18.689) sig (0.000)	(0.444) t (4.232) sig (0.000)	(2.123) t (5.668) sig (0.000)	المتغير المستقل
				الاستقطاب الالكتروني

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) $F_{(1, 105)} = 3.93$ N= 107 المصدر: من إعداد الباحثان وفق نتائج التحليل الاحصائي

الفرضية الفرعية الثالثة:- تحليل تأثير الاستقطاب في طرق شبكة الانترنت:- تشير معطيات الجدول (10) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لاستقطاب الالكتروني في طريقة شبكة الانترنت ، أن قيمة (B₁) قد بلغت (0.613) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في الاستقطاب الالكتروني بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في طريقة شبكة الانترنت بمقدار (0.613)، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة (6.363) و ان القيمة المستوى المعنوية (P-Value) المحسوبة البالغة (0.000) وهي اقل بكثير من مستوى المعنوية الافتراضية الذي اعتمده الدراسة (0.05)، ويدعمها قيمة (F) المحسوبة (40.488) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.000)، وقد فسر معامل التحديد (R²) ما نسبته (27.8%) من التباين الحاصل في طريقة شبكة الانترنت ، أما النسبة المتبقية والبالغة (72.2%) فتعود إلى متغيرات أخرى، وتشير قيمة الثابت (B₀) الى وجود طريقة شبكة الانترنت بمقدار (1.590) حتى لو كانت قيمة الاستقطاب الالكتروني صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (10): تأثير الاستقطاب الالكتروني في طريقة شبكة الانترنت

طريقة شبكة الانترنت				المتغير المعتمد
R ²	F	B ₁	الثابت- B ₀	
%27.8	(40.488) sig (0.000)	(0.613) t (6.363) sig (0.000)	(1.590) t (4.525) sig (0.815)	المتغير المستقل
				الاستقطاب الالكتروني

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig. ≤ 0.05) $F_{(1, 105)} = 3.93$ N= 107 المصدر: من إعداد الباحثان وفق نتائج التحليل الاحصائي

- الفرضية الفرعية الرابعة:- تحليل تأثير الاستقطاب الالكتروني في المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال:- تشير نتائج الجدول (11) إلى أن هناك تأثيراً معنوياً لاستقطاب الالكتروني في طريقة المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال، أن قيمة (B_1) قد بلغت (0.488) وهي تشير إلى أن التغير الحاصل في الاستقطاب الالكتروني بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير في طريقة المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال بمقدار (0.488)، ومن خلال متابعة قيمة (t) المحسوبة (4.159) و ان القيمة المستوى المعنوية (P -Value) المحسوبة البالغة (0.000) و هي اقل بكثير من مستوى المعنوية الافتراضية الذي اعتمده الدراسة (0.05)، ويدعمها قيمة (F) المحسوبة (17.299) وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوي (0.05)، وقد فسر معامل التحديد (R^2) ما نسبته (14.1%) من التباين الحاصل في طريقة المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال، وتشير قيمة الثابت (B_0) الى وجود لطريقة المشاريع الجديدة و المشروعات الخاصة و ريادة الاعمال بمقدار (2.137) حتى لو كانت قيمة الاستقطاب الالكتروني صفراً. بموجب ذلك تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثالثة.

الجدول (11): الاستقطاب الالكتروني في المشاريع جديدة و الخاصة و ريادة الاعمال

المشاريع جديدة و الخاصة و ريادة الاعمال				المتغير
R^2	F	B_1	الثابت- B_0	المعتمد
%14.1	(17.299) sig (0.000)	(0.488) t (4.159) sig (0.000)	(2.137) t (4.992) sig (0.000)	المتغير المستقل
				الاستقطاب الالكتروني

** معنوية عالية عندما تكون القيمة الاحتمالية ($\text{Sig.} \leq 0.05$)
المصدر: من إعداد الباحثون وفق نتائج التحليل الاحصائي

المحور الرابع:- الاستنتاجات و المقترحات

الاستنتاجات

- توصل البحث من خلال التحليل النظري و العلمي لمتغيراتها الى مجموعة من الاستنتاجات :
1. ان نتائج البحث بينت وجود مستوى فوق المتوسط لاستقطاب الالكتروني في مجتمع البحث و يدل هذا على أن الخريجين في الكلية المبحوثة لهم (جذب الالكتروني، و تقييم الالكتروني و اختيار الالكتروني) بمستوى فوق المتوسط
 2. دل نتائج البحث بان هنالك مستوى فوق المتوسط لطرق توفير فرص العمل في مجتمع الدراسة و هذا يعني بان اغلبية المجتمع البحث قد توفر لهم فرص الوظيفية مناسبة.

3. بين نتائج البحث ان تطبيقات الهاتف المحمول تفتح نوافذ جديدة للعمل كانت في مستوى جيد جداً في مجتمع الدراسة. حيث تشير الى ان جيل الشباب يستخدمون تطبيقات الهواتف لبحث عن فرص عمل.
4. استنتج الباحثان وجود علاقات ارتباط معنوية قوية بين الاستقطاب الالكتروني و توفير فرص العمل على المستوى الكلي و الجزئي، و هذا يوضح على انه كلما زادت استخدام الاستقطاب اللاكتروني من قبل الباحثين ادى ذلك الى تعزيز توفير الفرص العمل.
5. أفرزت نتائج تحليل البحث بأن هنالك تأثيراً ايجابياً لمتغير الاستقطاب اللاكتروني في توفير فرص العمل وبحسب ما أفرزته مؤشرات التحليل على المستوى الكلي.
6. اظهر النتائج البحث على وجود أثر ذي دلالة احصائية لمتغير الاستقطاب اللاكتروني على طرق توفير فرص العمل على المستوى المؤشرات.

المقترحات

- 1- ضرورة التركيز على ابعاد الاستقطاب اللاكتروني و بشكل أكبر على بعد الجذب اللاكتروني لأنها اظهرت التأثير الاضعف وفق معامل الانحدار المتعدد.
- 2- ضرورة تشكيل لجان من المتخصصين و الخبراء لاعداد خطة خاصة لتقليل البطالة في اقليم الكردستان، و التركيز على استقطاب خريجي الكلية.
- 3- زيادة الاهتمام باعلان الوظائف الشاغرة في شبكة الانترنت سواء كانت على الويب المتخصص او على التواصل الاجتماعي.
- 4- يقترح البحث العمل على تعزيز توفير فرصة عادلة لجميع المتقدمين في الوظيفية و اختبارهم بشكل عادل و اعطاءهم الفرصة لأظهار مؤهلاتهم و قدراتهم و لملى الوظائف الشاغرة..
- 5- ضرورة العمل على توفير شفافية عالية في نظام التوظيف، حيث يجب ان تكون عملية الاستقطاب و التقييم و توظيف المتقدمين في اي منظمة شفافة للمتقدمين للعمل فيه، و استبعاد ظاهرة الوساطة في سوق العمل.
- 6- يقترح البحث العمل على خلق فرص العمل الجديدة للخريجين الجدد عن طريق دراسة ظروف الاقتصاد في اقليم كردستان.

المحور الخامس:- المصادر

أولاً:-المصادر الانكليزية

1. Henry N. Ozuru & J. E. Chikwe. (2015). Electronic Recruiting (E-Recruiting) Strategy and Corporate Adoption in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.22.128-119 ،
2. Anna B. Holm. (2021). *Encyclopedia of Electronic HRM*. Berlin-Germany: Walter de Gruyter GmbH.
3. B. Holm Anna. (2010). The Effect of E-recruitment On the Recruitment Process. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 1(2).111-91 ،(
4. E. Galanaki. (2002). The decision to recruit online: a descriptive study. *career development international*, vol. 7 no.4.251-243 ،

5. Emma Parry & Shaun Tyson .(2009) .*What is the Potential of E-Recruitment to Transform the Recruitment Process and the Role of the Resourcing Team* UK: Cranfield School of Management.
6. Grzegorz W. Kolodko .(2014) .*Management and Economic Policy for Development* . Nova Science Publishers, Inc.
7. Jaisree Vijaychandran Nair ،Abhishek Anil Nair ،& Aparna Dixit .(2020) .THE STUDY OF VIRTUAL RECRUITMENT: THE NEW NORMAL .*International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM), Volume: 04 Issue: 10.19-1* ،
8. Jaisree Vijaychandran Nair ،Abhishek Anil Nair ،& Dr. Aparna Dixit .(2020) .THE STUDY OF VIRTUAL RECRUITMENT: THE NEW NORMAL .*International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM).19-1* ،(
9. Jihad Kamal Fraij .(2016) .*The Impact of E-Recruitment on Job Performance: A Field Study of Jordanian Commercial Banking Sector from Managers Point of View* . Amman, Jordan: Middle East Universit.
10. K. Ghazzawi ،& A. Accoumeh .(2014) .Critical Success Factors of the E-recruitment System .*Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 2(2-159* ،(.170
11. K. W Beasley .(2006) .*Job Creation in Post conflict Societies* .Federal Publication ،Cornell University ILR School.
12. L. Raymond .(2012) .looking ahead: emerging priorities and erecoruitment .*vol.1. no5.53-24* ، ،
13. M. Stone .(2013) .Privacy in Organizations: theoretical Issues .*Research finding, Research in personnel and human Resource Management.199-196* ، ،
14. Manish Ram ،Juan Carlos Osorio-Aravena ،Arman Aghahosseini ،Dmitrii Bogdanov ، & Christian Breyer .(2022) .*Job creation during a climate compliant global energy transition across the power, heat, transport, and desalination sectors by 2050* . Elsevier,Volume 238, Part A. ،
15. N. Malchow-Møller ،B. Schjerning ،& A. Sørensen .(2009) .Entrepreneurship, Job Creation, and Wage Growth:in Small Business Economics .*Centre for Applied Microeconometrics.21-1* ،
16. Naveed R .KHAN ،Marinah AWANG ،& Arsalan Mujahid GHOURI .(20136) .IMPACT OF E-RECRUITMENT AND JOB-SEEKERS PERCEPTION ON INTENTION TO PURSUE THE JOBS .*Management&Marketing, volume XI, issue 1.57-47* ،
17. Naveed R .KHAN ،Marinah AWANG ،& Arsalan Mujahid GHOURI .(2016) .IMPACT OF E-RECRUITMENT AND JOB-SEEKERS PERCEPTION ON INTENTION TO PURSUE THE JOBS .*Management&Marketing, volume XI, issue 1.57-47* ،
18. P. Dhamija .(2012) .E-Recruitment: A Roadmap Towards E-Human Resource Management .*International Refereed Research Journal, Vol. 3, Iss. 3.39-33* ، ،

19. P. Dhamija .(2012) .E-recruitment: a roadmap towards e-human resource management .*Researchers World*, 3(3.47-33 ،(
20. P. Kaur .(2015) .E-recruitment: A conceptual study .*International Journal of Applied Research*; 1(8.82-78 ،(
21. R. Freeman .(2007) .the labor market in the new information economy .*Nation Bureau of economic research*.25 -13 ،

المصادر العربية

22. Robert L. Mathis ، و John H. Jackson .(2009) . إدارة الموارد البشرية، مترجم "محمود فتوح" . حلب- السورية: دار شعاع للنشر و العلوم .
23. ابراهيم احمد داوود احمد .(2016) . أثر فوائد الاستقطاب الإلكتروني على معدل الدوران الوظيفي: دراسة حالة في شركة أمنية للاتصالات. عمان-الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
24. ابراهيم عباس جاسم .(2013) . دور النشاط الفندقي في خلق و توفير فرص العمل و التشغيل في لعراق للفترة 2007-2000. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد37، 292-265.
25. أحمد حسين أحمد المشهوراوي .(2003) . تقييم دور المصارف الإسلامية في التنمية الاقتصادية في فلسطين. غزة-فلسطين: الجامعة الإسلامية-غزة.
26. أمنية ابراهيم المران .(2012) . التعليم العالي للفتاة السعودية و سوق العمل و الواقع و التطلعات. المؤتمر الدولي حول تكامل مخرجات مع سوق العمل في القطاع العام و الخاص. عمان-الأردن.
27. برساتنكي، سيد دسول حسيني، و علي بديع زادة .(2020) . تقديم نموذج تعليمي لخلق رؤية إبداعية في توفير فرص العمل لدى موظفي قطاع المصارف. لمجلة الدولية للعلوم الإنسانية. مجلد27، عدد1، 65-45.
28. تيسير عوض الكريم حسن محمد .(2016) . دور القطاع الصناعي في خلق فرص العمل في السودان (2000-2015)، رسالة الماجستير. سودان: جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا.
29. جارى ديسلر .(2009) . إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، ترجمة (محمد سيد احمد عبد المتعال، عبد المحسن عبد المحسن جودة. الرياض- المملكة العربية السعودية: دار المريخ،
30. حاسبو احمد حاسبو آدم .(2019) . دور ريادة الاعمال و العمل عن بعد في خلق فرص العمل. مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية، 20، (2)، 241-224.
31. حسناء ناصر ابراهيم .(2009) . البطالة و خلق فرص العمل إحدى تحديات الوضع الراهن. كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد 19.
32. خلود خالد محمد داود .(2017) . أثر الاستقطاب الإلكتروني على سرعة الاستجابة للقوى العاملة: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية". عمان-الأردن: جامعة الشرق الأوسط.
33. رانيا محمد أبو العلا .(2009) . تقييم الاستقطاب الإلكتروني للموارد البشرية، رسالة الجستير . مصر: جامعة المنصورة.

34. زبيدة عبالرحمن ادم. (2020). دور تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في توفير فرص العمل: دراسة تطبيقية على تطبيقات موبايل تاكسي (شركة ترحال) في ولاية الخرطوم، رسالة الماجستير. خرطوم- السودان: جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا/ كلية الدراسات العليا.
35. زياد بكر خضر الجوالي. (2019). اثر تحديد فرص التقدم الوظيفي على العدالة التنظيمية: دراسة الميدانية. *Journal of Community Engagement and Scholarship | Vol 10*, 459-432.
36. سامح محمد السيد السولية. (2015). دور الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية في تحقيق كفاءة عملية إختيار العاملين: دراسة ميدانية.، المجلد السادس العدد الثالث، 506-484.
37. شيخة بنت راشد محمد العسكر. (2002). نموذج مقترح لتطوير برامج كليات البنات في ضوء متطلبات سوق العمل النسوي السعودي، اطروحة دكتوراه. رياض_ المملكة العربية السعودية: كلية التربية الرياضية، الادارة العامة لكليات البنات.
38. صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2009). السلوك التنظيمي. عمان- الاردن: الدار الجامعية.
39. عبدالباري درة، و زهير الصباغ. (2008). ادارة الموارد البشرية ط1. عمان-الاردن: دار وائل للنشر.
40. عفاف بنت عبدالله بن سالمين العلوي. (2018). أشكار تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في قطاع السياحي. مكنتبات نت، مجلد19، عدد 4، 82-68.
41. قاموس كامبردج. (2022, 2 26). جامعة كامبردج ، . 75-53. www.combrriage/dictionary.com.
42. لمياء عدنان جبارة حامد. (2017). اثر الاستقطاب الالكتروني على الالتزام التنظيمي - اختبار الدور الوسيط للتدريب الالكتروني. عمان-الاردن: جامعة الشرق الاوسط.
43. لولوه غرام الله الغامدي. (2018). فرص العمل المتاحة بالسوق المحلي لخريجات قسم تصميم الازياء و النسيج و مدى توافقها مع المخرجات الاكاديمية. مجلة بحوث التربية النوعية-جامعة المنصورة، العدد 48، 184-111.
44. موسى جهاد شاهر الشايب. (2018). أثر الاستقطاب الالكتروني للموارد البشرية على جودة الخدمات المقدمة في القطاع الفندقي. جامعة اليرموك.
45. نوال بولاقي. (2019). استراتيجية الموارد البشرية. عمان-الاردن: دار وائل للنشر و التوزيع.

رۆلى ناووسكردى ئهلىكترۆنى له داينكردى ههلى "تويزينه وهيه كى شيكارى بۆ وهرگرتنى بۆچوونى نمونهيه كه له ده رچووانى فاكه لتى كارگيرى و ئابورى - زانكۆى فه ره نسى لوبنانى هه و لير

پوخته:

به ئامانجى ئه م تويزينه وهيه برىتیه له خستنه پووى رۆلى دامه زاندى ئه لکترۆنى له ره هه نده كانيدا كه (سه رنجراکيشانى ئه لکترۆنى و هه لسه نگاندى ئه لکترۆنى و هه لباردى ئه لکترۆنى) له خۆ ده گرته وه، له ره خساندى هه لى کار به شيوازه كانى كه برىتیبين له (گرتنه به رى رپوشوینى بیکارى، و ته کنه لوجيا و پلاتفورمى دیجيتالى، و ئىنته رنيت و پرۆژه نوپیه کان و پرۆژه تايبه ته کان و کارگوزارى)، تويزه ران تويزه ران له م تويزينه وهيه دا له سه ر بنه ماى شيوازی شيكارى وه سفى شيكاربان کرد، بۆ باسکردنى گۆراوه کان سه ره كى و لاوه كيه کان، و هه روه ها بۆ شيکردنه وهى په يوه ندى و کارىگه رى نيوان گۆراوه کان. نمونه ی تويزينه وهيه كه به شيوازی هه ره مه كى چينه كراو له كۆمه لگه ی تويزينه وهيه كاندا هه لباريدا (ده رچووانى تازه ی فاكه لتى كارگيرى و ئابورى - زانكۆى فه ره نسى لوبنانى) ژماره ی نمونه ی تويزينه وهيه كه (120) ده رچووان بوو و (110) له راپرسيه كان هاورده كراون و (107) راپرسيش بۆ شيکردنه وه دروست بووه. گریمان هه كان تاقيكرانه وه به به كارهينانى شيوازه كانى ئامار به به كارهينانى به رنامه ی كۆمپيوته ر (SPSS V.25).

ئه نجامه كانى تويزينه وهيه كه كۆمه لىك ده ره نجامى سه ره كيان نيشاندا، له وانه ئه نجامه كانى شيكارى هاويچى كه هه بوونى په يوه ندييه ئه رىنپيه كانى نيوان ناووسكردى ئه لکترۆنى و ره خساندى هه لى کار له ئاستى ماكرۆ و مايكرۆدا ده رده خه ن. سه ربارى ئه وه ش كارىگه رى ئه رىنى و به رچاو هه په له گۆراوى سه ره به خۆ (ناووسكردى ئه لکترۆنى) له سه ر گۆراوى سه ره به و (ره خساندى هه لى کار) و له سه ر بنه ماى ئه نجامه كان تويزه ران كۆمه لىك پيشنيارىبان پيشكه ش کرد كه گرنگرينيان پيوستيه زياتر سه رنجدان له سه ر ره هه نده كانى ناووسكردى ئه لکترۆنى. هه روه ها پيشنيازى پيوستى راگه ياندى هه بوونى بۆشايى کار له سه ر ئىنته رنيت کرد چ له سه ر تۆرى تايبه ت و چ له تۆره كۆمه لايه تيه كاندا. هه روه ها تويزينه وهيه كه پيشنيازى پيوستى

پىكهتئانى لىژنهى پسپوړان و شارهزايان كردووہ بو ئاماده كردنى پلانئىك به تايبه تى بو كه مكدنه وهى بىكارى له بازاړى كارى هه رىمى كوردستان و تيشك خستنه سهر پاكيشانى ده رجوانى كوئىژ.

The Role of Electronic Recruiting in Providing Job Opportunities

“An analytical study to take the opinions of a sample graduates of the Faculty of Administration and Economics- Lebanese French University”

Ronyaz Hayyas Mahmood

Department of Business Administration, College of Administration and Economics, Lebanese French University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq.

ronyaz.hayyas@lfu.edu.krd

Houshyar Abdulrahman Darbandi

Department of Tourism Administration, College of Administration and Economics, Lebanese French University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq.

houshyar.d@lfu.edu.krd

Keywords: *Recruiting, Electronic Recruiting, Providing Job Opportunities, Unemployment, Job Creation*

Abstract

The research aimed to demonstrate the role of electronic recruiting in its dimensions represented by (electronic attraction, electronic evaluation, electronic selection) in providing job opportunities in its ways represented by (taking measures to unemployment, technology and digital platforms, the Internet, and new projects, private projects and entrepreneurship), the researchers based in this research on the analytical descriptive approach. to describe the main and sub-variables, as well as to analyze the relationships and impact between the variables, a stratified random sample was selected in the research community (fresh graduates from the Faculty of Administration and Economics - Lebanese French University Erbil), with a sample size of (120).

Graduates, and (110) questionnaires were imported, and (107) were valid for analysis. Hypotheses were tested by applying statistical methods using the computer program (SPSS V.25).

The results of the research showed a set of main conclusions, including the results of the correlation analysis revealing the existence of positive moral relationships between electronic polarization and the provision of job opportunities at the macro and micro levels. In addition, there are positive and significant effect of the independent variable (electronic polarization) on the dependent variable (providing job opportunities), and based on the conclusions, the researchers presented a set of proposals, the most important of which is the need to focus on the dimensions of electronic polarization and more on the dimension of electronic attraction because it showed the weakest effect according to the Multiple Linear Regression. He also suggested the necessity of announcing vacancies on the Internet, whether on the specialist web or on social media. The research also suggested the need to form committees of specialists and experts to prepare a plan, especially to reduce unemployment in the labor market of the Kurdistan Region, and focus on attracting college graduates.