

أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف
العراقي للتجارة

اعدت من قبل
طيبة خالد ثجيل السعدون

إشراف عليها
الدكتور بلال خلف السكارنة

قدمت هذه الرسالة

الى كلية الاعمال كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في

إدارة الأعمال

حزيران 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا الْحُسْنَىٰ وَزِيَادَةٌ وَلَا يَرْهَقُ
وُجُوهَهُمْ قَتَرٌ وَلَا ذِلَّةٌ أُولَٰئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ
فِيهَا خَالِدُونَ

صدق الله العظيم

(سورة يونس: آية 26)

جامعة الإسراء

التفويض

أنا الموقع ادناه "طيبة خالد ثجيل السعدون" أفوض جامعة الإسراء بتزويد نسخ من رسالتي التي جاءت بعنوان "أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة" للمكتبات أو الشركات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: طيبة خالد ثجيل السعدون

التاريخ: 2020/6/2

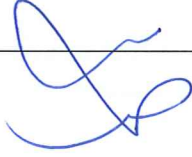
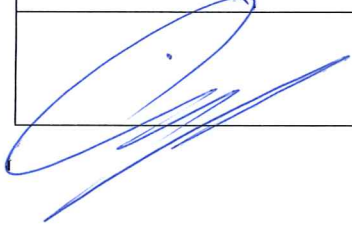
التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: اثر استراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة اداء العاملين في
المصرف العراقي للتجارة

وقد أُجيزت بتاريخ 2020/6/1

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	صفة العضو	التوقيع
الدكتور/ بلال خلف السكارنة	مشرفاً ورئيساً	
الدكتور/ مراد سليم عطيان	مناقشاً داخلياً	
الأستاذ الدكتور/ هاني ارتيمة	مناقشاً خارجياً	

إقرار السلامة اللغوية

لقد قمت بمراجعة رسالة الطالبة طيبة خالد ثجيل السعدون بعنوان: أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة" حيث أصبحت سليمة من الناحية اللغوية.

الاسم: خايز اله تاس

التوقيع: 

التاريخ: ٦/٩/٢٠٢٠

الإهداء

أقدم ثمره جهدي العلمي المتواضع الى:

الى من كان رضى الله من رضاها ومن سهرت الليالي

لتراني الى ما انا فيه الان امي الغالية

الى من علمني الصبر وقرة عيني وسندي في هذه الحياة

.....ابي الغالي

إلى كل من علمني حرفا وأنار طريقي للعلم والخير....

الباحثة

الشكر والتقدير

الحمدُ لله الذي جعل الحمدَ مفتاحاً لذكره. وخلقَ الأشياءَ ناطقة بحمده وشكره ، والسلام الطيب على سيد الأنام المصطفى محمد (صلى الله عليه وعلى اله وصحبه وسلم).

يتوجب عليّ واستجابة لفروض الشكر والامتنان أن أتقدم بأسمى آيات الامتنان للأستاذ المشرف **(الدكتور بلال خلف السكارنه)** ، الذي أثرى ببصماته وتوجيهاته العلمية السديدة، فحوى علمي لمحتوى الرسالة، وأنضجها لتظهر بشكلها الحالي، فجزاه الله عني خير الجزاء..

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء اللجنة الكرام على تفضلكم بقبول مناقشة الرسالة.

وكما أتقدم بخالص الشكر والامتنان لأساتذتي الأفاضل في كلية الاعمال وخاصة قسم ادارة الاعمال على ما أحاطوني به من علم ومعرفة طيلة فترة مسيرتي الدراسية.

وكما أيضاً أتقدم بالشكر والعرفان إلى الموظفين العاملين في مكتبة جامعة الإسراء ومكتبة الجامعة الأردنية ومكتبة كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد على تعاونهم معي وإمدادي بالمراجع والمصادر الخاصة بموضوع الرسالة. وأخيراً لا يسعني إلى أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير الى المدراء والعاملين في مصرف العراقي للتجارة لمساعدتهم في تجميع والحصول على البيانات ، والى كل القلوب التي دعت لي بالتوفيق ومدت لنا يد العون ازرتنا في إعداد هذا البحث فجزا الله الجميع عني أوفى الجزاء وأحسنه انه سميع مجيب الدعاء.

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	عنوان الرسالة
ب	آية قرآنية
ج	تفويض الجامعة
د	قرار لجنة المناقشة
هـ	إقرار السلامة اللغوية
و	الإهداء
ز	الشكر والتقدير
ح-ك	قائمة المحتويات
ي-ك	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
ل	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الانكليزية
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	1-1 المقدمة
5-3	2-1 مشكلة الدراسة وأسئلتها
6-5	3-1 أهمية الدراسة
7-6	4-1 أهداف الدراسة
8-7	5-1 فرضيات الدراسة
8	6-1 أنموذج الدراسة
10-9	7-1 حدود الدراسة
11-10	8-1 التعريفات الإجرائية
الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة	
53-13	اولا: الاطار النظري
14-13	1-2 المقدمة
17-14	2-2 مفهوم استراتيجية الاستقطاب والتعيين

18-17	3-2 أهمية استراتيجية الاستقطاب والتعيين
19-18	4-2 اهداف استراتيجية الاستقطاب والتعيين
20-18	5-2 العوامل المؤثرة في استراتيجية الاستقطاب والتعيين
21	6-2 مصادر الاستقطاب والتعيين
30-29	7-2 مراحل عملية الاستقطاب والتعيين
32-31	8-2 ابعاد استراتيجية الاستقطاب والتعيين
34-33	9-2 مشكلات الاستقطاب الالكتروني
37-34	10-2 مفهوم اداء العاملين
39-37	11-2 أهمية اداء العاملين
41-39	12-2 اهداف تقييم اداء العاملين
42-41	13-2 العوامل المؤثرة على اداء العاملين
45-42	14-2 محددات كفاءة اداء العاملين
46-45	15-2 اسباب ضعف اداء العاملين وعلاجه
48-46	16-2 تحسين اداء العاملين
52-49	17-2 ابعاد كفاءة اداء العاملين
57-52	ثانيا: الدراسات السابقة
54-52	18-2 الدراسات باللغة العربية
57-55	19-2 الدراسات باللغة الانكليزية
58-57	20-2 مدى الاستفادة من الدراسات السابقة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
60	1-3 منهج الدراسة
60	2-3 مجتمع وعينة الدراسة
61-60	3-3 ادوات الدراسة
62-61	4-3 اجراءات الدراسة
62	5-3 المعالجة الاحصائية
63	6-3 صدق وثبات اداة الدراسة
الفصل الرابع: نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات	
67-65	1-4 المتغيرات الديموغرافية
77-67	2-4 تحليل نتائج الدراسة

85-77	3-4 اختبار الفرضيات الدراسة
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	
89-87	1-5 النتائج
90	2-5 التوصيات
91	3-5 المقترحات
قائمة المراجع	
101-92	أولاً: المراجع العربية
103-101	ثانياً: المراجع الأجنبية
109-104	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
8	المراجع والمصادر التي تم اعتمادها في تصميم نموذج الدراسة	1.
15	تعريف استراتيجية الاستقطاب والتعيين	2.
27	مصادر الاستقطاب والتعيين مع المزايا و المساوئ لكل واحدة منها	3.
34	المقارنة بين الاستقطاب التقليدي والاستقطاب الالكتروني	4.
36	تعريف اداء العاملين	5.
66-65	خصائص عينة الدراسة (172)	6.
66	تدرج مقياس (Likert) الخماسي	7.
70	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للاعلان الداخلي	8.
71	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لطلبات التوظيف	9.
72	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للموقع الالكتروني	10.
74	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لتدريب العاملين	11.
75	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمشاركة العاملين	12.
77	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لتقييم كفاءة اداء العاملين	13.
79	نتائج تأثير استراتيجية الاستقطاب والتعيين في تدريب العاملين (n=172)	14.

15.	نتائج تأثير استراتيجية الاستقطاب والتعيين في مشاركة العاملين (n=172)	81
16.	نتائج تأثير استراتيجية الاستقطاب والتعيين في تقييم اداء العاملين (n=172)	83
17.	نتائج تأثير استراتيجية الاستقطاب والتعيين في كفاءة اداء العاملين (n=172)	85

قائمة الاشكال

رقم الشكل	الموضوع	الصفحة
1.	انموذج الدراسة	7
2.	مصادر استقطاب وتعيين الموارد البشرية	26
3.	مراحل عملية الاستقطاب	30
4.	محددات كفاءة اداء العاملين	44

الملخص باللغة العربية

أثر إستراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة أداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة

إعداد

طيبة خالد ثجيل السعدون

إشراف

الدكتور بلال خلف السكارنه

هدفت هذه الدراسة الى قياس اثر استراتيجية الاستقطاب والتعيين على كفاءة اداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة في مدينة بغداد، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات والمعلومات ، وتم توزيع الاستمارة على (172) مدير ومسؤول وموظفين ذوي الخبرة في اربعة فروع تابعة للمصرف العراقي للتجارة .

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاساليب الاحصائية الملائمة مثل : اختبار الفا كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبانة و النسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف في تحليل فقرات الاستبانة، وتم اعتماد الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات التأثير .

وقد توصلت الدراسة إلى ان استراتيجية الاستقطاب والتعيين لها تأثير واضح على كفاءة اداء العاملين في المصرف العراقي للتجارة وتبين ان استراتيجية الموقع الالكتروني هي التي لها تأثير ايجابي واضح على كفاءة اداء العاملين في المصرف.

واوصت الدراسة تفعيل الاعلان الداخلي و اعتماد الترقية وتحديد المسار الوظيفي في الاستقطاب الداخلي واعتماد طلبات توظيف موضوعية وان تاخذ بالاعتبار خصوصيات البيئة المحلية ومواكبة تطبيقات الموارد البشرية الالكترونية وتوظيفها بالشكل الذي يحقق اقصى كفاءة في اداء العاملين.

الكلمات المفتاحية : استراتيجية الاستقطاب والتعيين، كفاءة اداء العاملين.

Abstract

Recruitment and Hiring strategy and their impact on the employees performance efficiency: A field study at Trade Bank of Iraq

Prepared by

Tiba Khalid Thajeel AL-Sadoon

Supervised by

Dr. Bilal Khalaf Al-Sakarneh

Abstract

The Current study perposed to measure impact of the recruitment and recruitment strategy on employees performance efficiency in Iraqi Trade Bank in Baghdad, and the questionnaire was used as a main tool in collecting data and information.

To achieve objectives of the study, this study used analytical descriptive approach and appropriate statistical methods such as the Alpha Cronbach test were used to measure the relabilty of questionnaire and , percentages, mean, standard deviation and difference coefficient in the analysis of data, and a simple linear regression in hypotheses of effect.

The results are the recruitment and recruitment strategy impact on the the employees performance efficiency in the Iraqi Trade Bank the website strategy has a clear positive impact on the efficiency of the performance of workers in the bank.

The study recommended activating the internal declaration, approving the promotion, determining the career path in the internal reception, adopting objective employment requests, and taking into consideration the peculiarities of the local environment, keeping pace with electronic human resource applications and employing them in a manner that achieves maximum employees performance efficiency:

Key words: recruitment and recruitment strategy, employee performance efficiency.