

أثر كفاءة الاستقطاب في الاداء الوظيفي
(في المشاريع الانشائية - المملكة العربية السعودية - جدة)

The impact of polarization on job performance
management
(In Saudi Arabia - Jeddah – Constriction Projects)

اسم الطالبة
منال عبد القوي محمد الكامل
هوية الطالب /
2021200553

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

الفهرس

1.	الفصل الاول: الاطار العام لدراسة	3
1.1.	المقدمة	4
1.2.	مشكلة البحث:	5
1.3.	أهمية البحث:	5
1.4.	سؤال البحث الرئيسي:	6
1.5.	اسالة الدراسة:	6
1.6.	اهداف البحث:	6
1.7.	الفرضيه الرئيسية:	6
1.8.	الدراسة الميدانية:	7
1.9.	هيكل المشروع المقترح:	9
2.	الفصل الثاني: الإطار النظري	10
2.1.	المقدمة :	11
2.2.	متغير البحث 1: (الاستقطاب)	11
2.3.	متغير البحث 2: (اداء الموظفين)	12
2.4.	العلاقه بين الاستقطاب و اداء الموظفين:	13
2.5.	خاتمه :	14

1. الفصل الاول: الاطار العام لدراسة

1.1. المقدمة

في سياق صناعة المشاريع الإنشائية، تتبنى العديد من الشركات والمؤسسات استراتيجيات متعددة لضمان نجاح مشاريعها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ومن بين العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على هذا النجاح هو الاستقطاب الوظيفي، الذي يعتبر مفتاحًا لتشكيل فرق العمل المؤهلة والملتزمة بتحقيق أهداف المشروع.

إن فهم أثر الاستقطاب الوظيفي على أداء الموظفين في المشاريع الإنشائية يتطلب دراسة شاملة لمجموعة متنوعة من العوامل المتداخلة التي تشكل بيئة العمل والتي تؤثر بدورها على تحفيز وإشراك الموظفين في العمل سلسيل، (بودراع، كلثوم، & بن يحي، 2022)

قد بدأت العديد من المنظمات في استخدام الاستقطاب الإلكتروني لرغبتها في تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف وذلك بسبب الانكماش العالمي وحدث تغييرات هائلة في السنوات الأخيرة مع ارتفاع مستوى البطالة ونقص المهارات

يظهر الاستقطاب الوظيفي كعنصر أساسي يؤثر على أداء الموظفين في المشاريع الإنشائية من خلال تأثيره على عدة جوانب من بيئة العمل وإدارة الموارد البشرية. لذا، يجب أن يولي القادة ومديرو المشاريع الإنشائية اهتمامًا كبيرًا لضمان تنفيذ استراتيجيات استقطاب وإدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحقيق أهداف المشروع بنجاح

1.2. مشكلة البحث:

العلاقة بين الاستقطاب والأداء الوظيفي تشكل تحديًا أساسيًا يواجهه الشركات، حيث يسعى البحث إلى فهم كيفية تأثير عمليات الاستقطاب على أداء الموظفين، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة لتحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

الفجوة النظرية: الفجوات النظرية في العلاقة بين الاستقطاب والأداء الوظيفي تتمثل في نقص الدراسات طويلة الأمد وعابرة للثقافات، بالإضافة إلى اعتمادية العينات الصغيرة ونقص الأبحاث في بعض الصناعات. يُعزى هذا النقص إلى الحاجة إلى المزيد من الأبحاث الشاملة والمتعددة الثقافات التي تستند إلى عينات كبيرة وتركز على تأثيرات طويلة الأمد في مختلف البيئات العملية.

الفجوة التجريبية: الفجوة التطبيقية تشير إلى الحاجة للدراسات التي توجه البحوث النظرية نحو تطبيقات عملية، مثل كيفية تحسين عمليات الاستقطاب وتوظيف الموظفين لتعزيز الأداء الوظيفي والنجاح المؤسسي، مما يتطلب تحليل تجارب الشركات الناجحة واعتماد أفضل الممارسات.

1.3. أهمية البحث:

تهدف هذي الدراسة الى تسليط الضوء على الفجوات النظرية والتطبيقية التي تم توضيحها لإبراز اهميتها على الجودة الانتاجية من خلال العمل على تحقيق التالي:

قله الابحاث التي توضح اهميه الاستقطاب وضروره عمل مزيد من الابحاث لايجاد العديد من باحثين العمل لم تواكب الابحاث التي تم اجراؤها التغيرات في ممارسات الاستقطاب الإلكتروني ، حيث ركزت معظم الدراسات السابقة على تصميم نظام الاستقطاب الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت ؛ ويعد هذا البحث مهما بالنسبة لاداره الموارد البشريه لمعرفة اهم الطرق لعمل الاستقطاب .

1.4. سؤال البحث الرئيسي:

الى اي مدى يؤثر الاستقطاب على اداء الموظفين في المشاريع الانشائية؟

1.5. اسالة الدراسة:

السؤال الفرعي 1: ما هي الاعلانات المساهمه في زياده اداء الموظفين ؟

السؤال الفرعي 2: كيف يساهم النقل في تحسين اداء الموظفين ؟

السؤال الفرعي 3: كيف يؤثر التوظيف في اداء الموظفين ؟

1.6. اهداف البحث:

هدف البحث: التعرف على مدى تأثير الاستقطاب على اداء الموظفين في المشاريع الانشائية.

هدف البحث: دراسة تأثير النقل على تعزيز اداء الموظفين

هدف البحث: تقييم مدى فعالية الاعلانات في تحسين اداء الموظفين

هدف البحث: تقييم العوامل المؤثرة على التوظيف لزياده اداء الموظفين.

1.7. الفرضيه الرئيسية:

توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب و اداء الموظفين في المشاريع الانشائية

الفرضيات الفرعية:

توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين النقل و اداء الموظفين.

توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاعلانات و اداء الموظفين.

توجد عالقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التوظيف و اداء الموظفين.

نموذج البحث :



نموذج الدراسة المقترح : المصدر : الباحث

1.8. الدراسة الميدانية:

فلسفة البحث: الوضعية

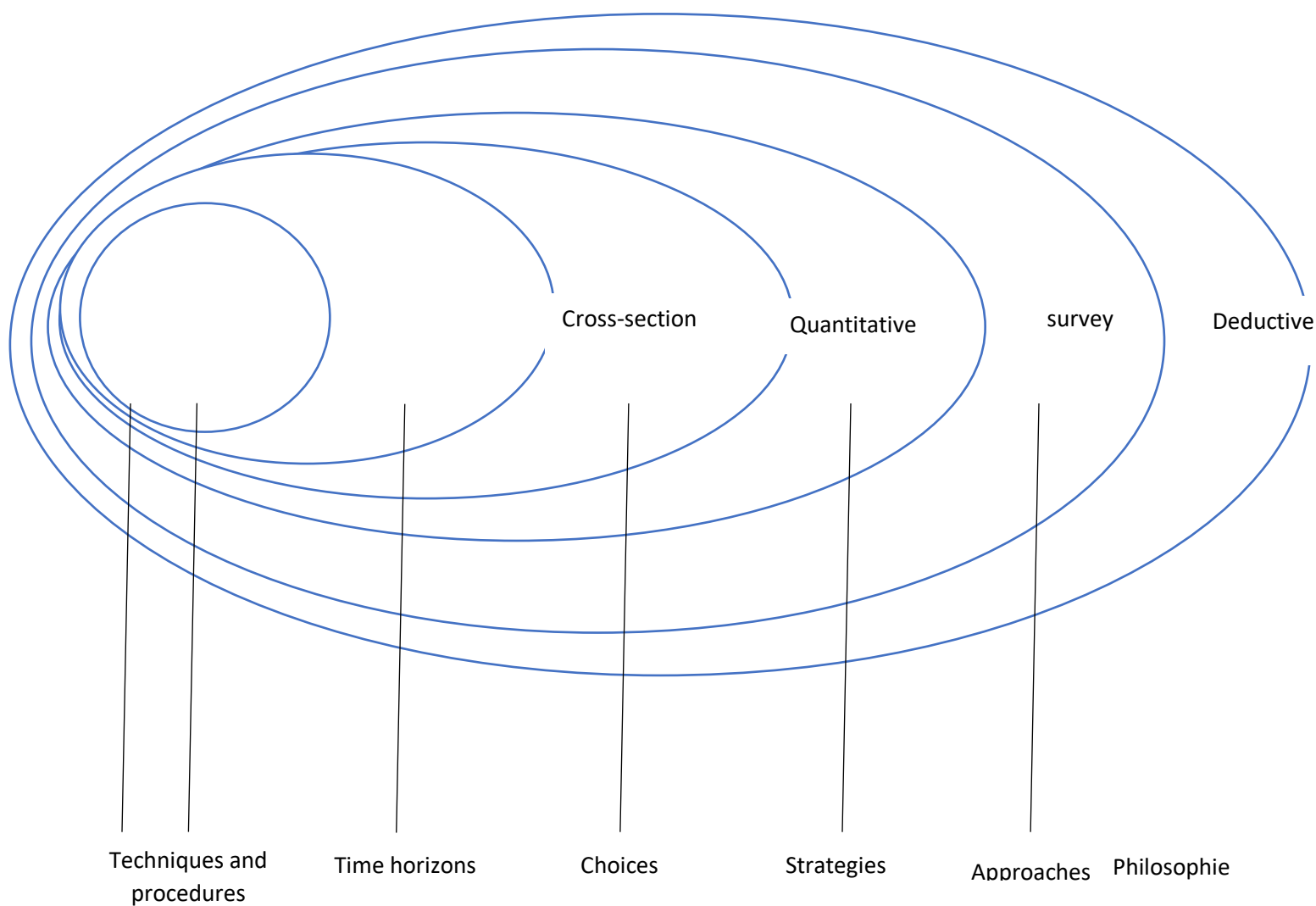
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحي

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمني: مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسح



(Research onion)

1.9. هيكل المشروع المقترح:

للدراصة العام الاطار:الاول الفصل	
النظري الاطار :الثاني الفصل	
البحث منهجية:الثالث الفصل	
الاحصائي التحليل :الرابع الفصل	
والخاتمة المناقشة :الخامس الفصل	

2. الفصل الثاني: الإطار النظري

هيكمل فصل مراجعة الادبيات

2.1. المقدمة :

كفاءة الاستقطاب في الأداء الوظيفي تشير إلى قدرة الأفراد على التركيز وتوجيه اهتمامهم وجهودهم نحو أهداف معينة داخل البيئة العملية. تعتبر هذه المقدمة محاولة لفهم أهمية الاستقطاب في تحقيق الأداء الفعال والتميز في مجال العمل. سنتناول في هذا البحث مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بالاستقطاب وعوامله المؤثرة، بالإضافة إلى استكشاف متغيرات البحث المحددة التي تركز على تأثير الاستقطاب على الأداء الوظيفي.

2.2. متغير البحث 1: (الاستقطاب)

لاستقطاب هو عملية تشكيل الآراء والاتجاهات في المجتمع نحو مواقف أو أفكار معينة. تتضمن خلفيته عوامل اجتماعية وسياسية وثقافية تؤثر في تشكيل الآراء العامة. يمكن أن يحدث الاستقطاب بواسطة وسائل الإعلام، والسياسة، والدين، والتعليم، وغيرها من العوامل.

تطور الاستقطاب يتبع التغيرات في المجتمع والتكنولوجيا، حيث تتغير الطرق المستخدمة للتأثير على الآراء العامة. على سبيل المثال، انتشار وسائل التواصل الاجتماعي قد زاد من قدرة الأفراد والمجموعات على التأثير على الآراء.

تتنوع النظريات حول الاستقطاب، بما في ذلك نظرية التأثير الاجتماعي التي تقول بأن الأفراد يتأثرون بشدة بالبيئة المحيطة بهم وبالشخصيات النافذة في المجتمع. وتعتمد العديد من هذه النظريات على مفاهيم مثل القيادة والاتصال والتأثير الاجتماعي.

تتأثر الاستقطاب بالعديد من المتغيرات الأخرى مثل الثقافة والديمقراطية والاقتصاد والتكنولوجيا والسياسة. تفهم هذه المتغيرات يمكن أن يساعد في فهم كيفية تشكيل الآراء والاتجاهات في المجتمع.

2.3. متغير البحث 2: (اداء الموظفين)

استكشاف أداء الموظفين يشمل دراسة خلفياتهم التعليمية والمهنية، وتجاربهم السابقة، والمهارات والقدرات التي يمتلكونها. تعريفات الأداء تتفاوت وتشمل الجوانب المختلفة مثل الإنتاجية، والجودة، والاحترافية. يتطور أداء الموظفين مع الزمن بفعل الخبرة، والتدريب، وظروف العمل المتغيرة. الأبعاد المهمة لأداء الموظفين تشمل الأداء الفردي والجماعي، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. النظريات المتعلقة بأداء الموظفين تشمل نظرية الدافعية، ونظرية التوجيه والتحكم، ونظرية تقييم الأداء. العوامل الأخرى مثل البيئة العملية، والثقافة التنظيمية، والقيادة تؤثر على أداء الموظفين أيضًا. الأدبيات المتعلقة بأداء الموظفين تشمل الكتب والأبحاث في مجالات إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي وإدارة الأعمال.

خلفية الموظف: تشمل التعليم، والتدريب، والخبرة السابقة في المجالات ذات الصلة بالوظيفة الحالية.

- *تعريف أداء الموظف*: يعبر عن قدرة الموظف على تحقيق الأهداف والمعايير المحددة للأداء في العمل، ويمكن أن يتضمن عناصر مثل الجودة، والكفاءة، والإنتاجية.

- *تطور الأداء*: يشير إلى كيفية تغير أداء الموظف مع مرور الوقت، ويمكن أن يتأثر بالخبرة، والتدريب، والتغيرات في المهام والظروف العملية.

- *الأبعاد المختلفة لأداء الموظفين*: تشمل الأبعاد الفردية والجماعية للأداء، والجوانب الكمية والنوعية، والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- *النظريات المتعلقة بأداء الموظفين*: تشمل العديد من النظريات مثل نظرية الدافعية، ونظرية التحفيز والرضا، ونظرية تقييم الأداء، التي تسعى جميعها إلى فهم وتحسين أداء الموظفين.

- *العلاقة بالمتغيرات الأخرى*: تشمل العديد من العوامل المؤثرة مثل البيئة العملية، وثقافة المنظمة، وأساليب الإدارة والقيادة، وسياسات وإجراءات الموارد البشرية.

- *الأدبيات*: تشمل الكتب، والأبحاث الأكاديمية، والمقالات المتخصصة في مجالات إدارة الموارد البشرية، وعلم النفس التنظيمي، وإدارة الأعمال التي تتناول استكشاف وتحليل أداء الموظفين.

2.4. العلاقة بين الاستقطاب و أداء الموظفين:

الاستقطاب يشير إلى مدى جذب المنظمة للموظفين الموهوبين والمؤهلين، والقدرة على الاحتفاظ بهم في الشركة. وهناك علاقة مباشرة بين استقطاب الموظفين المتميزين وأداءهم. عندما يجذب الموظفون المؤهلون والموهوبون، يكون من المرجح أن يكونوا أكثر إنتاجية وفعالية في أداء مهامهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، يشعر الموظفون المحترفون والموهوبون بمزيد من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، مما يزيد من احتمالية بقائهم في المؤسسة وتفانيهم في العمل، وهو ما يؤدي إلى استقطاب وتحفيز المزيد من المواهب.

على الرغم من أن هناك علاقة إيجابية بين الاستقطاب وأداء الموظفين، إلا أن هناك بعض الأنماط والصراعات والفجوات في الأدبيات الموجودة، والتي قد تتضمن:

* 1. فجوة المهارات*: قد يواجه بعض الباحثين فجوة بين المهارات المطلوبة من قبل المؤسسات وبين المهارات التي يمتلكها الموظفون المستقطبون. يُظهر بعض الأبحاث أن الفجوة بين المهارات المطلوبة والمتوفرة يمكن أن تؤثر سلبيًا على أداء الموظفين.

* 2. التوافق الثقافي*: قد يتسبب اختلاف الثقافات بين الموظفين والمؤسسة في صراعات أو عدم فهم، مما يؤثر على أدائهم وقدرتهم على التكيف في بيئة العمل.

* 3. صراع الاهتمامات*: يمكن أن يؤدي التركيز على استقطاب الموظفين المتميزين إلى إهمال الموظفين الحاليين، مما يمكن أن يؤدي إلى تدهور أدائهم.

* 4. صراع القيم*: قد يحدث صراع بين القيم والمبادئ التي يتبناها الموظفون وتلك التي تتبناها المؤسسة، مما يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

* 5. التوجه نحو التنوع*: يشير بعض الباحثين إلى أن التركيز على التنوع في عملية الاستقطاب قد يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة الإبداع والابتكار، ولكن قد تظهر بعض التحديات في إدارة التنوع بشكل فعال.

هذه النقاط تعكس بعض التوترات المحتملة بين عمليات الاستقطاب وأداء الموظفين، والتي تظهر في الأدبيات والأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس التنظيمي

2.5. خاتمه :

يمكن تلخيص العلاقة بين الاستقطاب وأداء الموظفين بأن الاستقطاب الناجح للموظفين الموهوبين يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام، من خلال زيادة الإنتاجية والجودة ورفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. استقطاب الموظفين الموهوبين والمؤهلين يشكل جزءاً أساسياً من استراتيجية الموارد البشرية للمؤسسة ويمكن أن يسهم في نجاحها وتميزها في السوق.

باختصار، على الرغم من وجود علاقة إيجابية بين الاستقطاب وأداء الموظفين، إلا أن هناك بعض الصراعات والتحديات التي يجب مواجهتها، مثل فجوة المهارات والتوافق الثقافي وصراع الاهتمامات. هذه النقاط تحمل تداعيات هامة على البحث المستقبلي في هذا المجال، حيث يمكن للدراسات القادمة أن تركز على تحليل هذه الصراعات بشكل أعمق وتقديم حلول فعالة لها.

بصفة عامة، يسهم هذا المجال من الدراسة في فهم أفضل لعمليات الاستقطاب وأثرها على أداء الموظفين، ويساهم في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية التي تهدف إلى تحسين أداء المؤسسات واستقطاب المواهب. تعزز هذه الدراسات فهمنا للعلاقات العملية في البيئات التنظيمية وتساهم في تطوير الممارسات الأفضل في إدارة الموارد البشرية.

بهذا، نجد الدعوة إلى المزيد من البحث والتحليل في هذا المجال، والاستمرار في تقديم المساهمات التي تعزز فهمنا لعمليات الاستقطاب وأثرها على أداء الموظفين ونجاح المؤسسات..

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

المقدمة: سيتم تسليط الضوء في هذا الفصل على العلاقة بين الاستقطاب و الاداء الوظيفي وتهدف هذا الدراسة على تحديد المنهجية المتبعة في اجراء هذه الدراسة و الى تحليل كيفية تأثير استراتيجيات الاستقطاب على الأداء الوظيفي عبر تحليل بيانات من عينة متنوعة باستخدام أدوات بحثية متعددة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

لتطوير منهجية البحث وتحليل البيانات يجب معرفة ان التعريفات الإجرائية مهمة وتشمل عدة تعريفات منها تعريفات الإجراءات المتعلقة الاعلان ، النقل ، التوظيف ، اداء الموظفين

الاعلان : الإعلان الوظيفي هو وثيقة أو إعلان يهدف إلى جذب المتقدمين لشغل وظيفة معينة. يتضمن هذا الإعلان عادةً معلومات حول الوظيفة المتاحة، مثل المهام والمسؤوليات، المؤهلات المطلوبة، شروط العمل، والمزايا التي ستقدم للموظف. يعتمد الإعلان الوظيفي على تحديد الأهداف التي يريد تحقيقها من خلال تعيين شخص جديد ويهدف إلى استقطاب الأفراد الذين يمتلكون المهارات والخبرات المناسبة لتلبية احتياجات المنظمة.

النقل: النقل الوظيفي هو عملية نقل موظف من وظيفة إلى أخرى داخل نفس المؤسسة أو المنظمة. يتم هذا النقل عادةً لتحسين الكفاءة التشغيلية أو لتلبية احتياجات المؤسسة. يشمل النقل الوظيفي تغيير مكان العمل أو تغيير المهام والمسؤوليات، ويهدف إلى تحسين استخدام مهارات الموظف، توفير فرص تطوير مهني، أو تلبية احتياجات تنظيمية خاصة.

التوظيف: التوظيف هو عملية جذب وتحديد واختيار المتقدمين المناسبين لشغل وظائف شاغرة ضمن منظمة. يتضمن التوظيف الإعلان عن الوظائف، استقبال طلبات التوظيف، إجراء المقابلات، واختيار المرشحين الأنسب بناءً على المؤهلات والخبرات والمهارات المطلوبة. يهدف التوظيف إلى ضمان تلبية احتياجات المنظمة من خلال استقطاب وتعيين الأفراد الذين يمكنهم تحقيق أهداف العمل بكفاءة وفعالية.

اداء الموظفين: أداء الموظفين هو مقياس لفعالية وكفاءة الأفراد في إنجاز مهامهم الوظيفية وتحقيق الأهداف المحددة. يشمل هذا التقييم جودة العمل، سرعة الإنجاز، الالتزام بالمواعيد النهائية، والقدرة على التعاون والعمل الجماعي. يتم قياس أداء الموظفين من خلال أدوات تقييم متنوعة مثل المراجعات الدورية، تقييمات الأداء، والملاحظات المباشرة من المشرفين والزلاء، ويهدف إلى تحسين الأداء الفردي وتعزيز كفاءة المؤسسة ككل.

1. ديهمتلا

چماربلا تمزد: نم لاک مادختساب ایناصدا لهلیحت مته ی تلاء تمیادیملاء تمسرا دلاء چئاتنلاء اضرع لصفلا اذهل وانته
ءاصدلاء نم مضتیب ایناصدلاء لاحتل لیللا حلاصفا. Smart-PLS 3.0 چمانربو، 28 رادصلا SPSS تمیئاصدلاء
یف تمدهتسملاء تانایبتمسلا تابثو قدص رابتخا. SPSS V. 28 مادختساب تمسرا دلاء لحم تمیعلل یفصولا
رابتخا لجأ نم، کلاذ یلء تمفاضللاب. PLS 3.0 مادختساب تمیلاخلاء تمسرا دلاء تمیئع نم تمبولطملاء تانایبلاء عمج
متو SPSS 28 ربء طیسبلاء یطخلاء رادحلاء لیلحت ءارجا مته، جذومنلاء تممءلام یدمو ثحبلاء تاییضرف
Smart PLS 3.0 مادختسلا للاذ نم تمیئاصدلاء چئاتنلاء دیکأت

2. تمسار دلاء تمیئع صئاصذ

-ل معلاء تمعیبط -قربخلاء تاونسد دءء -تمیرمعلاء تمفلاء -سنجلاء أقفو تمسرا دلاء تمیئع تادرفم میزوت مته ❖
یملعتلاء یوتسملاء

تمیفر غومیدلاء تامولعملاء یفل تمتتو تمسرا دلاء تمیئع درافلاء تمیئملاء بسنلاء و تاراء کتلاء باسدمته ❖
(یئئاء، رکذ) یلء لمتشیو عونلاء •: لمتشئی تلاء

رتكأ، تمئسد 50 یلء 41 نم، تمئسد 40 یلء 30 نم، تمئسد 30 نم لقا) لمتشتو تمیرمعلاء تمفلاء •

20 یلء 11 نم / تاونسد 10 یلء 5- نم / تاونسد 5 نم لقا) لمتشتو قربخلاء تاونسد دءء •. (تمئسد 50 نم

یملعتلاء یوتسملاء • (نبینقت / نیفظوم / تادایق) لمتشتو ل معلاء تمعیبط •. (رتكأف تمئسد 21 نم / تمئسد
(ایلاء تاسرا د / یعماج / یوناث) لمتشیو

یلی کما، ارساء الد محل العیئة تصنیف توضح التالیة ارت والفق الرسومات، الجدول

الدراسة عينة توصيف

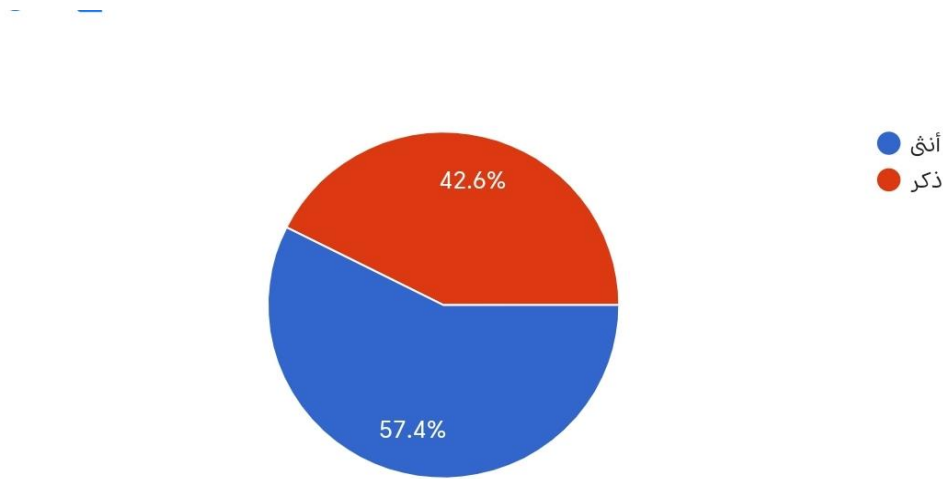
المتغير	المتغير فئات	العدد	العينة إجمالي من النسبه
النوع	١. انثى	23	42.6%
	٢. ذكر	31	57.4%
	الإجمالي	54	100%
الفئه العمرية	سنة ٣٠ من أقل ١.	40	74.1%
	سنة ٤٠ إلى سنة ٣٠ من ٢.	7	13%
	سنة ٤٠ من أكثر ٤.	7	13%
	الإجمالي	54	100%
سنوات الخبرة	سنوات ٥ من أقل ١.	23	42.6%
	سنوات ١٠ إلى ٥ من ٢.	17	31.5%
	سنوات ١٠ من أكثر ٤.	14	25.9%
	الإجمالي	54	100%
	الإدارة مجلس رئيس ١.	6	11.1%

-	-	الإدارة مجلس رئيس نائب.٢	المركز الوظيفي
9.3%	5	مدير.٣	
9.3%	5	مدير مساعد.٤	
3.7%	2	قسم رئيس.٥	
3.7%	2	قسم مدير.٦	
63%	34	موظف.٧	
100%	54	الاجمالي	
66.7%	36	دبلوم.١	المستوى التعليمي
20.4%	11	بكالوريوس.٢	
1.9%	1	ماجستير.٣	
11.1%	6	دكتوراه.٥	
100%	54	الاجمالي	

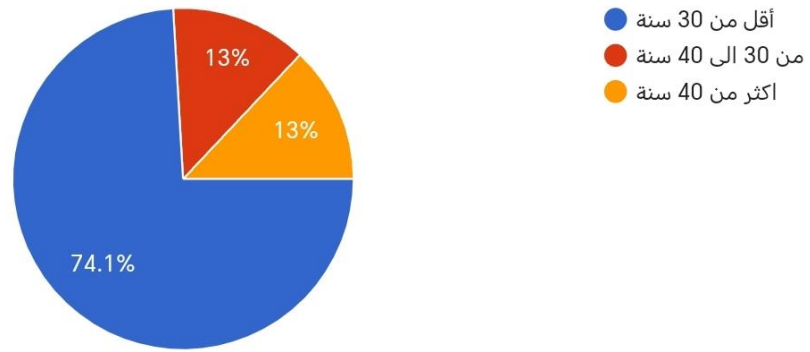
الميدانيه للدراسه الإحصائي نتائج عى بالاعتماد الباحث إعداد من : المصدر

من بيانات الجدول تم استخالص النتائج الاتية :

-بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الحصائية ان, على الرغم من تقارب عدد الذكور و الاناث بالعينة الا أن عدد الاناث أكبر من عدد الذكور, حيث بلغت عدد الاناث 23 مفردة بنسبة 42.6% من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الذكر 31 مفردة بنسبة 57.4% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



أما فيما يتعلق بالعمر: فإن اقل من 30 40 مفردة بنسبة 74.1% . بينما الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة جاء بها 7 مفردة بنسبة 13% . الفئة العمرية أكثر من 40 سنة جاء بها 7 مفردة بنسبة 13%. الشكل التالي يوضح ذلك.



النوع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	31	57.4	57.4	57.4
	ذكر	23	42.6	42.6	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	40	74.1	74.1	74.1
	من 30 الى 40 سنة	7	13.0	13.0	87.0
	اكثر من 40 سنة	7	13.0	13.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دبلوم	35	64.8	64.8	64.8
	بكالوريوس	12	22.2	22.2	87.0
	ماجستير	1	1.9	1.9	88.9
	دكتوراه	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	23	42.6	42.6	42.6
	من 5 الى 10 سنوات	17	31.5	31.5	74.1
	أكثر من 10 سنوات	14	25.9	25.9	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

المركز الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	رئيس مجلس الإدارة	6	11.1	11.1	11.1
	مدير	5	9.3	9.3	20.4
	مساعد مدير	5	9.3	9.3	29.6
	رئيس قسم	2	3.7	3.7	33.3
	مدير قسم	2	3.7	3.7	37.0
	موظف	34	63.0	63.0	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

قائمة المراجع:

سلسبيل, بودراع, كلثوم, & بن يحي. كفاءة استقطاب الموارد البشرية وأثره على الأداء الوظيفي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية _دراسة حالة مؤسسة سونلغاز تيميمون _ خلال الفترة من 2022/04/29 إلى 1 الممتدة 2022/05/2 (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح-ورقلة.-).

عبدالنور, عتبة بف عتبة, العربي, عزوز, يوسف & بوكدروف. (2019). أثر الاستقطاب، الاختيار و التعيين عمى الأداء
الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية.