

# أثر ممارسات الاختيار والتعيين في تحسين أداء العاملين في مستشفى الأردن

إعداد

محمد عبداللطيف خلف الخلايلة

إشراف

الدكتور محمد مفضي الكساسبة

## الملخص

تهتم المؤسسات الناجحة بجميع أنواعها الخاصة والحكومية بعملية الاختيار والتعيين باعتبارها عملية حاسمة في حياة المؤسسة ونموها وفي حياة الفرد وتطوره أيضاً، حيث إنها مرحلة تطوير وكشف عن مؤهلات الأفراد المتقدمين للعمل، وهي فرصة يمكن لكلا الطرفين - المنظمة والفرد - انتهازها ليتعرف كل منهما على الآخر، حيث يمكن من خلال هذه العملية اكتشاف الجوانب السلبية التي يحتمل أن تؤدي إلى فشل الفرد وظيفياً، ويمكن من خلال هذه العملية (الاختيار والتعيين) انتهاج استراتيجية الاتجاه العلمي الحديث والذي يركز مباشرة على الجوانب المشرقة أو الإيجابية في الفرد والتي يمكن استثمارها مستقبلاً والذي يسأهم في رفع كفاءة المنظمة وازدهارها وتحقيق أهدافها التي تسعى إليها.

تمثلت وحدة المعاينة في الدراسة الحالية بجميع العاملين في قسم التمريض في مستشفى الأردن، وتم تطوير استبانة تحتوي على الأسئلة التي تقيس أثر ممارسات الاختيار والتعيين في تحسين أداء العاملين.

تم توزيع (300) استبانة على جميع العاملين في قسم التمريض في مستشفى الأردن، وقد تم استرجاع (172) استبانة، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لممارسات الاختيار والتعيين (المقابلات، معاينة مكان العمل) على تحسين أداء المرضيين (الالتزام في العمل، سرعة الإنجاز، دقة

العمل، الابتكار) في مستشفى الأردن. في حين لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية للاختبارات، والاستفسار من المراجع على تحسين أداء الممرضين (الالتزام في العمل، سرعة الإنجاز، دقة العمل، الابتكار) في مستشفى الأردن .

كما اظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات الاختيار والتعيين (الاختبارات، معاينة مكان العمل، الاستفسار من المراجع) على سرعة إنجاز الممرضين في مستشفى الأردن. في حين لا يوجد أثر للمقابلات على سرعة إنجاز الممرضين في مستشفى الأردن.

أوصت الدراسة بالتأكد على التقيد الدقيق بكافة مراحل عملية الاختيار والتعيين وبما يتواءم مع حاجات المستشفى، ووضع برنامج يوثق أداء جميع العاملين في قسم التمريض ويحمل معايير موضوعية بعيدة عن تدخل العوامل الشخصية، ومحاولة الاستعانة بالخبرات الخارجية عند إجراء عملية الاختيار التعيين وذلك لكسب خبرات أكثر والحصول على الأفضل من بين المرشحين للوظيفة.

**THE IMPACT OF SELECTION AND APPOINTMENT  
PRACTICES ON IMPROVING EMPLOYEES PERFORMANCE  
AT JORDAN HOSPITAL**

Prepared by:

Mohammed Abed Al-lateef Al- Khalaileh

Supervised by:

Dr. Mohammed Mufaddy Al-Kasasbeh

**Abstract**

Successful institutions of all kinds, private and governmental, are interested in the selection and appointment process. As a crucial process in the life and growth of the institution and in the life of the individual and its development, As a stage of development and exposure to the qualification of individuals applying for work, is an opportunity that both parties – the organization and the individual – can seize to identify each other; where through this process can detect the negative aspects that are likely to lead to the failure of the individual functionally, through this process (selection and appointment) Adopting a modern strategy that focuses directly on the bright or positive aspect of the individual which can be invested in the future contributes to raising the efficiency of the organization and its prosperity and achieve the goals it seeks.

The targeted sample, in this study, represents all employees in nursing departments at "Jordan" hospital. In order to measure the impact of appointment and selection practices on improving employees' performance, a detailed questionnaire which includes questions could measure employees' performance was developed.

(300) questionnaires were distributed to all employees at Nursing departments at "Jordan " hospital. (172) forms were got back.

This study revealed many beneficial findings such as:

- There is a statistically positive significant impact for appointment and selection practices (such as interviews and workplace previewing) on improving nurse's performance (job commitment, achievement pace, job accuracy and innovation) at "Jordan" hospital. Whereas there no significant impact for test and references' enquiry on improving nurse's performance (job commitment, achievement pace, job accuracy and innovation) at "Jordan" hospital.

- The study revealed that there is a statistically positive significant impact for appointment and selection practice (Tests, workplace preview and references' enquiry) on nurse's achievement pace at "Jordan" hospital. Whereas there is no significant impact for interviews on nurse's achievement pace.

- The study recommended emphasizing on a strict complying with all appointment and selection process' phases that suits the hospital needs. And to develop a program

that documents the performance of all employees at Nursing departments, and containing objective criteria away from the intervention of personal factors, and try to use external expertise when conducting the (selection and appointment) process, so as to gain more experiences and get the best among the candidates for the job.