

تقويم كفاءة الأداء في ضوء استراتيجية التوظيف المؤقت (دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية) إبراهيم عبد سليم عابدين

الملخص:

هدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت، من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، والكشف عن مستوى كفاءة الأداء للتوظيف المؤقت، من وجهة نظر العمالة المؤقتة وبيان طبيعة العلاقة بين استراتيجية التوظيف المؤقت وكفاءة الأداء، وتمثل مجتمع البحث بالموظفين المؤقتين في الجامعات الفلسطينية، وتم توزيع عينة البحث على الموظفين المؤقتين، وبلغ حجم العينة (٣٠٧)، وكانت أهم النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي والانتماء والاستقرار، وطبيعة العلاقة مع الموظف الدائم ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية، وكانت أهم التوصيات ضرورة زيادة الاهتمام بالبحث العلمي وخدمة المجتمع للموظفين المؤقتين.

Abstract:

The study aimed to identify the level of evaluation of the temporary employment strategies, from the point of view of temporary employment in the Palestinian universities in Gaza Governorates . And detecting the level of performance efficiency for the temporary employment from the point of view of temporary employment and the nature of the relationship between the temporary employment strategy and efficient performance.

The study population was temporary employment in the Palestinian universities, research sample was on temporary employment distribution, and the total sample size was (307). The most important results that there is a statistically significant relationship between the level of the temporary employee's job security, belonging and a sense of stability and the nature of the relationship with the Permanent employee and the level of efficiency performance from the point of view for the temporary employment in the Palestinian universities, The most important recommendations concern to increase scientific research and community service for temporary employment .

المقدمة:

يعد تقويم الأداء جزءاً مهماً من إدارة الأداء، وذلك من خلال تطوير المهارات والخبرات وتعديل السلوك البشري، وتنمية روح الابتكار والابداع، والحث على العمل الجماعي وفرق العمل؛ حيث أن إدارة الأداء تلعب دوراً كبيراً في تطوير رأس المال البشري، وتركيزها على تطوير قدرة العاملين على إنجاز الأهداف المشتركة ضمن المنظمة التي تدعم وتشجع إنجازهم، وبالتالي يعد تقويم الأداء تحديد ما يجب عمله لإصلاح وتعديل الانحراف أو الخطأ لتعود الأمور على ما وفق ما ورد في الخطة والتنظيم.

قد أصبحت حاجة الجامعات إلى موظفين يستطيعوا المحافظة على استمراريتها بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية، وذلك من خلال تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق أهدافها نظراً للتغيرات السريعة في هذا العصر؛ فقد يتطلب من الفرد أن يكون أكثر إبداعاً ليتمكن من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة به. حيث تسهم الجامعات في مختلف أنحاء العالم في تطوير وتنمية بلدانها ومجتمعاتها، وقد شهدت البلدان العربية نمواً في التعليم الجامعي من حيث عدد جامعاتها، وعدد تخصصاتها الأكاديمية، وعدد طلابها، فكان لازماً الاهتمام بالعنصر البشري الذي يقوم باستغلال الموارد المتنوعة لتحقيق أهداف الجامعات بكفاءة وفعالية.

أولاً: الدراسات السابقة:

١- دراسة (أبو الروس، وأبو ماضي ٢٠١١):^(١)

أ. أهداف الدراسة:

■ التعرف على مدى اهتمام الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة بمجموعة من متطلبات رفع كفاءة عملية تقييم أداء العاملين الأكاديميين والإداريين أصحاب المناصب الإدارية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وهي: (الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى، جامعة القدس المفتوحة).

ب. نتائج الدراسة:

■ مستوى اهتمام الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة بمتطلبات رفع الكفاءة وتقييم أداء العاملين متدنية وليست عالية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بهذا الخصوص بين الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغيرات الجنس، العمر، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.
- حصل تحسن في أسلوب أداء الموظفين في المستشفى مع التشديد على الأثر الواضح على الأداء الفعال للموظفين بشكل عام والمرضى بشكل خاص.
- تم اتخاذ طريقة تقييم الأداء كأسلوب ناجح بهدف رفع أداء وكفاءة العاملين، حيث يرى الموظفون أن أسلوب التقييم يساهم في رفع الأداء بشكل ملحوظ.

٢- (Stephanie S. Pane Hadan, 2011): (٢)

أ. أهداف الدراسة:

- الكشف عن الخلافات والنزاعات المحتملة بين الموظفين المؤقتين والدائمين من خلال المتغيرات التالية (مكان العمل، الالتزام التنظيمي، الثقة التنظيمية، الإنصاف الوظيفي).

ب. نتائج الدراسة:

- يوجد فروق بين الموظفين المؤقتين والدائمين من حيث (مدى الالتزام التنظيمي، الثقة التنظيمية، الإنصاف الوظيفي) لصالح الموظفين الدائمين.

٣- دراسة (عبد الله، ٢٠١٤): (٣)

أ. أهداف الدراسة:

- التعرف على العلاقة بين وجهات نظر الطلاب والطالبات حول الأداء الجامعي بناءً على متغيرات الدراسة (الجامعة، نوع الكلية، السنة الدراسية، والجنس).

- التعرف على مواطن القوة لبرنامج تعزيزها، ومواطن الضعف لتفاديها، تحقيقاً لمعايير الجودة في الأداء الجامعي بمؤسسات التعليم العالي.

ب. نتائج الدراسة:

- تقييم الأداء الجامعي متوسط في مؤسسات التعليم العالي في ضوء معايير الجودة.

- تدني في تقييم محور الرضا عن إجراءات التعليم والتعلم عند طلبة جامعة كردفان.
- أبرز نقاط الضعف في الأداء الجامعي في جامعة بخت الرضا، والتي حظيت بتقييمات متدنية من قبل الطلاب والطالبات من جميع المحاور.
- أبرز نقاط الضعف في الأداء الجامعي بجامعة كردفان، والتي حظيت بتقييمات متدنية من قبل الطلاب والطالبات من جميع المحاور.

٤- دراسة (Vicente, et al, 2012):^(٤)

أ. أهداف الدراسة:

- فحص قدرة رأس المال البشري والحجم التنظيمي على تعديل أثر العمالة المؤقتة على أداء الشركات.
- تحليل الأثر الكلي لكل من رأس المال البشري، والحجم التنظيمي، والعقود المؤقتة على أداء الشركات.
- معرفة أي مجموعة من هذه المتغيرات الثلاثة تقود إلى مستويات أعلى من الربح والفائدة، حيث كانت العينة (١٤٠٣) شركة إسبانية.
- تحليل مقارن لأثر رأس المال البشري على إنتاجية القوى العاملة، وبالتالي على عائدات مبيعات الشركات، سواء أكانت صغيرة أم كبيرة، وسواء أكانت تعتمد على العمالة المؤقتة بشكل كبير أو صغير.

ب. نتائج الدراسة:

- الأثر الإيجابي لرأس المال البشري على عائدات المبيعات كان أكبر بكثير في الشركات الكبيرة التي تعتمد على قدر قليل من العمالة المؤقتة.
- لم يكن هذا الأثر كبيراً في الشركات الصغيرة التي تعتمد بشكل كبير على العمالة المؤقتة.

ثانياً: مشكلة البحث:

تلجأ الجامعات الفلسطينية في السنوات القليلة الماضية إلى استراتيجية التوظيف المؤقت للعاملين كبديل عن استراتيجية التوظيف الدائم، أملاً في تخفيف

العبء على الموازنة العامة للجامعة، وعدم الارتباط بمرتبات ونفقات ثابتة تدفع في حال تعيين العاملين ومنهم أعضاء هيئة التدريس بشكل دائم، فتوجه الجامعات نحو تحقيق التميز في جميع المجالات الإدارية، والأكاديمية، والعلائقية، والبحثية، يتطلب منها الاهتمام بكفاءة الأداء للعاملين لديها من خلال المقارنة المستمرة بين أداء العاملين داخلها مع المعايير الموضوعية، والتي يجب النظر إليها باستمرار، وتقديم الدعم والتحفيز للأفراد أصحاب الأداء المتميز، لضمان الوصول إلى الأهداف بفعالية، وبالتالي ترتبط كفاءة الأداء بالمهارات والقدرات للموظفين، والتي يمكن أن تزيد أو تنخفض نتيجة ما يشعر به العاملين من انتماء وولاء واستقرار داخل الجامعة، وبالتالي يمكن صياغة السؤال مشكلة البحث وفق السؤال الرئيس التالي: ما هي علاقة استراتيجية التوظيف المؤقت على كفاءة الأداء لدى الموظفين في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟

ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت، من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟
2. ما مستوى كفاءة الأداء للتوظيف المؤقت، من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟
3. ما العلاقة بين مستوى استراتيجيات التوظيف المؤقت وكفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟

ثالثاً: أهمية البحث:

1. يسهم البحث في معرفة أهمية استراتيجيات التوظيف في المؤسسات وما تلعبه هذه الاستراتيجيات بزيادة كفاءة الأداء في الجامعات بمحافظات غزة.
2. تنبع أهمية البحث من كونه يقدم إضافة علمية، من خلال معرفة أثر استراتيجيات التوظيف وعلاقتها بزيادة كفاءة الأداء، وذلك من خلال تقديم نموذج مقترح يسهم في زيادة كفاءة الأداء من خلال تطبيق استراتيجيات التوظيف.

٣. كما يستمد البحث أهميته من النتائج المتوقعة التي قد تساعد المسؤولين في الجامعات على زيادة كفاءة أداء العاملين، وذلك من منطلق أن التنوع في استراتيجيات التوظيف تمثل أحد الأساليب التي تسهم في زيادة كفاءة أداء العاملين في الجامعات.

رابعاً: أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت، في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة.
٢. الكشف عن مستوى كفاءة الأداء للموظفين المؤقتين في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة.
٣. الكشف عن طبيعة العلاقة بين استراتيجية التوظيف المؤقت وكفاءة الأداء في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة.

خامساً: فرضيات البحث:

- تمت صياغة فرضيات البحث لتقريب مشكلة البحث لأرض الواقع على النحو التالي:
- الفرضية الرئيسية: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة". ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:
١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.
 ٢. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالرضا الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

٤. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة العلاقة بين الموظف الدائم والمؤقت ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

ساساً: حدود البحث:

سيتم إجراء هذا البحث في إطار الحدود التالية:

الحدود الموضوعية:

يقصر البحث على موضوع تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقتة، وتأثيرها على كفاءة الأداء في الجامعات بمحافظة غزة، وتقديم مقترحات تسهم في دعم الاستراتيجية المناسبة للجامعات.

الحدود البشرية:

تهتم الدراسة الحالية باستقصاء آراء الموظفين الأكاديميين المؤقتين بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، وتم استثناء الموظفين أعضاء الهيئة الإدارية نظراً لانخفاض عدد الموظفين المؤقتين في الجامعات محل الدراسة.

الحدود الزمنية:

تمت عملية جمع البيانات والمعلومات عن موضوع استراتيجيات التوظيف وكفاءة الأداء لدى العاملين في الجامعات بمحافظة غزة لعام (٢٠١٥).

الحدود المكانية:

يقصر تطبيق هذا البحث على الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وتشمل كلاً من: (القدس المفتوحة، والجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى).

سابغاً: هيكل البحث:

يتكون البحث من مقدمة البحث، والدراسات السابقة، ومشكلة البحث، وأهمية البحث، وأهداف البحث، وفرضيات البحث، ومتغيرات البحث، وحدود البحث،

وخطة البحث. ثم الإطار المفاهيمي لاستراتيجيات التوظيف وكفاءة الأداء. ثم التعرف على المنهجية والإجراءات، وبعد ذلك تحليل البيانات ثم اختبار الفرضيات ومناقشتها، وأخيراً عرض النتائج والتوصيات

ثامناً: الإطار المفاهيمي لاستراتيجيات التوظيف:

١- استراتيجية التوظيف المؤقت:

تواجه منظمات الأعمال ومنها الجامعات العديد من التحديات فيما يتعلق بقدرتها على البقاء والاستمرار، مما يشكل على كاهلها ضغوطاً كبيرة فيما يتعلق بتحقيق زيادة كفاءة الأداء، وهذا يعود إلى سرعة الابتكارات والتغيرات المستمرة، بالإضافة لبيئة العمل الحالية التي تتسم بالمرونة، لذا يجب عليها التكيف مع متطلبات العمل الجديدة. ولكي تتمكن المنظمات والجامعات من مواكبة المتغيرات، وما تفرزه من تحديات ثقافية، وسياسية، واجتماعية، وغيرها، وجب عليها الاهتمام والاستثمار بالعنصر البشري حتى تستطيع اكتساب ثقته، وانتمائه. ومع ظهور نوع جديد من العاملين في الجامعات وهم ما يطلق عليهم بقوة العمل العرضية أو المؤقتة؛ لتعمل بجانب قوة العمل الدائمة لسد احتياجات المنظمات وحسب المستجدات المتغيرة، فإن هذا يستدعي التعرف على استراتيجية التوظيف المؤقت، ومصادرها، ودوافع ومبررات استخداماتها في الجامعات.

❖ مفهوم استراتيجية التوظيف المؤقت:

حظي مفهوم استراتيجية التوظيف المؤقت باهتمام كبير من قبل المختصين ومحاوله، تعريفه، ونورد فيما يلي عرضاً لبعض من هذه التعريفات: يعرف (سيد أحمد، ٢٠١١)^(٥) التوظيف المؤقت على أنه: ترتيبات العمل المشروطة التي تبدأ عادة بالحاجة إلى العمل الذي ينشأ نتيجة الزيادة في الطلب على خدمة أو منتج في مكان محدد ووقت محدد.

ويؤكد (جاد الرب، ٢٠١٠)^(١) أن التوظيف المؤقت هو: عبارة عن تشغيل الأفراد لبعض الوقت Part-Time، حيث يعمل الأفراد المؤقتون والمتعاقدون في مشروعات محددة أو مهام محددة مثل: المقالات، والتدريب، والاستشارات الإدارية،

والفنية، والقانونية، والمحاسبية، وأيضاً في أعمال الصيانة، والإصلاح، والحراسة، والأمن، والنظافة، وغيرها، وهم بالعادة لا يحصلون على أجور ومزايا إضافية مثل العمالة الدائمة.

ويوضح المرسي^(٧) أن العمالة المؤقتة هي التي يتم استقطابهم في فترات زيادة الإنتاج أو المواسم، كما يتم استخدامهم للإحلال محل بعض عناصر العمل الدائمة التي تقتضي الظروف ابتعادهم عن العمل لفترات طويلة نسبياً.

❖ أسباب استخدام استراتيجية التوظيف المؤقت:

- إن من أهم الأسباب التي تدعو لاعتماد التوظيف المؤقت، ما يلي:
- العمالة المؤقتة تنقضى تعويضات أقل من العمالة الاعتيادية، ففي القطاع الصحي الأمريكي على سبيل المثال أدى استخدام العمالة المؤقتة إلى تحقيق وفر نسبية تتراوح ما بين ٢٠% إلى ٤٠% من تكاليف التعويضات.
 - استخدام العمالة المؤقتة يخفف القيود القانونية والمصاريف المرتبطة بها، خاصة ما يتعلق منها بالضمان الاجتماعي.
 - تشمل العمالة المؤقتة كل العاملين الموسمين، والمتعاقدين المستقلين، والعاملين بدوام جزئي Part-Time، وكل هؤلاء يمكن الاستعانة بهم حسب الحاجة.^(٨)

ورغم الأسباب السابقة لاستخدام العمالة المؤقتة، فإن المنظمات بشكل عام تحاول أن تدرس تأثير هذه الاستراتيجية على شعور العاملين بثلاثة متغيرات رئيسية، ومقارنة ذلك بما يشعر به الموظف الدائم، وهذه المتغيرات الثلاثة من حيث كفاءة الأداء، هي: الرضا الوظيفي والانتماء والولاء الأمان والاستقرار.

❖ أنواع التوظيف المؤقت (العارضة):

يطلق على فئة الأفراد الذين يقومون ببيع خدمات للمنظمة، وتسمى هذه الفئة بالعمالة العارضة Contingent Work Fore وتشمل فئة العمالة العارضة كافة العاملين الذين يتم استقطابهم لفترات قصيرة من الوقت.

وهم يقومون بأداء مهام محددة، والتي تتطلب عادة مهارات خاصة، كما يتم الحصول عليهم في الأوقات التي يعاني فيها التنظيم من انحرافات أو ضغوط في تدفق العمل به، ويتم الاستغناء عنهم بعد انتهاء المهمة التي تم استئجارهم من أجلها، ويعني ذلك أن العمالة العارضة لا تمتلك حقوق العمالة الدائمة في المشروع، ولا تتمتع بالمزايا ذاتها. وتشير بعض الإحصاءات المتاحة إلى نحو ٣٠% من قوى العمل في المنظمات الأمريكية هي من نوعية العمالة العارضة، ومن المتوقع أن تصل هذه النسبة إلى ٥٠% مع نهاية هذا القرن، نتيجة للاتجاهات المتزايدة نحو تبني فلسفات إعادة الهيكلية، وهندسة العمليات، والتقليص. وتشمل فئة العمالة العارضة ثلاث فئات فرعية هي: (٩)

١- العمالة لبعض الوقت: Part – time Employees

وتشمل هذه الفئة العاملين الذين يعملون لأقل من أربعين ساعة أسبوعياً، ونادراً ما يحصلون على مزايا وظيفية بخلاف الراتب، ويتم الاستعانة بهم للتغلب على أوقات ضغط العمل.

٢- العمالة المؤقتة: Temporary Employees

ويتم استقطابهم في فترات زيادة الإنتاج أو المواسم، كما يتم استخدامهم للإحلال محل بعض عناصر العمل الدائمة التي تقتضي الظروف ابتعادهم عن العمل لفترات طويلة نسبياً.

٣- العمالة التعاقدية: Contract Workers

وتشمل فئات المهنيين والمستشارين الذين يتم استئجار خدماتهم في مشروعات محددة، مثل هذه الفئة عادة تتميز بامتلاك مهارات متخصصة، وتسند إليها مهام خاصة، وتقدم هذه الفئة خدماتها في صورة تعاقدية تحدد فيها نوعية الخدمات، وشروط قيدها، وكذلك قيمة أو مقابل هذه الخدمات. كفاءة الأداء:

تتمثل أهمية الموارد البشرية في المنظمات، والاهتمام بكفاءة أدائها كمصدر رئيسي لتحقيق التميز، وتعزيز قدرتها على المنافسة، وخاصة في ظل وجود العديد من الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، فكان لزاماً على المنظمات عدم الاكتفاء بالاهتمام بالعنصر البشري كأحد عناصر عملية الإنتاج فقط، بل الاهتمام بأداء هذا

العنصر، والذي يعد أهم تلك العناصر؛ لأن العنصر البشري هو الذي سيقوم باستغلال الموارد المتنوعة لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. وقد تعددت التعريفات حول كفاءة الأداء، حيث أصبح هذا المفهوم محط اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين؛ لما له من أهمية في الحياة العملية والميدانية، ونورد هذه التعريفات من خلال ما يلي:

١- مفهوم الكفاءة:

أشار عباس^(١) إلى أن الكفاءة هي "النسبة بين المدخلات والمخرجات، فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى، وبذلك تختلف عن الفاعلية، فتشير إلى الأهداف المتحققة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة على هذه الأهداف".

وعرف عامر^(١١) الكفاءة بأنها: "تحقيق الأهداف المحددة بأقل تكلفة، ووقت، وجهد، وأفضل جودة، أو تحقيق الأهداف المحددة مع إجراء تحسينات على الشروط المحددة، فاقتصاد الوقت، وزيادة حجم الكم المنجز، واختصار التكاليف، كل ذلك يعد كفاءة" ويعرفها خوجة^(١٢) بأنها "مقياس لكيفية استخدام المدخلات (الموارد البشرية، والمالية، والتقنية) بشكل اقتصادي أمثل للحصول على مخرجات".

وعرف Vincent^(١٣) الكفاءة بأنها: "القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة".
وعرف بلوط^(١٤) الكفاءة بأنها "الاستخدام الأمثل للموارد المؤسسية بأقل تكلفة ممكنة دون حصول أي هدر يذكر".

٢- مفهوم الأداء:

يحظى مفهوم الأداء بأهمية كبيرة؛ لأنه من الموضوعات الرئيسية والأساسية في مجال علم الإدارة، ولا يزال من أكثر الموضوعات أهمية من قبل الباحثين، والمفكرين، والممارسين. لذلك يكتنفه الكثير من الغموض وإثارة للجدل، سواء فيما يتعلق بالتعريف، أو العناصر التي يتضمنها هذا المفهوم.

ومن هذا المنطلق يمثل الدافع الأساسي لوجود أية منظمة من عدمه، كما يعد العامل الأكثر مساهمة في تحقيق هدفها الرئيس، ألا وهو البقاء، والنمو، والاستمرارية.

ومما لا شك فيه أن الأداء يدل على ما يتمتع به العاملون في المؤسسات الإدارية بصفة عامة والوزارات والجامعات بصفة خاصة من مهارات، وقدرات، وإمكانيات، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه، فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل، وطرق جديدة، وتدريب العاملين عليها لرفع كفاءاتهم، وتحسين مستوى أدائهم (١٥)

وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء وفق الآتي:

عرفت المنظمة العالمية للمقاييس (الأيزو ٩٠٠٠)، إصدار ٢٠٠٠ " الأداء بأنه يشمل الكفاءة والفعالية، فالكفاءة هي العلاقة بين النتيجة التي تم الحصول عليها والمواد المستخدمة؛ أما الفعالية: فهي مدى بلوغ النتائج" (Iso 9000, 2000) (١٦).
وعرف جاد الرب (١٧) الأداء البشري بأنه: "القوة المحركة لكافة الموارد المتاحة الموجودة داخل المنظمة، فهو عنصر يصعب قياسه وتقييمه؛ نظراً للاختلاف الذي يتسم به هذا العنصر من فرد لآخر، ومن وظيفة لأخرى، ومن منظمة لأخرى، وأيضا من وقت لآخر".

كما يعرف درة (١٨) الأداء بأنه: "التفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً، مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية، والإنجاز والنتائج من ناحية أخرى".
ويشير أحمد (١٩) إلى أن الأداء: "هو عبارة عن المخرجات الفعلية، أو النتائج التي حققتها المنظمة مقياسة بالمخرجات المعيارية، أو المطلوب الوصول إليه".

ويعرف عبد الرزاق (٢٠)، الأداء بأنه: "ما يتمكن الفرد من تحقيقه آنياً من سلوك محدد، وما يستطيع الملاحظ الخارجي أن يسجله بأكبر قدر من الوضوح والدقة".

كما يعرف كلٌّ من Haque & James (٢١) الأداء الإجمالي للمنظمة بأنه الذي يرتبط إيجابياً مع القيمة الاقتصادية لها.
وقد عرف الهيتي (٢٢) الأداء بأنه: "التزام الموظف بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها".

و عرف المحاسنة^(٢٣) الأداء بأنه: "الدرجة التي يمارس فيها العاملون السلوك الذي يسهم في إنجاز وتحقيق أهداف الإدارة".

٣- عناصر مرتبطة بالأداء:

هناك عدة عناصر مهمة مرتبطة بالأداء، والتي يفترض على العاملين معرفتها بشكل جيد، ويمكن توضيحها كما يلي:^(٢٤)

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارات، والمعارف الفنية، والخلفية العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتشمل الدقة، والنظام، والإتقان، والبراعة، والتمكن الفني، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل، والتحرر من الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة والثوق: وتشمل التفاني والجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.
- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات، ومهارات، واتجاهات، وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المسؤوليات، أو الأدوار، والمهارات، والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال، أو وظيفة من الوظائف.
- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله، وأهدافه، وموارده، ومركزه الاستراتيجي، والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل: العوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والحضارية، والسياسية، والقانونية.
- محددات ومعايير الأداء: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها^(٢٥)

تاسعاً: المنهجية والإجراءات:

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في هذا البحث، من حيث المنهج، ومجتمع البحث وعينته، وتحديد طريقة حساب عينة البحث، وخصائصها، وأداة البحث، والتحقق من صدقها من وجهة نظر المحكمين، وكذلك صدق الاتساق الداخلي، والتأكد من ثباتها عن طريق حساب معاملات ألفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة، ومصادر البيانات التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث.

عاشراً: منهج البحث والإجراءات:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كفيماً وكيمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعدى ذلك إلى التحليل، والربط، والتفسير، للوصول إلى استنتاجات، ويعرف هذا المنهج بأنه ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين، ومن ثم معرفة طبيعة تلك العلاقة ويعرف كذلك بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميّاً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة، وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة"^(٢٦) ويمكن تحديد المنهجية وفق التالي:

أ- أنواع البيانات ومصادرها:

استخدم الباحث مصدرين أساسيين لجمع المعلومات:

١- البيانات الأولية:

وتتمثل في أداة البحث (الاستبانة) ذات التدرج الخماسي، والاعتماد على المقابلات لجمع البيانات

٢- البيانات الثانوية:

وهي لمعالجة الإطار النظري للدراسة، وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والمقالات، والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

ب- مجتمع البحث وعينته:

بناءً على المحددات المكانية والموضوعية للبحث، تم تحديد مجتمع البحث بكل من: (الموظفين الأكاديميين المؤقتين) في جامعات قطاع غزة: (جامعة القدس المفتوحة، الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة الأقصى)، حيث بلغ عدد الموظفين المؤقتين (١١٣٠) موظفاً وموظفةً.

يوضح الجدول التالي العدد الإجمالي للموظفين الدائمين والمؤقتين محل البحث، وإجمالي حجم العينة للجامعات الفلسطينية، حيث بلغ عدد المجتمع (١١٣٠)، وحجم العينة (٢٧٠) في الجامعات الفلسطينية.

والجدول التالي يوضح عدد الاستبانات الموزعة والمستردة:

جدول رقم (١)

الاستبانات الموزعة والمستردة

الموظفين المؤقتين		الجامعات
المسترد	الموزع	
٨٥	٩٥	القدس المفتوحة
١٠٠	١١٠	الإسلامية
٨٠	١٠٠	الأزهر
٤٢	٥٠	الأقصى
٣٠٧	-	الإجمالي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث

وقد اختار الباحث عينة عشوائية طبقية من العاملين في الجامعات الفلسطينية موضع البحث، وذلك نظراً للتالي:

ج- أداة البحث:

إعداد الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات للبحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، وتتكون الاستبانة من: **استبانة العمالة المؤقتة**، وكفاءة الأداء وقد تم استخدام مقياس خماسي التدرج، يبين درجة الموافقة على الفقرات (موافق تماماً، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق تماماً)، بحيث تعطى الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب

د- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وللإجابة عن أسئلة البحث تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (معامل ارتباط بيرسون، معامل ارتباط سبيرمان، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، اختبار "T" للعينة الواحدة، اختبار T-Test، اختبار One-Way ANOVA، اختبار LSD) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للبحث.

ه- صدق أداة البحث (الاستبانة):

قد تم التأكد من صدق الاستبانة بطريقتين: الصدق من وجهة نظر المحكمين، صدق الاتساق الداخلي.

و- ثبات أداة البحث (الاستبانة):

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال استخدام معامل الفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية

الحادي عشر: التحليل واختبار الفرضيات

- إجابة السؤال الفرعي الأول: ما مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟
تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وقيمة "T" وقيمة "Sig."، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (٢)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وقيمة "T" وقيمة "Sig." لمستوى تقييم استراتيجيات التوظيف الدائم والمؤقت

م	المحور	نوع التوظيف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	الدرجة
١	الأمان الوظيفي	المؤقت	3.060	0.802	61.201	66.844	0.000	4	متوسطة
٢	الانتماء الجامعة	المؤقت	4.004	0.603	80.076	116.407	0.000	1	كبيرة
٣	الرضا الوظيفي	المؤقت	3.440	0.611	68.799	98.630	0.000	3	كبيرة
٤	طبيعة العلاقة	المؤقت	3.564	0.549	71.288	113.815	0.000	2	كبيرة
	المحاور ككل	المؤقت	3.517	0.493	70.341	125.029	0.000		كبيرة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

وقد تبين من الجدول السابق أن:

أعلى المحاور من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية هي "الانتماء للجامعة"، بينما كان التقييم الأخير هو "الأمان الوظيفي"، وبشكل عام كانت جميع الفقرات ذات دلالة إحصائية وبدرجة كبيرة.

- إجابة السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى كفاءة الأداء للموظفين المؤقتين في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة؟

قد تم الإجابة عن هذا السؤال باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وقيمة "T" وقيمة "Sig."، كما هو مبين في الجداول التالية:

جدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، وقيمة "T" وقيمة "Sig." لمستوى كفاءة الأداء للموظفين الدائمين والمؤقتين

م	المحور	نوع التوظيف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الترتيب	الدرجة
١	الأداء	المؤقت	4.224	0.649	84.470	114.086	0.000	1	كبيرة

التعليمي								جدا	
٢	البحث العلمي	المؤقت	4.009	0.896	80.177	78.360	0.000	2	كبيرة
٣	خدمة المجتمع	المؤقت	3.675	0.633	73.502	101.761	0.000	3	كبيرة
	المحاور ككل	المؤقت	3.969	0.653	79.383	106.581	0.000		كبيرة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

وقد تبين من الجدول السابق أن:

١. تبين مستوى كفاءة الأداء للموظفين من وجهة نظر الموظف (المؤقت) في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة تساوي 3.969 (الدرجة الكلية ٥)، وجاءت بوزن نسبي (79.383)، وبلغت قيمة اختبار T 106.581، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠ وهي بدرجة (كبيرة).

٢. المتوسط الحسابي للمحور الأول للموظفين المؤقتين في محور "الأداء التعليمي" يساوي 4.224 (الدرجة الكلية من ٥)، وجاءت بوزن نسبي (84.470)، وبلغت قيمة اختبار T 114.086 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠ لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي ٥، وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

٣. المتوسط الحسابي للمحور الثالث للموظفين المؤقتين في محور "خدمة المجتمع" يساوي 3.675 (الدرجة الكلية من ٥)، وجاءت بوزن نسبي (73.502)، وبلغت قيمة اختبار T 101.761 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠ لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي ٥، وهذا يعني أن هناك موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- إجابة السؤال الفرعي الثالث: ما العلاقة بين استراتيجيات التوظيف المؤقت وكفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة؟
- اختبار الفرضية الرئيسية

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام معاملات الارتباط بين مجموع محاور مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقتة، وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

معاملات الارتباط بين مجموع محاور مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة

م	محاور كفاءة الأداء	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
١	الأداء التعليمي	٠.٢٥٩	0.000	دالة
٢	البحث العلمي	٠.٢٤٩	٠.٠٠٠	دالة
٣	خدمة المجتمع	٠.٢٤٩	0.000	دالة
	المحاور ككل	٠.٢٩٣	٠.٠٠٠	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

معاملات الارتباط بين مجموع محاور مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة هي معاملات ارتباط قوية، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

بين مجموع محاور مستوى تقييم استراتيجيات التوظيف المؤقت، ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة. ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام معاملات الارتباط، والقيمة الاحتمالية (Sig) لإيجاد العلاقة، ومستوى الدلالة والجدول رقم (٥)، يوضح ذلك.

جدول رقم (٥)

معاملات الارتباط بين محور شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة

م	محاور كفاءة الأداء	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
١	الأداء التعليمي	٠.٣٠٢	0.000	دالة
٢	البحث العلمي	٠.٢٤٠	٠.٠٠٠	دالة
٣	خدمة المجتمع	٠.٢٥٣	0.000	دالة
	المحاور ككل	٠.٢٠٠	٠.٠٠٠	دالة

يبين جدول (٥) أن معاملات الارتباط الكلي بلغ ٠.٢٠٠ وأن القيم الاحتمالية (Sig) تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي

ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن تمتع الموظفين المؤقتين بالأمان الوظيفي الذي يؤثر على محاور كفاءة الأداء تتبع من ندرة توفر أي فرصة عمل أخرى، وغياب الخيارات أمام هذا الموظف كنتيجة لتردي الأوضاع الاقتصادية داخل محافظات القطاع، وعلى اعتبار أنه لا مكان أفضل مما كان، حيث إن دافع هؤلاء الموظفين إلى الكفاءة ينبع من شعورهم بضرورة المحافظة على هذه المساحة من خلال تعزيز كفاءتهم لضمان استمرار عملهم بغض النظر عن طبيعة التعاقد.

نتيجة الفرضية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية"

٢- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام معاملات الارتباط، والقيمة الاحتمالية (Sig) لإيجاد العلاقة، ومستوى الدلالة والجدول رقم (٦)، يوضح ذلك.

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين محور شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة

م	محاور كفاءة الأداء	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
١	الأداء التعليمي	٠.٣٥٢	0.000	دالة
٢	البحث العلمي	٠.٢٠٧	٠.٠٠٠	دالة
٣	خدمة المجتمع	٠.٢٣٣	0.000	دالة
	المحاور ككل	٠.٢٩٩	٠.٠٠٠	دالة

وقد تبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط الكلي بلغت ٠.٢٩٩. وأن القيم الاحتمالية (Sig) تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = ٠.٠٥$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة، ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = ٠.٠٥$.

ويفسر الباحث ذلك بأن شعور العاملين المؤقتين بالانتماء للجامعة يعزز واقع كفاءة الأداء، وهذا مرده للمعاملة الجيدة التي يتلقاها الموظف المؤقت من قبل العاملين في الجامعات الفلسطينية ومشاركتهم في المهام، والأعباء الوظيفية لتحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم أسوة بالعاملين الدائمين؛ للحفاظ على التميز في الأعمال الموكلة لهم، والرقى بالأساليب التدريسية التي هدفها زيادة كفاءة الأداء.

كما أن إشراك الموظفين المؤقتين في أنشطة الحياة الجامعية من دورات تدريبية، وحضور مؤتمرات علمية أسهم بشكل كبير في تعزيز حالة الانتماء، مما قد ينعكس بصورة أو بأخرى على كفاءة الأداء.

نتيجة الفرضية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية"

٣- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠.٠٥$) بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالرضا الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة.

وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام معاملات الارتباط، والقيمة الاحتمالية (Sig) لإيجاد العلاقة، ومستوى الدلالة والجدول رقم (٧)، يوضح ذلك.

جدول رقم (٧)

معاملات الارتباط بين محور شعور الموظف المؤقت بالرضا الوظيفي وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة

م	محاور كفاءة الأداء	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
١	الأداء التعليمي	٠.٢٠٧	0.000	دالة
٢	البحث العلمي	٠.٢٦٥	٠.٠٠٠	دالة
٣	خدمة المجتمع	٠.٣٠٩	0.000	دالة
	المحاور ككل	٠.٢٥٠	٠.٠٠٠	دالة

يوضح جدول (٧) أن معاملات الارتباط 0.250 الكلي، وأن القيم الاحتمالية (Sig) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالرضا الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الرضا قد يتولد من إدراك الواقع المحيط، وهو أحد أشكال الوعي الإنساني، والذي يركز على إدراك الواقع الموضوعي وإدراك الذات، والمحاكاة المنطقية بين كلا المكونين. كما أن المتابع للواقع الموضوعي يرى أن الواقع الاقتصادي والاجتماعي في محافظات غزة يدفع أي فرد يحظى بأي فرصة عمل إلى التمسك بها، والحفاظ عليها، مما يخلق حالة من الانسجام مع بيئة العمل، وهذا يعزز الانتماء مما ينعكس على كفاءة الأداء.

نتيجة الفرضية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية"

٤- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة العلاقة بين الموظف المؤقت والدائم ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة. وللإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام معاملات الارتباط، والقيمة الاحتمالية (Sig) لإيجاد العلاقة، ومستوى الدلالة والجدول رقم (٨)، يوضح ذلك.

جدول رقم (٨)

معاملات الارتباط بين محور طبيعة العلاقة بين الموظف المؤقت والمؤقت وبين محاور كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة

م	محاور كفاءة الأداء	معامل الارتباط	قيمة "Sig"	مستوى الدلالة
١	الأداء التعليمي	0.346	0.000	دالة
٢	البحث العلمي	0.250	0.000	دالة
٣	خدمة المجتمع	0.365	0.000	دالة
	المحاور ككل	0.362	0.000	دالة

يستنتج الباحث من الجدول السابق أن معاملات الارتباط الكلي بلغ ٠.٣٦٢. وأن القيم الاحتمالية (Sig) تساوي ٠.٠٠٠ وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى طبيعة العلاقة بين الموظف المؤقت والدائم ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية عند مستوى دلالة إحصائية $\alpha = 0.05$.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن الواقع المعاش في قطاع غزة متشابه إلى حد كبير ولا فروق عالية في مستوى جودة الحياة بين غالبية السكان الذين يعانون من المؤثرات الخارجية نفسها، وكما أسلفنا فإن الواقع الشرقي القبلي يفرض تجلياته على العلاقة في النسيج الاجتماعي، وما يترتب عليه من طبيعة التعاملات.

وعلاوة على ذلك فإن الباحث يرى أن تنفيذ الجامعات لأنشطة لا أكاديمية تعزز الترابط، وتذيب الجليد بين كافة مكونات المؤسسة الأكاديمية، كما وتلعب الزيارات الاجتماعية بين العاملين على توطيد العلاقة بينهم، والاستفادة منها في تحقيق أهداف أخرى تتعلق ببناء جسور المودة والمحبة حتى تستطيع العمل باستمرار على تحسين أدائها وصورتها الذهنية أمام المجتمع المحلي.

نتيجة الفرضية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العلاقة بين الموظف المؤقت والدائم ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية"

الثاني عشر: النتائج والتوصيات

النتائج:

١. كفاءة الأداء التعليمي للموظفين المؤقتين كان تقديرها كبير جداً.
٢. كفاءة الأداء في البحث العلمي، وخدمة المجتمع كان تقديرها كبير.
٣. أن شعور الموظفين المؤقتين بالأمان الوظيفي كان متوسطاً.
٤. أن شعور الموظفين المؤقتين بالانتماء للجامعة، والرضا الوظيفي، وطبيعة العلاقة بين الموظف الدائم والمؤقت كان مرتفعاً.
٥. حصول محاور استراتيجيات التوظيف المؤقت على تقدير مرتفع بشكل عام.
٦. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالأمان الوظيفي ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية.

٧. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية.
٨. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى شعور الموظف المؤقت بالانتماء للجامعة ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية.
٩. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العلاقة بين الموظف المؤقت والدائم ومستوى كفاءة الأداء من وجهة نظر العمالة المؤقتة في الجامعات الفلسطينية.

التوصيات:

١. زيادة الاهتمام بالبحث العلمي وخدمة المجتمع للموظفين المؤقتين.
٢. الاهتمام بتحقيق الأمان الوظيفي للموظفين المؤقتين.

المراجع

١. سامي على أبو الروس خالد ماضي أبو ماضي (٢٠١١). "مدى اهتمام الجامعات الفلسطينية بمتطلبات رفع كفاءة عملية تقييم أداء العاملين- دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد التاسع عشر، ع الأول، فلسطين.
2. Stephanie S. Pane Hadan, Donaldl. Carun & Jennifer D. Oyler. **Temporary and Permanent Employment in Modern Organizations**, Journ of Management Research, 2011
٣. سليمان زكريا سليمان عبد الله، "مستوى أداء الجامعات السودانية في ضوء معايير الجودة - دراسة استطلاعية لوجهة نظر طلاب وطالبات جامعتي بخت الرضا وكردفان السودانية، جامعة الملك سعود، المجلد السابع، العدد (١٦)، (٢٠١٤).
4. Vicente Roca-Puig, **Immaculate Beltane & Mart's and Mercedes Segarra Cipres (2012). Combined effect of human capital, temporary employment and organizational size on firm performance**, p4, UniversityatJaume I, Costello's, Spain
٥. علي محمود صالح وفريد سيد أحمد (٢٠١١). "واقع تطبيق الموضوعية في عملية اختيار العاملين في المؤسسات التعليمية في فلسطين- دراسة حالة جامعة فلسطين الأهلية"، مجلة أماراباك، م الثاني، ع الثالث، فلسطين، ص ٦٥.
٦. سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧٠.
٧. جمال الدين محمد المرسي، مرجع سبق ذكره، ص ٧٣.
٨. ماثز جاكسون، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢.
٩. جمال الدين محمد المرسي، مرجع سبق ذكره، ص ٧٤.
١٠. سهلية محمد عباس (٢٠٠٦). "إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، ص ١٣٨.
١١. سامح عبد المطلب عامر (٢٠١١)، **إدارة الأداء**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ص ٥٢.
١٢. توفيق بن أحمد خوجة (٢٠٠٤). "المدخل في تحسين جودة الخدمات الصحية: الرعاية الصحية الأولية"، الطبعة الثانية، الرياض: المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الصحة لدول الخليج العربية، ص ٤٤.
13. Vincent plauchet(2006), **measured amelioration des performances industrial's**, tome 2 UPMF, p:6.
١٤. إبراهيم حسن بلوط (٢٠٠٥). "إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي"، بيروت، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، ص ٤١.

١٥. يوسف عبد عطية بحر (٢٠١٠) المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام "دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة" ص ٦٣
16. Norme ISO 9000 (2000), System Management, Principles essentials.
١٧. سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٩). "مؤشرات ومعايير قياس وتقييم الأداء: مدخل استراتيجي لتحسين المستمر والتميز التنافسي"، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ص ١٦٢.
١٨. عبد الباري درة (٢٠٠٣). "تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، ص ١٥.
١٩. نجلاء حسن جمعة أحمد (٢٠١٠). "استخدام مدخل تنوع الموارد البشرية لزيادة مستوى الأداء بالشركات متعددة الجنسيات"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، ص ٥٩.
٢٠. محمد عبد الرزاق (٢٠٠٧). "التخطيط الاستراتيجي وأثره على الأداء في المنظمات الخيرية الإسلامية"، سلسلة البحوث الوظيفية، الجزء الأول، ص ٦٩.
21. (21)Haque, Z and James W.(2002), Linking Balanced Scored Measure to size and Market Factors: Management Accounting Research, vol .12, NO,1, p:17.
٢٢. خالد الهيتي (٢٠٠٣). "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن-عمان، ص ١٩٥.
٢٣. إبراهيم محمد المحاسنة (٢٠١٣) "إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق"، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان ص ٣٥.
٢٤. يمكن الرجوع إلى:
- محمد بن عبد الله العثمان (٢٠٠٣). "تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، ص ٧٤.
- يوسف عبد عطية بحر (٢٠١٠) المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام "دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة" ص ٥
٢٥. عبد الباري درة، مرجع سبق ذكره، ص ٩٦.
٢٦. ملحم، سامي، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان (٢٠٠٠).