

## أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان

د/ وليد كامل محمددين كامل علام  
مدرس إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة أسوان

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إستراتيجية التوظيف المؤقت بما تشمله من متغيرات تتمثل في الإستقطاب والتدريب والتطوير والحوافز كمتغير مستقل وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان بما تشمله من متغيرات تتمثل في أداء المهام والأداء السياقي والأداء التكيفي كمتغير تابع. وقد تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومثلت الإستبانة الأداة الرئيسية للوصول إلى النتائج ، حيث قد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين المؤقتين بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة، وتكونت عينة الدراسة من ( ٢٤٣ ) مفردة منهم عدد ( ١٤١ ) مفردة بالكليات النظرية وعدد ( ١٠٢ ) مفردة بالكليات العملية عند معامل ثقة ٩٥% وحدود خطأ ٥% وتحليل البيانات ومعالجتها تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية (spss) .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها عدم وجود خطة واضحة للتوظيف المؤقت بالجامعة ، بالإضافة إلى عدم حرص الجامعة على تدريب وتطوير العمالة المؤقتة بالجامعة ، كما توصلت النتائج أيضا إلى أنه لا توجد بالجامعة سياسة عادلة للحوافز للعاملين بالوظائف المؤقتة .توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان من أهمها ضرورة قيام الجامعة بالأخذ في الإعتبار الوظائف المؤقتة عند التخطيط للتوظيف من خلال وضع خطة جيدة للتوظيف تهدف إلى التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي وخاصة الأداء السياقي للعمالة المؤقتة ، بالإضافة إلى ضرورة حرص الجامعة على إستقطاب الكفاءات في عملية التوظيف المؤقت حتى يؤثر ذلك إيجابيا على الأداء التكيفي للعمالة المؤقتة.

**الكلمات المفتاحية:** إستراتيجية التوظيف المؤقت ، الأداء الوظيفي ، أداء المهام ، الأداء السياقي، الأداء التكيفي.

## **A bstract**

This Study aims to identify the temporary employment strategy including variables represented in recruitment, training, development and incentives as an independent variable and its impact on the job performance of temporary employment at Aswan University including variables represented in task performance, contextual performance, and adaptive performance as a dependent variable. The analytical descriptive approach was relied upon and the questionnaire represented the main tool to reach the results, The study population consisted of all temporary workers at Aswan University in its various faculties and the study sample consisted of (243) individuals including (141) individuals in theoretical faculties and (102) individuals in practical faculties at a confidence factor of 95% and error limits of 5% and to analyze and process the data was used astatistical packages program (spss).

The study reached a set of results the most important of which was the lack of a clear plan for temporary employment at the university, in addition to the university's lack of keenness to train and develop temporary employment at the university. One of the most important recommendations was the need for the university to take into account temporary jobs when planning for employment by developing a good plan for employment that aims to positively affect job performance especially the contextual performance of temporary employment, in addition to

the need for the university to be keen to attract competencies in the temporary employment process so that this affects positively on the adaptive performance of temporary employment.

**Key words:** temporary recruitment strategy, job performance, task performance, contextual performance, adaptive performance.

### المقدمة:

تمثل إستراتيجية التوظيف المؤقت أحد إستراتيجيات التوظيف الحديثة والمتمثلة في جميع أشكال العقود الوظيفية المرتبطة بأنشطة ومهام وظيفية محددة المدة، وفي ظل حاجة الجامعات إلى موظفين تكون لديهم القدرات والمؤهلات يمكن من خلالها المحافظة على إستمراريتها وبقائها والنمو في بيئة تنافسية من خلال تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق أهدافها في ظل التغييرات السريعة المتلاحقة في هذا العصر (عابدين، ٢٠١٥) فكان لزاما الإهتمام بالعنصر البشري وإستراتيجية التوظيف المؤقت اللازمة للوصول إلى الأداء الوظيفي اللازم لتحقيق أهداف الجامعات بكفاءة وفعالية بصفة عامة وجامعة أسوان (موضع الدراسة) بصفة خاصة ويتم التطرق إلى إستراتيجية التوظيف المؤقت من خلال مجموعة من الأبعاد والمتغيرات الأساسية يقوم الباحث بالتطرق إليها في دراسته وتتمثل في الإستقطاب والتدريب والتطوير والحوافز.

يمثل الأداء الوظيفي قدرة الفرد على تأدية أو إنجاز مهامه في وقت زمني معين بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة، حيث يقوم الباحث بالتطرق إلى الأداء الوظيفي من خلال تناول مجموعة من الأبعاد والمتغيرات المتمثلة في أداء المهام والأداء السياقي والأداء التكيفي. تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على إستراتيجية التوظيف المؤقت وأثرها على الإداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة النظرية والعملية بهدف الوصول إلى مجموعة من النتائج يمكن إستخدامها في التأثير على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بما يضمن تحقيق أهداف المنظمة.

### أولاً: الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية إستراتيجية التوظيف المؤقت ومن أحدث هذه الدراسات التي إطلع عليها الباحث دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى معرفة واقع التوظيف المؤقت في القطاع الصحي بتونس، بالإضافة إلى قياس أثر التوظيف المؤقت على تحسين الأداء في قطاع الصحة بتونس وأيضاً قياس مؤشرات الأداء في قطاع الصحة بتونس. توصلت الدراسة إلى أن بعد التوظيف كأحد أبعاد التوظيف المؤقت له تأثير إيجابي على تحسين الأداء بقطاع الصحة بتونس، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن بعد رضا التوظيف المؤقت له تأثير إيجابي على تحسين الأداء بقطاع الصحة بتونس، بالإضافة أيضاً إلى أن بعد الإنتماء كأحد أبعاد التوظيف المؤقت له تأثير إيجابي على تحسين الأداء بقطاع الصحة بتونس.

هدفت دراسة (Dwight, 2017) إلى معرفة أسباب التوظيف المؤقت المرين للعاملين وزيادة الطلب والمشاكل التي يواجهها التوظيف المؤقت، بالإضافة إلى معرفة أنواع مرونة العاملين المؤقتين وأثرها على فاعلية العمل وإنتاجية العامل بالمنظمة. قد توصلت الدراسة إلى وجود ثلاثة أنواع لمرونة التوظيف المؤقت وهي المرونة الرقمية والمالية والوظيفية المهنية، بالإضافة إلى وجود مرونة مرتفعة للعمالة المؤقتة في نظم التوظيف المرنة الحديثة والتي تعمل على دعم إستمرارية المنظمات بفاعلية مرتفعة.

هدفت دراسة (Lisi & Malo, 2017) إلى التعرف على تأثير التوظيف المؤقت والمتمثل في عقود العمل المؤقتة على نمو الإنتاجية وعلى وجه الخصوص عما إذا كان تختلف وفقاً لشدة مهارة القطاعات أم لا، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن التوظيف المؤقت والمتمثل في العقود المؤقتة له تأثير سلبي على نمو الإنتاجية ولكنه أكثر ضرراً على القطاعات الماهرة مقارنة بالقطاعات غير الماهرة.

كما هدفت دراسة (Chamrnc, 2018) إلى معرفة الإتجاهات الحديثة للتوظيف المؤقت بالإضافة إلى معرفة العمالة المؤقتة الأكثر طلباً وأثرها على فاعلية الأداء. أظهرت النتائج وجود توجه عام للتوظيف المؤقت لما يحققه من فوائد أكثر من السلبيات الموجودة، بالإضافة إلى تنوع أشكال التوظيف في مختلف المجالات والتخصصات.

هدفت دراسة (Bellani & Bosio, 2021) إلى التعرف على التأثير غير المكتشف للعمالة المؤقتة على أجور العمالة الدائمة فى سوق العمل الأوروبى ، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن عقود العمل المؤقتة تؤثر سلبيا على متوسط أجور العمالة الدائمة. تناولت بعض الدراسات الحديثة الأجنبية منها والعربية الأداء الوظيفى ومن أحدث هذه الدراسات التى إطلع عليها الباحث دراسة (Park et al., 2021) والتى هدفت إلى التعرف على العلاقات الهيكلية بين القيادة التحويلية والإلتزام التنظيمى الفعال والأداء الوظيفى بالإضافة إلى معرفة الدور الوسيط فى مشاركة الموظف فى العلاقة بين المتغيرات. قد توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية كان لها تأثير إيجابى كبير على الإلتزام التنظيمى العاطفى للموظف والأداء الوظيفى من خلال الدور الوسيط لمشاركة الموظف.

كما هدفت دراسة (Yang et al., 2021) إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفى والأداء التنظيمى بالمقارنة بين الصناعة التقليدية والصناعة ذات التكنولوجيا العالية فى تاوان. قد توصلت الدراسة إلى أنه فى الصناعة التقليدية والصناعة ذات التكنولوجيا العالية يوجد فروق ذات دلالة إحصائية فى ضغوط العمل والرضا الوظيفى والأداء الوظيفى نتيجة مجموعة من المتغيرات الديمغرافية والتى تؤثر بشكل كبير على الإختلافات فى متغيرات هذه الوظائف. قد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد الوظيفى والأداء الوظيفى بشكل كبير ، بالإضافة إلى وجود عوامل للإجهاد الوظيفى أكبر فى الصناعات التقليدية مقارنة بالصناعات عالية التقنية ، وأكدت الدراسة أن الإجهاد الوظيفى له إرتباط سلبى بالأداء الوظيفى فى كلا الصناعتين ، كما أكدت الدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفى والأداء الوظيفى.

بالإضافة إلى دراسة (Purteimour et al., 2021) والتى هدفت إلى تقييم العلاقة بين عبء العمل العقلى والأداء الوظيفى بين الممرضات اللاتى تقدمن الرعاية للمرضى المصابين ب Covid-19. قد توصلت الدراسة إلى أن زيادة عبء العمل على العاملين فى مجال الرعاية الصحية فى جائحة Covid-19 يؤثر على أدائهم الوظيفى ويسبب أخطاء طبية ويساهم فى زيادة الوفيات وهو مصدر قلق لجميع

مؤسسات الرعاية الصحية فى العالم، كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة سلبية كبيرة بين الإحباط والأداء الوظيفي مما يستوجب تقديم الخدمات الإجتماعية والنفسية لدعم تخفيض عبء العمل العقلي وتحسين الأداء الوظيفي للممرضات اللاتي يقدمن الرعاية لمرضى كوفيد - ١٩ .

كما هدفت دراسة (Melad et al.,2021) إلى التعرف على تأثير إدارة الوقت على الأداء الوظيفي للعاملين فى الفنادق ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي للعاملين فى الفنادق وأنه يوجد تأثير إيجابى للإدارة الفعالة للوقت على الأداء الوظيفي من خلال تحسين إنتاجية العاملين من خلال جعل الموظفين يؤدون المهام بأعلى مستوى من المهارة وتحديد أولويات المهام المهمة وإنجازها وتسهيل جدولة الوظائف .

بالإضافة إلى دراسة (زيد ، ٢٠٢١ ) والتي هدفت إلى تحديد الدور الذى يلعبه الإتصال الداخلى داخل المؤسسات المحلية فى تحسين الأداء الوظيفي للعماله، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابى للإتصال الداخلى والأداء الوظيفي والذى يؤدى إلى تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، بالإضافة إلى أن الموظفين ذوى الخبرة والمستوى التعليمي العالى يؤثر الإتصال الداخلى لديهم إيجابيا على الأداء الوظيفي بشكل أكبر من باقى العماله.

كما هدفت دراسة ( أمين & عبد السلام ، ٢٠١٨ ) إلى التعرف على الإدارة الإلكترونية وأثرها على الأداء الوظيفي والوصول إلى نتائج ملموسة لدور الإدارة الإلكترونية فى تحسين الأداء الوظيفي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن التحكم فى تقنيات الحاسب الآلى كأحد أبعاد الإدارة الإلكترونية يؤثر إيجابيا على السرعة فى الإنجاز كأحد أبعاد الأداء الوظيفي ، بالإضافة أيضا إلى أن التدريب على تكنولوجيا المعلومات كأحد أبعاد الإدارة الإلكترونية تؤثر إيجابيا على كفاءة الموظف كأحد أبعاد الأداء الوظيفي.

كما تناولت بعض الدراسات الأجنبية منها والعربية العلاقة بين إستراتيجية التوظيف المؤقت والأداء الوظيفي ومن أحدث هذه الدراسات التى إطلع عليها الباحث دراسة

(Muntazeri & Indrayanto, 2018) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير التطوير الوظيفي والمتمثل في التعليم والتدريب والخبرة العملية على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن التعليم له تأثير إيجابي قوى على الرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى أن التدريب له تأثير إيجابي قوى على الرضا الوظيفي وأيضاً خبرة العمل لها تأثير إيجابي قوى على الرضا الوظيفي ، كما أثبتت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي قوى على أداء الموظف .

كما هدفت دراسة (Manneh & Adesopo,2022) إلى التعرف على تأثير طرق التوظيف والإختيار على أداء الموظف في مؤسسات الخدمة العامة في غامبيا، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين طرق التوظيف والإختيار وبين أداء الموظف العام، كما توصلت الدراسة إلى أنه إذا كان التقييم يؤدي بأسلوب صحيح فإنه قد يتحسن الأداء الوظيفي بأكثر من ٥٠% .

بالإضافة إلى دراسة (Arifai & Muammar,2022) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير التحفيز على أداء الموظف بإدارة الشؤون الإجتماعية والقوى العاملة بإندونيسيا ، قد توصلت الدراسة إلى أن التحفيز له تأثير معنوي إيجابيا جزئيا على أداء العاملين ، بينما أظهرت النتائج أن الإختبار المتزامن له تأثير إيجابي معنوي على أداء العاملين بالإضافة إلى أن متغير التنبؤ بتأثير الدافع له تأثير معتدل على أداء الموظف .

كما هدفت دراسة (Goetz et al., 2021) إلى التعرف على أثر ملاءمة البيئة والشخص المؤقت على أداء المهمة والأداء المبتكر، حيث هدفت الدراسة إلى بحث أداء الموظف الفردي سواء الموجه نحو المهام أو المولد للإبتكار في المنظمات المؤقتة من خلال تطبيق مفهوم ملاءمة البيئة الشخصية ، قد توصلت الدراسة إلى وجود إختلاف بين المنظمات المؤقتة والمنظمات الدائمة، حيث توصلت الدراسة إلى أن ملاءمة البيئة الشخصية لها تأثير إيجابي قوى على أداء المهام والأداء المبتكر للموظف المؤقت ، كما توصلت الدراسة إلى أن ملاءمة الشخص للوظيفة له تأثير إيجابي قوى على أداء المهام والأداء المبتكر للموظف .

بالإضافة إلى دراسة (Uddin & Mohammed,2021) والتي هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة على أداء العمل للمتعاقدين المؤقتين في ماليزيا، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التكيف الإجتماعي والثقافي وبيئة العمل في ماليزيا وأثره على أداء العمل، قد أوضحت نتائج الدراسة أن تكيف العمال على غير عملهم أو التكيف العام وتعديل التفاعل له تأثير قوى على أداء العمل، بالإضافة إلى أن النتائج قد أثبتت أن بعد تعديل العمل كان له تأثير ضعيف على أداء العمل، كما توصلت الدراسة إلى أن راحة العمال (التكيف) مع ظروف غير العمل لها إرتباط بأداء العمل، كما يؤثر درجة راحتهم (التكيف) مع العمل إيجابيا على أداء العمل ولكن درجة راحتهم (التكيف) على العمل لا يرتبط التعديل وتعديل التفاعل بأداء عملهم.

#### - التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية:

إتفقت دراسة (Yang et al.,2021) مع دراسة (Pourteimour et al., 2021) على أن عبء العمل العقلي والإجهاد الوظيفي يؤثران سلبيا على الأداء الوظيفي، كما إتفقت دراسة (Goetz et al., 2021) فى تناول إحدى أبعاد الأداء الوظيفي والمتمثلة فى أداء المهام كأحد أبعاد المتغير التابع والتي تأثرت إيجابيا بملاءمة الشخص للوظيفة بالإضافة إلى ملاءمة بيئة الشخص أيضا لبنائه لشغل الوظيفة، إتفقت دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) مع دراسة (Chamrnc,2018) بإعتبار الاستقطاب كأحد أبعاد التوظيف المؤقت يؤثر إيجابيا على تحسين الأداء الوظيفي . بينما إختلفت دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) بإعتبار الإنتماء كأحد أبعاد التوظيف المؤقت له تأثير إيجابى على تحسين الأداء .

إتفقت دراسة (Dwight,2017) مع دراسة (Lisi&Malo,2017) بإعتبار التوظيف المؤقت يؤثر سلبيا على نمو الإنتاجية وخاصة فى القطاعات الماهرة، بينما إختلفت دراسة (Uddin & Mohammed,2021) حول تناول المؤثرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، حيث تبين أن تكيف العمال على غير عملهم يؤثر إيجابيا على الأداء الوظيفي للعاملين بينما تعديل العمل له تأثير ضعيف على أداء العمل كما أن راحة العمال لهم إرتباط قوى بأداء العمل. كما إتفقت دراسة (Arifai

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمددين، كامل علام

(Muammar,2022) مع دراسة الباحث في تناول أحد أبعاد المتغير المستقل وهو التحفيز والذي أثر إيجابيا على أداء العاملين بالإضافة أيضا إلى بعد الاستقطاب والاختيار والذي يؤثر إيجابيا على أداء العاملين.  
ثانياً: الدراسة الاستطلاعية:

### جدول رقم ( ١ )

المعايير والمنهج العلمي لتقدير أعداد الموظفين بكليات الجامعة حسب معايير الجودة المعمول بها في الجامعات المصرية :

عدد الموظفين	الإدارة
عدد (١) موظف لكل ٢٥٠ طالب الحد الأدنى ١ موظف الحد الأدنى لعدد ٢٠٠ طالب ٢ موظف الحد الأقصى ٥ موظف	شئون طلاب
عدد (١) موظف لكل ٧٥٠ طالب	شئون الخريجين
عدد (١) موظف لكل ٧٥٠ طالب	شئون العاملين
عدد (١) موظف لكل ٧٥٠ طالب	رعاية الشباب
عدد (١) موظف لكل ١٠٠٠ طالب	المكتبة
عدد (١) موظف لكل ١٠٠٠ طالب	المشتريات
عدد (١) موظف لكل ١٠٠٠ طالب	المخازن
عدد (١) موظف لكل ٦٠٠ طالب	الشئون العامة
عدد (١) موظف لكل ٧٥٠ طالب	الحسابات
عدد (١) موظف لكل ٥٠٠ طالب الحد الأدنى ٢ عامل	العمال
عدد (١) موظف لكل ١٠٠٠ طالب	المعامل الحد الأدنى ٢ موظف / معمل
عدد (١) موظف لكل ٧٥٠ طالب	قسم التحصيل والصرف (الخزينة)
عدد (١) موظف لكل ٢٥٠٠ طالب الحد الأدنى ٢ موظف	سكرتارية الأقسام
عدد (١) موظف لكل ١٠٠٠ طالب	سكرتارية العميد
عدد (١) موظف لكل ٢٥٠٠ طالب	سكرتارية الوكلاء

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على معايير الجودة المعمول بها في الجامعات المصرية .

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

## جدول رقم ( ٢ )

أعداد العمالة المؤقتة بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة خلال الفترة من ٢٠١٨-٢٠٢١

م	الكلية	٢٠١٨	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١
١	التجارة	٢٠	١٤	١٥	٢٠
٢	هندسة الطاقة	١٣	١١	١٠	٧
٣	الآثار	١٩	١٦	١٥	١٣
٤	تكنولوجيا المصايد والاسماك	١٥	١٤	١٣	١١
٥	الحقوق	٢٩	٢٧	٢٥	٢٣
٦	الاداب	٢٧	٢٥	٢٣	٢١
٧	الطب البيطري	٢٥	٢٣	٢١	١٨
٨	الطب البشري	٢٦	٢٣	٢١	١٨
٩	الزراعة والموارد الطبيعية	٢٠	١٧	١٩	١٧
١٠	الألمن	٢٢	١٩	١٨	١٦
١١	الخدمة الإجتماعية	٢٩	٢٦	٢٦	٢٤
١٢	التربية النوعية	٢١	١٨	١٧	١٥
١٣	دار العلوم	٢٧	٢٦	٢٤	٢٣
١٤	الهندسة	١٥	١٣	١١	٨
١٥	التربية	١٧	١٥	١٢	٧
١٦	التمريض	٣٤	٣٢	٣٠	٢٨
١٧	العلوم	١٤	١٢	٨	٥
١٨	التربية الرياضية	٢٦	٢٤	٢٢	١٩
١٩	معهد فنى تمريض	١٦	١٤	١٢	٩
	الإجمالي	٤١٥	٣٦٩	٣٤٢	٣٠٢

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على سجلات جامعة أسوان بكلياتها المختلفة .

إنه من الجدول السابق تلاحظ إنخفاض حجم العمالة المؤقتة من ٢٠١٨ وحتى ٢٠٢٢ بالجامعة ، حيث بلغت العمالة المؤقتة عام ٢٠١٨ عدد (٤١٥) عامل وعدد (٣٦٩) عامل فى عام ٢٠١٩ وعدد (٣٤٢) عامل فى عام ٢٠٢٠ وعدد (٣٠٢) عامل فى عام ٢٠٢١ .

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
 د/ وليد كامل محمددين كامل علام

جدول رقم ( ٣ )  
 الوضع الراهن لكليات جامعة أسوان ٢٠٢٢

م	الكلية	العدد الفعلي بالكلية	العدد المطلوب حسب معايير الجودة	العوض / الفائض	عدد العمالة المؤقتة
١	التجارة	١٩	١١٥	٩٦	٣٠
٢	هندسة الطاقة	٢٧	٣٠	٣	٣
٣	الإتار	٦	٢٩	٢٣	٩
٤	تكنولوجيا المصائد والاسماك	١٧	٢٩	١٢	٧
٥	الحقوق	١٢	٧٠	٥٨	١٨
٦	الاداب	٢٣	٦١	٣٨	١٧
٧	الطب البيطري	١٥	٣٢	١٧	١٣
٨	الطب البشري	١٥	٣٢	١٧	١٣
٩	الزراعة والموارد الطبيعية	١٧	٣٤	١٧	١٤
١٠	الآلسن	١٠	٣٢	٢٢	١٢
١١	الخدمة الإجتماعية	٢٤	٥٤	٣٠	٢٠
١٢	التربية النوعية	٤١	٥٧	١٦	١٢
١٣	دار العلوم	٥	٣٣	٢٨	٢٠
١٤	الهندسة	٦٨	٦٤	٤	٤
١٥	التربية	٥١	٤٥	٦	٣
١٦	التمريض	١٣	٨٩	٧٦	٢٥
١٧	العلوم	٤٩	٤٧	٢	٢
١٨	التربية الرياضية	٨	٣٤	٢٦	١٦
١٩	معهد فني تمريض	١٨	٢٨	١٠	٥
	الإجمالي	٤٣٨	٩١٥	٥٠١	٢٤٣

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على سجلات جامعة أسوان بكلياتها المختلفة .  
 إنه بملاحظة الجداول السابقة تلاحظ إنخفاض حجم العمالة المؤقتة من ٢٠١٨ - ٢٠٢٢ بالجامعة ، حيث بلغ عدد العمالة في ٢٠١٨ عدد (٤١٥) عامل ، وفي عام ٢٠١٩ بلغ عدد العمالة المؤقتة ( ٣٦٩ ) عامل بما يعادل نسبة ١١ %، وفي عام ٢٠٢٠ بلغ حجم العمالة المؤقتة (٣٤٢) عامل أى ما يعادل نسبة ١٧ %، وفي

عام ٢٠٢١ بلغ عدد العمالة المؤقتة (٣٠٢) عامل بما يعادل نسبة ٢٧.٢ % ،  
وفى عام ٢٠٢٢ بلغ عدد العمالة المؤقتة (٢٤٣) عامل بما يعادل نسبة ٤١.٤ % .  
إنه في إطار تحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء بعض المقابلات الشخصية،  
وذلك بقصد التعرف على إستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان وأثر ذلك على  
الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة، حيث قام الباحث باختيار عينة عشوائية بلغت (٣٠)  
مفردة من العمالة المؤقتة بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة ، ولم يكن هناك ترتيب  
مسبق في عملية اختيار مفردات العينة الإستطلاعية بل تم اختيارهم بشكل عشوائي  
ومن خلال توجيه مجموعة من الاستفسارات إليهم و التي كانت الإجابة عليها إما  
(بنعم) أم (لا):

- هل تقوم الجامعة بالأخذ في الاعتبار الوظائف المؤقتة عند التخطيط للتوظيف ؟
- هل تحرص الجامعة على دعم العاملين في الوظائف المؤقتة نحو التدريب والتطوير ؟
- هل تحرص الجامعة علنذ وضع سياسة عادلة للحوافز للعاملين في الوظائف المؤقتة؟
- هل تحرص على أداء واجباتك في العمل وفق المعدلات المطلوبة؟
- هل تقوم بالتطوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تتطلب وظيفتك ؟
- هل تستطيع التكيف جيدا مع المواقف الصعبة التي واجهتها في العمل ؟

#### أولاً: الهدف من هذه المقابلات ما يلي:

- أ. توصيف مبدئي لإستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان.
- ب. تحديد مدى ملائمة إستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان للتأثير على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة .

ج. تحديد أهم أوجه القصور لإستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان .  
من خلال سؤال الأشخاص الذين تمت معهم المقابلات والمتمثلين في العمالة المؤقتة  
بجامعة أسوان عن مدى إدراكهم لمفهوم إستراتيجية التوظيف المؤقت واتجاهاتهم  
نحوه ومدى الاستفادة منه ومدى تأثيره على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة، فقد  
توصل الباحث إلى وجود مجموعة من الظواهر التي تدل على وجود قصور من

جانب جامعة أسوان فيما يتعلق بإستراتيجية التوظيف المؤقت بالإضافة إلى وجود قصور فى الأداء الوظيفى للعمالة المؤقتة والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

### ثانياً: نتائج هذه المقابلات:

يمكن عرضها على النحو التالي:

- أ- أجاب ٢٥ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٣%) بوجود قصور من قبل الجامعة فيما يتعلق بالإهتمام بالعمالة المؤقتة عند التخطيط للتوظيف.
- ب- أجاب ٢٦ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٧%) بعدم حرص الجامعة على تدريب وتطوير العاملين بالوظائف المؤقتة .
- ج- أجاب ٢٨ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٩٣%) بعدم وجود عدالة من قبل الجامعة فيما يتعلق بحوافر العمالة المؤقتة حيث تعتبر الحوافر منخفضة.
- د- أجاب ٢٣ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٧٧%) بعدم حرصهم الكافى على أداء واجباتهم فى العمل بالجامعة وفقاً للمعدلات المطلوبة وأن عدد قليل يشكل نسبة ٢٣% حريص على أداء واجباتهم وفقاً للمعدلات المطلوبة.
- هـ- أجاب ٢٦ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٨٧%) بعدم تطوعهم لمساعدة الآخرين بشكل أكبر مما تتطلبه وظيفته نظراً لإنخفاض الحوافر.
- و- كما جاءت أيضاً إجابة ٢٧ مفردة من مفردات العينة الإستطلاعية (أى نسبة ٩٠%) بقدرتهم وإستطاعتهم التكيف مع المواقف الصعبة التى تواجههم فى العمل بشكل عام.

### ثالثاً: مشكلة الدراسة:

إنه من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة التى تناولت موضوع الدراسة يمكن إيجاز مشكلة الدراسة فى " وجود قصور فى إستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان والذي قد يؤثر على الأداء الوظيفى للعمالة المؤقتة "، إذ تلاحظ من خلال الدراسة الإستطلاعية التى قام بها الباحث وجود العديد من الظواهر التى تعانى منها إستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان (موضع الدراسة) والتى تم عرضها فى الدراسة الإستطلاعية .

### وبالتالي يمكن صياغة المشكلة في التساؤلات التالية:

- ١- ماهو واقع إستراتيجية التوظيف المؤقت في جامعة أسوان بكلياتها المختلفة ؟
- ٢- إلى أي مدى يمكن لإستراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان أن تؤثر على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة؟
- ٣- كيف يمكن لإستراتيجية التوظيف المؤقت أن تؤثر على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان بأبعاده المختلفة ؟

رابعاً: **فروض الدراسة:** قام الباحث بصياغة فروض الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

**الفرض الرئيسي الأول:** لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لإستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان.

ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

**الفرض الفرعي الأول:** لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الإستقطاب على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة.

**الفرض الفرعي الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة .

**الفرض الفرعي الثالث:** لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لبعده الحوافز على الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة .



### شكل رقم ( ١ )

### نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث

### خامساً: أهداف الدراسة:

- إنه من خلال عرض الباحث لمشكلة وفروض الدراسة يمكن القول أن الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة يمكن أن تتمثل فيما يلي:-
- ١- التعرف على إستراتيجية التوظيف المؤقت بأبعاده المختلفة المتمثلة في

( الإستقطاب ، التدريب والتطوير ، الحوافز )

٢- التعرف على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة المتمثلة في (أداء المهام ، الأداء السياقي ، الأداء التكيفي).

٣- تحديد أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت للعمالة المؤقتة على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان.

سادساً: أهمية الدراسة:

١- الأهمية العلمية:

تستمد الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

أ- تقوم الدراسة بالمساهمة في معرفة أهمية إستراتيجية التوظيف المؤقت و أثر ذلك على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة.

ب- تتبع أهمية الدراسة من كونها ستقدم إضافة علمية، لمعرفة أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة من خلال تقديم توصيات ربما تسهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة الناتجة عن تأثير إستراتيجية التوظيف المؤقت .

٢- الأهمية التطبيقية:

تستمد الدراسة أهميتها التطبيقية مما يلي:

أ. يتم التعرف من خلال هذه الدراسة على أفضل الأساليب الإدارية التي يمكن إستخدامها في تطبيق إستراتيجية التوظيف المؤقت ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان بأبعاده المختلفة.

ب. تستمد الدراسة أهميتها من النتائج والتوصيات المتوقعة التي سوف تساهم في تقديم خطة عمل لإستراتيجية التوظيف المؤقت من خلال جامعة أسوان ومعرفة مدى إنعكاس ذلك على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة .

ج. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية مجال التطبيق وهو جامعة أسوان بكلياتها المختلفة والتي تعد أحد مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي والمنوطه بنشر العلم والمعرفة في جنوب صعيد مصر.

## سابعاً: الاطار النظرى للدراسة :

### ١ - إستراتيجية التوظيف المؤقت:

#### ١/١ مفهوم التوظيف:

إن التوظيف عملية يتم من خلالها تحديد المتقدمين الأكفاء للعمل فى الشركة بداية من البحث عن المتقدمين وإنهاء عند تقديم الطلبات والنتيجة مجموعة من المتقدمين يتم إختيارهم لشغل وظيفة محددة (Manuaba&Darma,2021) ، حيث عرف (Hamza et al., 2021) التوظيف بأنه إكتشاف وإختيار وتعيين أفضل مرشح مؤهل من الداخل أو العملية التى تقوم المنظمة من خلالها بتحديد موقع الأفراد وجذبهم لشغلهم الوظائف الشاغرة.

#### ٢/١ إستراتيجية التوظيف المؤقت:

يتم تعريف إستراتيجية التوظيف بأنها عبارة عن خطة منهجية منظمة متكاملة موجهة مستقبلياً تمتد أبعادها الإستراتيجية الفرعية إلى الإستقطاب والإختيار والتعيين من خلال مجموعة من الإجراءات والأنشطة بهدف تحقيق الأهداف الإستراتيجية (علام، ٢٠٢٢).

تعرف إستراتيجية التوظيف المؤقت بأنها أحد إستراتيجيات التوظيف الحديثة والمتمثلة فى جميع أشكال العقود الوظيفية المرتبطة بأنشطة ومهام وظيفية محددة المدة ولها أشكال قانونية محددة (حماد، ٢٠١٨) ، حيث تقوم العديد من المنظمات بتوظيف موظفين مؤقتين لأداء مهام معينة فى أحد المشروعات (Rajthilak et al., 2022) ويرى بعض الباحثين بأن العقود المؤقتة ترتبط بإنخفاض الإنتاجية والأجور مما يشير إلى أجور منخفضة وإنتاجية منخفضة (Cirillo&Ricci,2022)

٣/١ أبعاد إستراتيجية التوظيف المؤقت: يمكن التعبير عن أبعاد إستراتيجية التوظيف من خلال التالي:

#### أ- الإستقطاب:

يمثل الإستقطاب عمليات البحث والدراسة والتحرى عن الموارد البشرية التى تتمتع بكفاءة وتأهيل مناسب وذلك بهدف شغل الوظائف الشاغرة فى المنظمة على كافة المستويات الإدارية والقيام بجذبها والإنتقاء من بينها (علام، ٢٠٢٢) لتحقيق الهدف المنشود للمنظمة فى أقل وقت وأقل تكلفة ممكنة (السليطى ، ٢٠٢٤)

#### ب- التدريب والتطوير:

يعرف التدريب على أنه عملية منظمة تهدف إلى تعديل سلوكيات الأفراد فى الإتجاه الذى يساهم فى تحقيق أهداف المنظمة وإكسابهم المعارف والقدرات التى تمكنهم من النجاح فيما يقومون به من أعمال (طنبور & إسماعيل ، ٢٠٢٠) ، حيث أنه من خلال التدريب يساعد على رفع قدرات العاملين وتحسين تحقيق الأهداف ومعالجة الإنحرافات (شاكر & أحمد ، ٢٠٢٠) . قد يكون العمال المؤقتون أعلى فرص للتدريب مقارنة بالعمال الدائمين رغبة من أصحاب العمل بأن يكونوا على إستعداد للإستثمار فى العمالة المؤقتة بهدف الإحتفاظ بهؤلاء العمال وتجديد تعاقدهم (Adofsson et al., 2022).

يعرف تطوير الأداء بأنه نشاط مخطط يهدف إلى رفع قدرات العاملين وزيادة رغبتهم للعمل وذلك من خلال تأهيلهم للمستقبل للقيام بأدوار ومهام أكبر ذات مهارات عالية من خلال التحديث المستمر لمعارفهم وإنضاج مؤهلاتهم وسلوكهم بإتجاهات محددة (قريقة ، ٢٠٢١)

#### ج- الحوافز:

تلعب الحوافز المادية والمعنوية دور كبير فى التأثير على أداء العاملين سواء بشكل إيجابى أو سلبى ويشكل عدم توفرها وعدم توزيعها بشكل عادل تأثيرا فى أداء العاملين (الموظفين) المجتهدين وقد يؤثر سلبا على أدائهم وبالتالي يؤثر فى فرصة تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة المستهدفة، حيث تتمثل الحوافز فى مجموعة

الأدوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية أو معنوية فردية أو جماعية إيجابية أو سلبية بهدف إشباع الحاجات والرغبات الإنسانية من ناحية وتحقيق الفعالية المنشودة من ناحية أخرى (علوش ، ٢٠١٩)

٢- **الأداء الوظيفي:** يتم تناول الاداء الوظيفي من خلال التطرق إلى مفهوم الأداء الوظيفي وأبعاد الأداء الوظيفي المتمثلة في أداء المهام والأداء السياقي والأداء التكيفي وذلك على النحو التالي:

١/٢- **مفهوم الأداء الوظيفي:** يعرف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة الإنجازات والنتائج النهائية التي يحققها الأفراد أو مجموعات العمل للوحدات التنظيمية ( الضبع وآخرون، ٢٠٢١) ، يعرف ( نور الدين وآخرون، ٢٠١٩) الأداء الوظيفي على أنه المخرجات والأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها حيث يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة لتحقيقها داخل المنظمة. كما يعرف ( طنبور & إسماعيل ، ٢٠٢٠) الأداء الوظيفي على أنه قدرة الفرد على تأدية أو إنجاز مهامه في وقت زمني معين بهدف الوصول إلى أهداف المنظمة .

يعرف الأداء الوظيفي بأنه سلوك وأنشطة يقوم بها الموظف تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات المحددة للعمل من خلال تدعيم الإدارة له والتدريب المستمر ( على، ٢٠١٧) ، كما يعرف ( سعدة ، ٢٠٢١) الأداء الوظيفي بأنه مستوى إنجاز برنامج أو سياسة منفذة لتحقيق الغايات والأهداف والرؤية والمهام للمؤسسة حيث يشير إلى الإنجاز المتعلق بالوظيفة ، حيث يشير الأداء إلى درجة إنجاز المهمة في العمل (Hamza et al., 2021) ويتطلب الأداء الوظيفي إظهار الفرد لسلوكيات رسمية يحقق من خلالها أهداف المنظمة (Deng et al., 2022) .

يعرف Cabarcos et al., 2022 الأداء الوظيفي بأنه سلوك فردي يتمثل فيما يقوم به الموظف لتوليد قيمة للمنظمة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة. كما يمثل الأداء الوظيفي سلوكيات إيجابية أو وظيفية للأفراد أو يساهمون في الفعالية التنظيمية والمتمثل في أداء المهمة والأداء السياقي (Johari et al., 2022)

## ٢/٢ - أبعاد الأداء الوظيفي: تتمثل أبعاد الأداء الوظيفي فيما يلي:

أ- أداء المهام: إن أداء الموظف هو مقياس يمكن إستخدامه لمقارنة النتائج بتنفيذ المهام والمسئوليات التي قدمتها المنظمة في فترة معينة (Haryono et al., 2018) ، تعرف أداء المهمة بأنه مدى قيام الفرد بفهم وظيفته ووفقا للقدرات المعرفية من المبادئ والمعارف اللازمة لضمان أداء الوظيفة والقدرة على التعامل مع مهام متعددة ( كافي & أمنية، ٢٠٢١ )

ب- الأداء السياقي: يعد الأداء السياقي أحد المفاهيم التي تشمل الإجراءات غير المباشرة المتعلقة بالوظيفة حيث يحدث الأداء السياقي عندما يساعد الموظفين زملائهم الآخرين في العمل بشكل إستباقي والتمسك بعلاقات العمل الطيبة ( Fueq & Ismael, 2022) ، كما يتمثل الأداء السياقي نوع من السلوكيات الإيجابية كالتطوع للعمل الإضافي ومساعدة الآخرين في القيام بمهام صعبة ونشر الحماس في العمل ومساعدة الآخرين عند الحاجة ومشاركة الموارد والمعلومات الهام للعمل قد يتبناها الأفراد عند القيام بمهامهم (Pradhan & Jena, 2016)

ج- الأداء التكيفي: يمثل الأداء التكيفي بأنه تغيير السلوك لتلبية متطلبات البيئة أو الحدث أو الوضع الجديد وتشمل ظروف العمل المتقلبة والتحولات التكنولوجية والتغيرات في مهمة الفرد الأساسية وإعادة هيكلة المنظمة وما إلى ذلك ( كافي & أمنية، ٢٠٢١ )

ثامناً: حدود الدراسة: تم إجراء هذه الدراسة في إطار الحدود التالية:

١- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على موضوع إستراتيجية التوظيف المؤقت وأثره على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة .

٢- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة .

٣- الحدود الزمنية: تمثلت في الفترة الممتدة ما بين العامين ٢٠١٨-٢٠٢٢ ويرجع اختيار الباحث لهذه الفترة الزمنية للأسباب التالية:

أ. تيسر للباحث الحصول على بيانات تاريخية عن هذه الفترة بما يسمح بإتمام

الدراسة بشكل موضوعي.

ب. يرى الباحث أن هذه الفترة تعد كافية لتحقيق أهداف الدراسة والخروج بنتائج وتوصيات تفيد جامعة أسوان بكلياتها المختلفة .

٤- الحدود المكانية: يقتصر تطبيق هذه الدراسة على جامعة أسوان بكلياتها المختلفة حيث تعتبر منارة العلم والمعرفة بجنوب صعيد مصر ، بالإضافة الى وقوع جامعة أسوان موضع الدراسة فى النطاق الجغرافى لعمل الباحث فيسهل الحصول على البيانات المطلوبة للدراسة.

**تاسعا: الدراسة الميدانية :**

إنه فى ضوء مشكلة وفروض الدراسة وفقاً لأسلوب قياس الفروض الإحصائية فى ظل مستوى معنوية قدره (0.05) ، وهو ما يعدّ مناسباً جداً للدراسات الميدانية على مستوى العلوم الإنسانية ، حيث يشير الباحث وبشكل مختصر إلى الأسلوب المتبع فى الدراسة وتناول الباحث فى هذا الجزء وبشكل تفصيلي المنهجية التي اعتمد عليها، وفى ضوء ما سبق فإن الباحث استعرض منهجية الدراسة من خلال تناول مجموعة من العناصر تتمثل فى :

**(١) تحديد مجتمع الدراسة:**

يتمثل مجتمع الدراسة فى العمالة المؤقتة بجامعة أسوان بكلياتها المختلفة ، ويشمل مجتمع الدراسة العاملين المؤقتين بمختلف أنواعهم سواء كانوا ذكورا أو إناثا ومختلف مؤهلاتهم ومختلف كلياتهم سواء كانت نظرية أو عملية، والبالغ عددهم (٢٤٣) مفردة حتى الربع الأخير من عام ٢٠٢٢، منهم (١٤١) مفردة بالكليات النظرية وعدد (١٠٢) مفردة بالكليات العملية.

**(٢) إعداد أداة الدراسة (أسلوب ووسائل جمع البيانات) :**

استخدم الباحث لأغراض إعداد دراسته الميدانية أسلوب الاستقصاء، من خلال تصميم استمارة تلائم الهدف من الدراسة ، وإرسالها مع الفكرة موجزة عن موضوع البحث للعمالة المؤقتة المحددة فى مجتمع الدراسة، وقد قدمها الباحث فى شكل فكرة مبسطة عن أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة مع

إجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعضهم عند طلبهم ذلك، علماً بأنه لا توجد ثمة معرفة سابقة بهم أو أية علاقة وظيفية من أي نوع. وقد تم تسليم كل كلية عدد من استمارات الاستقصاء بعدد العمالة المؤقتة بها، ثم قمت بتجميع الإجابات بعد أسبوع بنفس الطريقة ، ضماناً لحيادية النتائج إلى حد كبير.

وقد كانت استمارة الاستقصاء التي أعدها الباحث، قد صممت لتلائم فروض الدراسة التي سبق عرضها من قبل . فتضمنت ٣٥ سؤالاً، لتتم الإجابة عليها بالشكل الذي يسمح معه باستخدام (مقياس ليكرت ScaleLikert) خماسي الخيارات ، الذي يمكن بموجبه تحويل الإجابات الوصفية غير المقاسة إلى إجابات ذات صورة كمية مقاسة، يمكن التعامل معها إحصائياً لأغراض التحليل وتفسير الإجابات ومن ثم عرض النتائج. كما يمكن معها استخدام بعض الأساليب الإحصائية لإثبات صحة أو عدم صحة فروض الدراسة، وذلك بأن يسجل كل مشارك إجابته وفقاً لمقياس يتكون من خمسة حالات تدرج تنازلياً من (٥) إلى (١) وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٤) مستويات تدرج مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	٥	٤	٣	٢	١
درجة الموافقة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً

والجدول التالي يوضح المحاور الأساسية لقائمة استقصاء الدراسة وعدد الأسئلة داخل كل محور:

جدول رقم (٥) محاور قائمة استقصاء الدراسة وعدد الأسئلة داخل كل محور.

المحاور	الأبعاد	عدد الأسئلة
استراتيجية التوظيف المؤقت	الاستقطاب	٥-١
	التدريب والتطوير	١٠-٦
	الحوافز	١٥-١١
الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	أداء المهام	٢٠-١٦
	الأداء السياقية	٢٥-٢١
	الأداء التكيفي	٣٠-٢٦

### (٣) تنفيذ الاستقصاء وجمع البيانات من المستقصى منهم :

عند تجميع الإجابات بعد استعادة قوائم الاستقصاء الموزعة على عينة الدراسة، اتضح للباحث أن جملة ما حصل عليه من إجابات هو (٢٢٤) ويوضح الجدول التالي عدد قوائم الاستقصاء الموزعة، والردود غير الصالحة والصحيحة منها وذلك بالعدد والنسبة المئوية وفقاً للفئات المشاركة في الدراسة.

#### جدول رقم (٦)

بيان تفصيلي بقوائم الاستقصاء المرسلّة والواردة

بيان	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات الواردة	عدد الاستمارات غير الصالحة للتحليل	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الإستجابة
عدد القوائم الموزعة	٢٤٣	١٩	٢٢٤	٥	٢١٩	٩٠.١٢%

و يتضح من الجدول السابق، أن نسبة الإستجابة التي توصل لها الباحث من عموم هذا الاستقصاء بلغت ٩٠.١٢% وهي نسب معقولة جداً ومقبولة من وجهة نظر الباحث، وكافية لاستخدام بياناتها كأساس للتحليل الإحصائي، والاستدلال أو الوصول إلى نتائج إيجابية يمكن أن تضيف قدراً لا بأس به من التأكيد للدراسة النظرية التي قدمها الباحث خلال الفصول السابقة من هذا البحث.

### (٤) الخصائص الشخصية والوظيفية للمستقصى منهم :

#### ١/٤ طبيعة الكلية:

#### جدول (٧) طبيعة الكلية التي يعمل بها المستقصى منهم

الكلية	العدد	%
نظرية	١٢٨	٥٨.٤
عملية	٩١	٤١.٦
الإجمالي	٢١٩	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن أغلب العاملين من العمالة المؤقتة في الكليات النظرية بالجامعة بواقع ٥٨.٤% والباقي بنسبة ٤١.٦% يعملون في الكليات العملية.

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

#### ٢/٤ نوع المستقصى منهم:

جدول ( ٨ ) نوع المستقصى منهم

الترتيب	%	عدد	الوظيفة
٢	٢٤.٧	٥٤	ذكر
١	٧٥.٣	١٦٥	أنثى
--	١٠٠	٢١٩	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة إناث بواقع ٧٥.٣%، والباقي ذكور بواقع ٢٤.٧% منهم.

#### ٣/٤ المستوى التعليمي للمستقصى منهم:

جدول ( ٩ ) المستوى التعليمي للمستقصى منهم

الترتيب	%	عدد	النوع
عالي	٧٩.٩	١٧٥	عالي
فوق المتوسط	٥.٠	١١	فوق المتوسط
متوسط	١٥.١	٣٣	متوسط
الإجمالي	١٠٠	٢١٩	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق تشتمل العينة على ٧٩.٩% من مفردات مجتمع الدراسة حاصلين على مؤهل عالي، و ١٥.١% مؤهل متوسط، أما الباقي بواقع ٥% حاصلون على مؤهل فوق المتوسط.

#### ٤/٤ المستوى الإداري للإدارة التي يعملون بها:

جدول ( ١٠ ) المستوى الإداري للإدارة التي يعملون بها

الترتيب	%	عدد	الإدارة
٢	٣٩.٧	٨٧	عليا
٣	١٥.١	٣٣	وسطي
١	٤٥.٢	٩٩	تنفيذية
--	١٠٠	٢١٩	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن العمالة المؤقتة موزعة بين الإدارات المختلفة بواقع ٣٩.٧% في الإدارة العليا، و١٥.١% في الإدارة الوسطى، والباقي بواقع ٤٥.٢% في الإدارة التنفيذية.

(٥) اختبار إمكانية الاعتماد على آراء المستقضي منهم في قياس متغيرات الدراسة :  
يمكن التحقق من مدى إمكانية الاعتماد على آراء المستقضي منهم في قياس متغيرات الدراسة من خلال التحقق من مدى ثبات وصدق أسئلة قائمة الاستقصاء المستخدمة في الدراسة، وذلك من خلال اختبار درجة الثبات ألفا ( Cronbach's Alpha) لإختبار ثبات أداة القياس، وذلك وفقاً للجدول التالي:

#### جدول رقم ( ١١ )

نتائج اختبار ثبات وصدق أسئلة قائمة الاستقصاء المستخدمة في الدراسة

المجال	المحاور	عدد الأسئلة	معامل ثبات ألفا	معامل الصدق الذاتي
إستراتيجية التوظيف المؤقت	الاستقطاب	٥	٠.٨٩٤	٠.٧٩٩
	التدريب والتطوير	٥	٠.٩٨٤	٠.٩٦٨
	الحوافز	٥	٠.٨٨١	٠.٧٧٦
إجمالي إستراتيجية التوظيف المؤقت				
الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	أداء المهام	٥	٠.٧٨٢	٠.٦١٢
	الأداء السياقية	٥	٠.٨٦٥	٠.٧٤٨
	الأداء التكيفي	٥	٠.٨٤٤	٠.٧١٢
إجمالي الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة				
إجمالي أسئلة الاستبيان				
		٣٠	٠.٧٩٣	٠.٦٢٩

و يتضح من الجدول السابق ما يلي :

❖ أن معامل ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) أكبر من ٠,٦ أمام جميع محاور الدراسة في الجدول السابق والذي يقيس درجة الاستقرار Stability في نتائج الاستقصاء وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد

العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، ومن ثم يتحقق الثبات في أسئلة قائمة استقصاء الدراسة.

❖ أن معامل الصدق الذاتي أكبر من ٠,٦، أمام جميع المحاور في الجدول السابق، والذي يقيس إلي أي درجة توفر أسئلة محاور قائمة الاستقصاء بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة ومن ثم يتحقق الصدق في أسئلة قائمة الاستقصاء. وبناء علي ثبات وصدق أسئلة قائمة الاستقصاء يطمئن الباحث إلى نتائج التطبيق علي عينة الدراسة الميدانية، ويؤكد إمكانية الاعتماد علي استجابات المستقضي منهم لقياس متغيرات الدراسة لتحقيق أهدافها والتحقق من صحة فروضها.

### (٦) اختبار التوزيع الطبيعي باستخدام (اختبار كولمجروف - سمرنوف).

فقد استخدم الباحث اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؟ وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً. ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار، حيث أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) أمام جميع فئات عينة الدراسة في جميع متغيراتها، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية.

### جدول رقم (١٢)

#### نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

نتائج الاختبار			متغيرات الدراسة	فئات العينة حسب مستوى عمل الإدارة
مستوي الدلالة	قيمة Z	العدد		
٠.٢٨٨	١.٩٨٤	٨٧	الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	إدارة عليا
٠.٤٧٢	١.٨٤٥		استراتيجية التوظيف المؤقت	
٠.١٢٤	١.٤٩٠	٣٣	الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	إدارة وسطي
٠.١٣٠	٢.٤٤٧		استراتيجية التوظيف المؤقت	

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان

د/ وليد كامل محمددين، كامل علام

نتائج الاختبار			متغيرات الدراسة	فئات العينة حسب مستوى عمل الإدارة
مستوي الدلالة	قيمة Z	العدد		
٠.١٤٠	٢.٧٤٢	٩٩	الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	تنفيذية
٠.٤٢٢	١.٨٩٧		استراتيجية التوظيف المؤقت	
٠.٤١٢	١.٩٥٠		إجمالي أسئلة الاستبيان	

ومن واقع أن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي فإن الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة واختبار فروضها باستخدام برنامج (spss, V.25) هي كالتالي:

### ١/٦ الأساليب الإحصائية الوصفية (Descriptive Statistics) :

تستخدم تلك الأساليب لمعرفة خصائص عينة الدراسة باستخدام :

(أ) التكرارات والنسب المئوية والعروض البيانية.

(ب) المتوسطات الحسابية؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، أى تحديد فئة الموافقة على كل سؤال داخل القائمة من قبل المستقصى منهم ، ويفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي ويتم حساب المتوسط المرجح للفئة وفقاً للقاعدة التالية :

**طول الفئة = الحد الأقصى للإجابة – الحد الأدنى للإجابة**

عدد مستويات الإجابة

$$\text{طول فئة الموافقة} = \frac{١-٥}{٥} = ٠,٨$$

وبناء عليه فإن الجدول التالي يوضح فئات الوسط الحسابي وما يقابلها من درجة التواجد أو درجة الموافقة :

جدول رقم ( ١٣ )

فئات الوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكرت لتحديد درجة الموافقة

درجة الموافقة	فئات الوسط الحسابي المرجح
غير موافق تماماً	من ١ - أقل من ١.٨٠
غير موافق	من ١.٨١ - أقل من ٢.٦٠
محايد	من ٢.٦١ - أقل من ٣.٤٠
موافق	من ٣.٤١ - أقل من ٤.٢
موافق تماماً	من ٤.٢١ - ٥

(ج) الانحرافات المعيارية : وتستخدم للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة عن متوسطها الحسابي ، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ، فكلما اقتربت قيمته من الصفر، تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحداً صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركز الاستجابات وتشتتها).

٢/٦ الإحصاءات التحليلية :

- معامل ارتباط بيرسون Pearson 's Correlation Coefficient : يستخدم هذا المعامل لدراسة العلاقة الارتباطية (اتجاه وقوة) بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Analysis Regression: يستخدم لبناء نموذج الانحدار الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع لتحديد القوة التفسيرية للمتغير المستقل في تباين المتغير التابع.
- معامل التحديد Coefficient of determination : وهو مربع معامل الارتباط، ويعتبر المعيار الحقيقي لقوة العلاقة الارتباطية ويرمز له بالرمز  $(R^2)$  وهو قيمة موجبة دائماً، وتحدد قوة العلاقة الارتباطية.

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

## (٧) قياس متغيرات الدراسة :

١/٧ تحديد درجة الموافقة على استراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان:

جدول (١٤) درجة الموافقة على استراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
٣	غير موافق	٠.٧٢	٢.١١	تقوم الجامعة بالأخذ في الاعتبار الوظائف المؤقتة عند التخطيط للتوظيف.
٤	غير موافق	٠.٦٢	٢.٠٥	تحدد الجامعة احتياجاتها من الوظائف المؤقتة بشكل دقيق.
٢	موافق	٠.٥٢	٢.٤١	تقوم الجامعة باستقطاب الكفاءات في عملية التوظيف المؤقت.
١	موافق	٠.٧٩	٣.٤٥	تتطلب بعض الوظائف بالجامعة التركيز على الوظائف المؤقتة .
٥	غير موافق	٠.٤٥	٢	تقوم الجامعة بالإلمام الجيد لمتطلبات الأعمال للوظائف المؤقتة لإنجاح استراتيجية التوظيف المؤقت.
(١)	محايد	٠.٦٢	٢.٤	<b>الاستقطاب</b>
٥	غير موافق	٠.٤	٠.٩٦	يوجد اهتمام عادل من جانب برامج التدريب والتطوير بالجامعة بالوظائف الدائمة والمؤقتة .
٤	غير موافق	٠.٦٦	١.٢١	تحرص الجامعة على دعم العاملين في الوظائف المؤقتة نحو التدريب والتطوير .
٢	محايد	٠.٩٢	٢.٣١	يقوم العاملون في الوظائف المؤقتة بالمشاركة في تخطيط عملية التدريب والتطوير بالجامعة.
١	موافق	٠.٥٨	٢.٤٥	يوجد بالكلية تخطيط جيد يرفع من مستوى أداء العاملين المؤقتين بالجامعة.
٣	غير موافق	٠.٣٣	١.٩	تحرص الجامعة على استخدام كافة مواردها المتاحة بهدف تدريب وتطوير العمالة في الوظائف المؤقتة
(٣)	غير موافق	٠.٥٨	١.٧٧	<b>التدريب والتطوير</b>
٤	غير موافق	٠.٧	١.٨٤	تحرص الجامعة على وضع سياسة عادلة للحوافز للعاملين في الوظائف المؤقتة .
٥	غير موافق	٠.٧١	١.٧٩	يقوم نظام الحوافز بالجامعة على تشجيع العاملين في الوظائف المؤقتة على أداء أعمالهم بشكل فعال .
١	محايد	٠.٧٩	٣.٥٥	تؤثر الحوافز المادية تأثير كبير على فعالية الأداء للعمالة المؤقتة .
٣	غير موافق	٠.٩٩	٢	يحقق نظام الحوافز بالجامعة الرضا للعاملين في الوظائف المؤقتة .
٢	محايد	٠.٩٨	٢.٧٥	يساهم نظام الحوافز بالجامعة في استقطاب الكفاءات للوظائف المؤقتة.
(٢)	محايد	٠.٨٣	٢.٣٩	<b>الحوافز</b>
--	غير موافق	٠.٦٨	٢.١٨	متوسط آراء المستقصى منهم تجاه استراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- تواجد حيادية في الرد من جانب المستقضي منهم تجاه توافر بعدي (الاستقطاب والحوافز)، حيث يبلغ الوسط الحسابي لدرجة الموافقة عليهما ٢.٤٠، ٢.٣٩ وهما يقعان في فئة محايد وفقاً لمقياس ليكرت (من ٢.٦١-٣.٤) بانحرافين معياريين ٠.٦٢، ٠.٨٣ وهما أقل من الواحد الصحيح مما يوحي باتفاق المستقضي منهم في آرائهم.
  - لا توجد موافقة بشكل تام من جانب المستقضي منهم تجاه بعد (التدريب والتطوير)، حيث يبلغ الوسط الحسابي ١.٧٧ وهو يقع في فئة غير موافق تماماً وفقاً لمقياس ليكرت (من ١-١.٨) وبانحراف معياري يبلغ ٠.٥٨ وهو أقل من الواحد الصحيح مما يوحي باتفاق المستقضي منهم في آرائهم.
  - لا توجد موافقة من جانب المستقضي منهم تجاه (استراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان)، حيث يبلغ الوسط الحسابي ٢.١٨ وهو يقع في فئة غير موافق وفقاً لمقياس ليكرت (من ١.٨-٢.٦) وبانحراف معياري يبلغ ٠.٥٨ وهو أقل من الواحد الصحيح مما يوحي باتفاق المستقضي منهم في آرائهم.
  - يمكن ترتيب العبارات المستخدمة لقياس استراتيجية التوظيف المؤقت بجامعة أسوان وأبعادها من خلال عمود الترتيب في الجدول السابق.
- ٢/٧ تحديد درجة الموافقة على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة:**  
جدول (١٥) درجة الموافقة على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات
١	موافق تماماً	٠.٨	٤.٢٥	أقوم بأداء مهام وظيفتي بدقة.
٤	موافق تماماً	٠.٩٨	٤.٢	أحرص على أداء واجباتي في العمل وفق المعدلات المطلوبة.
٣	موافق تماماً	٠.٦٧	٤.٢٥	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد.
٢	موافق تماماً	٠.٦٧	٤.٢٣	أقوم بالالتزام بمواعيد العمل الرسمية.
٥	موافق تماماً	٠.٨٦	٤.٠٥	أقوم بالسعي لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي باستمرار.

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

أداء المهام	٤.١٩	٠.٦٢	موافق تماما	-1
أقوم بالتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات.	٤	٠.٧٢	موافق	٣
أتطوع لأداء العمل الإضافي بصدق ورحب.	٤	٠.٧٥	موافق	٤
لدى الإصرار على تخطي العوائق لإتمام المهام المكلف بها.	٤.٤	٠.٨٦	موافق تماما	١
أمتثل لتعليمات العمل حتى في عدم وجود المشرف .	٤.٢٥	٠.٧٧	موافق تماما	٢
أقوم بالتطوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تتطلب وظيفتي.	٤	٠.٧٨	موافق	٥
الإداء السياقي	٤.١٣	٠.٥٦	موافق	٣-
أقوم بالتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل.	٤.٣	٠.٧٢	موافق تماما	١
أستطيع التكيف جيدا مع المواقف الصعبة التي واجهتها في العمل.	٤.١	٠.٨٣	موافق	٤
أقوم بالتعافي بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا.	٤	٠.٧١	موافق	٥
أحرص على البحث عن حلول للمشكلات عن طريق المناقشة الهادئة مع زملائي.	٤.٢	٠.٩٨	موافق	٢
أقوم بالإطلاع على أحدث الابتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال.	٤.١٥	٠.٧٣	موافق	٣
الإداء التكيفي	٤.١٥	٠.٥٥	موافق	٢-
متوسط آراء المستقصى منهم تجاه الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	٤.١٦	٠.٥١	--	--

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد موافقة من جانب المستقصى منهم تجاه أبعاد (الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة)، حيث تقع الأوساط الحسابية البالغة على الترتيب ٤.١٩، ٤.١٣، ٤.١٥ في فئة موافق وفقاً لمقياس ليكرت (من ٣.٤١ - ٤.٢) وبانحرافات معيارية يبلغ ٠.٦٢، ٠.٥٦، ٠.٥٥ وهي أقل من الواحد الصحيح مما يوحي باتفاق المستقصى منهم في آرائهم.
- توجد موافقة من جانب المستقصى منهم تجاه (الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة)، حيث يقع الوسط الحاسبي والبالغ ٤.١٦ في فئة موافق وفقاً لمقياس ليكرت (من ٣.٤١ - ٤.٢) وبانحراف معياري يبلغ ٠.٥١ وهو أقل من الواحد الصحيح مما يوحي باتفاق المستقصى منهم في آرائهم.
- يمكن ترتيب العبارات المستخدمة لقياس الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بجامعة أسوان وأبعاده من خلال عمود الترتيب في الجدول السابق.

عاشرا: النتائج والتوصيات:

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقتة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان

د/ وليد كامل محمددين كامل علام

## (١) نتائج اختبار الفروض:

جدول (١٦): مصفوفة الارتباط بين استراتيجية التوظيف المؤقت  
بجامعة أسوان وأبعادها والأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة وأبعادها

الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة	الأداء التكفي	الأداء السياقي	أداء المهام	استراتيجية التوظيف المؤقت	الحوافز	التدريب والتطوير	الاستقطاب		
.558**	.555**	.435*	.418*	.892**	.440**	.823**	1	معامل الارتباط	الاستقطاب
.002	.000	.006	.002	.000	.000	.000		مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.643**	.539**	.679**	.529*	.922**	.537**	1	.823**	معامل الارتباط	التدريب والتطوير
.001	.000	.000	.003	.000	.000		.000	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.422*	.616**	.572*	.648**	.754**	1	.537**	.440**	معامل الارتباط	الحوافز
.006	.000	.001	.000	.000		.000	.000	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.507*	.635**	.588**	.616**	1	.754**	.922**	.892**	معامل الارتباط	استراتيجية التوظيف المؤقت
.000	.000	.002	.000		.000	.000	.000	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.883**	.665**	.639**	1	.116	.048	.129	.118	معامل الارتباط	أداء المهام
.000	.000	.000		.087	.477	.057	.082	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.873**	.676**	1	.639**	.188**	.172*	.179**	.135*	معامل الارتباط	الأداء السياقي
.000	.000		.000	.005	.011	.008	.046	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
.882**	1	.676**	.665**	.235**	.216**	.239**	.155*	معامل الارتباط	الأداء التكفي
.000		.000	.000	.000	.001	.000	.022	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	
1	.882**	.873**	.883**	.107	.122	.100	.058	معامل الارتباط	الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة
	.000	.000	.000	.115	.072	.140	.394	مستوى المعنوية	
219	219	219	219	219	219	219	219	العدد	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

ومن خلال مصفوفة الارتباط يمكن تكوين الجدول التالي:

الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة	الأداء التكفي	الأداء السياقي	أداء المهام		
0.558	0.555	0.435	0.418	معامل الارتباط	الاستقطاب
0.311	0.308	0.189	0.175	معامل التحديد	
0.643	0.539	0.679	0.529	معامل الارتباط	التدريب والتطوير
0.413	0.291	0.461	0.280	معامل التحديد	
0.422	0.616	0.572	0.648	معامل الارتباط	الحوافز
0.178	0.379	0.327	0.420	معامل التحديد	
0.507	0.635	0.588	0.616	معامل الارتباط	استراتيجية التوظيف المؤقت
0.257	0.403	0.346	0.379	معامل التحديد	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- توجد علاقة طردية بين الاستقطاب كأحد أبعاد استراتيجية التوظيف المؤقت وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة، وأن الاستقطاب يفسر ١٧.٥% من التغير في أداء المهام ، ١٨.٩% من التغير في الأداء السياقي، ٣٠.٨% من الأداء التكفي، ومن ثم يفسر ٣١.١% من التغير في الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة. وبناء عليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه : يوجد تأثير معنوى للإستقطاب كأحد أبعاد استراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة بأبعاده المختلفة.
- توجد علاقة طردية بين التدريب والتطوير كأحد أبعاد استراتيجية التوظيف المؤقت وأبعاد الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة، وأن التدريب والتطوير يفسر ٢٨% من التغير في أداء المهام ، ٤٦.١% من التغير في الأداء السياقي، ٢٩.١% من الأداء التكفي، ومن ثم يفسر ٤١.٣% من التغير في الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة. وبناء عليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه: يوجد تأثير معنوى للتدريب والتطوير كأحد أبعاد إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعاملة المؤقتة بأبعاده المختلفة.

● توجد علاقة طردية بين الحوافز كأحد أبعاد استراتيجية التوظيف المؤقت وأبعاد الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة، وأن بعد الحوافز يفسر ٤٢ % من التغير في أداء المهام ، ٣٢.٧ % من التغير في الأداء السياقي، ٣٧.٩ % من الأداء التكيفي، ومن ثم يفسر ١٧.٨ % من التغير في الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة. وبناء عليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه: يوجد تأثير معنوي للحوافز كأحد أبعاد استراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة بأبعاده المختلفة.

● توجد علاقة طردية بين استراتيجية التوظيف المؤقت والأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة، وأن تلك الاستراتيجية تفسر ٣٧.٩ % من التغير في أداء المهام ، ٣٤.٦ % من التغير في الأداء السياقي، ٤٠.٣ % من الأداء التكيفي، ومن ثم تقس ٢٥.٧ % من التغير في الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة. وبناء عليه يتم رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه: يوجد تأثير معنوي لإستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة.

(١) النتائج العامة:

إنه في إطار الدراسة النظرية وفي ضوء الدراسة الميدانية يمكن للباحث استخلاص بعض النتائج الهامة ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك على النحو التالي:

- ١- عدم وجود خطة واضحة للتوظيف المؤقت بالجامعة.
- ٢- وجود قصور من قبل الجامعة فيما يتعلق بتدريب وتطوير العمالة المؤقتة بالجامعة.
- ٣- لا توجد بالجامعة سياسة عادلة للحوافز للعاملين بالوظائف المؤقتة.
- ٤- عدم تحقيق نظام الحوافز الموجود بالجامعة رضا العاملين في الوظائف المؤقتة.
- ٥- حرص الجامعة على إستقطاب الكفاءات في عملية التوظيف المؤقت يؤثر إيجابيا على الأداء التكيفي.
- ٦- وجود تخطيط جيد للتدريب والتطوير يرفع من مستوى أداء العاملين المؤقتين بالجامعة يؤثر إيجابيا على الأداء السياقي للعمالة المؤقتة.

٧- وجود قصور فى نظام الحوافز بالجامعة أثر سلبيا على تشجيع العاملين فى الوظائف المؤقتة على أداء مهامهم.

### (٢) التوصيات:

إنه في نهاية البحث يتناول الباحث أهم التوصيات التي توصل إليها البحث استنادا إلى النتائج التي تم التوصل إليها ويمكن تقديم بعض هذه التوصيات كما يلي:

- ١- ضرورة قيام الجامعة بالأخذ فى الإعتبار الوظائف المؤقتة عند التخطيط للتوظيف من خلال وضع خطة جيدة للتوظيف تهدف إلى التأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي وخاصة الأداء السياقي.
- ٢- يجب أن تحرص الجامعة على تدريب وتطوير العمالة فى الوظائف المؤقتة وإعطائها الإهتمام مثلما يحدث فى العمالة الدائمة .
- ٣- ضرورة حرص الجامعة على وضع سياسة عادلة للحوافز للعاملين بالوظائف المؤقتة للتأثير الإيجابي على الأداء الوظيفي بصفة عامة وأداء المهام بصفة خاصة.
- ٤- يجب أن تحرص الجامعة على إستقطاب الكفاءات فى عملية التوظيف المؤقت حتى يؤثر ذلك إيجابيا على الأداء التكيفي.

### ■ التوصيات المستقبلية:

- إنه فى ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات للدراسة يرى الباحث أن هناك بعض الموضوعات التي يمكن بحثها ودراستها مستقبلا تتمثل فيما يلي:
- ١- إمكانية إجراء الدراسة لإختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة فى بيانات أخرى.
  - ٢- إمكانية البحث عن متغيرات اخرى تشكل جزءا من إستراتيجية التوظيف المؤقت ومحاولة معرفة أثرها على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة.

## المراجع:

### أولاً: المراجع العربية

- ١- السليطي، محمد بن إبراهيم بن سلمان آل حسن ( ٢٠٢٤). إستراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية- دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما، المجلة العربية للإدارة، ٢٤(٢)، ٤٨-٣٥.
- ٢- الضبع؛ رباح رمزي عبد الجليل، محمود؛ هناء فرغلى على، على؛ إيمان فوزى عبد الحميد (٢٠٢١). دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣(١)، ١٦٠-١٣٤.
- ٣- أمين؛ لعور، عبد السلام؛ مطاعى (٢٠١٨). الإدارة الإلكترونية والأداء الوظيفي- دراسة ميدانية ببلدية قاوس د جيجل، رسالو ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمدالصاديق بن يحيى، جيجل، الجزائر.
- ٤- حماد، رشاد حماد على (٢٠١٨). أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على تحسين التميز المؤسسى: دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٩(٤)، ٢٤-١.
- ٥- زيد، إسحاق (٢٠٢١). الإتصال الداخلى ودوره فى تحسين الأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على عينة من موظفى بلدية قجال- سطيف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، الجزائر.
- ٦- سعدا، محمد عماد (٢٠٢١). الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين - دراسة ميدانية فى محافظة ريف دمشق، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٣٧(١)، ٥١-١٣.
- ٧- شاكر؛ أسيل محمود، أحمد؛ فريد حسين (٢٠٢٠). إدارة تكنولوجيا التعليم والنمو وتأثيره على الأداء الوظيفي : دراسة عينة على عدد من موظفى جامعة النهريين، المجلة الأكاديمية العالمية للإقتصاد والعلوم الإدارية، ٢(١)، ١٧٥-١٥٣.
- ٨- طنبور؛ رامز، إسماعيل؛ عبد الرازق (٢٠٢٠). أثر التدريب على الأداء الوظيفي فى المؤسسات الخاصة غرفة التجارة والصناعة والزراعة فى طرابلس ولبنان الشمالى، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ٢١(١)، ٢١-١.
- ٩- عابدين، إبراهيم عبد سليم (٢٠١٥). تقويم كفاءة الأداء فى ضوء إستراتيجية التوظيف المؤقت - دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٦(٤)، ٢٩٣-٢٦٦.

- ١٠- عبد الفتاح، خالد (٢٠١٦). دور التوظيف المؤقت في تحسين الأداء- دراسة ميدانية على قطاع الصحة بتونس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بومرداس، الجزائر.
- ١١- علام، وليد كامل (٢٠٢٢). تطبيق الإجراءات الإحترازية لجائحة كورونا في مكان العمل وتأثيره على إستراتيجية توظيف الموارد البشرية : دراسة ميدانية بالتطبيق على القطاع الخاص والاستثمارى بمحافظة أسوان، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ، ١٣(٢) ، ١٠٠-١٦٣
- ١٢- علوش، عمار حسن (٢٠١٩). أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإقتصادية السورية ، سوريا.
- ١٣- على، خالد (٢٠١٧). أثر الإبداع الإدارى على الأداء الوظيفى للعاملين فى مؤسسات الأعمال – دراسة مقارنة بين المركب المنجمى للفوسفات بجبل الجزائر، الشركة التونسية للاستغلال الفوسفاتى – تونس و المكتب الوطنى الشريف للفوسفات – المغرب، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.
- ١٤- قريقة، محمد(٢٠٢١). إستراتيجية تنمية الموارد البشرية فى تطوير الأداء ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية ، جامعة العربى بن مهيدى – أم البواقي ، الجزائر.
- ١٥- كافي؛ ميمون ، أمنية؛ مولاي (٢٠٢١). تأثير الرضا الداخلى على أبعاد الأداء، مجلة البحوث الإقتصادية والمالية، ٨(٢) ، ٥١٨-٥٣٣.
- ١٦- نور الدين ؛ عسلى ، رابع ؛ خضراوى ، عامر ؛ علاوة (٢٠١٩). أثر الإلتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفى فى ظل تبنى الإدارة بالأهداف فى المؤسسات العمومية- دراسة حالة لبلديتى محمد بو ضياف- أولاد سليمان بالمسيلة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بو ضياف بالمسيلة.

### ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 17- Adolfsson,M.,Rataj,A.B.,Lundmark,A.(2022).Temporary employment,employee representation and employer-paid training: Acomparative analysis, European Sociological Review, 1-15.
- 18- Al mansoori,A.H.,Othman,M.F.,Siam,M.R.(2021). Impact of recruitment, selection and staffing on competitive advantages and organizational perfprance in the UAE manufacturing industry, International Journal of entrepreneurship, 25, 1-34.
- 19- Arifai, M. & Muammar.(2022). The effect of motivation on employee

- performance at the social service, Manpower and transmigration, Maros Regency, South Sulawesi, Indonesia, Pinesi discretion review, 5(2),291-300.
- 20- Bellani,D., Bosio,D.(2021). Knockin on heavens door ? Reframing the debate on temporary employment and wages: evidence from Europe., Socio-Economic Review, 19(3), 869-907.
- 21- Cabarcos,M.A.,Rodriguez,P.V.,Pineiro,L.M.(2022).An approach to employees job performance through work environmental variables and leadership behaviours, Journal of business research, 140, 361-369.
- 22- Chamernec,S.(2018). Recent trends in temporary employment : Applied to the industries sector, Business magazine , 1(28).
- 23- Cirillo,V., Ricci,A.(2022). Heterogeneity matters: temporary employment productivity and wages in italian firms, Economia politician,39,567-593 .
- 24- Deng,H.,Duan,S.X.,Wibowo,S.(2022) Digital technology drivin knowledge sharing for job performance , Journal of knowledge management, 8 ,1-22.
- 25- Dwight, L. (2017). Why is flexible temporary employment ,University of Georgia, Athens, Research of Doctorate, 2017.
- 26- Fueq,D.K., Ismael,Z.N.(2022). Analyzing the relationships between organizational justice and job performance, International journal of engineering, Business and Management, 6(5),14-25.
- 27- Goetz,N.,Wald,A.& Prof.(2021).Employee performance in temporary organizations: The effects of person- environment fit and temporariness on task performance and innovative performance, European management review, 18, 25-41.
- 28- Hamza,P.A.,Othman,B.J.,Gardi,B.,Aziz,M.(2021). Recruitment and selection : the relationship between recruitment and selection with organizational performance, International Journal of engineering, Business and Management, 5(3), 1-13.

- 29-Haryono,S.,Rosady,F.,Mdsaad,M.S.(2018). Effects of emotional and spiritual intelligence on job performance among temporary Nurses at Abul rivai regional general hospital, Berau district, east Kalimantan province, Indonesia,Management issues in health care system, 4, 42-54
- 30-Johari,J.,Shamsudin,F.K.,Zainun,N.F., Yahya,K.K.(2022).International journal of educational management, 36(6), 1027-1045.
- 31-Lisi,D..& Malo,M.A(2017). The impact of temporary employment on productivity the importance of sectors skill intensity, J Labour Market Res, 50, 91-112.
- 32-Manneh,Y.E.&Adesopo,A.(2022).Effect of Recruitment and selection methods on employee performance in the public service of the gambia, Canadian social science, 18(1), 109-123.
- 33-Manuaba,I.A.& Darma,G.S.(2021).Examining recruitment strategies and Millennial employee selection, International research journal of management,it &social sciences, 8(1),110-122.
- 34-Melad,E., Abu taleb, M., Abbas,J.& Abdelaal,E.(2021). The effects of time management on job performance of employees in hotels, Journal of the faculty of tourism and hotels- university of sadat city, 5(1) , 56-70.
- 35-Muntazeri,S., Indrayanto,A.(2018).The impact of education training and work experience on job satisfaction and job performance (study on Bank BRI purbalingga), Journal of accounting management and economics, 20(2), 50-69.
- 36- Park,J.,Han,S.J.,Kim,J. & Kim,W.(2021) Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment and job performance: the mediating role of employee engagement, European Journal of training and development, 2012-2046.
- 37- Pradhan,R.,&JENA,K.(2016). Employee performance at work place: Conceptual model and empirical validation . Business

- perspectives and research, 5(1), 69-85
- 38- Pourteimour,S., Yaghmaei,S.&Babamohamadi,H.(2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to covid-19 patients: Across – sectional study, Wiley & Sons ltd, 1723-1732.
- 39- Rajthilak,R.,Singh,S.&Alok,S.(2022).Performance and upskilling: Indian it sector temporary workers job in security coping strategies identified through grounded theory, business perspectives and research, 10(2), 196-121.
- 40- Uddin,M.S.& Mohammed,A.A.(2021).Adjustment factors on the work performance of Bangladeshi temporary contract workers in Malasia, The indian Journal of labour economics, 333-349
- 41- Yang,S.C.,Chen,S.C.,Lee,L. & Liu,Y.S.(2021). Employee stress, Job satisfaction and job performance: A comparison between high-technology and traditional industry in Taiwan, Journal of Asian finance economics and business, 8(3), 0605-0618.

### ملحق (١)

السؤال الأول: يتوقف إدراك المبحوثين لإستراتيجية التوظيف المؤقت وأثرها على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة على بعض العوامل الشخصية والوظيفية .  
المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام واحد من العوامل التالية التي تنتمي إليها.

١- اسم الكلية:

التجارة  الهندسة  التربية  الطب  الآداب

٢- الجنس:

ذكر  أنثى

٣- المؤهل الدراسي:

على  فوق متوسط  متوسط

٤- المستوى الإدارى التابع له إدارتك:

عليا  وسطى  تنفيذية

السؤال الثاني: ماهي أبعاد إستراتيجية التوظيف المؤقت المتوفرة لدى كليتك  
الموقرة موضع الدراسة؟

المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام درجة موافقة كل منكم على كل بعد من الأبعاد  
المتوفرة فى الكلية موضع الدراسة:

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
أولا : الإستقطاب:						
١	تقوم الجامعة بالأخذ فى الإعتبار الوظائف المؤقتة عند التخطيط للتوظيف .					
٢	تحدد الجامعة إحتياجاتها من الوظائف المؤقتة بشكل دقيق .					
٣	تقوم الجامعة بإستقطاب الكفاءات فى عملية التوظيف المؤقت .					
٤	تتطلب بعض الوظائف بالجامعة التركيز على الوظائف المؤقتة .					

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان

د/ وليد كامل محمد بن كامل علام

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
٥	تقوم الجامعة بالإمام الجيد لمتطلبات الأعمال للوظائف المؤقتة لانجاح إستراتيجية التوظيف المؤقت.					
<b>ثانيا : التدريب والتطوير :</b>						
١	يوجد إهتمام عادل من جانب برامج التدريب والتطوير بالجامعة بالوظائف الدائمة والمؤقتة .					
٢	تحرص الجامعة على دعم العاملين فى الوظائف المؤقتة نحو التدريب والتطوير .					
٣	يقوم العاملون فى الوظائف المؤقتة بالمشاركة فى تخطيط عملية التدريب والتطوير بالجامعة.					
٤	يوجد بالجامعة تخطيط جيد يرفع من مستوى أداء العاملين المؤقتين بالجامعة.					
٥	تحرص الجامعة على إستخدام كافة مواردها المتاحة بهدف تدريب وتطوير العمالة فى الوظائف المؤقتة					
<b>ثالثا: الحوافز:</b>						
١	تحرص الجامعة على وضع سياسة عادلة للحوافز للعاملين فى الوظائف المؤقتة .					
٢	يقوم نظام الحوافز بالجامعة على تشجيع العاملين فى الوظائف المؤقتة على أداء أعمالهم بشكل فعال .					
٣	تؤثر الحوافز المادية تأثير كبير على فاعلية الأداء للعمالة المؤقتة .					
٤	يحقق نظام الحوافز بالجامعة الرضا للعاملين فى الوظائف المؤقتة .					
٥	يساهم نظام الحوافز بالجامعة فى إستقطاب الكفاءات للوظائف المؤقتة.					

أثر إستراتيجية التوظيف المؤقت على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على العمالة المؤقتة بجامعة أسوان  
د/ وليد كامل محمددين، كامل علام

**السؤال الثالث:** هل توافق على أن أبعاد إستراتيجية التوظيف المؤقت يمكن أن تساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعمالة المؤقتة ؟  
المطلوب وضع علامة ( √ ) أمام درجة موافقتكم على كل بعد من الأبعاد المتوفرة لديكم:

الرقم	البيان	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
<b>أولا : أداء المهام :</b>						
١	أقوم بأداء مهام وظيفتي بدقة .					
٢	أحرص على أداء واجباتي في العمل وفق المعدلات المطلوبة					
٣	أنجز المهام المطلوبة مني في الوقت المحدد.					
٤	أقوم بالالتزام بمواعيد العمل الرسمية.					
٥	أقوم بالسعى لمعرفة كل المستجدات التي تطرأ على وظيفتي بإستمرار.					
<b>ثانيا : الأداء السياقي:</b>						
١	أقوم بالتعامل مع مهام العمل الصعبة دون مشكلات.					
٢	أنتطوع لأداء العمل الإضافي بصدور رغب.					
٣	لدى الإصرار على تخطي العوائق لإتمام المهام المكلف بها.					
٤	أمتثل لتعليمات العمل حتى في عدم وجود المشرف .					
٥	أقوم بالنتوع لمساعدة الآخرين بشكل أكثر مما تتطلب وظيفتي.					
<b>ثالثا : الأداء التكيفي:</b>						
١	أقوم بالتكيف بسهولة مع التغيرات في العمل.					
٢	أستطيع التكيف جيدا مع المواقف الصعبة التي واجهتها في العمل.					
٣	أقوم بالتعافي بسرعة بعد المواقف الصعبة وأواصل عملي مجددا.					
٤	أحرص على البحث عن حلول للمشكلات عن طريق المناقشة الهادئة مع زملائي.					
٥	أقوم بالإطلاع على أحدث الإبتكارات في مجال عملي لتحسين طريقة أدائي للأعمال.					

**السؤال الرابع :**

إذا كان لسيداتكم أية إضافات أخرى تفيد في إستراتيجية التوظيف المؤقت . الرجاء ذكرها في شكل نقاط محددة .