

أثر سياسات الاختيار والتعيين على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبية بالتطبيق على كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة (2018 - 2021)

أستاذ مساعد في قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال جامعة الجفرة- ليبيا
أستاذ مساعد - قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال جامعة الجفرة - ليبيا

د. علي جاب الله مفتاح

د. المكاشفي الخضر الطاهر

مستخلص:

هدفت الدراسة الى معرفة الأثر وطبيعة العلاقة بين عمليات الإختيار والتعيين وأداء العاملين ومعرفة الواقع لعمليات الإختيار والتعيين في مؤسسات التعليم العالي الليبية ومعرفة مدى فعالية تخطيط الموارد البشرية وإستقطاب الموارد البشرية وإنعكاس ذلك على الأداء للأفراد العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة _ ليبيا ولدراسة هذا الأثر استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج المرجوة كما قام الباحثان بتصميم إستبانة لجمع البيانات مكونة من أربعة محاور (تخطيط الموارد البشرية و إستقطاب الموارد البشرية وسياسات الإختيار والتعيين وأداء العاملين) وزعت على عدد 65 فرد من مجتمع البحث الذي يتكون من جميع العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة ، وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الإختيار والتعيين وتخطيط الموارد البشرية وإستقطابالموارد البشرية على أداء الموظفين في كليتي إدارة الأعمال والقانون وأن هناك ضعف واضح جدا في عمليات تخطيط الموارد البشرية وكذلك ضعف في عمليات استقطاب الموارد البشرية وضعف واضح في سياسات الإختيار والتعيين وانعكس ذلك بالتأكيد على مستوى الأداء المتدني في الكليتين .
الكلمات المفتاحية : تخطيط الموارد البشرية ، إستقطاب الموارد البشرية ، سياسات الاختيار والتعيين ، أداء العاملين

Abstract:

This study aimed to know the impact and the nature of the relationship between the selection and appointment processes and the performance of employees and to know the reality of the selection and appointment processes in higher education institutions and to know the effectiveness of human resources planning and attracting human resources and its reflection on the performance of individuals working in the faculties of business and law at the University of Jufra and to study this Impact The researcher used the descriptive analytical approach to reach the desired results. The researcher also designed a questionnaire to

collect data consisting of four axes (human resource planning, human resource recruitment, selection and appointment policies, and employee performance) distributed to 65 individuals from the research community, which consists of: All employees in the faculties of Business Administration and Law at the University of Al-Jafra, and the study reached the most important results, the most important of which is the existence of a statistically significant impact of the policy of selection, appointment, human resource planning and attracting human resources on the performance of employees in the faculties of Business and Law, and that there is a very clear weakness in resource planning processes Human resources, as well as weaknesses in the processes of attracting human resources, and clear weaknesses in selection and appointment policies This was certainly reflected in the low level of performance in the two colleges.

Keywords: human resource planning, attracting human resources, selection and appointment policies, employee performance

الإطار العام للورقة :

مشكلة الدراسة: Study problem:

تعد عملية الإختيار والتعيين مهمة جدا لما لها من أثر فعال في الكفاءة الإنتاجية للمنظمات بما تحمله من مفاهيم ومعايير سامية لعمليات تخطيط القوى العاملة والإستقب وآليات الإختيار والتعيين ، وبما أن يعرض المنظمات في الآونة الأخيرة شهدت بعضا من أوجه القصور الذي شاب عملية الأداء فيها لجأ الباحث الى التفكير في هذه الظاهر ومعرفة أسبابها ومسبباتها فقد طرأت عليه بعضا من الأسئلة لتشخيص تلك المشكلة والبحث فيها فمن ضمن الأسئلة التي دارت في ذهن الباحث هي كالتالي :

أولا السؤال الرئيس هو هل هناك أثر لعمليات الإختيار والتعيين على أداء العاملين ومن هذا السؤال العام صاغ الباحث بعضا من الأسئلة الفرعية وهي :

- هل يوجد أثر لتخطيط الموارد البشرية على أداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستقطاب الموارد البشرية على أداء العاملين بكليتي إدارة الاعمال والقانون
- هل يوجد أثر لسياسات الإختيار والتعيين على أداء العاملين بكليتي إدارة الاعمال والقانون

فرضيات الدراسة: Study hypotheses:

ولمعرفة العلاقة والاثار وحل التساؤلات المشار اليها فقد افترض الباحث هذه الفرضيات لاختبارها

- والخروج بنتائج لمعرفة أثر عمليات الاختيار والتعيين على أداء العاملين وهي:
- يوجد أثر لتخطيط الموارد البشرية على أداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستقطاب الموارد البشرية على أداء العاملين بكليتي إدارة الأعمال والقانون.
 - يوجد أثر لسياسات الاختيار والتعيين على أداء العاملين بكليتي إدارة الأعمال والقانون

أهداف الدراسة: Objectives of the study:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر عمليات الاختيار والتعيين على تحسين أداء العاملين بكليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة وذلك من خلال:
1. التعرف على آليات تحديد أهداف وإجراءات تخطيط الموارد البشرية
 2. التعرف على عملية الاستقطاب خطواتها وسبل تنفيذها وما يشوبها من اخفاق في تحقيق أهدافها.
 3. التعرف على أثر عمليات الاختيار والتعيين على أداء العاملين في جامعة الجفرة
 4. التعرف على إمكانية تعميم نتائج هذه الدراسة على الجامعات الأخرى في ليبيا
 5. التعرف على عمليات الاختيار والتعيين في جامعة الجفرة ومدى تلبية متطلبات العمل المؤسسي في الجامعة.

أهمية الدراسة : The importance of studying:

يفترض الباحث ان هذه الورقة لها أهمية قصوى لما تسلطه من اضاء على كثير من المشاكل التي تكتنف المنظمات في اداء العاملين والحلول والتوصيات التي تقترحها ، انطلاقا من قلة الدراسات في مجال سياسات الإختيار والتعيين وأداء العاملين وكذلك تخطيط الموارد البشرية وعمليات الإستقطاب ، ولعل هذه الدراسة تحدث حراكا في عمليات الأداء وتطورها بعد تطوير وسائل الإختيار والتعيين .

حدود الدراسة : Study limits:

- الحدود الموضوعية : دراسة أثر سياسات الإختيار والتعيين في تحسين مستوى أداء العاملين
الحدود البشرية : تتمثل في العاملين في كليتي إدارة الاعمال والقانون
الحدود المكانية والزمانية : تم إجراء الدراسة خلال عامي 2018 و2022 م

مصادر جمع البيانات : data collection sources:

هي مصادر أولية وهي استبيان تم تصميمه خصيصا لهذه الدراسة تم توزيعه على أفراد عينة البحث وتم جمع البيانات به ، مصادر ثانوية وهي الكتب والمجلات ومواقع الانترنت

منهج الدراسة : Study methodology:

تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج اصلي واغلب الورقة إحتوت على معاييره وكذلك المنهج التاريخي لعرض الدراسات السابقة ، وتم استخدام المنهج الاستنباطي والاستقرائي في اختيار مشكلة و فرضيات الدراسة ونتائج الدراسة .

الدراسات السابقة : Previous studies:

أولاً : دراسة : مصطفى، الباقر إسماعيل يحيى؛ مشرف و عرفة جبريل أبو نصيب موسى (2010)⁽¹⁾ الرسالة بعنوان سياسات الإختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني، ويهدف هذا البحث إلى توضيح أثر سياسات الإختيار والتعيين عن الرضا الوظيفي والوصول لنتائج على ضوءها يمكن وضع توصيات ومقترحات تساهم في وضع سياسات للإختيار والتعيين تحقق الرضا الوظيفي للعاملين وتحقق أهداف البنك في المدى الطويل. يعالج البحث مشكلة تدني الرضا الوظيفي الناجم عن سياسات الإختيار والتعيين المطبقة في البنك الزراعي السوداني ، لذا كان السؤال المعبر عن مشكلة البحث ماهو تأثير سياسات الإختيار والتعيين على الرضا الوظيفي بمنظمات الأعمال، لقد تبني البحث الفرضيات الآتية: 1- هناك علاقة إيجابية بين سياسات الإختيار والتعيين الموضوعية والرضا الوظيفي. 2- هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين. 3- هناك علاقة إيجابية بين سياسات الإختيار والتعيين بصورة واضحة الهادفة وهو وإستمرارية منظمات الأعمال في المدى الطويل. 4- هناك علاقة إيجابية بين سياسات الإختيار والتعيين التي تتضمن الجوانب النفسية والإجتماعية والأخلاقية وتحقيق الأمن والإستقرار للعاملين.

ثانياً : دراسة زعتري وشروق (2014) :⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التحليل الوظيفي في بلديات محافظة الخليل، من حيث كيفية القيام بهذه العملية، ومدى توفر وتطبيق الوصف الوظيفي، والتعرف على المعوقات التي تواجه عملية التحليل، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى التعرف على واقع ممارسات الاختيار والتعيين في بلديات المحافظة، من حيث مدى توفر وتطبيق هذه الممارسات، والمعوقات التي تواجه عملية الاختيار والتعيين. تضمنت الدراسة تقييم الواقع الحالي بالاستناد إلى الأساس العلمي لكل من عملية التحليل الوظيفي، وعملية الاختيار والتعيين، وتقديم مقترحات للارتقاء بكلتا العمليتين. وبعد تحليل البيانات التي تم جمعها، تبين مايلي: أن الوصف الوظيفي لا يُعتمد كمرجع لممارسات الاختيار والتعيين المختلفة. • جميع البلديات لديها نموذج طلب توظيف، وهذا النموذج موحّد لجميع الوظائف، إلا أن هناك نماذج تفتقر لبعض البنود التي لا بد أن تحتويها وفقاً للأسس العلمية.

ثالثاً: دراسة : ابراهيم وابوسن (2002)⁽³⁾

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر سياسة الاختيار والتعيين على الأداء في قطاع الخدمات وقد تم استخدام الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة كدراسة حالة لهذا البحث. كما هدفت هذه الدراسة إلى عكس أهمية العنصر البشري كمكون أساسي من مكونات الشركة ، إذ أنها مهما امتلكت من موارد مالية ومادية وتكنولوجية ولم تمتلك العنصر البشري الملائم خبرةً وتأهيلاً فإن مآلها إلى الفشل. وقد انتهج الباحث لأغراض هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجاً يناسب طبيعة مثل هذه البحوث. وقد خلص البحث إلى جملة من النتائج نشر إلى أهمها: • أثبتت الدراسة أن هناك إجماعاً وقناعة تامة لدى إدارة الموارد البشرية والإدارات المختلفة بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة بأهمية العنصر البشري بصورة كبيرة ويعززون كل التطور والنمو الذي يحدث في جميع أعمال الشركة إلى الأدوار الفعالة التي يقوم بها الأفراد. • أظهرت الدراسة أن

عملية التدريب والتأهيل للقوى العاملة بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة تركز بصورة كبيرة جداً على الفنيين ولا تعطي الإداريين الفرص الكافية من التدريب والتأهيل المطلوب.

دراسة : بن دودة (2020) (4)

هدفت الدراسة إلى إبراز دور وظيفة استقطاب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال دراسة اثر ودور استقطاب المورد البشري على أبعاد الميزة التنافسية والمتمثلة في الجودة التكلفة الاستجابة الإبداع. تم إجراء دراسة حالة لدراسة هذا الأثر على إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية والمتمثلة في مؤسسة سويح احمد ومؤسسة القلعة لصناعة الآجر بولاية المسيلة، وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة الميدانية المقابلة لتشخيص واقع وظيفة الاستقطاب المورد البشري بهذه المؤسسات في حين تم الاعتماد على الاستبانة كأداة في جمع المعلومات والإجابة على إشكالية وفرضيات هذه الدراسة. أهم نتائج الدراسة إن المؤسسات كونها تهتم بوظيفة الاستقطاب بمستوى عالي يمكنها من المحافظة على حصتها السوقية، كما يمكنها من احتلال موقع في الريادة، بإضافة إلى ذلك أظهرت هذه الدراسة وجود اثر ذو دلالة إحصائية لوظيفة الاستقطاب على أبعاد الميزة التنافسية(الإبداع، الجودة، التكلفة، الاستجابة

رابعا : دراسة (عدوان 2011): (5)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثر ذلك على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، وذلك من خلال التعرف على عملية التحليل الوظيفي المتبعة في المصارف، ووجود إستراتيجية واضحة لتخطيط الموارد البشرية، ومعرفة مهنية الإجراءات التي تقوم بها المصارف في عملية الاختيار والتعيين، وكفاءة الأفراد القائمين على ذلك، وهدفت أيضا إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول سياسة الاختيار و التعيين وأثرها على المسار الوظيفي تعزى إلى متغيرات (الجنس ، العمر، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة) . وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة البالغ (900 موظف)، وبلغ حجم العينة (187 موظفا)، واستخدم الباحث الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة، واستعان أيضا برنجام SPSS للتحليل الإحصائي.

الاطار النظري للدراسة :

أولا : تخطيط الموارد البشرية :

قد عرفها (6) بأنها: «التنبؤ باحتياجات لمنظمة من الأفراد وتحديد الخطوات الضرورية لمقابلة هذه الاحتياجات والتي تتكون من تطوير وتنفيذ الخطط والبرامج التي تؤمن الحصول على هؤلاء الأفراد بالكم والنوع والملائمين وفي الوقت والمكان المناسبين للايفاء بهذه الاحتياجات»
تضمن التعريف التنبؤ بالاحتياجات لكافة اقسام المنظمة من الموارد البشرية المؤهلة تأهيل مخصوص للقيام باعمال مخصوصة في وقت مخصوص وفي مكان مخصوص وذلك كله يحدث من ضمن الخطة التشغيلية والاستراتيجية للمنظمة .

ثانيا : الإستقطاب:

عرفها (7) بأنه « عملية البحث عن مرشحين محتملين ، وذلك بالعدد المطلوب والنوعية المرغوبة وفي

الوقت المناسب ، حتى يمكن أن نختار من بينهم الأكثر ملاءمة لشغل الوظائف الشاغرة على ضوء متطلبات الوظائف وشروط شغلها».

يعد الاستقطاب عاملاً مهماً لنجاح عملية الاختيار والتعيين وتحقيق أهدافها ، فلن تستطيع المنظمة ان تختار الانسب للوظيفة ما لم تتم بعملية الاستقطاب اذ ان عملية الاستقطاب تعطينا كفاءات من نريد وتمهد لنا الطريق في عملية اختيار الافضل والانسب من بين المتقدمين عليه لابد من احكام مدخلاتها جيدا حتى تعطينا ما نريد من فرد كفؤ وقادر على الانخراط في العمل بدون جهد مبدئي مكثف وزيادة تكاليف محتملة .

ثالثا : الإختيار والتعيين :

الاختيار هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة. والتعيين هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته . واقعا يبنى قراري الاختيار والتعيين على التنبؤ فالاختيار يعني القرار الذي تتنبأ بموجبه المنظمة أن الشخص الذي أختير للوظيفة سوف يكون أفضل من سواه من الأشخاص الذين رفضوا ، أما التعيين فينبغي اتخاذ المنظمة للقرار الذي تتنبأ بموجبه بان الشخص الذي اختير سوف يكون مناسباً لوظيفة ما وليس لسواها من الوظائف.⁽⁸⁾

كذلك عرفها⁽⁹⁾ العملية التي بمقتضاها تستطيع الادارة ان تفرق بين الافراد المتقدمين لشغل عمل معين من حيث درجة صلاحيتهم لأداء ذلك العمل .

إجراءات الاختيار والتعيين:

- 1- ضرورة الاعلان عن الوظائف الشاغرة.
- 2- ضرورة عقد اختبارات مكتوبة.
- 3- ضرورة عقد مقابلات شخصية
- 4- المفاضلة بين المرشحين وتعيينهم وفقا لنتائج الاختبارات جميعها.⁽¹⁰⁾

أداء العاملين :

ذكر⁽¹¹⁾ أن الأداء هو نتيجة ملموسة ، ويمكن ملاحظته ويمكن قياسه في مكان آخر. كما أن الأداء هو النتيجة التي يحققها الموظف بناءً على بعض المعايير المحددة. من ناحية أخرى، مع امكانية إظهار النتيجة بشكل ملموس وقابل للقياس (مقارنة بالمعايير المحددة) و هناك ستة مؤشرات لأداء الموظف مثل ؛ جودة العمل والكمية والالتزام بالمواعيد وفاعلية العمل والاستقلالية والرغبة في التطور.

عناصر أداء العاملين :

1. كفايات الموظف: والتي تعني ما يمثله الموظف من معرفة علمية ومهارات فنية وأخلاقيات تعكس خصائصه الأساسية التي تنتج ما يقوم به ذلك الموظف إيجابيا.
2. متطلبات الوظيفية: وتندرج ضمنها المسؤوليات أو الواجبات والخبرات العملية التي يحتاجها أي عمل أو وظيفة ضمن تخصص العامل.

3. بيئة المنظمة: وتشمل العوامل الداخلية، والعوامل الخارجية التي تؤثر في الأداء الفعال والإيجابي للمنظمة مثل الهيكل التنظيمي والخطط السنوية وأهداف المنظمة من جهة كونها عوامل داخلية ومن جهة أخرى عوامل الإقتصادية.

4. محددات ومعايير أداء العاملين: الذي يتطلب فيه تحديد مستوى الأداء الفردي واجتماعية، وتكنولوجيا، وسياسية وتحديد العوامل التي تساهم في هذا المستوى⁽¹²⁾

وهنا يرى الباحثان أن أداء العاملين هو عبارة عن ما يقوم به العامل من جهد ذهني او جسدي لتنفيذ الاوامر الصادرة له من رئيسه المباشر او الخطة المكلف بها من قبل رئيسه المباشر ، وايضا هو عملية الاضافة المبتكرة والابداع في مجال العمل بخلق منفعة جديدة للمنظمة تهدف الى تقليل التكاليف و تعظيم الارباح وكل وذلك وفقا للوائح والضوابط التي تحدد كليات وجزئيات العمل

الإطار العملي للدراسة: The practical framework of the study:

تهييد:

يتناول هذا الاطار اجراءات الدراسة الميدانية و صدق وثبات أداة الدراسة وتحليل البيانات الشخصية وإختبار فروض الدراسة و بيان اتجاه اجابات المبحوثين عن ما ورد في الاستبيان من أسئلة

أولا: اجراءات الدراسة الميدانية: وفيها:

1. مجتمع البحث وعينة الدراسة: تم اختيار العاملين في كليتي ادارة الاعمال والقانون في جامعة الجفرة لما لهم من المام كبير بالبيانات المطلوبة للدراسة حسب ما راه الباحثان وقد قدر عددهم ب (140) وتم توزيع الاسبانه على عينة عشوائية بسيطة منهم حجمها 65 فرد جميعا بطريقة الحصر الشامل.

2. الإستبيان: تم تصميم استمارة استبيان لغرض جمع البيانات ، وقد صمم الاستبيان ليتم توزيعه واحتوت استمارة الاستبيان على قسمين القسم الاول تضمن البيانات الشخصية للمبحوثين والقسم الثاني تضمن أسئلة الاستبيان في شكل ثلاثة محاور المحور الاول تخطيط القوى العاملة والمحور الثاني عمليات الاستقطاب والمحور الثالث طرق الاختيار والتعيين والمحور الرابع أداء الموظفين.

3. إستخدم الباحث برنامج الحزم الاحصائي في تحليل البيانات، ولوصف عينة البحث استخدم الباحث الجدول التكراري والنسب المئوية، ولمعرفة طبيعة العلاقة ونوعها وقوتها بين متغيرات البحث المستقلة والتابعة استخدم الباحث تحليل الانحدار البسيط، ولمعرفة اتجاه اجابات المبحوثين سواء كانت سلبية او ايجابية لمجموع فقرات المحور ولكل فقرة على حده استخدم الباحث مقاييس التشتت ومقاييس النزعة المركزية، اختبار T. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي ايضا في اجابات المبحوثين واعطيت ارقام كما هو واضح في الجدول ادناه

جدول رقم (1) مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة الإحصائية	الوزن النسبي	درجة الموافقة
درجة موافقة مرتفعه جدا	5	أوافق بشدة
درجة موافقة مرتفعه	4	أوافق
درجة موافقة متوسطة	3	محايد
درجة موافقة منخفضة	2	لأوافق
درجة موافقة منخفضة جدا	1	لأوافق بشدة

المصدر : إعداد الباحثان من الدراسة الميدانية 2022

ثانيا: الاستثمارات الموزعة:

جدول رقم (2) توزيع الاستثمارات الراجعة وغير الراجعة

النسبة %	العدد	البيان
83	54	الاستثمارات الراجعة بتعبئة صحيحة
0	0	الاستثمارات الراجعة بتعبئة غير صحيحة
9	6	الاستثمارات الراجعة بدون تعبئة
8	5	الاستثمارات المفقودة
100%	65	الجملة

إعداد الباحثان من واقع استمارات الاستبيان 2022

يوضح الجدول رقم (2) عدد الاستثمارات الراجعة بتعبئة صحيحة حيث بلغت نسبتها 83% اما نسبة الاستثمارات المفقودة و الراجعة بدون تعبئة 17 % وعموما تعتبر نسبة كبيرة مقارنة بظروف المبحوثين التي يرون بها من عدم تواجد دائم في الكليات وغيرها من الظروف.

صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أداة الدراسة؛ ان تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال، الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين) وصدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي لمحاو الاستبيان. للتأكد من صدق أداة الدراسة وصلاحياتها المصممتاً أجله، أتبعت الإجراء التالي:

أولاً: الصدق الظاهري :

ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارة الاستبيان لما يقيس ولما يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللغوية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

ثانيا : صدق الاتساق الداخلي :

صدق الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد المحور الاول (تخطيط الموارد البشرية) :

أولاً : الاتساق الداخلي لفقرات تخطيط الموارد البشرية:

جدول رقم (3) الاتساق الداخلي لفقرات تخطيط الموارد البشرية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	توجد إدارات خاصة بالموارد البشرية للموظفين وأعضاء هيئة التدريس	0.650**	يوجد ارتباط
2	يتم تحليل الوظائف في الكلية دوريا	0.667**	يوجد ارتباط
3	يتم وضع الاهداف والسياسات الخاصة بالتخطيط للموارد البشرية في الكلية	0.634**	يوجد ارتباط
4	يتم تقدير المطلوب من العاملين لتوظيفهم في المستقبل بالكم والكيف	0.781**	يوجد ارتباط
5	يتم التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية الموجود في السوق كما ونوعا	0.818**	يوجد ارتباط
6	يتم اشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كما ونوعا	0.829**	يوجد ارتباط
7	تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جدا لنجاح عملية الاختيار والتعيين للعاملين	0.501**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر : اعداد الباحثانم واقع بيانات الاستبيان 2022

يوضح الجدول (3) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة احصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك ان جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانيا: استقطاب الموارد البشرية:

جدول رقم (4) الاتساق الداخلي لفقرات استقطاب الموارد البشرية

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يوجد مكتب خاص بالادارة العامة لاجراء عمليات الاعلان عن الوظائف المطلوبة للكليات	0.672**	يوجد ارتباط
2	يتم استقطاب الافراد من داخل الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	0.793**	يوجد ارتباط
3	يتم استقطاب الافراد من خارج الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	0.629**	يوجد ارتباط

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
4	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف عن طريق مكاتب التوظيف	0.610**	يوجد ارتباط
5	يتم الاستقطاب للوظائف الجديدة بواسطة الترقية والنقل من وظائف اخرى	0.914**	يوجد ارتباط
6	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف الجديدة بواسطة الاعلان في وسائل الاعلام	0.550**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر : اعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2022

يوضح الجدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة احصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك ان جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه .

محور سياسات الاختيار والتعيين :

جدول رقم (5) الاتساق الداخلي لفقرات سياسات الاختيار والتعيين

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	تشكل لجنة خاصة لاجراء عمليات الاختيار والتعيين في الكلية	0.674**	يوجد ارتباط
2	يتم فرز طلبات التوظيف واستبعاد أي طلب غير مطابق للشروط	0.656**	يوجد ارتباط
3	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات قدرات وذكاء لمعرفة قدراتهم لشغل الوظائف	0.724**	يوجد ارتباط
4	يتم اخضاع المتقدمين لاختبارات تحريرية	0.845**	يوجد ارتباط
5	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين لشغل الوظائف في الكلية	0.728**	يوجد ارتباط
6	يتم الاختيار من بين المتقدمين الذين تنطبق عليهم شروط شغل الوظائف	0.866**	يوجد ارتباط
7	يتم الالتزام بمعيار التخصص في شغل الوظائف	0.614**	يوجد ارتباط
8	يتم إجراء فحص طبي للمتقدمين لشغل الوظائف	0.811**	يوجد ارتباط
9	يخضع الذين تم اختيارهم الى فترة تجربة يحدد بعدها ان كان مؤهلا لشغل الوظيفة أم لا	0.814**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر : اعداد الباحثين واقع بيانات الاستبيان 2022

يوضح الجدول (5) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة احصائية عند مستوى (0.01) ونستنتج من ذلك ان جميع الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه .

بعد تقويم الأداء:

جدول رقم (6) الاتساق الداخلي لفقرات أداء العاملين

رقم	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	النتيجة
1	يلتزم العاملون بالعمل وفقا للخطة التي وضعت لهم من الرؤساء المشرفين	0.599**	يوجد ارتباط
2	يتم انجاز كل العمليات المطلوبة بكل ثقة ورحابة صدر	0.699**	يوجد ارتباط
3	يتم الالتزام بالحضور والانصراف وفقا لما هو معتمد من الادارة العامة في الجامعة	0.591**	يوجد ارتباط
4	يتم تلبية احتياجات العمل من المواد المطلوبة	0.772**	يوجد ارتباط
5	يتم اجراء الدورات التدريبية لسد الفجوة في العمل بشكل دوري	0.826**	يوجد ارتباط
6	هناك رضا وظيفي عن ما هو مقدم للعاملين من اجور ومرتببات وحوافز	0.873**	يوجد ارتباط

** دالة إحصائية عند مستوى (0.01) * دالة إحصائية عند مستوى (0.05)

المصدر : اعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2022

يوضح الجدول (6) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية لهذا المحور وهي جميعها دالة احصائية عند مستوى (0.01) عليه نستنتج ان جميع فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه .

ثبات أداة الدراسة:

يعتبر مؤشر ثبات Reliability الاستبانة من المؤشرات المهمة التي تعطي الثقة الكاملة أن الاستبانة متناسقة في مضمونها ومحتواها وانها ستعطي نفس النتائج اذا ما تم توزيعها لنفس عينة البحث ، وتؤخذ في عين الاعتبار عند جودة الاختبار للفروض، وللتأكد من ثبات الاستبانة تم إجراء اختبار معامل الثبات للاستبانة عن طريق تحليل (Alpha Cronbach)؛ وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وقد بلغ معامل الفاكرونباخ لثبات الاستبانة كما موضح في الجدول (10) وقد بلغ معامل الفا لكل المحاور (0.894) وهذا

معدل مرتفع جداً مما يدل دلالة واضحة على ثبات اسئلة الاستبانة، وايضا كل محور على حدى مرتفع وهو أعلى من المعدل المعياري (0.60).

قياس ثبات أداة البحث :

جدول رقم(7) يبين قيمة ألفا كرونباخ لمحاور اداة الدراسة

معامل Alpha Cronbachs	محاور الاستبيان
0.909	تخطيط الموارد البشرية
0.925	استقطاب الموارد البشرية
0.815	سياسات الاختيار والتعيين
0.927	أداء العاملين
0.894	الجملة

المصدر : اعداد الباحثان واقع بيانات الاستبيان 2022

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تستخدم في هذه الدراسة عدداً من الأساليب الإحصائية وهي:

أ / أساليب الإحصاء الوصفي:

أساليب الإحصاء الوصفي المستخدمة في هذه الدراسة تشمل على (الجداول التكرارية، النسب

المئوية، مقاييس النزعة المركزية، مقاييس التشتت، الارتباط).

ب/ أساليب الإحصاء التحليلي:

أساليب الإحصاء التحليلي المستخدمة في هذه الدراسة تشمل على:

1- معامل ألفا (كرونباخ).

2- معامل الارتباط.

3- اختبار t للفروق بين الأوساط الحسابية.

4- تحليل التباين.

5- مستوى الدلالة الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة هو 95% ، ما لم تتم الإشارة إلى غير ذلك.

رابعاً: تحليل البيانات الشخصية :

تهديد :

يتناول هذا المبحث تحليل البيانات الشخصية وفيه بيان للنوع والعمر و المؤهل العلمي والكلية

للمبحوثين:

جدول رقم (8) تحليل البيانات الشخصية

النسبة %	العدد	المتغيرات	البيانات الشخصية
54	29	ذكر	النوع
46	25	انثى	
19	10	أقل من 30	العمر
50	27	من 30 إلى 40	
22	12	من 41 و اقل 50	
9	5	50 فأكثر	
11	6	دكتوراه	المؤهل العلمي
63	34	ماجستير	
20	11	بكالوريوس	
6	3	اخرى	
72	39	ادارة الاعمال	الكلية
28	15	القانون	
100%	54		الاجمالي

المصدر: إعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان، 2022

إعداد الباحث من واقع بيانات الاستبيان 2020

الجدول رقم 3 يبين البيانات الشخصية وتكرارها في عينة البحث حيث نتجت من عملية جدولة وتجميع البيانات بواسطة برنامج SPSS ان عدد المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم بين 20 و اقل من 30 قد بلغ 10 اما المبحوثين الذين تتراوح اعمارهم بين 30 و اقل من 40 بلغ عددهم 27 وهو العدد الاكبر بين المبحوثين اما الذين تتراوح اعمارهم بين 41 و اقل من 50 فقد بلغ عددهم 12 فرد والعدد الاقل من المبحوثين اعمارهم اكثر من 50 وقد بلغ عددهم 5 افراد.

أما النوع فقد بلغ عدد المبحوثين الذكور 29 والاناث 25 ونستنتج ان الذكور أكثر من الاناث ولكن العدد متقارب وبالنظر الى المؤهل العلمي فنجد ان 6 فقط من المبحوثين الذين يحملون درجة الدكتوراه والذين يحملون درجة الماجستير قد بلغ عددهم 34 اما الذين يحملون درجة البكالوريوس قد بلغ عددهم 11 والذين يحملون شهادات اخرى قد بلغ عددهم 3 ونستنتج ان أكثر المبحوثين مؤهلهم العلمي ماجستير ونستنتج من ذلك ان اغلب المبحوثين الذين اجابوا على الاستبيان هم من أعضاء هيئة التدريس أما بالنظر الى توزيع المبحوثين حسب الكلية فقد بلغ عد المبحوثين من كلية ادارة الاعمال 39 فرد وكلية القانون 15 وهذه النسبة المتباينة تعتبر صحيحة اذ ان عد الطلبة في كلية ادارة الاعمال اكثر من كلية القانون.

ثانيا: بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محاور الدراسة:

تهييد :

استخدم الباحث من مقاييس النزعة المركزية (Central Tendency) المتوسط الحسابي ، واختبار t test. وذلك لمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين أن كانت موافقتهم على ما ورد ايجابية أم سلبية وذلك مقارنة

بالوسط الفرضي لمجمل الفقرات ولكل فقرة على حدى

1. بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الأول تخطيط الموارد البشرية جدول (9) بيان

اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محور تخطيط الموارد البشرية

م.م	الفقرة	متوسط الحسابي	قيمة t	P .value	الترتيب
1.	توجد إدارات خاصة بالموارد البشرية للموظفين وأعضاء هيئة التدريس	3	2.698	0.014	2
2.	يتم تحليل الوظائف في الكلية دوريا	2.85	4.344	0	3
3.	يتم وضع الاهداف والسياسات الخاصة بالتخطيط للموارد البشرية في الكلية	2.5	2.364	0.029	5
4.	يتم تقدير المطلوب من العاملين لتوظيفهم في المستقبل بالكم والكيف	2.4	1.71	0.104	6
5.	يتم التنبؤ بالعرض من الموارد البشرية الموجود في السوق كما ونوعا	2.8	5.21	0	4
6.	يتم اشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كما ونوعا	2.3	1.453	0.163	7
7.	تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جدا لنجاح عملية الاختيار والتعيين للعاملين	4	1.925	0.367	1
	المجموع	19.85	24.12	0.000	

المصدر : إعداد الباحثان 2022

يبين الجدول رقم (9) اختبار (t.testone sample) وذلك لمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات محور تخطيط الموارد البشرية ، حيث كانت نتيجته مجموع فقرات المحور كالاتي : بلغت قيمة t المحسوبة (24.12) والمتوسط الحسابي (19.85) وقيمة p value (0.000). ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي (21) وهذا يدل على موافقة المبحوثين بموافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات محور تخطيط الموارد البشرية في كليتي ادارة الاعمال والقانون وبالنظر إلى فقرات المحور نجد أن الفقرة (تعد عملية تخطيط الموارد البشرية مهمة جدا لنجاح عملية الاختيار والتعيين للعاملين) قد حازت على اكبر متوسط حسابي بلغ (4) والفقرة (يتم اشراك العاملين في التنبؤ بحجم الموارد البشرية كما ونوعا) حازت على اقل متوسط حسابي بلغت قيمته (2.3) اما بقية الفقرات فقد حازت على متوسط حسابي اقل من المتوسط الفرضي ومن هذا نستنتج وجود ضعف واضح في عمليات تخطيط الموارد البشرية في كليتي ادارة الاعمال

والقانونوأتفقت هذه النتيجة مع دراسة (4) .

بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الثاني إستقطاب الموارد البشرية
جدول (10) بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محور إستقطاب الموارد البشرية

م.ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t	pvalue	الترتيب
1.	يوجد مكتب خاص بالادارة العامة لاجراء عمليات الاعلان عن الوظائف المطلوبة للكليات	2.6	2.349	0.03	1
2.	يتم استقطاب الافراد من داخل الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	2.6	2.565	0.019	2
3.	يتم استقطاب الافراد من خارج الكلية لشغل الوظائف الشاغرة	2.35	1.377	0.185	3
4.	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف عن طريق مكاتب التوظيف	2.15	0.567	0.577	4
5.	يتم الاستقطاب للوظائف الجديدة بواسطة الترقية والنقل من وظائف اخرى	2.1	0.357	0.725	5
6.	يتم الاستقطاب لشغل الوظائف الجديدة بواسطة الاعلان في وسائل الاعلام	2	-0.645	0.527	6
	مجموع	13.8	20.13	0.000	

المصدر : إعداد الباحثان، 2022

لمعرفة اتجاه إجاباتالمبحوثين وبيان مدى موافقتهم على فقرات محور إستقطاب الموارد البشرية فقد تم إجراء اختبار one sample t test وكانت نتيجة الاختبار لمجموع فقرات المحور على النحو الآتي :-
بلغت قيمة t المحسوبة (20.13) والمتوسط الحسابي (13.8) p-value (0.000) ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي أقل من الوسط الفرض (18) وهذا يدل على موافقة المبحوثين موافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات المحور، و بالنظر إلى فقرات المحور على حده نجد عدم وجود أي فقرة كانت نتيجة الموافقة ايجابية تجاهها ومن هنا نستنتج ان عمليات إستقطاب الموارد البشرية ضعيفة في كليتي ادارة الاعمال والقانون اتفقت هذه النتيجة مع (4)

2. بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الثالث سياسات الإختيار والتعيين :

3. جدول (11) بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محور سياسات الإختيار والتعيين

م.ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t	Pvalue	الترتيب
1.	تشكل لجنة خاصة لاجراء عمليات الإختيار والتعيين في الكلية	3.7	3.199	0.005	2
2.	يتم فرز طلبات التوظيف واستبعاد أي طلب غير مطابق للشروط	3.65	2.942	0.008	4
3.	يتم إخضاع المتقدمين لاختبارات قدرات وذكاء لمعرفة قدراتهم لشغل الوظائف	2.95	-0.224	0.825	5
4.	يتم اخضاع المتقدمين لاختبارات تحريرية	2	0	1	3
5.	يتم إجراء مقابلات شخصية للمتقدمين لشغل الوظائف في الجامعة	2.85	4.073	0.001	1
6.	يتم الإختيار من بين المتقدمين الذين تنطبق عليهم شروط شغل الوظائف	2.9	-0.49	0.629	7
7.	يتم الالتزام بمعيار التخصص في شغل الوظائف	2.95	-0.195	0.847	6
8.	يتم إجراء فحص طبي للمتقدمين لشغل الوظائف	2.45	-2.979	0.008	8
9.	يخضع الذين تم اختيارهم الى فترة تجربة يحدد بعدها ان كان مؤهلا لشغل الوظيفة أم لا	2.3	-3.39	0.003	9
	المجموع	25.75	27.13	0.000	

المصدر : إعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2022

لمعرفة اتجاه إجاباتالمبحوثين وبيان مدى موافقتهم فقد تم إجراء اختبار t.teat وكانت النتيجة لمجموع فقرات المحور كالاتي :- بلغت قيمة t المحسوبة (27.13) والمتوسط الحسابي (25.75) P-value (0.000) ويلاحظ ان قيمة المتوسط الحسابي اقل من الوسط الفرض (27) وهذا يدل على عدم موافقة المبحوثين على ما ورد في مجمل فقرات المحور من سياسات الإختيار والتعيين الموجودة في كليتي ادارة الاعمال والقانون وبالنظر الى فقرات المحور نجد أن جميع فقرات المحور موافقة المبحوثين تجاهها سلبية ما عدا الفقرتين (تشكل لجنة خاصة لاجراء عمليات الإختيار والتعيين في الكلية) والفقرة (يتم فرز طلبات التوظيف واستبعاد أي طلب غير مطابق للشروط) فقد كانت الموافقة ايجابية متوسطة ومن هنا نستنتج

انه يوجد ضعف واضح في الالتزام سياسات الاختيار والتعيين الموجودة في كليتي ادارة الاعمال والقانون ، اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (3)

4. بيان اتجاه إجابات المبحوثين عن فقرات المحور الرابعأداء العاملين:

جدول (12) بيان اتجاه إجابات المبحوثين لفقرات محور أداء العاملين

ر.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	قيمة t	Pvalue	الترتيب
1.	يلتزم العاملون بالعمل وفقا للخطة التي وضعت لهم من الرؤساء المشرفين	2.5	-2.364	0.029	5
2.	يتم انجاز كل العمليات المطلوبة بكل ثقة ورحابة صدر	2.35	-3.322	0.004	6
3.	يتم الالتزام بالحضور والانصراف وفقا لما هو معتمد من الادارة العامة في الجامعة	2.9	-0.438	0.666	2
4.	يتم تلبية احتياجات العمل من المواد المطلوبة	2.55	-1.69	0.107	4
5.	يتم اجراء الدورات التدريبية لسد الفجوة في العمل بشكل دوري	2.85	-0.547	0.591	3
6.	هناك رضا وظيفي عن ما هو مقدم للعاملين من اجور ومرتببات وحوافز	3.35	1.234	0.232	1
	مجموع	16.5	19.90	0.000	

المصدر : أعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان 2022

لمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين وبيان مدى موافقتهم فقد تم إجراء اختبار t.test وكانت نتيجته لمجموع فقرات المحور كالآتي :

بلغت قيمة t المحسوبة (19.90) والمتوسط الحسابي (16.5) وقيمة P-value (0.000) ويلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي أصغر من الوسط الفرض (18) وهذا يدل على موافقة المبحوثين موافقة سلبية على ما ورد في مجمل فقرات المحور وبالنظر الى فقرات المحور على حدى نجد أن جميع فقرات المحور كانت موافقة المبحوثين تجاهها سلبية ما عدا الفقرة (هناك رضا وظيفي عن ما هو مقدم للعاملين من اجور ومرتببات وحوافز) فقد كانت موافقة المبحوثين ايجابية وبنسبة ضعيفة عليه نستنتج أن يوجد ضعف واضح في أداء العاملين في كليتي ادارة العاملين والقانون اختبار فرضيات الدراسة :

تهييد :

اختبار فرضيات الدراسة يتم باستخدام اختبار بيرسونعلى المحاور المستهدفة وذلك بمعرفة العلاقة ونوعها بين المحاور وتأثير المتغير المستقل على التابع ، واستخدام اختبار One Samplet _test لمعرفة إذا كانت درجة الثقة تزيد او تنقص عن 0.05 .

ثانياً: إختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين:

جدول (13) إختبار بيرسون للعلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين	0.000	.747**

المصدر إعداد الباحثانمّن واقع بيانات الاستبيان ، 2022

الهدف من الجدول (13) هو إجراء إختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (.747**) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون الى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جدا وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين في ادارة الاعمال والقانون

ثانياً: إختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين:

جدول (14) إختبار بيرسون للعلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين	0.000	**703.

المصدر إعداد الباحثان من واقع بيانات الاستبيان ، 2022

الهدف من الجدول (14) هو إجراء إختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (.703**) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون الى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جدا وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين في كويتي ادارة الاعمال والقانون

ثانياً: إختبار بيرسون لتحديد العلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء العاملين :
جدول (15) إختبار بيرسون للعلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء العاملين

المحور	P-value	معامل ارتباط بيرسون
سياسات الاختيار والتعيين أداء العاملين	0.000	.725**

المصدر إعداد الباحثانم وأقع بيانات الاستبيان ، 2022

الهدف من الجدول (15) هو إجراء إختبار بيرسون لمعرفة العلاقة بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء العاملين ونوع تلك العلاقة ، وبعد إجراء الاختبار تبين أن معامل بيرسون (R) بين المتغيرين هو (0.627) وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ، حيث أن المقياس كلما اقتربت القيمة المحسوبة لمعامل بيرسون الى الواحد الصحيح كلما كانت العلاقة قوية جدا وكلما ابتعدت كانت العلاقة ضعيفة ، وأن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لان قيمة P-value المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من درجة الثقة البالغة 0.05 ، ونتيجة هذا الاختبار تؤكد صحة فرض الدراسة الذي افترضه الباحث وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء العاملين في كليتي ادارة الاعمال والقانون

الخاتمة:

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة وتأثيرها بين سياسات الاختيار والتعيين التي تنتهجها مؤسسات التعليم العالي الليبية وقد قام الباحث بصياغة فرضيات افتراضها لحل مشكلة البحث والاجابة على التساؤلات التي طرحها الباحثان في مجال سياسات الاختيار والتعيين بحكم أنه احد اهم الوظائف التي تناط بإدارة الموارد البشرية إذ أن حسن إختيار العناصر البشرية سيؤدي بالضرورة الى التحسين المستمر والتجويد في الاداء الذي تنتجه منظمات الاعمال وقد توصل الباحثان في خاتمة البحث الى نتائج عديدة وتوصيات يرى الباحثان انها تصب في مصلحة اهداف البحث حيث ان الاهداف قد تحققت بالوصول الى هذه النتائج والتوصيات المهمة والتي تمثلت في ما يلي :

النتائج:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية وأداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
2. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وأداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
3. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات الاختيار والتعيين وأداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
4. وجود ضعف واضح في عمليات تخطيط الموارد البشرية في كليتي إدارة الأعمال والقانون.
5. عمليات استقطاب الموارد البشرية ضعيفة في كليتي إدارة الأعمال والقانون
6. يوجد ضعف واضح في الالتزام سياسات الاختيار والتعيين الموجودة في كليتي إدارة الأعمال والقانون

7. يوجد ضعف واضح في أداء العاملين في كليتي إدارة الأعمال والقانون
8. لا تلتزم كليتي إدارة الأعمال والقانون بالمعايير في عمليات إختيار وتعيين العاملين من اختبارات ومقابلات شخصية
9. عمليات الإختيار والتعيين لا تتم وفقا للوائح المنظمة لعملية الاختيار والتعيين التي وضعها المشرع في وزارة التعليم العالي ووزارة العمل
10. يرى الباحث ان هذه النتائج هي شاملة لكل كليات جامعة الجفرة ويرى انها تعم جميع كليات جامعة الجفرة إذ ان هذه الكليات هي من اقدم الكليات في جامعة الجفرة وهي قديمة جدا فمايكون فيها من سياسات للإختيار والتعيين ومدى الإلتزام بها ينسحب ذلك على بقية الكليات .

التوصيات :

بناء على هذه النتائج يوصي الباحث بالاتي :

1. تنفيذ دورات تدريبية على الاداريين بادارة شؤون أعضاء هيئة التدريس وادارة شؤون الموظفين بالجامعة بادارة الموارد البشرية
2. ضرورة التوعية لكافة قطاعات الجامعة باهمية واهداف تخطيط الموارد البشرية وسياسات الاختيار والتعيين واستقطاب الموارد البشرية وعمل حلقات نقاش وورش عمل لبث التوعية بين جميع العاملين وبالاخص الذين يباشرون العمل في الادارات الخاصة بشؤون الافراد داخل الجامعة.
3. إنشاء قسم تابع للكانب العام تكون مهمته تخطيط الموارد البشرية ووضع سياسات الاستقطاب والملاك الوظيفي وغيرها .
4. توصي الدراسة بضرورة ان تقوم ادارة التخطيط والمتابعة بالعمل على متابعة القرارات الخاصة باختيار اعضاء هيئة التدريس الجدد والعاملين الجدد والتأكد من انها تسير وفقا للوائح الموضوعة بواسطة المشرع سواء كانت هذه اللوائح في اللائحة 501 او في ما شرعته وزارة العمل.
5. الإلتزام بمعايير التخصص في شغل الوظائف خاصة حسب الوصف الوظيفي.
6. معالجة المعوقات والمشاكل الادارية والمالية التي تعترض العمل في ادارات الموارد البشرية
7. ضرورة الاعلان في وسائل الاعلام عن الوظائف الشاغرة للتنافس عليها من قبل كل من يرغب في التوظيف.

الهوامش:

- (1) مصطفى، الباقر إسماعيل يحيى، وعرفة جبريل أبو نصيب موسى. سياسات الإختيار والتعيين وأثرها على الرضا الوظيفي. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2010.
- (2) زعتري، وشروق « محمد رمضان». «واقع التحليل الوظيفي وممارسات الاختيار والتعيين المتّبعة في بلديات محافظة الخليل». (2014).
- (3) ابراهيم، فتح الرحمن تاج الدين، واحمد ابراهيم ابوسن. «أثر سياسية الإختيار والتعيين في الأداء في قطاع الخدمات». (2002).
- (4) بن دودة ياسين. دور وظيفة استقطاب الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصناعية دراسة حالة المؤسساتين الصناعيتين (مؤسسة بريماتيك ومؤسسة قلعة بني حماد لصناعة الأجر). Diss. جامعة لمسيطة، 2020.
- (5) عدوان ، منير زكريا أحمد ، واقع سياسات الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي ، الجامعة الاسلامية غزة ، كلية ادارة الاعمال ، رسالة ماجستير غير منشورة
- (6) الهيتي ، خالد عبد الرحيم ، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي / خالد عبد الرحيم الهيتي. عمان: دار وائل، الأردن ، 2003 ، 69
- (7) صابر، محمد عبد العليم، وتعليب ، خالد عبد المجيد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، 2010، 99
- (8) الياس ، طارق ، الإدارة بالعمليات: من الإستراتيجية الى الخطط التنفيذية ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2019، 190
- (9) موسى ، بكري الطيب ، إدارة الموارد البشرية ، 2013، 185
- (10) ديري ، زاهد محمد ، الكسواني ، سعادة راغب ، عمان ، داركنوز المعرفة للنشر ، 2009، 285

(11)PERMADI, K. O., et al. The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 2018.

(12)الملكاوي ، أديب خلف ، إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين ، عمان الأردن ، 2021