

تطوير نموذج حاسوب للتغلب على مشكلة التقييم التقليدي لاداء الأساتذة
"باستخدام طريقة 360"

Developing of Computer Prototype to overcome Problem of Traditional
Professors Performance Appraisal

"Using 360 Methods"

أعداد

د. هند عبدالقادر عيسى
Namarek2010@gmail.com

د. ناصر عبدالرحيم التليسي
NaserTelesi @Gmail.com

د. صبري خليفة منصور
Sabrikm_2012@yahoo.com

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى أهمية استخدام نظم الحاسوب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بدل من الاستخدام التقليدي والذي يستخدم فيه النماذج الورقية حيث تم تصميم نموذج باستخدام الحاسب الآلي لتقييم الاداء بالمؤسسة، كما تم تقييم هذا النموذج وذلك بتوزيع إستبيان لمعرفة مدى نجاح هذه الطريقة داخل المؤسسة للتغلب على المشاكل التي تواجه عملية الاداء بالطريقة الورقية التقليدية، ولقد خلصت الدراسة إلى عدد من النقاط المهمة والتي من أهمها إقتراح نموذج إلكتروني باستخدام طريقة 360 درجة لتقييم الاداء، وهي درجة توفر ردود فعل من جميع الزوايا. من زملاء العمل إلى المديرين والمرؤوسين. ولأن هذا التواصل ينتج عن مجموعة متنوعة من مصادر مختلفة، إحتوى هذا التقييم على العديد من آراء ووجهات النظر المختلفة، كذلك لوحظ أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام المعلومات المستخدم للنموذج الإلكتروني عبر الإنترنت لتقييم الأداء في تنفيذ المهام والواجبات، مما يوفر الوقت والدقة وردود الفعل على إجراءات تقييم الأداء. وقد خلصت الدراسة لعدد من التوصيات، لا سيما الحاجة إلى دعم تنفيذ نظام المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM). من أجل تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والتعليم العالي.

1. مقدمة:

عملية تقييم الاداء Performance Appraisal لأعضاء هيئة التدريس، مازال هذا الاجراء يعتمد على العمل التقليدي اليدوي والذي يستهلك الكثير من الوقت والجهد من مكتب الشؤون العلمية والتقنية وكذلك رؤساء الاقسام العلمية في جمع وتحليل البيانات. وبسبب وجود أعداد كبيرة من اعضاء هيئة التدريس مثلا في كلية العلوم الادارية والمالية التطبيقية - طرابلس وصل العدد إلى 135 عضو حتى عام 2016. لهذه الأسباب كان يجب الانتقال إلى استخدام التكنولوجيا وكذلك الشبكة المعلوماتية في نظام تقييم الاداء لأعضاء هيئة التدريس في الكلية.

إن استخدام التكنولوجيا في عملية تحويل وتخزين ونقل واسترجاع المعلومات من أي مصدر في أنحاء العالم، جعلها جزءا هاما في الحياة البشرية وذلك بسبب الاستخدام الواسع النطاق لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أي مجال في العالم. أن تكنولوجيا المعلومات تلعب دورا هاما جدا في الحياة اليوم، ومع تطور شبكة المعلومات (الانترنت) يمكن للناس التواصل مع بعضها البعض والحصول على المعلومات أينما كانوا في أي وقت. مما جعل إمكانية استغلال قدرات الإنترنت، ونظام المعلومات الحديثة والمتطورة لتلبية متطلبات الحوسبة في مجالات الموارد البشرية الادارية Human Resources Management.

في هذا العصر استخدام الحاسوب ونظم المعلومات الحديثة يمكن حل معظم المشاكل في العمليات الادارية والمحاسبية في المؤسسات. كما أنها تعطي تأثير كبير على صنع القرار. لذلك تهتم هذه الدراسة بتقديم مقترح " لنموذج يقوم بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الادارية والمالية التطبيقية عبر استخدام الحاسوب والإنترنت".

2. مشكلة البحث:

هناك عدة مشاكل مختلفة تتعلق بالعمل اليدوي الورقي Job Based Manual labor وكذلك استخدام الطرق التقليدية في عملية تقييم الاداء. الوثائق الورقية يمكن أن تكون مفقودة وكذلك غير سهلة التتبع، والتي يمكن أن تجعل المؤسسات تتحول إلى أن تكون عاجزة بشكل استثنائي، علاوة على ذلك من الممكن أن تفقد المؤسسة بياناتها

المهمة أو الدقيقة، كما أن الوثائق المطبوعة تتطلب مساحة واسعة للتخزين وهوما يعني ضياع الكثير من الوقت في عملية البحث عن الوثائق المطلوبة.

فالزمن المستغرق للبحث عن الوثائق القديمة تتحول إلى تكلفة لا داعي لها للمؤسسة. إلى جانب ذلك، يمكن القول بأن العمليات والاجراءات التي يستخدم فيها الورق والتي يتم فيها إعداد الوثائق وإيداعها وإسترجاعها وتوزيعها وتلفها تسهم في زيادة التكاليف المالية العامة للمؤسسة.

والمشكلة التي نحاول دراستها وتقديم الحلول لها هي عملية تقييم الاداء الذي تستخدمه المؤسسات العامة بشكل عام وكلية العلوم الادارية والمالية التقنية بشكل خاص كدراسة حالة والتي تمر بنفس المشاكل كباقي المؤسسات التي مازالت تستخدم العمل اليدوي الورقي لتقييم أعضاء هيئة التدريس مثل ضياع الوقت والجهد المبذول وكذلك عدم الدقة في التحليل والاحصائيات.

3. أهداف الدراسة:

1. دراسة أهمية عملية تقييم الأداء باستخدام التكنولوجيا مثل الحاسوب والتقييم الالكتروني بدلا من استخدام العملية اليدوية Paperless Job في كلية العلوم الادارية والمالية التطبيقية.

2. المقارنة بين التقييم اليدوي واستخدام النظام الالكتروني في عملية تقييم الاداء.

3. اقتراح نموذج prototype باستخدام الحاسوب لتقييم الاداء لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

4. تطوير نموذج prototype باستخدام طريقة 360 لتقييم الاداء والتي تعتبر الأكثر شفافية ونزاهة مقارنة بالطرق الاخرى المستخدمة لتقييم الاداء أعضاء هيئة التدريس

5. لتحليل أهمية التكنولوجيا في نظام تقييم الاداء والتغذية العكسية feedback في عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.

مكان وبيئة الدراسة: مكان الدراسة هو كلية العلوم الادارية والمالية التطبيقية -طرابلس، ونموذج التقييم صمم لاستخدامه في الكلية وكذلك الكليات المشابهة

4. دراسات سابقة:

قبل تأثير التكنولوجيا على عمليات إدارة الموارد البشرية، اجراءات الموارد البشرية التقليدية كانت تستخدم الوثائق اليدوية واستخدام التقارير اليدوية التي كانت عادة مرهقة وتستغرق الكثير من الوقت. وكانت هذه الأنظمة اليدوية جزء رئيسيا في إدارة الموارد البشرية خلال القرن العشرين. وفي الستينيات والسبعينيات من القرن العشرين، استخدمت أنظمة الحاسوب المركزية Main Frame Computer لحفظ سجلات الموارد البشرية وكشوف المرتبات، وبدأت في تقليص العبء الإداري داخل المؤسسة.

وفي الثمانينيات، وضعت برامج حاسوبية مستقلة لتوفير وظائف نظام الإدارة التي تسهل وظائف الموارد البشرية مثل تتبع المتقدمين وتقييم الأداء والتدريب والتطوير. وتسمى هذه النظم الجديدة نظم معلومات الموارد البشرية (HRIM)، وتعرف بأنها نظم معلومات تستخدم لاكتساب وتخزين ومعالجة وتحليل واسترجاع وتوزيع المعلومات ذات الصلة بالموارد البشرية للمنظمة (Derven, M. G. 1990).

"تقييم الأداء باستخدام الحاسوب يدعم عملية تقييم الاداء، ويقلل من العمل الورقي، وتعزيز الموضوعية وتقليل الجهد المبذول للاتصال بين الرؤساء والموظفين" (Spinks, N., et al. 1999).

استكشاف واستخدام تقنيات جديدة لتكنولوجيا المعلومات لإدارة المعلومات تسمح للمنظمات لتطوير النظم التنظيمية على الانترنت ويمكن أن تلعب دورا هاما في النهوض بالمنظمة (Alexouda, G.2005)

نظام تقييم الأداء عبر الإنترنت هو برنامج يساعد ويسهل إنجاز الإجراءات تقييم الأداء عبر استخدام النظام الالكتروني. ويمكن أن يكون أداة للخدمة الذاتية الإدارية، مثلا يُمكن المسؤولين فقط حق الوصول إلى هذا النظام أو يمكن أن يكون مزدوجا أي ممكن أن يستخدمه المسؤولين والموظفين في نظام تقييم الأداء عبر الإنترنت يمكن أن يكون أكثر فائدة من استخدام العمل اليدوي الورقي في إنجاز العمل بسرعة وبدقة كبيرة، مما يسمح للمسؤولين للاطلاع على المعلومات لوصف موقف الموظف في العمل واستخدام المعلومات في التقييم (أدمين، 2006).

باستخدام تقييم الأداء عبر استخدام الإنترنت أصبحت إجراءات التقييم أكثر سهولة، ويقلل من العمل الورقي، ويساهم في العمل بموضوعية ويقلل من فجوة الاتصال بين المدراء والموظفين (Anwar, F., et al. (2012).

أجمع المتخصصين إن استخدام نظم المعلومات الالكترونية تقلل من تكلفة الأعمال الإدارية، وزيادة الكفاءة، ويختصر وقت رد الفعل، وتعزيز صنع القرار، وتعزيز طبيعة العملاء. (2007Hussain, Z., et al. 2007). و تتمثل الميزة الرئيسية لنظام تقييم الالكتروني للاداء في سهولة الوصول إلى البيانات في أي وقت من أي جهاز حاسوب متصل بالإنترنت بالإضافة إلى سهولة وسرعة إعداد التقارير الصحيحة المتعلقة بالموارد البشرية (Payne, S. C., et al. 2009).

أن انخفاض التكاليف، وخدمات ذات جودة أعلى، والتغيير الثقافي هي الأسباب الرئيسية الثلاثة للحاجة إلى حلول الموارد البشرية التي تعتمد على نظم المعلومات للشركات (Yeung, A. and W. Brockbank 1995). ولتقليل عبء العمل اليومي للأنشطة الإدارية، بدأت المنظمات بالتمكين الالكتروني من القيام بالكثير من الإجراءات من خلال تقديم نظم خاصة لإدارة الموارد البشرية يعتمد فيها موظفو الموارد البشرية على خبراء تكنولوجيا المعلومات الداخليين أو الخارجيين على إنشاء وتصميم نظم إدارة الموارد البشرية المنسقة. مما يعزز العمل بإدارة الموارد البشرية الرئيسية، والتعرف على المسائل ذات الصلة بنظم المعلومات إدارة الموارد البشرية (Buzkan, H. 2016).

5. تعريف تقييم الأداء:

- عملية قياس كفاءة الموظفين Staff Efficiency ومدى إسهامهم في إنجاز عملهم، وكذلك الحكم على سلوكهم أثناء العمل. (Rabaya, 2003).

- هو الإجراء الذي يهدف إلى تقييم إنجازات الأفراد من خلال وسيلة موضوعية للحكم على مساهمة كل فرد في العمل الموكل إليه. (Zuwilif, Mehdi, 2000)

- يمكن تعريفها بأنها "الطريقة أو العملية المستخدمة للموظفين لمعرفة أي منهم قد أكمل العمل وفقا لما ينبغي عليه القيام به. ويؤدي هذا التقييم إلى وصف الفرد مع مستوى معين من الكفاءة أو الجدارة أو الاستحقاق." (Hanafi Abdul Ghaffar 2002)

6. مشاكل استخدام عملية التقييم التقليدية:

قد ينشأ عدة مشاكل أثناء استخدام التقييم التقليدية للأداء بواسطة الوثائق اليدوية. بعض المشاكل تنشأ من مدير، وبعض من الموظف، وبعض من عوامل أخرى (Cardy, R. and G. Dobbins 1994).

معظم الموظفين لا يحبذون المقابلات لتقييم الأداء خوفا من الانتقاد. الخوف من عدم اليقين في التعامل مع الأسئلة؛ وتخشى أن تتوقف رواتبهم وترقياتهم ومصائرهم مع المنظمة على نتائج هذه المقابلات. كما يمكن للموظفين الاعتقاد أن المقابلات التي تم إجراؤها كانت مبررات للقرارات التي تم إتخاذها فيما يتعلق بالرواتب والترقيات وحيازة الوظائف. وقد تؤدي عمليات تقييم الأداء التي أجريت بصورة سيئة إلى إلحاق الأذى بالموظف Harm The Employee.

كذلك يكره معظم المديرين مقابلات تقييم الأداء، حيث يجدون أن إخبار الموظفين بالأخبار السلبية أمر صعب، محرج، وغير سارة. ويخشى بعض المديرين من أن الثناء قد يولدا لرضا ويقلل من مستويات الأداء. ولهذه الأسباب، فإنها لن تعطي أي معلومات إيجابية وتعزيزية للموظفين. وهي كسبب آخر لكره المديرين لتقييم الأداء هو الأوقات المقررة بانتظام كل سنة لإجراء مقابلات تقييمية. وتعطي هذه المواعيد الزمنية المقررة لتقييم الاداء التي يعتبرها المديرون مجرد وظيفة يتعين إكمالها أو الروتين بدلا من التبادلات المفيدة بين المدير والموظفين. ويمكننا تلخيص أهم النقاط للمشاكل مع عملية تقييم الأداء التقليدية. ويمكننا تلخيص معظم المشاكل مع تقييم الأداء التقليدي في الآتي:

- ضياع الوقت: المؤسسات تقضي الكثير من الوقت لأعداد الوثائق المستخدمة في تقييم الاداء وكذلك لتعبئة النماذج والانتظار للحصول على النتائج.
- مجاملة ومملة: معظم المديرين والموظفين يكرهون تقييم الاداء التقليدي لأنهم يعتقدون أنها مجاملة وعملية مملة.

- **التحليل والإحصاء:** تحليل الأداء التقليدي يعتبر ليس عملية سهلة للتحليل والإحصاء مقارنة باستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- **أقل دقة:** في حالة وجود عدد كبير من الموظفين ينتج أقل دقة في النتائج.

7. أهمية تقنية المعلومات في عملية تقييم الأداء.

أفضل طريقة لزيادة المشاركة والمنافسة في الوقت المناسب لتقييم الأداء هو التحول إلى استخدام التكنولوجيا. هنا بعض الفوائد التحول باستخدام تكنولوجيا والنظام الإلكتروني:

- **انتهاء من المراجعات في الوقت المناسب:** مع استخدام جهاز الحاسوب مع الانترنت لتقييم الأداء يمكنك تعيين جداول زمنية واضحة والمهام. الجميع يدرك ما هو متوقع منه. عند اكتمال خطوة العملية يقوم البرنامج تلقائياً بإعلام الشخص التالي بتواريخ الاستحقاق وما هو متوقع منه. وغير مطلوب متابعة من ادارة الموارد البشرية (HR). بحيث يمكن إنشاء مواعيد مخصصة باستخدام الحاسوب. مما يساعد على عدم ضياع الوقت للمدراء والموظفين.
- **توفير الوقت:** التعامل مع الاجراءات الادارية والمالية باستخدام الحاسوب إلغا العديد من العمليات اليدوية المملة والتي تستغرق وقتاً. ووفرت وقت كبير لإنجاز باقي الاعمال والخدمات التي تحتاجها المؤسسة.
- **الإحصاءات الوصفية وتحليلات التقارير:** الانتقال إلى استخدام الحاسوب لتقييم الأداء عبر الإنترنت يعطي المؤسسة الوصول إلى مجموعة واسعة من تحليل البيانات. وسوف تكون المنظمة قادرة على تحليل أداء الموظف بشكل مباشر والحصول على التقارير اللازمة.
- **التوفير في التكاليف:** بسبب التوفير في الوقت وذلك لاستخدام الحاسوب لتقييم أداء الموظفين ينتج عن ذلك توفير كبيرة في التكاليف لأن المسؤولين سيكون لديهم المزيد من الوقت للتركيز على إدارة وتطوير الأشخاص بدلاً من كتابة مراجعات الأداء.
- **زيادة إنتاجية الموظفين وأدائهم:** إدارة عملية المراجعة مع نظام مراجعة الأداء الموظف باستخدام الحاسوب يمكن أن تتطابق مع أهداف الشركة وتتبع التقدم المحرز. لذلك، يمكن للموظفين فهم بسهولة كيف تسهم في نجاح الشركة. والتي تعمل في حد ذاتها على زيادة إنتاجية الموظفين وأدائهم. ويمكن للمسؤولين تصميم تدريبهم على أساس التغذية المرتدة feedback ونقاط التنمية التي يتم جمعها من خلال العملية كما يمكن أن تحدد توقعات واضحة من تقاريرهم المباشرة والتي سوف تساعد الموظفين على فهم كيفية تقييم عملهم داخل الشركة.

8. منهجية البحث:

8.1. الجانب النظري: المنهجية التي تم استخدامها لإيجاد حل لمشكلة الدراسة، هي استخدام طريقة تقييم الأداء 360 درجة كأساس نظري في تصميم النموذج الإلكتروني بحيث يتم تقييم عضو هيئة التدريس من طرف كل من رئيس القسم والزملاء والتقييم الشخصي وكذلك الطلاب مع جمع كل درجات التقييم وبالتالي الحصول على التقدير المناسب لعضو هيئة التدريس .

8.2. طريقة تقييم الاداء 360: تم استخدام طريقة تقييم الأداء 360 لتقييم اعضاء هيئة التدريس لأول مرة في أربعينيات القرن العشرين. وبالمقارنة مع باقي الطرق المستخدمة لتقييم الاداء، فهي توفر لكل موظف فرصة تلقي تعليقات الأداء من رئيسه المباشر وزملائه في المؤسسة وكذلك من الزبائن. إن التغذية العكسية 360 درجة أو تقييم الاداء متعدد المصادر هي أداة تقييم الأداء التي تتضمن تعليقات وملاحظات من جميع الاطراف الذين لهم علاقة عمل او مصلحة للشخص المراد تقييمه.

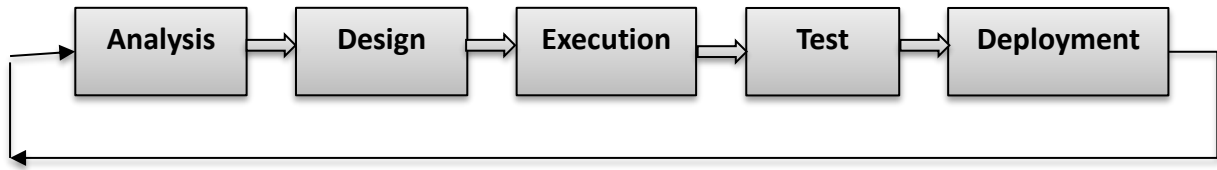
من يشارك في التقييم في طريقة 360:

عند تنفيذ وتطبيق طريقة 360 لتقييم الاداء والذي يعني اكثر من فئة ستقوم بتقييم الاداء تظهر بعض المناط لهم تقييم المعني او الموظف، وفي حالتنا كموقع تعليمي الاشخاص المعنيين لتقييم عضو هيئة التدريس هم رئيس القسم والزملاء والطلاب وعضو هيئة التدريس نفسه .

8.3 الجزء العملي:

تم اقتراح تصميم نموذج حاسوبي باستخدام منهجية تدفق المياه WATERFALL METHDOLGY في تنفيذ المراحل المختلفة لتصميم النموذج وذلك باستخدام برمجيات الحاسوب. ويتضمن النموذج مراحل مختلفة تبدأ بمرحلة التحليل ويتم فيها جمع البيانات وتصنيفها، تم بعدها مرحلة التصميم ويتم فيها تصميم قاعدة البيانات المنطقية وكذلك تصميم قاعدة البيانات باستخدام أحد برمجيات الحاسوب ولقد تم استخدام برنامج MS-SQL

SERVER 2014 حتى الوصول الى مخطط قاعدة البيانات والذي فيه العلاقة بين الكينونات ونوع العلاقة بينهم، تم يتم تنفيذ النموذج بأحد لغات البرمجة كما بالشكل (1) تم بعد ذلك تأتي عملية الاختبار والنشر أو التسليم والشكل التالي يوضح منهجية تدفق المياه كمنهجية لبناء النموذج. (Amhmed Ben Zahia2011).



شكل رقم(1) نموذج تدفق المياه المستخدم لبناء نموذج تقييم الاداء

8.3.1. الاستبيان وتحليل بيانات الدراسة:

الاستبيان من أبرز الأدوات المستخدمة في الأبحاث العلمية، وعلى وجه الخصوص في الأبحاث التربوية والاجتماعية، فهو سبيل الباحث للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بمفردات الدراسة، سواء أكانت الدراسة مسحية أو جزئية، وفي الغالب يستخدم الاستبيان للتعرف على توجهات العينة الدراسية ودراسة السلوكيات الخاصة بها، واكتشاف معلومات مهمة تلزم الباحث لتنفيذ البحث العلمي، ولقد قام الباحث باستبيان للحصول على نتائج لاستخدام الحاسوب في عملية تقييم أعضاء هيئة التدريس، ولقد تم توزيع استبيان على أعضاء هيئة التدريس القارين والمتعاونين بكلية العلوم الادارية والمالية التقنية-طرابلس وكانت نتائج الاستبيان كالآتي:

جول(1) يوضح آراء عينة الدراسة هل تعتقد أن عملية استخدام الحاسوب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية له تأثير في عمل الموارد البشرية بالكلية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| 0.000 | 17.866 | 4.55 | 3.61 | 1.164 | 4.077 | 3.8 | 01 | 11.5 | 03 | 3.8 | 01 | 34.6 | 09 | 46.2 | 12 |

الجدول السابق رقم (1) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (تأثير عملية استخدام الحاسب الآلي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عمل الموارد البشرية بالكلية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (46.2%)، وفئة (أوافق) بنسبة (34.6%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (4.077) بانحراف معياري (1.164)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.61 – 4.55).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (17.866) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3 المتوسط الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على وجود تأثير لعملية استخدام الحاسب الآلي لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عمل الموارد البشرية بالكلية.

الجدول رقم (2) يوضح آراء عينة الدراسة حول جدوى استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في عملية تقييم الأداء داخل الكلية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| 0.000 | 15.845 | 4.43 | 3.41 | 1.262 | 3.923 | 7.7 | 02 | 7.7 | 02 | 11.5 | 03 | 30.8 | 08 | 42.3 | 11 |

الجدول السابق رقم (2) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (جدوى استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في عملية تقييم الأداء داخل الكلية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (42.3%)، وفئة (أوافق) بنسبة (30.8%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (3.923) بانحراف معياري (1.262)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.41 – 4.43).
وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (15.845) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3) المتوسط الافتراضي (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن الاجدى للكلية استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في عملية تقييم الأداء داخل الكلية.

الجدول رقم (3) يوضح آراء عينة الدراسة حول جدوى استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0.000 | 17.081 | 4.44 | 3.48 | 1.183 | 3.962 | 3.8 | 01 | 11.5 | 03 | 11.5 | 03 | 30.8 | 08 | 42.3 | 11 |

الجدول السابق رقم (3) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (جدوى استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (42.3%)، وفئة (أوافق) بنسبة (30.8%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (3.962) بانحراف معياري (1.183)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.48 – 4.44).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (17.081) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3) المتوسط الافتراضي (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن الأجدى استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

الجدول رقم (4) يوضح آراء عينة الدراسة حول تسهيل وصول المعلومات للموارد البشرية داخل الكلية باستخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| | | | | | | | | | | | | | | % | ت |
| 0.000 | 21.285 | 4.47 | 3.68 | 0.977 | 4.077 | 00.0 | 00 | 7.7 | 02 | 19.2 | 05 | 30.8 | 08 | 42.3 | 11 |

الجدول السابق رقم (4) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (تسهيل وصول المعلومات للموارد البشرية داخل الكلية باستخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (42.3%)، وفئة (أوافق) بنسبة (30.8%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (4.077) بانحراف معياري (0.977)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.68 – 4.47).
وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (21.285) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3) المتوسط

الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب يسهل الوصول للمعلومات للموارد البشرية داخل الكلية.

الجدول رقم (5) يوضح آراء عينة الدراسة حول تمكن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في الموارد البشرية من سهولة التعامل ومعالجة المعلومات

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | %95 فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| | | | | | | | | | | | | | | | |
| 0.000 | 20.946 | 3.78 | 4.60 | 1.021 | 4.192 | 3.8 | 01 | 00.0 | 00 | 19.2 | 05 | 26.9 | 07 | 50.0 | 13 |

الجدول السابق رقم (5) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (تمكن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في الموارد البشرية من سهولة التعامل ومعالجة المعلومات) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (50.0%)، وفئة (أوافق) بنسبة (26.9%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (4.192) بانحراف معياري (1.021)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.78 – 4.60).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (20.946) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3 المتوسط الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب في الموارد البشرية يمكن من سهولة التعامل ومعالجة المعلومات.

الجدول رقم (6) يوضح آراء عينة الدراسة حول سماح استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لإدارة الموارد البشرية أكثر استراتيجياً واخذت مكان في عملية صنع القرار داخل الكلية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | %95 فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| | | | | | | | | | | | | | | % | ت |
| 0.000 | 15.791 | 3.21 | 4.17 | 1.192 | 3.692 | 3.8 | 01 | 15.4 | 04 | 19.2 | 05 | 30.8 | 08 | 30.8 | 08 |

الجدول السابق رقم (6) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (سماح استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لإدارة الموارد البشرية أكثر استراتيجياً واخذت مكان في عملية صنع القرار داخل الكلية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (30.8%)، وفئة (أوافق) بنسبة (30.8%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (3.692) بانحراف معياري (1.192)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.21 – 4.17).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (15.791) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3 المتوسط الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب سمح لإدارة الموارد البشرية أكثر استراتيجياً واخذت مكان في عملية صنع القرار داخل الكلية.

الجدول رقم (7) يوضح آراء عينة الدراسة حول إفساد استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لإداره الموارد البشرية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | %95 فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| | | | | | | | | | | | | | | % | ت |
| 0.000 | 10.393 | 1.97 | 2.95 | 1.208 | 2.462 | 23.1 | 06 | 34.6 | 09 | 23.1 | 06 | 11.5 | 03 | 7.7 | 02 |

الجدول السابق رقم (7) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (إفساد استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لأدائه الموارد البشرية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أوافق) وتساوي (34.6%)، وفئة (لا أوافق بشدة) بنسبة (23.1%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (2.462) بانحراف معياري (1.208)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (1.97 – 2.95).
وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (10.393) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أقل من (3 المتوسط الافتراضي) (تحت المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يؤكدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب لا يفسد إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (8) يوضح آراء عينة الدراسة حول قدرة استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب على الحصول على عمليات الموارد البشرية في وقت قصير

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | لمتوسط المجتمع | | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | | | | | | | | | | |
| 0.000 | 26.310 | 4.60 | 3.94 | 0.827 | 4.269 | 00.0 | 00 | 3.8 | 01 | 11.5 | 03 | 38.5 | 10 | 46.2 | 12 |

الجدول السابق رقم (8) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (قدرة استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب على الحصول على عمليات الموارد البشرية في وقت قصير) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (46.2%)، وفئة (أوافق) بنسبة (38.5%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (4.269) بانحراف معياري (0.827)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.94 – 4.60).

وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (26.310) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3 المتوسط الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب قادر على الحصول على عمليات الموارد البشرية في وقت قصير.

الجدول رقم (9) يوضح آراء عينة الدراسة حول استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل المؤسسة له استثمار طويل الأجل

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | لمتوسط المجتمع | | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | | |
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | | | | | | | | | | |
| 0.000 | 22.044 | 4.50 | 3.73 | 0.952 | 4.115 | 00.0 | 00 | 7.7 | 02 | 15.4 | 04 | 34.6 | 09 | 42.3 | 11 |

الجدول السابق رقم (9) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل المؤسسة له استثمار طويل الأجل) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (أوافق بشدة) وتساوي (42.3%)، وفئة (أوافق) بنسبة (34.6%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (4.115) بانحراف معياري (0.952)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (3.73 – 4.50).
وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (22.044) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أكبر من (3 المتوسط الافتراضي) (فوق المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل المؤسسة له استثمار طويل الأجل.

الجدول رقم (10) يوضح آراء عينة الدراسة حول تأثير وفعالية استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل الكلية

| مستوى المعنوية | قيمة اختبار (t) | 95% فترة ثقة لمتوسط المجتمع | | الانحراف المعياري للعينة | متوسط العينة | لا أوافق بشدة | | لا أوافق | | لا أعلم | | أوافق | | أوافق بشدة | |
|----------------|-----------------|-----------------------------|-------------|--------------------------|--------------|---------------|----|----------|----|---------|----|-------|----|------------|----|
| | | الحد الأدنى | الحد الأعلى | | | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % | ت |
| 0.000 | 11.132 | 3.24 | 2.23 | 1.251 | 2.731 | 19.2 | 05 | 23.1 | 06 | 34.6 | 09 | 11.5 | 03 | 11.5 | 03 |

الجدول السابق رقم (10) يبين إجابات مفردات عينة الدراسة حول (تأثير وفعالية استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل الكلية) ومن الجدول يلاحظ أن نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (لا أعلم) وتساوي (34.6%)، وفئة (لا أوافق) بنسبة (23.1%)، وأن متوسط إجابات مفردات العينة يساوي (2.731) بانحراف معياري (1.251)، وأن (95%) فترة ثقة لإجابة هذا السؤال في مجتمع الدراسة يتراوح بين (2.23 – 3.24). وبما أن قيمة (t) المحسوبة تساوي (11.132) وهي أكبر من قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية (5%) وتساوي (1.706)، كما أن مستوى المعنوية المشاهد يساوي (0.000) وهو أقل من (5%) مستوى المعنوية المعتمد بالدراسة، مما يشير إلى أن متوسط الإجابة في مجتمع الدراسة حول هذا السؤال أقل من (3 المتوسط الافتراضي) (تحت المتوسط)، بما يدل على أن غالبية مجتمع الدراسة يعتقدون على أن استخدام نموذج التقييم عبر الحاسوب داخل الكلية فعال ومؤثر.

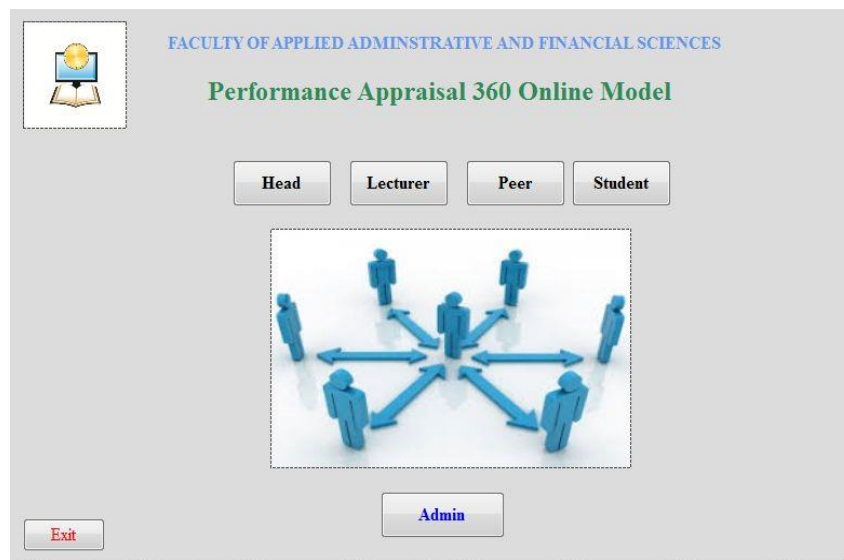
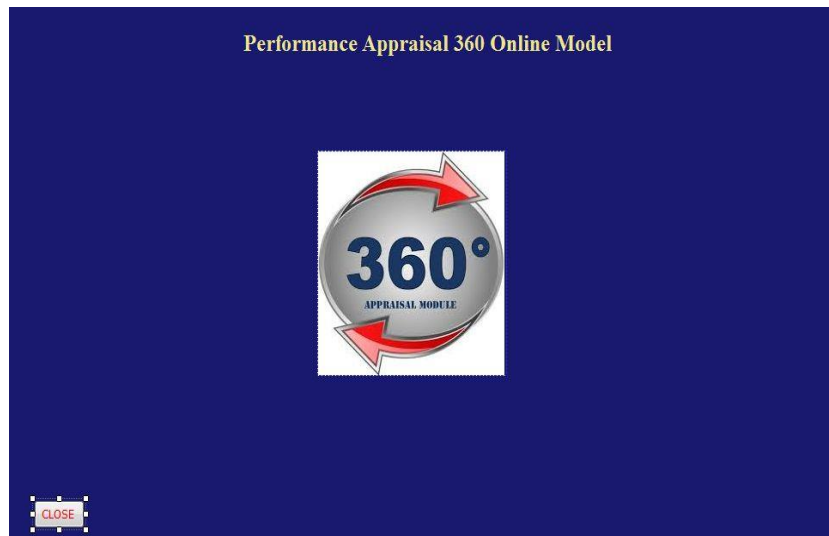
9. الخلاصة:

الهدف من هذه الدراسة هو توضيح أثر تطبيق نظم معلومات الالكترونية وأهمية إستخدامها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس. كما هدفت هذه الدراسة إلى نقد وتوضيح أوجه القصور في العمل اليدوي في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM) وفي مجال تقييم أداء العاملين كذلك إختيار طريقة تقييم الاداء المناسبة بحسب نشاط المؤسسة.

وزعت نتائج الاستبيان على أعضاء هيئة التدريس. أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام المعلومات على استخدام نموذج النظام الالكتروني عبر الإنترنت لتقييم الأداء في الكلية. في إجمالي تنفيذ المهام والواجبات، وتوفير الوقت والدقة وردود الفعل من إجراءات تقييم الأداء.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تقدير الأداء بسبب المتغيرات الأساسية في المقرر (الجنس، المؤهل، الخبرة).
- إختيار أحد طرق التقييم المناسبة بحسب نوع نشاط المؤسسة له دور كبير في نجاح عملية التقييم، وير البحث إن طريقة 360 تعد طريقة مناسبة جدا لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسات التعليمية بحيث يتم تقييم عضو هيئة التدريس من الرئيس المباشر وزملائه والطلبة وكذلك تقييم ما قدمه بنفسه
- أخيراً بعد النتائج، تم تقديم عدد من التوصيات، لا سيما الحاجة إلى دعم تنفيذ نظام المعلومات في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM) من أجل تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والتعليم العالي.

لتقييم اداء اعضاء التدريس prototype ملحق رقم(1) واجهة النموذج



المراجع:

- 1) 1.Amhmed Ben Zahia(2011). "System Analysis book" , Published by Dar Alkutb-Bengazi.
- 2) 2.Cardy, R. and G. Dobbins (1994). "Performance appraisal: The influence of liking on cognition." Advances in managerial cognition and organizational information processing 5: 115-140.
- 3) 3.. Buzkan, H. (2016). "The Role of Human Resource Information System (HRIS) in Organizations: A Review of Literature." Academic Journal of Interdisciplinary Studies5(1): 133.
- 4) 4. Yeung, A. and W. Brockbank (1995). "Reengineering HR through information technology." People and Strategy18(2): 24.

- 5) 5. Hussain, Z., et al. (2007). "The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals." *information & Management* **44**(1): 74-89.
- 6) 6 Anwar, F., et al. (2012). "Comparative Analysis of Conventional versus Modern Appraisal Systems: An Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan." *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review* **1**(7): 101-124.
- 7) 7. Payne, S. C., et al. (2009). "Comparison of online and traditional performance appraisal systems." *Journal of Managerial Psychology* **24**(6): 526-544.
- 8) 8. Rabaya (2003) *Human Resources Management by Specialization Management Information Systems*, Amman [Jordan]: Dar Safa for printing, publishing and distribution
- 9) 9. Zuwilif, Mehdi, (2000) "Human Resource Management in a Quantitative Perspective and Human Relations", Amman: Dar Magdalawi.
- 10) 10. Hanafi Abdul Ghaffar (2002), "Organizational Behavior and Human Resource Management", New University House Publishing, Alexandria, 2002.
- 11) H. J. Cha and M. L. Ahn. (2020), "Design and development of a smart-tool prototype to promote differentiated instruction: a user-centered design approach". *Interactive Learning Environments* **Volume 28**, 2020. Issue 6.