

العلاقة بين فعالية تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة

الملك عبد العزيز في المملكة العربية السعودية

إعداد

د / أميرة سالم على الغامدى

الملخص

يستهدف البحث التعرف على العلاقة بين فعالية تقييم أداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبدالعزيز في المملكة العربية السعودية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي وقامت باستخدام استمارة الاستبيان الالكتروني كأداة للدراسة وبلغ عد افراد عينة الدراسة 210 فرد وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج وهي ارتفاع مستوى فاعلية تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز وكذلك ارتفاع مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي جودة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى جودة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.591 % ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي كفاءة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى كفاءة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 1.010 % ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى فاعلية تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.446 %.

الكلمات الدلالية: فعالية تقييم أداء الموظفين - استخدام التكنولوجيا - جامعة الملك

عبد العزيز

Abstract

The research aims to identify the relationship between the effectiveness of employee performance appraisal and the use of technology at King Abdelaziz University in the Kingdom of Saudi Arabia. Abdelaziz, as well as the high level of technology use at King Abdelaziz University from the point of view of the study sample members, and the presence of a statistically significant effect of the quality level of employee performance appraisal on the use of technology at King Abdelaziz University, and the effect was direct and there was a statistically significant effect of the efficiency level of employee performance appraisal on The use of technology at King Abdelaziz University, and the effect was direct, and there was a statistically significant effect of the effectiveness level of employee performance appraisal on the use of technology at King Abdelaziz University, and the effect was direct.

Keywords: the effectiveness of employee performance appraisal - the use of technology - King Abdelaziz University

المقدمة

يوجد في المنظمات العديد من مستويات الأداء فيها؛ إذ يكون الأداء على مستوى المنظمة ككل، أو على مستوى قسم إداري، أو على مستوى الأفراد العاملين في المنظمة؛ إذ تُشير الدراسات إلى أنّ أكثر العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على أداء العاملين هي عوامل فنية، والذي تُعدّ التقدم التكنولوجي من أهمها وأكثرها تأثيراً، فتكنولوجيا المعلومات لا تقتصر على استخدام الحواسيب الشخصية المتصلة مع بعضها بشبكات داخلية أو خارجية، إنّما على العديد من الآلات والأجهزة التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات في إنتاجها .

تكنولوجيا المعلومات؟ أصبحت الفترة المعاصرة التي تعيشها المنظمات، تعجّ بالمنافسة المحلية والعالمية، وتنامت هذه المنافسة، وظهرت تزامناً مع الثورة المعلوماتية، وثورة الاتصالات التي تُعدّ أسرع تكنولوجيا معاصرة تنامت في القرن العشرين، بالإضافة لانتشار ظاهرة العولمة، الذي ضاعفت الحاجة لوجود كفاءات بشرية تُحسّن استغلال التكنولوجيا المعلوماتية وفي مجال الاتصال، وأجبرت المنظمات على توفير برامج تطويرية للموارد البشرية، لأنّ المنظمات تُعاني في ظلّ هذا التطور الكبير والسريع لتكنولوجيا المعلومات من ندرة وجود عناصر بشرية قادرة على تشغيلها وتحليلها وبرمجتها، وعليه لزم على المنظمات الاهتمام بما لديها من عناصر بشرية قادرة على التطور، بما يتناسب مع تكنولوجيا المعلومات، وجعلها أكثر مرونةً في التكيف مع كلّ جديد .

و يشهد العالم الحديث تغيرات وتحولات جذرية امتدت من الأفراد ثم المنظمات حتى شملت الحكومات مؤخراً وذلك نتيجة للثورة التقنية والمعلوماتية المتسارعة والتقدم

التكنولوجي الهائل خاصة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات ، والتحول إلى مجتمع واقتصاد المعرفة حيث أصبحت الدول تتنافس في تحفيز مؤسساتها الحكومية والخاصة لمواكبة التطور، ومن بين أهم الاستجابات لتلك التطورات ظهور مفاهيم وتطبيقات الإدارة الإلكترونية .تسعى المملكة العربية السعودية بخطى حثيثة نحو تشجيع ودعم مشاريع تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية في جميع مؤسساتها الحكومية والخاصة كخطوة أساسية لتحقيق الهدف الرئيسي وهو بناء حكومة إلكترونية تقدم خدمات متكاملة للمواطنين عبر بوابة إلكترونية واحدة، وتعتبر الحكومة الإلكترونية من أحدث الأنظمة وأكثرها تطوراً في الخدمات الحكومية، ومن أهم المرتكزات المعول عليها في إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث تطمح لتطبيقه كافة الدول المتقدمة والنامية على حد سواء

وفي خطوة رائدة رفعت جامعة الملك عبدالعزيز شعار (جامعة بلا ورق) وأعلنت هدف التحول إلى جامعة إلكترونية، وسعت بجهد كبير لتحقيق ذلك من خلال تطبيق أنظمة الإدارة الإلكترونية بشكل تدريجي ومدروس في قطاعاتها المختلفة، وأخذت بتوسيع دائرة إدارتها الإلكترونية حتى أصبحت في طليعة الجامعات والمؤسسات الحكومية المطبقة لها.

اولا :مشكلة الدراسة

اصبح استخدام التكنولوجيا في عمليه تقييم الاداء ضروره وبالذات لمجتمع المملكة العربية السعودية التعليمي فنظرا للكثافات العالية في الفصول والضغط علي المعلم من ناحيه كثرة الواجبات الملقاه علي عاتقه فجاءت استخدام وسائل تكنولوجية في عمليه تقييم الاداء معاونة له في اداء رسالته بيسر وسهوله وايضا تعطي الادارة التغذية العكسية للسياسات و الادراءات التي يتبعها الموظفين مما يدعم فهم الادارة لاهداف الموظفين في المؤسسة

التعليمية بدون عناء و ضياع الوقت في الاجتماعات و المقابلات الشخصية مع الموظفين وايضا لتوفير الموارد المادية و الوقت

و بناءا علي ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الاتي :

ما هي العلاقة بين فعالية تقييم اداء الموظفين و استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبدالعزيز؟

و منه يتفرع الاسئلة الاتية :

1. كيفية وضع استراتيجية فعالة لتقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا ؟
2. ما هو دور التكنولوجيا في الجامعات محل الدراسة ؟
3. ما هي المدة الزمنية المتاحة لتقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا ؟
4. كيف يمكن لإدارة الجامعة محل الدراسة المساعدة في تقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا ؟

ثانيا : اهداف الدراسة

- التعرف علي العلاقة بين فعالية تقييم اداء الموظفين و استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبدالعزيز
- التعرف علي كيفية وضع استراتيجية فعالة لتقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا
- التعرف علي دور التكنولوجيا في الجامعات محل الدراسة
- التعرف علي المدة الزمنية المتاحة لتقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا

• التعرف علي كيف يمكن لادارة الجامعة محل الدراسة المساعدة في تقييم الاداء من خلال استخدام التكنولوجيا

ثالثا: فروض الدراسة

الفرض الرئيسي : يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فعالية تقييم اداء الموظفين و استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبدالعزيز

و منه ينبثق الفروض الفرعية الاتية :

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كفاءة تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز

رابعا: حدود الدراسة

حدود مكانية : جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية

حدود زمنية : عام 2022

حدود بشرية : العاملين في جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية

خامسا : منهج الدراسة

سعيًا نحو تحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، اعتمد الباحث في إجراء هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي الكمي، والذي يقوم على وصف، وتحليل الظاهرة محل

الدراسة، وهي العلاقة بين فعالية تقييم أداء الموظفين و استخدام التكنولوجيا ، وسوف يتم ذلك من خلال جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك بتصميم قائمة استقصاء واحدة تغطي الجوانب المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وإجراء الاختبارات الإحصائية اللازمة للإجابة على فروض الدراسة

سادسا : اساليب تحليل الاحصائي

قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال استمارة الاستبيان وذلك باستخدام الأساليب التالية: -

- ✓ معامل ألفا: لقياس الثبات لاستمارة الاستبيان
- ✓ النسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لوصف عينة الدراسة
- ✓ معامل ارتباط بيرسون: لتحديد مستوى التجانس الداخلي لأداة الدراسة
- ✓ معامل الانحدار البسيط: للتعرف على تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع

سابعا : مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة العاملين في جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية ونظرا لصعوبة إجراء الحصر الشامل لمجتمع الدراسة ونتيجة للإجراءات الاحترازية التي يتم تطبيقها لانتشار جائحة كورونا فقد تم استخدام اسلوب العينات العشوائية البسيطة وذلك من خلال استخدام استمارة الاستبيان الإلكتروني في جمع بيانات الدراسة وقد بلغ حجم العينة (210) فرد وهم الذين أجابوا على أسئلة استمارة الاستبيان.

ثامنا : أداة الدراسة

قام البحث باستخدام استمارة استبيان كأداة للدراسة الميدانية وتم إعدادهم عن طريق الاستعانة بالإطار النظري للدراسة وتكونت استمارة الاستبيان من محورين (محور فعالية تقييم أداء الموظفين ويتكون من بعدين وبلغت عدد عباراته 12 عبارة ومحور مستوي استخدام التكنولوجيا وبلغت عدد عباراته 6 عبارات) وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق جدا (5) ، موافق (4) ، محايد (3)، غير موافق(2) ، غير موافق جدا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

تاسعا : الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية

1- عكاش وعيد وناهض. (2020). استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الأداء المؤسسي. استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مؤسسة بسمة أمل لرعاية مرضى السرطان

هدفت الدراسة إلى معرفة دور استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الأداء المؤسسي ومدى ملائمة الاستخدام الإلكتروني في مجال التقييم، وفق أسلوب التقييم الذكي في مؤسسة بسمة أمل لرعاية مرضى السرطان بقطاع غزة، وقد استخدم الباحثان المنهج التجريبي، وذلك لمناسبته في طبيعة الدراسة التطبيقية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في كافة الوظائف في المؤسسة محل الدراسة البالغ عدد (25)، وبأسلوب الحصر الشامل وتم جمع البيانات من خلال تشكيل لجنة مهنية حسب نظام النموذج المقترح، وتم ادخال البيانات الى برنامج محوسب، وتم الحصول على مؤشرات رقمية نتيجة التقييم الذكي، وكان من أهم النتائج التجريبية أن هناك دور وأهمية لاستخدام التكنولوجيا في التقييم

الرقمي الذكي من حيث الدقة والجودة والسرعة في الحصول على المعلومات، بالإضافة لانخفاض التكلفة وذلك عند المقارنة بنظم التقييم الورقية وأيضاً اقتراح الحلول لمعالجة جوانب الضعف الناتجة عن التقييم التقليدي، واتضح أن لدى مؤسسة بسمه أمل ذكاء متوسط بنسبة 58,1%، وكانت نسب معايير الذكاء على النحو التالي: (القيادة 68.7%، التخطيط 56%، تطوير المعرفة 57,3%، الابتكار 45,8%، التكنولوجيا 69.2%، التقييم والرقابة 41,6%، ضغوط الأداء 62,8%، الانتظام والتوافق 57,5%، الاتصال التنظيمي 65,3%).

2- عدم حميدة، & عبد الكريم هشام. (2021). التنمية الإدارية المحلية وأهمية اليقظة التكنولوجية في تدريب وتكوين الموظفين المحليين.

تسعى الدراسة إلى البحث في موضوع تدريب وتكوين موظفي الإدارة المحلية، واعطاء تصور لما يجب أن تكون عليه نظم تدريب الموظفين وتكوينهم بأساليب علمية متطورة تتعكس على جودة وكفاءة أداء الموظفين في مختلف المستويات، كما تقدم الدراسة بعض النماذج الناجحة في تدريب وتكوين الموظفين في الإدارة المحلية. يعتبر المورد البشري عنصراً أساسياً في ضمان وظائف الإدارة وتحسين أدائها، حيث يمثل هذا الأخير رأس مال الإدارة بشكل عام، ومن هذا المنطلق يتزايد الاهتمام بتطوير وتنمية المورد البشري وتكوينه وتدريبه بأساليب حديثة تتماشى مع المتغيرات العالمية خاصة فيما يتعلق بالتحكم في تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

ب- الدراسات الأجنبية

Shaout, A., & Yousif, M. K. (2014). Employee performance –1 appraisal system using Fuzzy logic. International Journal of Computer Science &

قدمت هذه الورقة تصميم وتنفيذ نظام تقييم الأداء باستخدام المنطق الضبابي. بالإضافة إلى العملية العادية لوحدة تقييم الأداء ، يحتوي النظام على عمليات محرك الاستدلال خطوة بخطوة. توضح هذه العمليات العديد من التفاصيل الحسابية في تكوين العلاقات وطرق التجميع مثل عامل التشغيل الأدنى والمنتج الجبري والمنتج $sup-min$ و $sup-product$. يحتوي النظام على أساس لوحدة التحليل الإضافية لتحليل النتيجة النهائية والإبلاغ عنها باستخدام مقاييس التشابه المختلفة. تم استخدام قاعدة بيانات MS Access للحفاظ على البيانات وبناء منطق الاستدلال وتطوير جميع واجهات مستخدم الإعداد.

Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The Influence of -2 Information Technology, Human Resources Competency and .Employee Engagement on Performance of Employees.

أجريت هذه الدراسة مع الأهداف التالية لتحليل تأثير تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية (HR) ومشاركة العمل على أداء موظفي وكالة الإيرادات الإقليمية في ماكاسار. منهج البحث المستخدم في هذا البحث هو التحليل الوصفي والتحليل للانحدار الخطي المتعدد ، بعينة كلية قوامها 142 مبحوثاً. تحليل الانحدار المتعدد هو الطريقة المستخدمة للإجابة على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. بعد الحصول على معامل الانحدار ، يتم إجراء اختبار لتحديد المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باستخدام اختبار فيشر واختبار t ومعامل التحديد. بناءً على نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد ، أظهرت النتائج أن تقنية المعلومات وكفاءة الموارد البشرية والمشاركة في العمل لها تأثير إيجابي وهام على أداء موظفي وكالة الإيرادات الإقليمية في مدينة ماكاسار ، وهو ما يمكن إثباته من خلال الاختبارات الجزئية والمتزامنة. مع هذه النتائج ، يمكن إثبات أو قبول جميع الفرضيات في هذه الدراسة. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات المستخدمة يجب أن

توفر فوائد وأن تدعمها الموارد البشرية التي لديها الخبرة لخلق مناخ عمل يمكن أن يدعم أداء الموظف والأداء التنظيمي في مكتب وكالة الإيرادات الإقليمية لمدينة ماكاسار .

عاشرا : الخلفية النظرية

مفهوم وتطور الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات :-

سوف نقوم بعرض اهم التعريفات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات وتطور هذه التكنولوجيا على مدار الزمن (هشام نبيل السيد ، 2017) :-

1- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

- مجموعة القدرات والعناصر التي تستخدم باستخدام الاتصالات والحاسبات في جميع البيانات والمعلومات وتخزينها ونشرها بكفاءة وسرعة عالية بما يحقق تنمية المجتمعات وتطورها.

- يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات بأنها " استخدام الحاسب والبرمجيات والبنية الأساسية الداعمة لإرسال واستقبال ومعالجة تخزين المعلومات بصورها المختلفة (نصية - صوتية)"

2 - خصائص تكنولوجيا المعلومات:

تتسم تكنولوجيا المعلومات بالعديد من الخصائص أهمها (ايمان احمد ابراهيم. 2010):-

أ- ارتفاع المحتوى التكنولوجي والعلمي ، وبالتالي فهي صناعة كثيفة العمالة.

ب- تعتبر تكنولوجيا المعلومات ذات طبيعة متجددة ، وذلك نتيجة لسرعة التغير التكنولوجي بها ، استجابة للتغيرات المتلاحقة في طلب المستهلك.

ج- تحتوي العملية الإنتاجية في الصناعات التكنولوجية ومنها صناعة تكنولوجيا المعلومات على عدد من المراحل الإنتاجية ، حيث يمر المنتج بأكثر من مرحلة ، تبدأ بتصميم المنتج ، وإنتاج النموذج الأولي ، وإنتاج المكونات ، ثم التصنيع القائم على تجميع المكونات.

د- تتميز تكنولوجيا المعلومات بأنها ذات علاقة متشابكة في الاقتصاد مما يؤثر في النهاية على التنمية الاقتصادية بصفة عامة.

أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تكمن أهمية تقييم الأداء الوظيفي، متى ما تم تصميمه بطريقة سليمة وتطبيقه بدقة واتساق وموضوعية، في تحقيق فوائد عديدة للفرد والمنظمة منها ما يلي (Rehman, H. U. 2021) :

1. **تنمية وتطوير أداء الموظفين:** يوفر تقييم الأداء أداة مناسبة للتغذية العكسية للموظفين، تمكنهم من معرفة مستوى أدائهم لأعمالهم، والإلمام بجوانب القوة والضعف فيها. ولمساعدتهم في تصحيح ما قد يكون لديهم من مواطن الضعف، وتعزيز مواطن القوة.

2. **زيادة الإحساس بالمسؤولية:** متى ما أدرك الموظف أن أداءه يخضع للتقويم، وأن نتائج التقويم سيكون لها تأثير مباشر عليه، فإن ذلك يدفعه إلى بذل الجهد اللازم لأداء العمل على الوجه الصحيح، وإلى تحسين مستوى أداءه.

3. **تحقيق الفاعلية التنظيمية:** لتقويم أداء الموظفين دور جوهري في تزويد الجمهور بمستوى عالي من الخدمات العامة. والمنظمات عموماً أصبحت تدرك أهمية تقويم الأداء الفاعل في تنفيذ الأهداف الإستراتيجية لها.

4. **توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية:** يوفر تقويم الأداء الوظيفي آلية مناسبة لتغذية مرتدة للكشف عن القصور في السياسات والأنشطة المختلفة لإدارة الموارد البشرية، مثل الخلل في عملية الاختيار أو في التخطيط، أو برامج التدريب أو عدم دقة المعلومات المستخدمة في تحليل الأداء أو تصميم الوظائف.

5. **تحسين الاتصالات التنظيمية:** يوفر تقويم الأداء الوظيفي وسيلة لتحسين الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين، من حيث شعور الموظفين باهتمام الرؤساء بأدائهم وتقديم المشورة لهم للتغلب على مواطن الضعف في الأداء. وشعورهم بالعدالة متى ما اتصف التقويم بالموضوعية.

6. **الموضوعية في قرارات إدارة الموارد البشرية:** يوفر تقييم الأداء الوظيفي البيانات التي يمكن من خلالها اتخاذ قرارات موضوعية فيما يرتبط بشؤون الموظفين، مثل تثبيت الموظفين الجدد، التكليف، التدريب، النقل، الترقية، التأديب، إنهاء الخدمة.

المراحل الأساسية لنظام فعال لتقييم الأداء:

هناك مرتكزات أساسية يقوم عليها النظام الفعال لتقييم الأداء الوظيفي، لتحقيق الغايات المرجوة من تطبيق هذا النظام. والمراحل الأساسية هي (Igbadoo, C. I., Lawal, A. (2021) : I., Shehu, S., & Ikebuoso, O. B. 2021)

1. **تحديد الغرض من التقييم:** يتوجب على قيادة المنظمة تحديد الغرض من إجراء تقييم الأداء الوظيفي، وإبلاغ جميع الموظفين والمديرين بذلك. وغالبا الأغراض الأساسية للتقييم ليست مجرد إصدار أحكام عن مستوى الأداء، بل لتنمية الأداء وتطويره، ولاستخدامه في اتخاذ قرارات إدارية، ولتحسين السياسات والأنشطة المتعددة لإدارة الموارد البشرية.

2. **تحديد ما ينبغي تقييمه:** يجب تحديد جوانب عمل الموظف التي ينبغي تقييمها. ويتضمن ذلك تحديد عوامل أو أبعاد أداء محددة يتم التقييم على أساسها، وهذه العوامل

متعلقة بالصفات الشخصية للموظف، وبسلوك ومواصفات العمل، وبناتج العمل. ومن أهم

الضوابط التي ينبغي مراعاتها في هذا المجال ما يلي:

أ. الصلة: ينبغي أن تكون العوامل المستخدمة لقياس أداء الموظف وثيقة الصلة

بالعمل.

ب. التمييز: ينبغي أن تساعد عوامل التقويم في الكشف عن الفروق بين نوعية أداء

الموظفين، والتمييز بين مستويات الأداء الجيدة والرديئة.

ج. الوضوح: ينبغي أن تكون عوامل التقويم محددة، ومعرفة تعريفًا دقيقًا. ويجب أن

تكون واقعية ومتسقة مع الأهداف التنظيمية، وقابلة للقياس.

د. الشمول: لا بد أن تتضمن عوامل التقويم جميع الجوانب المهمة لنجاح العمل.

3. تحديد مقاييس الأداء لكل عامل من عوامل الأداء: حتى يتسنى الحكم من خلالها

على مستوى أو مدى حسن أداء الموظف لكل منها. وتتصف المقاييس السليمة لعوامل

الأداء بعدد من الصفات الأساسية من أهمها ما يلي:

أ. القابلية للقياس: يجب أن يقاس كل عامل بمقاييس كمية أو نوعية أو زمنية أو

باستخدام جميع هذه المقاييس، وذلك حسب طبيعة العمل الخاضع للتقويم.

ب. **الموضوعية:** فالمقاييس الموضوعية واضحة ومدعومة بمعايير موثقة، ويمكن التحقق منها من قبل الآخرين.

ج. **التمييز بين مستويات الأداء:** يجب أن تميز بين المستويات المرضية والعالية والمتدنية الأداء، لتزيد من قدرة المقومين والموظفين على تقويم الأداء بدقة.

د. **أوزان المقاييس:** من النادر أن تكون لمتطلبات العمل الأهمية نفسها، لذا ينبغي أن تكون للمقاييس التي تقيس أبعاد الأداء أوزان مختلفة تعكس الأهمية النسبية لكل بعد من هذه الأبعاد.

هـ. **الوضوح:** ينبغي أن تكون المقاييس واضحة ومعرفة تعريفاً محدداً.

و. **الواقعية:** يجب أن تتسم مستويات الأداء التي تتضمنها المقاييس بالواقعية، أي يمكن تحقيقها من قبل العامل المؤهل والكفء والمتدرب.

4. **تصميم نماذج التقويم وإجراءاته لتكون سهلة وغير معقدة:** يستدعي ذلك التعبير عن عوامل الأداء ومقاييسه وإجراءاته بلغة مركزة. وتتضمن تعليمات محددة للمقومين تبين لهم كيفية إجراء التقويم.

5. تحديد موعد التقويم وفتراته: بأن يتم تقويم الموظفين بصورة دورية ومنتظمة، بحيث

يتم تحديد متى يتم التقويم؟ وعدد مرات تطبيقه خلال فترة معينة؟

6. التغذية العكسية: ولكي يحقق التقويم الغايات المرجوة منه، لابد من تقديم نوع من

التغذية العكسية عن نتائج التقويم للموظفين ومناقشتها معهم لمساعدتهم على التحسن

والتطور.

7. إتاحة الفرصة للموظف للتظلم: بما أن هناك احتمال وجود أخطاء في التقويم، فمن

العدالة إتاحة الفرصة للموظف للتظلم من قرار تقويمه، والذي يسهم في موضوعية التقويم،

ويوفر الحماية للموظفين من احتمال تعسف الرؤساء.

8. استخدام نتائج التقويم: ليحقق التقويم غاياته، لابد من أن يكون هناك ربط واضح بين

نتائج التقويم وقرارات الأفراد. فيجب أن يضمن التقويم استخدام نتائجه كأساس للتدريب

والترقية والتأديب والاستغناء.... الخ.

9. دعم الإدارة العليا: لا يمكن تصور نجاح التقويم في تحقيق غايات في ظل غياب

الدعم الفاعل والالتزام الكامل من قبل الإدارة العليا لتهيئة الأسباب الكفيلة بنجاحه، ويظهر

ذلك في الآتي:

أ. **تقبل المستخدمين للنظام:** إن تقبل المستخدمين للنظام يعد عاملا جوهريا لنجاح تنفيذه، والاستمرار في استخدامه. وحتى يكون نظام التقويم فعالا في تحقيق غاياته فلا بد أن تحرص الإدارة على أن يكون مقبولا من الرؤساء والمرؤوسين.

ب. **تدريب المقومين:** كثيرا ما يفتقر المقومون إلى المعارف والمهارات والقدرات الأساسية اللازمة لإجراء تقويم الأداء الوظيفي بطريقة فاعلة. والحاجة ماسة إلى الاهتمام بتدريب المقومين وإعدادهم الإعداد المنهجي والتطبيقي في هذا المجال.

ج. **التأكد على أهمية التقويم:** يتمثل التزام الإدارة في تقديم الدعم الرمزي المناسب وترسيخ المفاهيم الإيجابية في عملية التقويم، ومن ذلك الدعم في التأكيد على أهمية تقويم الأداء الوظيفي، وذلك في المشاركة في حلقات التدريب لتقويم الأداء، والتأكيد على أن التقويم يشمل جميع المستويات.

د. **تحفيز المقومين على الاهتمام بالتقويم:** إذا لم يسعى المديرين إلى تنفيذ التقويم على النحو المنشود، فثمة احتمال كبير لإخفاقه. لذلك لا بد من تحفيزهم ليؤدوا مسؤولياتهم في مجال التقويم على النحو المناسب.

هـ. موضوعية التقويم: على الإدارة العليا التأكيد على أهمية الموضوعية في نظام التقويم.

و. المراجعة الدورية والمنتظمة لنظام التقويم: على الإدارة العليا الاهتمام بمراجعة التقويم وعملياته بصورة منتظمة ودورية، للتوثق من مدى فاعليه في تحقيق أهدافه، وتحديد ما قد يعترضه من مشكلات ومصاعب، ومن ثم العمل على تحسينه..

الحادي عشر: الإطار التطبيقي

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الاستبيان عن طريق تحديد مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة من خلال تحديد معاملات الارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الاول: فعالية تقييم أداء الموظفين

جدول (1) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الاول

م	العبارة	معامل الارتباط
جودة تقييم أداء الموظفين		
1	يساهم نظام تقييم الأداء السنوي في معرفة الموظف لنقاط القوة الضعف لديه	0.581**

0.567**	يساهم نظام تقييم الأداء في التعرف على الاحتياجات التدريبية للموظفين	2
0.701**	يعمل نظام تقييم الأداء علي زيادة مهارات الاتصال لدي الموظفين	3
0.705**	يساهم نظام تقييم الأداء في زيادة قدرة الجامعة على التنبؤ بمستوي أداء الموظفين في المستقبل	4
0.691**	يساهم نظام تقييم الأداء في التعرف على كافة قدرات وامكانيات الموظفين	5
0.566**	يعمل نظام تقييم الأداء علي تحسين علاقة الموظفين ببعضهم البعض	6
0.577**	يساهم نظام تقييم الأداء في زيادة مستويات الأداء لدي العاملين	7
كفاءة تقييم أداء الموظفين		
0.582**	تقدم معايير نظام تقييم الأداء تقديرات حقيقية لأداء الموظفين	1
0.644**	تتسم المعايير المستخدمة في تقييم الأداء بالموضوعية	2
0.679**	يتم اطلاع الموظفين على تقديراتهم وفقا لنظام تقييم الأداء بشفافية	3
0.681**	يتم معاملة جميع العاملين بنفس المعايير من خلال نظام تقييم الاداء	4
0.654**	يتم تطوير نظام تقييم الأداء بصفة مستمرة لمواكبة التطورات والتغيرات في بيئة العمل	5

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.01$)

المحور الثاني: استخدام التكنولوجيا

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني

م	العبرة	معامل الارتباط
1	تهتم الإدارة بتوفير كافة الأساليب التكنولوجية الحديثة في مجال العمل	**0.692
2	تعلم الإدارة على توفير البرامج التدريبية التي تساهم في زيادة قدرة العاملين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة	**0.775
3	تهتم الإدارة بتطبيق النظم الالكترونية في كافة التعاملات داخل الجامعة	**0.752
4	تهتم الإدارة بتوفير كافة البرمجيات والتطبيقات التي تساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة وفاعلية	**0.727
5	تعلم الإدارة على توفير المكافآت والحوافز التي تشجع الموظفين على تنمية مهاراتهم على استخدام التكنولوجيا	**0.771
6	تعلم الإدارة على تشجيع الموظفين على استخدام التكنولوجيا في كافة تعاملاتهم العملية والشخصية	**0.724

ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.01$)

من الجداول السابقة نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط لجميع فقرات الاستبيان كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 وهذا يعني أن الأداة تمتاز بارتفاع معدل الصدق وهي صالحة لأغراض الدراسة. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.775) في حدها الأعلى و(0.566) في حدها الأدنى.

ثبات أداة الدراسة:

جدول (3) نتائج ثبات أداة الدراسة بأسلوب ألفا كرونباخ

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
تقييم أداء الموظفين	12	0.869
الاداء	6	0.839
إجمالي استمارة الاستبيان	18	0.917

يبين ارتفاع مستوى ثبات أداة الدراسة المستخدمة، حيث أن قيمة ألفا كرونباخ لكافة محاور

أداة الدراسة أكبر من 0.60

تحليل استمارة الاستبيان

أولاً: خصائص عينة الدراسة

• الجنس:

جدول (4) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس

م	الجنس	العدد	النسبة %
1	نكر	137	65.24
2	أنثى	73	34.76
	المجموع	210	100

شكل (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس



• الفئة العمرية

جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للفئة العمرية

م	الفئة العمرية	العدد	النسبة %
1	أقل من 30 سنة	96	45.71
2	من 30 إلي أقل من 40 سنة	48	22.86
3	من 40 إلي أقل من 50 سنة	34	16.19
4	من 50 إلي أقل من 60 سنة	26	12.38
5	60 سنة فأكثر	6	2.86
	المجموع	210	100

شكل (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للفئة العمرية

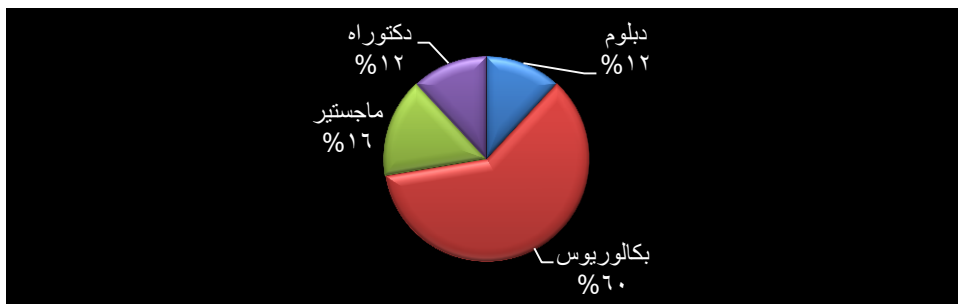


• المؤهل العلمي

جدول (6) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

م	المؤهل العلمي	العدد	النسبة %
1	دبلوم	25	11.90
2	بكالوريوس	127	60.48
3	ماجستير	33	15.71
4	دكتوراه	25	11.90
	المجموع	210	100

شكل (3) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل العلمي

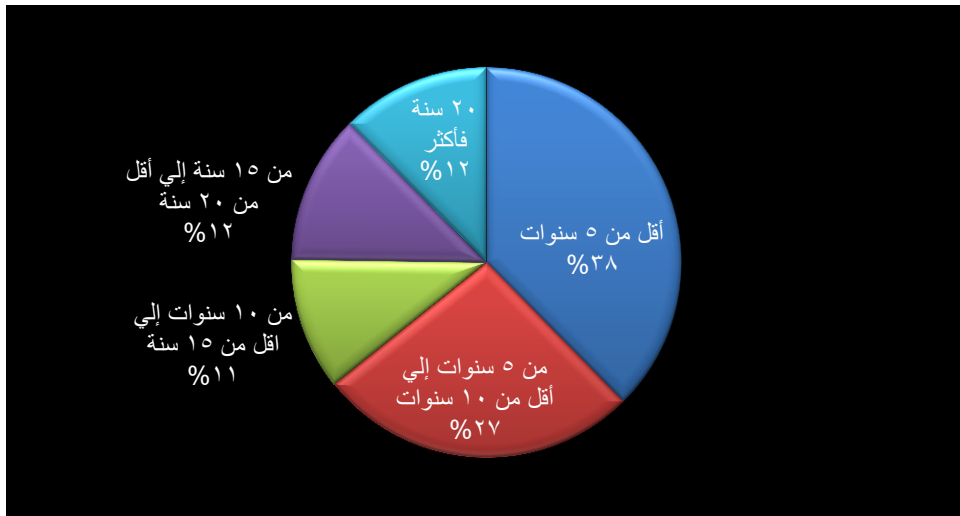


• الخبرة العملية

جدول (7) توزيع عينة الدراسة وفقا للخبرة العملية

م	الخبرة العملية	العدد	النسبة %
1	أقل من 5 سنوات	79	37.62
2	من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات	56	26.67
3	من 10 سنوات إلي أقل من 15 سنة	23	10.95
4	من 15 سنة إلي أقل من 20 سنة	26	12.38
5	20 سنة فأكثر	26	12.38
	المجموع	210	100

شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا للخبرة العملية

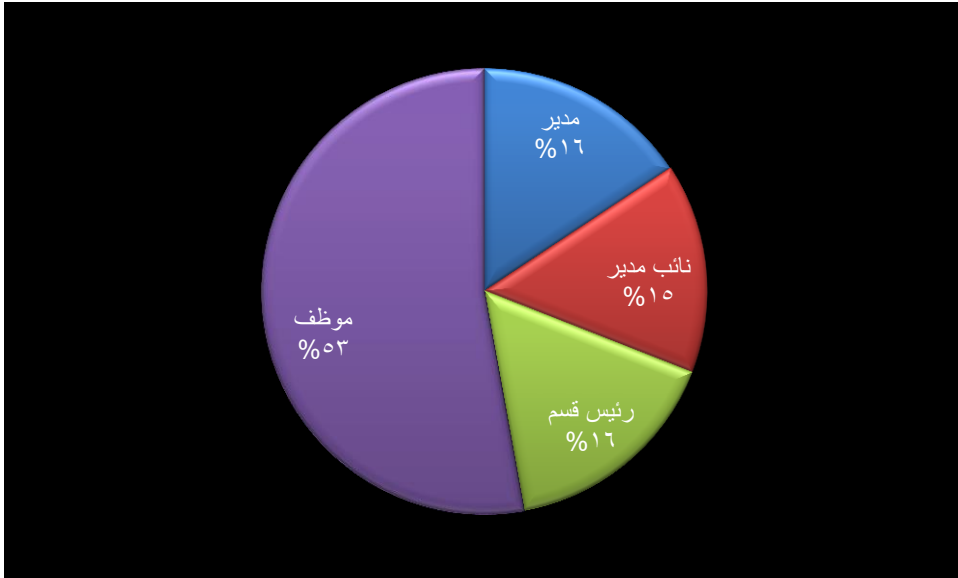


• المسمى الوظيفي

جدول (8) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي

م	المسمى الوظيفي	العدد	النسبة %
1	مدير	33	15.71
2	نائب مدير	32	15.24
3	رئيس قسم	34	16.19
4	موظف	111	52.86
	المجموع	210	100

شكل (5) توزيع عينة الدراسة وفقا للمسمى الوظيفي



ثانيا: تحليل محاور الاستبيان

المحور الاول: فعالية تقييم أداء الموظفين

جدول (9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب والمستوي لعبارات محور

فعالية تقييم أداء الموظفين

المستوي	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة العبارة
جودة تقييم أداء الموظفين					
مرتفع	2	0.835	1.004	4.176	يساهم نظام تقييم الأداء السنوي في معرفة الموظف لنقاط القوة الضعف لديه
مرتفع	5	0.811	1.079	4.057	يساهم نظام تقييم الأداء في التعرف على الاحتياجات التدريبية للموظفين
مرتفع	7	0.788	1.094	3.938	يعمل نظام تقييم الأداء علي زيادة مهارات الاتصال لدي الموظفين
مرتفع	6	0.792	1.122	3.962	يساهم نظام تقييم الأداء في زيادة قدرة الجامعة على التنبؤ بمستوي أداء الموظفين في المستقبل
مرتفع	3	0.827	1.043	4.134	يساهم نظام تقييم الأداء في التعرف على كافة قدرات وامكانيات الموظفين
مرتفع	1	0.846	0.938	4.228	يعمل نظام تقييم الأداء علي

					تحسين علاقة الموظفين ببعضهم البعض
مرتفع	4	0.825	1.058	4.124	يساهم نظام تقييم الأداء في زيادة مستويات الأداء لدي العاملين
كفاءة تقييم أداء الموظفين					
مرتفع	1	0.820	0.863	4.100	تقدم معايير نظام تقييم الأداء تقديرات حقيقية لأداء الموظفين
مرتفع	2	0.815	0.911	4.077	تتسم المعايير المستخدمة في تقييم الأداء بالموضوعية
مرتفع	3	0.807	0.953	4.033	يتم اطلاع الموظفين على تقديراتهم وفقا لنظام تقييم الأداء بشفافية
مرتفع	4	0.792	0.929	3.962	يتم معاملة جميع العاملين بنفس المعايير من خلال نظام تقييم الاداء
مرتفع	5	0.791	1.048	3.957	يتم تطوير نظام تقييم الأداء بصفة مستمرة لمواكبة التطورات والتغيرات في بيئة العمل

عند دراسة عبارات محور فعالية تقييم أداء الموظفين المتعلقة بجودة تقييم أداء الموظفين تبين إن جميع العبارات جاءت في المستوى المرتفع حيث تراوحت درجة المتوسط الحسابي ما بين 4.228 لأعلي عبارة و3.938 لأقل عبارة وهو ما يبين ارتفاع مستوى جودة تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت

قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.089 بانحراف معياري قدره 1.048

عند دراسة عبارات محور فعالية تقييم أداء الموظفين المتعلقة بكفاءة تقييم أداء الموظفين تبين إن جميع العبارات جاءت في المستوى المرتفع حيث تراوحت درجة المتوسط الحسابي ما بين 4.100 لأعلي عبارة و3.957 لأقل عبارة وهو ما يبين ارتفاع مستوى كفاءة تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.026 بانحراف معياري قدره 0.941

ويتضح مما سبق ارتفاع مستوى فعالية تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات محور فاعلية تقييم أداء الموظفين 4.062 بانحراف معياري قدره 1.003

المحور الثاني: مستوى استخدام التكنولوجيا

جدول (10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب والمستوي لعببارات محور

استخدام التكنولوجيا

المستوي	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة العبارة
مرتفع	4	0.802	0.990	4.010	تهتم الإدارة بتوفير كافة الأساليب التكنولوجية الحديثة في مجال العمل
مرتفع	6	0.789	0.923	3.943	تعمل الإدارة على توفير البرامج

					التدريبية التي تساهم في زيادة قدرة العاملين على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة
مرتفع	5	0.800	0.985	4.000	تهتم الإدارة بتطبيق النظم الالكترونية في كافة التعاملات داخل الجامعة
مرتفع	2	0.811	0.959	4.057	تهتم الإدارة بتوفير كافة البرمجيات والتطبيقات التي تساهم في تحقيق الأهداف المطلوبة بكفاءة وفاعلية
مرتفع	1	0.813	0.896	4.063	تعمل الإدارة على توفير المكافآت والحوافز التي تشجع الموظفين على تنمية مهاراتهم على استخدام التكنولوجيا
مرتفع	3	0.804	0.930	4.019	تعمل الإدارة على تشجيع الموظفين على استخدام التكنولوجيا في كافة تعاملاتهم العملية والشخصية

عند دراسة عبارات محور مستوى استخدام التكنولوجيا تبين إن جميع العبارات جاءت في المستوي المرتفع حيث تراوحت درجة المتوسط الحسابي ما بين 4.063 لأعلي عبارة و3.943 لأقل عبارة وهو ما يبين ارتفاع مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.015 بانحراف معياري قدره 0.947

اختبار فروض الدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.01$).

من أجل اختبار مدي صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة تم حساب معادلة الانحدار البسيط وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (11) تأثير مستوي جودة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز

الفرض	b	t	F	P-VALUE
الفرعي الاول	0.591	**12.231	**149.586	0.000

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي جودة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوي 0.01 وكان التأثير طردي وتبين صحة الفرض الفرعي الاول للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي جودة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.591 %.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.01$).

من أجل اختبار مدي صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة تم حساب معادلة الانحدار البسيط وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (12) تأثير مستوي كفاءة تقييم أداء الموظفين علي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز

الفرض	b	t	F	P-VALUE
الفرعي الثاني	1.010	**20.232	**409.335	0.000

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي كفاءة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوي 0.01 وكان التأثير طردي وتبين صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي كفاءة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 1.010 %.

الفرضية الرئيسية: يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين فاعلية تقييم اداء الموظفين واستخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$).
من أجل اختبار مدي صحة الفرضية الرئيسية للدراسة تم حساب معادلة الانحدار البسيط وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (13) تأثير مستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين علي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز

الفرض	b	t	F	P-VALUE
الرئيسي	0.446	**17.969	**322.896	0.000

تبين معنوية النموذج ككل إذ كانت قيمة F معنوية عند مستوى 0.01 ووجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى 0.01 وكان التأثير طردي وتبين صحة الفرض الرئيسي للدراسة وتبين أن كلما ازداد مستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.446 %.

استنتاجات الدراسة

- ✓ ارتفاع مستوى جودة تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.089 بانحراف معياري قدره 1.048
- ✓ ارتفاع مستوى كفاءة تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.026 بانحراف معياري قدره 0.941
- ✓ ارتفاع مستوى فعالية تقييم أداء الموظفين في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات محور فاعلية تقييم أداء الموظفين 4.062 بانحراف معياري قدره 1.003
- ✓ ارتفاع مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط العام لعبارات بعد جودة تقييم أداء الموظفين 4.015 بانحراف معياري قدره 0.947
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوى جودة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى جودة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.591 %.
- ✓ وجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوى كفاءة تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوى كفاءة تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوى استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 1.010 %.

✓ وجود تأثير ذو دلالة احصائية لمستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين على استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز وكان التأثير طردي وتبين أن كلما ازداد مستوي فاعلية تقييم أداء الموظفين بمقدار 1 % ازداد معدل مستوي استخدام التكنولوجيا في جامعة الملك عبد العزيز بمقدار 0.446 %.

التوصيات

- ✓ ضرورة العمل على زيادة وعي العاملين بأهمية زيادة مستويات أدائهم وتحسين أعمالهم وتحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى الوصول اليها وتتوافق مع رؤية المملكة 2030
- ✓ ضرورة العمل على زيادة وعي الإدارة العليا في الجامعة بالعمل على توفير كافة الاحتياجات الفنية والمادية والتدريبية للموظفين من اجل زيادة مستويات أدائهم أعمالهم
- ✓ العمل على تطبيق القوانين واللوائح التي يمكن من خلالها تقييم أداء الموظفين بشفافية كاملة مما يساهم في اقتناع الموظفين بأهمية الالتزام بهذه اللوائح والقوانين وأهميتها في إنجاز الاعمال المطلوبة منهم.
- ✓ الاهتمام بوجود مرونة عند تطبيق اللوائح والأنظمة المتعلقة بتقييم أداء الموظفين عند حدوث الازمات والابئة الصحية مما يساهم في التغلب على كافة الصعوبات والمشكلات التي قد تظهر عند حدوث أي متغيرات سواء الداخلية أو الخارجية
- ✓ توجيه الباحثين إلى إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بكيفية تقييم أداء الموظفين وكيفية استخدام التكنولوجيا بكفاءة وفاعلية

قائمة المراجع

اولا : المراجع العربية

- ايمان احمد ابراهيم . 2010 . كيفيه تحقيق تكنولوجيا المعلومات العربيه من خلال دراسه
مقارنه بين دول شرق اسيا و دول منطقه التجاره الحره العربيه الكبرى .رساله ماجستير .
كلية التجاره . جامعه عين شمس . ص 3
- عدوم حميدة، & عبد الكريم هشام. (2021). التنمية الإدارية المحلية وأهمية اليقظة
التكنولوجية في تدريب وتكوين الموظفين المحليين. مجلة المفكر، 16(1)، 245-262.
- عكاش وعيد وناهض. (2020). استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الأداء المؤسسي.
استخدام التكنولوجيا الرقمية في تقييم الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على مؤسسة بسمه
أمل لرعاية مرضى السرطان
- هشام نبيل السيد . 2017 . حمايه حقوق الملكيه الفكرية واثرها على الاستثمار فى
صناعه تكنولوجيا المعلومات فى مصر -دراسه مقارنه . رساله دكتوراه . كلية التجاره
.جامعه عين شمس . ص.. 30 : 34

ثانيا : المراجع الاجنبية

Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(22), 28191–28206.

Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The Influence of Information Technology, Human Resources Competency and Employee Engagement on Performance of Employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01–12.

Igbadoo, C. I., Lawal, A. I., Shehu, S., & Ikebuoso, O. B. (2021). Effect of Workplace Rivalry on Employee Performance of Deposit Money Banks, Benue State, Nigeria. *International Journal of Public Administration and Management Research*, 7(1), 38–49.

Shaout, A., & Yousif, M. K. (2014). Employee performance appraisal system using Fuzzy logic. *International Journal of Computer Science & Information Technology*, 6(4), 1.