

التقييم الإلكتروني للأداء وأثره على أداء العاملين  
"من وجهة نظر اساتذة التعليم العالي"

**ELECTRONIC PERFORMANCE EVALUATION AND ITS IMPACT  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
FROM THE STANDPOINT OF HIGHER EDUCATION  
PROFESSORS**

بصاشي هدى  
جامعة الجزائر 3  
مخبر العولمة والسياسات الاقتصادية  
الجزائر  
nadalward72@gmail.com

مرزوقي مرزوقي  
جامعة الوادي  
كلية العلوم الاقتصادية  
الجزائر  
merzougui.univ@gmail.com

المؤلف المرسل: مرزوقي مرزوقي، الإيميل: [merzougui.univ@gmail.com](mailto:merzougui.univ@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2020/09/18 تاريخ القبول: 2020/10/25 تاريخ النشر: 2021/01/22

**ملخص:**

تهدف الدراسة الى معرفة التقييم الإلكتروني للأداء وأثره على أداء العاملين من وجهة نظر اساتذة التعليم العالي، كون أن تقييم الأداء الإلكتروني يمثل خطة جديدة من خطوات الانتقال نحو العالم الرقمي، ومن أجل تحقيق هدف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لاختبار فرضيات الدراسة وجمع البيانات من خلال استبيان تم تصميمه لهذا الغرض، بحيث أظهرت نتائج أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار T لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ومنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجنس، والقيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 أي توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى الى (العمر، المؤهل العلمي والخبرة المهنية)، وأن معامل الارتباط بلغ  $R=0.939$  وهو معنوي عند مستوى دلالة 0.05، وقيمة معامل التفسير  $R^2 = 0.882$  وهذا يعني أن التقييم الإلكتروني للأداء قد فسر 88.2% من التغيرات التي تحدث في تحسين الأداء، والباقي 11.8% راجع الى عوامل أخرى.

**ABSTRACT:**

The study aims to know the electronic evaluation of performance and its impact on the performance of employees from the point of view of higher education professors, since the electronic performance evaluation represents a new plan for the steps of the transition towards the digital world, and in order to achieve the goal of this study, a descriptive and analytical approach was used to test the study hypotheses and collect data from During a questionnaire designed for this purpose, in which the results showed that the probability value (Sig) corresponding to the T-test for two independent samples is greater than the significance level 0.05 and from it there are no statistically significant differences between the averages of the study sample estimates about these areas and the fields combined together due to gender, and the probability value (Sig) corresponding to the test of variance is smaller than the level of significance 0.05, i.e. there are statistically significant differences due to (age, academic qualification and professional experience), and that the correlation coefficient reached  $R = 0.939$ , which is significant at a significance level of 0.05, and the value of the interpretation coefficient  $R^2 = 0.882$  and this It means that the electronic performance evaluation explained 88.2% of the changes that occur in improving performance, and the remaining 11.8% is due to other factors.

**Key words:** electronic performance evaluation, the performance of higher education professors.

**Jel classification code:** A22, D83, L25, L32

**1. المقدمة:**

تحرص كافة المؤسسات على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عال من الكفاءة والفعالية، ويمثل الموظف الذي يخضع للتقييم الوظيفي، أحد أهم المتغيرات الأساسية والمؤثرة على هذه الكفاءة والفعالية، حيث ترتبط فعالية أي مؤسسة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر الفعال والمؤثر في المؤسسة، كما أن عملية تقييم الأداء تعتبر من أهم الأنشطة والعمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وهو أحد النظم الفرعية المكونة لهذه الإدارة الذي يحقق النفع للفرد والمنظمة في صورة استخدام أفضل للموارد البشرية حيث يدور تقييم الأداء حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاية

الإنتاجية وهو العنصر البشري، لذلك فإن الأمر يقتضي أن تتعهد المؤسسات بالوظائف إلى الأكفاء من العاملين، حيث يتسنى لهم القيام بمسؤولياتهم والنهوض بأعبائها. الإشكالية الرئيسية: من خلال كل ما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية: "ما مدى إسهام تطبيق التقييم الإلكتروني للأداء على أداء أساتذة مؤسسات التعليم العالي" فرضيات الدراسة:

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha 0.05 \geq$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول تقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى المتغيرات الشخصية؛

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha 0.05 \geq$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير العمر؛

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha 0.05 \geq$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير المؤهل العلمي؛

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha 0.05 \geq$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير سنوات الخبرة؛

-لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى متغير نوع تقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة؛

-لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي عند مستوى دلالة (0.05).

## 2. الدراسات السابقة:

■ علا ميمي، شبلي سويطي، نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره في أداء العاملين في ديوان الموظفين العام الفلسطيني، مجلة معهد العلوم الاقتصادية (مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة)، المجلد 22- العدد 01-2019، بحيث هدفت الدراسة إلى عرض تجربة ديوان الموظفين العام في تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي وأثره على أداء العاملين فيه، اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي خرجت الدراسة بأن أبعاد نظام تقييم الأداء الوظيفي في الديوان جاءت بدرجة متوسطة على الدرجة الكلية، وأن واقع الإطار القانوني

الناظم لعملية تقييم الأداء الوظيفي، جاءت بدرجة متوسطة، وأن واقع ملائمة نظام تقييم الأداء الوظيفي مع عناصر الخطة الاستراتيجية في الديوان جاءت بدرجة متوسطة، ومدى الاستناد إلى نتائج تقييم الأداء الوظيفي بالقرارات المتعلقة (بالترقية، النقل، المكافآت والحوافز، الاجور والرواتب، تنمية المسار الوظيفي، تعديل المسى الوظيفي) جاءت بدرجة منخفضة

■ حسام عبد المجيد الأشقر، فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في ادارة الأعمال من كلية التجارة بالجامعة الاسلامية بغزة، 2015، بحيث هدفت الدراسة الى التعرف على فعالية برنامج تقييم الأداء ePer في قياس أداء الموظفين العاملين في وكالة الغوث الدولية، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ومن بين النتائج المتوصل اليها نجد درجة فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني في قياس أداء الموظفين في وكالة الغوث الدولية بلغت نسبة (73.73%) وهي درجة جيدة، كما يساهم نظام تقييم الأداء الإلكتروني في تطوير البرامج التدريبية لتنمية مهارات الموظفين بالإضافة الى انخفاض تقدير مشرفي وكالة الغوث في اهتمام الوكالة بالتظلمات المقدمة من الموظف حول نتيجة التقييم.

### 3. التأطير النظري للدراسة

1-3 تأثير تكنولوجيا المعلومات على عملية تقييم الاداء : وذلك من خلال:

■ تحسين الأداء في بيئة عدم التأكد: تعتبر بيئة عدم التأكد من أهم الحقائق والتحديات التي تواجه المؤسسات اليوم، فعدم التأكد يشير إلى نقص المعلومات المرتبطة بالتطورات والتغيرات الممكن حدوثها في البيئة، مما يترتب عليه المزيد من الصعوبات التي تواجه المؤسسة في التنبؤ والتوقع وعدم الفهم المرتبط بغموض المستقبل (النجار، 2008)، لكن ومع ظهور تقنيات المعلومات التكنولوجية أصبح الحصول على المعلومات وتخزينها أكثر سهولة مما سهل من عملية تحسين الأداء وتقييمه؛

■ مشاركة العاملين في الملفات الإلكترونية: الملفات الإلكترونية ما هي إلا حصيلة جهد وعمل فترة من الزمن، يتم حفظها وحمايتها في أجهزة الحاسوب ومواقع خاصة لتلافي إمكانية فقدانها نهائيا بسبب عطب أو سرقة الأجهزة... الخ ( الكسار العتزي، 2016) ، فكل عامل ملزم على وضع المعلومات التي يتحصل عليها في هذه الملفات، مع إمكانية وصول العاملين إليها وقت الحاجة.

- **الجودة العالية:** ينبغي أن تنعكس الجودة على كافة أنشطة المؤسسة، فهي تتطلب التزاما كاملا من قبل جميع العاملين المؤهلين والمؤمنين بها، لأن العمل والتسليم بمنطق الجودة العالية أمر حتي لا يتجزأ؛
- يساعد استخدام تكنولوجيا المعلومات على تقييم الأداء بشكل كامل وواضح، كما يساعده كذلك في تقييم كل ما له صلة بالموضوع، وفي الوقت المناسب؛
- يساهم في استخدام البيانات والمعلومات المفيدة التي يتم تحليلها لاتخاذ القرارات وتقييم الأداء بفعالية.

3-2 دور المعلومات في تقييم الأداء: تشكل المعلومات دورا أساسيا في عملية تقييم الأداء يمكن توضيحها فيما يلي:

- **الحاجات المعلوماتية في المؤسسات:** يعمل محللو النظم على تحديد الاحتياجات المعلوماتية عن طريق المستخدمين، ويمكن توفير هذه الاحتياجات من خلال:
  - أ- تبادل المعلومات مع البيئة المحيطة: يقصد بالبيئة المحيطة البيئة الداخلية (الجزئية)، الخارجية (الكلية) والخاصة (الوسيط)، فتبادل المعلومات مع هذه البيئة يتم من خلال:
    - جمع المعلومات الذكية: هي المعلومات المتوفرة بصفة إلكترونية، يمكن أن يطلع عليها كل الافراد أو تكون خاصة بفئة معينة فقط (زيدان و عبد الوالي ، 2016)؛
    - توفير المعلومات العامة: يمكن لأي شخص الاطلاع عليها وهي متوفرة في أشكال مختلفة كالكتب، منشورات.... الخ.
  - ب- تبادل المعلومات داخل المؤسسة: وهنا يكون ذلك إما بين الإدارات أو في مستويات إدارية مع بعضها البعض أو العمال التنفيذيين.... الخ، والغرض من ذلك هو:
    - تسهيل عملية اتخاذ القرارات وتقييم الأداء؛
    - تسهيل عملية حل المشكلات.
- 4. الجانب التطبيقي للدراسة:

1-4 عينة الدراسة ومعامل الثبات: تعتمد الدراسة بصفة أساسية على استقصاء ميداني لعدد من الاساتذة الجامعيين والبالغ عددهم 50 أستاذ وأستاذة، حيث كان معامل ألفا كرونباخ مرتفعا بالنسبة للاستبيان ككل حيث قدرت قيمته بـ 0.82،

2-4 اختبار التوزيع الطبيعي **Test Distribution Normality**: تم استخدام اختبار كولمجوروف – سمرنوف **Kolmogorov-Smirnov Test (S-K)** لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول التالي:

الجدول رقم 01: يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

محاور الاستبيان	قيمة الاختبار	Sig
الاستبيان ككل	1.152	0.141

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .V 19 يوضح الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدالة 0.05 أي ( $0.141 > 0.05$ ) وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة. 3-4 صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة: يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها، ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعها، باستخدام سلم ليكارت الخماسي والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 02: صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

محاور الاستبيان	معامل الارتباط	Sig	النتيجة
التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة	**0.994	0.000	دال
أداء أساتذة التعليم العالي	**0.972	0.000	دال

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج spss من خلال الجدول رقم (02) نجد معاملات الارتباط بين كل محور والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان دالة احصائيا، وعليه تعتبر المحاور صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه. 4-4 عرض نتائج الدراسة:

- توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة:  
يمكن توضيحها في الجدول التالي:

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البيانات الشخصية

النسبة المئوية %	التكرار	الخيارات	النتائج الشخصية
22%	11	ذكر	الجنس
78%	39	أنثى	
52%	26	من 28 إلى 35 سنة	العمر
24%	12	من 36 إلى 45 سنة	
24%	12	من 46 سنة فأكثر	
08%	04	ماجستير	المؤهل العلمي
92%	46	دكتوراه	
32%	16	أستاذ مساعد	الرتبة العلمية
44%	22	أستاذ محاضر	
24%	12	أستاذ تعليم عالي	
24%	12	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
36%	18	من 5 إلى 10	
16%	08	من 11 إلى 15 سنة	
24%	12	أكبر من 15 سنة	
20%	10	على أساس الكفاءة القائمة	ما نوع تقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة
04%	02	على أساس الشخصية	
76%	38	على أساس النتائج	
28%	14	لم أشارك	عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها في مجال تحسين الأداء
24%	12	مرة	
16%	08	مرتين	
32%	16	أكثر من مرتين	القدرة على التعامل مع الكمبيوتر
44%	22	عالية	
56%	28	متوسطة	
00%	00	محدودة	معدل ساعات استخدام الحاسوب يوميا في العمل
44%	22	من 1 إلى 5	
32%	16	من 6 إلى 10	
24%	12	من 11 إلى 20	
100%	50	المجموع	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

- تحليل نتائج التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة: من خلال هذا الجزء سنقوم بتحليل نتائج الأسئلة التي تمثل التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة، وذلك من خلال الجدول التالي :

الجدول رقم 04: درجة الموافقة عن عبارات بعد التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة

التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
تتوفر الجامعة على أدوات وأساليب متابعة تقييم الأداء والانجازات وتوفير البيانات والمعلومات	3.36	0.985	محايد
يتم قياس الأداء الفعلي للأساتذة باستخدام طريقة أو مقياس التقييم الملائمة	3.24	1.001	محايد
تقوم الجامعة بقياس الأداء الفعلي مع المعياري وتحدد الانحرافات لتصحيحها	3.28	1.011	محايد
تتخذ الجامعة قراراتها كالنقل والتدريب من خلال نتائج التقييم	3.04	1.261	محايد
تضع الجامعة خطط لتطوير الأداء	3.42	1.230	موافق
تتوفر الجامعة على نظام تقييم الكتروني جيد	2.68	0.978	محايد
تساعد طريقة التقييم الالكتروني للأداء في تحديد الأداء المحتمل في المستقبل للموظف	3.32	1.168	محايد
يتم تدريب جميع الموظفين على استخدام برنامج التقييم الالكتروني	3.0	0.857	محايد
تقوم الجامعة باطلاع الأساتذة على نتائج تقييمهم	4.16	1.131	موافق
يتم تقييم الأداء بشكل دوري ومنتظم سنويا	3.36	1.025	محايد
تعتمد أساليب تقييم الأداء الالكتروني على نماذج موضوعية مناسبة لطبيعة العمل	3.84	1.017	موافق
يخضع تقييم الأداء لقيود زمنية محددة وواضحة	3.96	0.727	موافق
التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة (البعد ككل)	3.4217	0.97654	موافق

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العبارات كانت بمتوسط حسابي يفوق المتوسط الحسابي السلمي الفرضي (3)، وهي بذلك تعبر عن موافقة الأساتذة عن عبارات هذا المحور إلا أنه هناك تباين كبير في الإجابات هذا ما يظهره الانحراف المعياري الذي تراوحت قيمته ما بين (0.727-1.261)، مما يدل على أن كل الفقرات الموجودة ذات دلالة احصائية. بصفة



عاما يمكن القول بأن المتوسط الحسابي الاجمالي لعبارات التقييم الالكتروني للأداء بلغ 3.4217 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي 3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.4217، أي أن اتجاهات اجابات العينة ايجابية وأن قيمة الاختبار T دالة إحصائيا وهذا ان دل على شيء فانه يدل على أن اتجاهات أساتذة التعليم العالي متوافقة فيما يخص التقييم الالكتروني للأداء.

■ تحليل نتائج أداء أساتذة التعليم العالي. : من خلال هذا الجزء سنقوم بتحليل ما تبقى من نتائج الأسئلة التي تمثل مكون أداء أساتذة التعليم العالي.

الجدول رقم 05: درجات الموافقة عن عبارات أداء أساتذة التعليم العالي لعينة الدراسة

اتجاه العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أداء أساتذة التعليم العالي
موافق	0.59507	3.8150	1. الجهد
محايد	0.898	2.36	أستطيع القيام بمهام متعددة وأحدد أولوياتي حسب أهميتها النسبية
موافق بشدة	0.495	4.40	أنفذ مهامي في الوقت المطلوب بمستوى عالي من الجودة
موافق	0.818	4.06	أستطيع تحمل الضغط العمل دون أن يؤثر في ادائك
موافق بشدة	0.577	4.44	أفكر بطريقة منطقية دون التأثر بالاعتبارات الشخصية
موافق بشدة	0.40089	4.6500	2. القدرات
موافق بشدة	0.490	4.62	أتحمل مسؤولية أعمالي وقراراتي ولا ألقى باللوم على الآخرين
موافق بشدة	0.577	4.44	أسعى الى التعلم وتطوير نفسي باستمرار
موافق بشدة	0.418	4.78	أساعد الآخرين على تطوير أنفسهم
موافق بشدة	0.431	4.76	ألتزم بمواعيد العمل وأكون موجودا عند الحاجة إلي
محايد	0.46678	3.2350	3. إدراك المهمة
موافق بشدة	0.454	4.72	أشارك المعلومات بانفتاح وفق متطلبات العمل
موافق بشدة	0.454	4.72	أسعى الى الاستفادة من آراء الآخرين
غير موافق بشدة	0.418	1.78	يتفاعل الطلاب مع الدرس ويشاركون فيه
غير موافق بشدة	0.83	1.72	أقوم بتهيئة الطلاب لدراسة المقرر
موافق	0.46809	3.9000	أداء أساتذة التعليم العالي (البعد ككل)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أغلب العبارات كانت بمتوسط حسابي يفوق المتوسط الحسابي السلمي الفرضي (3)، وهي بذلك تعبر عن موافقة العاملين عن عبارات هذا المحور إلا أنه هناك تباين كبير في الإجابات هذا ما يظهره الانحراف المعياري الذي تراوحت قيمته ما

بين (0.898-0.40089) باستثناء العبارة (11 و 12) التي كانت بمتوسط حسابي أقل من المتوسط الحسابي السلمي الفرضي (3)، مما يدل على أن كل الفقرات الموجودة ذات دلالة إحصائية.

بصفة عامة يمكن القول بأن المتوسط الحسابي الاجمالي لعبارات أداء أساتذة التعليم العالي بلغ 3.9000 وبما أن المتوسط الحسابي يختلف جوهريا عن المتوسط الفرضي 3 ويزيد عنه بفارق بلغ 0.9000، أي أن اتجاهات اجابات العينة ايجابية وأن قيمة الاختبار T دالة إحصائيا وهذا ان دل على شيء فانه يدل على أن اتجاهات أساتذة التعليم العالي متوافقة فيما يخص أداء أساتذة التعليم العالي.

#### 5- النتائج واختبار فرضيات الدراسة الميدانية:

بعد أن تم جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وفي ضوء الفرضيات التي استهدفت هذه الدراسة اختبارها، سنتطرق من خلال هذا الجزء إلى اختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة الميدانية والتحقق من صحتها أو عدمها وذلك باستعراض نتائج تحليل بالنسبة لكل فرضية.

#### أولا: اختبار الفرضية الأولى:

$H_0$ : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول تقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى المتغيرات الشخصية؛

$H_1$ : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $0.05 \leq \alpha$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول تقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى المتغيرات الشخصية.

نتائج اختبار "T لعينتين مستقلتين" لهذه الفرضية تظهر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار T "لعينتين مستقلتين" – الجنس-

Sig	قيمة T	المتوسطات		معايير الاستبيان
		أنثى	ذكر	
0.940	0.006	3.8654	1.8485	التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة
0.000	16.463	4.0940	3.2121	أداء أساتذة التعليم العالي
0.060	3.707	3.9797	2.5303	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات برنامج Spss 19

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار T لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي (0.060>0.05) لتقييم الاللكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي، وبذلك يمكن استنتاج أنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجنس".

#### ثانيا: اختبارالفرضية الثانية

H<sub>0</sub>: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير العمر؛  
H<sub>1</sub>: توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير العمر.

الجدول رقم (07): نتائج اختبار "التباين الأحادي" – العمر-

Sig	قيمة T	المتوسطات			محاور الاستبيان
		46 سنة فأكثر	36 إلى 45 سنة	28 إلى 35 سنة	
0.000	33.975	4.3889	3.9722	2.7212	التقييم الاللكتروني للأداء في الجامعة
0.000	91.271	4.4514	4.1875	3.5128	أداء أساتذة التعليم العالي
0.000	48.081	4.4201	4.0799	3.1170	الاستبيان ككل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 أي (0.000>0.05)، وبذلك يمكن استنتاج أنه "توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى الى العمر".

#### ثالثا: اختبارالفرضية الثالثة

H<sub>0</sub>: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الاللكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير المؤهل العلمي؛

$H_1$ : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار "التباين الأحادي" – المؤهل العلمي-

Sig	T قيمة	المتوسطات			محاور الاستبيان
		أخرى	دكتوراه	ماجستير	
0.000	32.779	00	3.6033	1.3333	التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة
0.001	11.534	00	3.9601	3.2083	أداء أساتذة التعليم العالي
0.000	24.460	00	3.7817	2.2708	الاستبيان ككل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي ( $0.05 < 0.000$ )، وبذلك يمكن استنتاج أنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى الى المؤهل العلمي".

رابعا: اختبار الفرضية الرابعة

$H_0$ : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير سنوات الخبرة؛

$H_1$ : توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسطات اجابات المبحوثين حول التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

الجدول رقم (09): نتائج اختبار "التباين الأحادي" – سنوات الخبرة-

Sig	T قيمة	المتوسطات				محاور الاستبيان
		أقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	من 11 الى 15 سنة	أكبر من 15 سنة	
0.000	122.678	1.9097	3.5278	4.0000	4.3889	التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة
0.000	197.775	3.2361	3.8241	4.2396	4.4514	أداء أساتذة التعليم العالي
0.000	168.566	2.5729	3.6759	4.1198	4.4201	الاستبيان ككل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي ( $0.05 < 0.000$ )، وبذلك يمكن استنتاج أنه "لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى الى الخبرة المهنية".

#### خامسا: اختبار الفرضية الخامسة

$H_0$ : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى متغير نوع تقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة؛  
 $H_1$ : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي يعزى الى متغير نوع تقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة.

نتائج اختبار التباين الأحادي لهذه الفرضية تظهر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج اختبار "التباين الاحادي" - تقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة -

sig	قيمة T	المتوسطات			معايير الاستبيان
		على أساس النتائج	على أساس الشخصية	على أساس الكفاءة القائمة	
0.000	89.998	3.8991	2.5417	1.7833	التقييم الالكتروني للأداء في الجامعة
0.000	44.129	4.1096	3.3750	3.2083	أداء أساتذة التعليم العالي
0.000	76.619	4.0044	2.9583	2.4958	الاستبيان ككل

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين لنا أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي ( $0.05 < 0.000$ )، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى لتقييم الأداء الذي تتبعه الجامعة.

#### سادسا: اختبار الفرضية السادسة

$H_0$ : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي عند مستوى دلالة (0.05)؛

$H_1$ : يوجد اثر ذو دلالة احصائية للتقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي عند مستوى دلالة (0.05).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط، قصد التحقق من وجود اثر ذو دلالة احصائية للرفض أو القبول وذلك على النحو التالي:

- قبول الفرضية الصفرية اذا كانت: قيمة F المحسوبة أصغر من قيمة F المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى الدلالة Sig أكبر من 0.05؛

- قبول الفرضية البديلة اذا كانت: قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 أو قيمة مستوى الدلالة Sig أصغر من 0.05؛

أنموذج الرياضي للفرضية الأثر الفرعية الأولى:

أداء أساتذة التعليم العالي =  $A + B_0$  (التقييم الالكتروني للأداء)

الجدول رقم (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتقييم الالكتروني للأداء على أداء أساتذة

#### التعليم العالي

المصدر	الانحدار	الخطأ	الكلية
مجموع المربعات	41.229	5.499	46.728
درجة الحرية	1	48	49
متوسط المربعات	41.229	0.115	
المعنوية الكلية	قيمة F	359.858	
	SIG	0.000	
المعنوية الجزئية (معاملات الانحدار)	Constant	أداء أساتذة التعليم العالي	
	B	-4.221	1.960
	T	-10.404	18.970
	SIG	0.000	0.000
القدرة التفسيرية	R	0.939	
	R <sup>2</sup>	0.882	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات spss v 19

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن معامل الارتباط بين التقييم الالكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي بلغ  $R=0.939$  وهو معنوي حيث قيمة F المحسوبة 359.858 أكبر من قيمة F المجدولة 4.06 عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة الحرية (1، 48) وأن قيمة معامل التفسير  $R^2 = 0.882$  وهذا يعني أن التقييم الالكتروني للأداء قد فسر 88.2% من التغيرات التي تحدث في تحسين الأداء، والباقي 11.8% راجع الى عوامل أخرى.

اختبار معنوية المعاملات الانحدار المتعدد  $A, B_0$ .

**قاعدة:** إذا كانت قيمة الاحتمال (Sig) أقل من 0.05 المقابلة لقيمة 'T' المحسوبة فان معامل الانحدار معنوي.

بالرجوع الى الجدول أعلاه نجد:

بالنسبة لاختبار معنوية A: قيمة احتمال الخطأ Sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05 إذن  $a = -4.221$  معنوي.

بالنسبة لاختبار معنوية B<sub>0</sub>: قيمة احتمال الخطأ Sig تساوي 0.000 وهي أصغر من 0.05 إذن قيمة تأثير B<sub>0</sub> معنوي وهذا يعني بزيادة وحدة واحدة في الأداء يؤدي الى زيادة في التقييم الإلكتروني للأداء بقيمة 1.960

ومنه أنموذج الرياضي هو: أداء أساتذة التعليم العالي = 4.221 - 1.960 (التقييم الإلكتروني للأداء)

الاستنتاج: نرفض الفرضية الصفرية H<sub>0</sub> ونقبل الفرضية البديلة H<sub>1</sub> أي يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتقييم الإلكتروني للأداء على أداء أساتذة التعليم العالي عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05.

#### 6- خاتمة:

قصد تسهيل الدراسة استخدمنا طريقة الاستبيان، قمنا من خلاله بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها، بحيث اقتصرنا هذه الدراسة على أساتذة التعليم العالي، افرغت في برنامج SPSS V-19، وبعد ذلك استخدمنا مجموعة من الأدوات الاحصائية اللازمة للدراسة.

النتائج: من بين النتائج المتوصل إليها نذكر:

- القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار T لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة 0.05 أي (0.05 > 0.060) ومنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى الجنس؛

- القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أصغر من مستوى الدلالة 0.05 أي (0.05 > 0.000)، ومنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى الى (العمر، المؤهل العلمي والخبرة المهنية)؛

- معامل الارتباط بين التقييم الإلكتروني للأداء وأداء أساتذة التعليم العالي بلغ  $R = 0.939$  وهو معنوي عند مستوى دلالة 0.05، وأن قيمة معامل التفسير  $R^2 = 0.882$  وهذا يعني أن

التقييم الالكتروني للأداء قد فسر 88.2 % من التغيرات التي تحدث في تحسين الأداء، والباقي 11.8% راجع الى عوامل أخرى؛  
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتقييم الالكتروني للأداء على أداء أساتذة التعليم العالي عند مستوى الدلالة الاحصائية 0.05.

## 7- المراجع

سلمان زيدان، و اسحاق عبد الوالي . (2016). تطوير التعليم الجامعي لتنمية المجتمعات في ضوء إدارة الجودة. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.  
فريد النجار. (2008). الحكومة الالكترونية بين النظرية والتطبيق. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.  
محمد هلال بن فزاع الكسار العنزي. (2016). تطبيق الإدارة الإلكترونية: المفهوم، المزايا، المعوقات. الرياض: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع.