

-

2007- 1428

:

-

-

:

:

/

/

/

-

2007- 1428



-

:

20411702 :

:

:

2007/06/06 :

:

.....:	.. :	-1
.....:	.. :	-2
.....:	.. :	-3
.....:	.. :	-4

-

2007/6/6

2007/6/6 :

.(9)((

)):

2007

:

()

(1998)

:

(1998).

:

(1998).

:

.(1995)

:

.(2007)

:

(2000).

:

:

(2000).

:

:

.

:

(1995).

:

.(2006)

.

:

1978

:

(-2006).

:

2000

(-2006).

:

. (2000)

(2006) .

. 2007

2006

(SPSS)

:

The Attitudes of Al-Quds University and Arab American University Employees toward Performance Appraisal and Related Regulations and Instructions

Abstract

This study had been carried out between February 2006 and June 2007. The population of the study included the faculty and staff at Al-Qudes University and the Arab American University. The objectives of the study were mainly to identify the attitudes of the faculty and staff in both universities toward their performance appraisal and the relevant regulations and instructions. In an attempt to examine the methods toward employee appraisal, timing, standards, and outcomes. In addition to, the availability of information, the related instructions, and the suggested methods and tools by employees to improve the performance appraisal process.

The researcher, as an employee at of the two universities and in charge of evaluation process, noticed the importance of appraisal and its effect on their job satisfaction and their belonging to the university. Therefore, the researcher, decided to carry out this study to examine the strengths and weaknesses of the mechanism of performance appraisal in both communities.

The statistical descriptive method was used, to collect the data, analyze the data, and examine the hypothesis. Two questionnaires were developed one for the faculty members and the other for the staff. The researcher statistically studied and analyzed the two questionnaires using the SPSS software package. Information was also collected through personal interviews and on the phone.

The researcher was faced by some difficulties, of which are the lack of cooperation from faculty and staff strikes in some institutions in the Palestinian Authority, the unavailability of newly published management books, and the difficulty of travel between the Palestinian areas that host the universities.

The results of the study revealed that, the process faced a lot of problems from the point of view of the researched. It is noticed that both universities sometimes change in the number and type of evaluation bodies among faculty, and rarely change in the number and type of evaluation bodies in the case of staff. It is almost the same for change of timing of evaluation. The change in timing sometimes with faculty and rarely happens with staff. It is also noticed that the standards and means of evaluation are mostly changed with faculty and are sometimes changed with staff. The study noticed that both universities benefited from the output of evaluation in the case of faculty but rarely benefited from that in the case of staff. Information is sometimes available for both faculty and staff but they have negative attitude towards the evaluation process. The negative attitude is a bit more among staff.

The researcher concluded that the evaluation process was far from being fair and accepted. It even didn't achieve its purpose. The researcher recommended that evaluation process and mechanism have to be studied at both universities and proposed that a specialist unit must be established in each university to be responsible of the evaluation process for better objectivity.

1.1

(1999)

(2006).

.(1997)

.(.)

)

() (

:

(200)

.(1995)

)

.(1995

2.1

3.1

-
-
-
-
-

4.1

:

.

5.1

:

.

:

•

•

○

○

○

○

○

○

•

•

•

•

.

6.1

" :

"

:

•

•

:

○

○

○

○

○

•

•

7.1

:

$(\alpha = 0.05)$

:

•



$(\alpha = 0.05)$

:

•



8.1

:

:

:

:

:

1.2

.(2001)

:

:(2006)

2006)
(2.1)

(2001

· :

:

(2005)

(2007)

:

(2006)

:1.2

	:	1
	:	2
	:	3
	:	4
	:	5
	:	6
	:	7
	:	8
	:	9
		10
	:	11
	:	12

)

(
(1995).

: .1.3.2

:(1996 2007 2005)

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

•

(1995) .

:

.2.3.2

:

•

•

•

•

•

.(2006)

(1999 .2007) .

(2.2) .(2006 2007)

:

:2.2

		1
		2
	/	3
		4
		5

: **.3.3.2**

: : :
: (1998) .

.(1996) .
:(2006) .

:

:

•

:

•

•

•

•

•

(1996)

:

.4.3.2

Total (T.Q.m)

Quality Management
(T.Q.M)

(2006)

:

:(Validity)

•

:(Reliability)

•

) .

.(

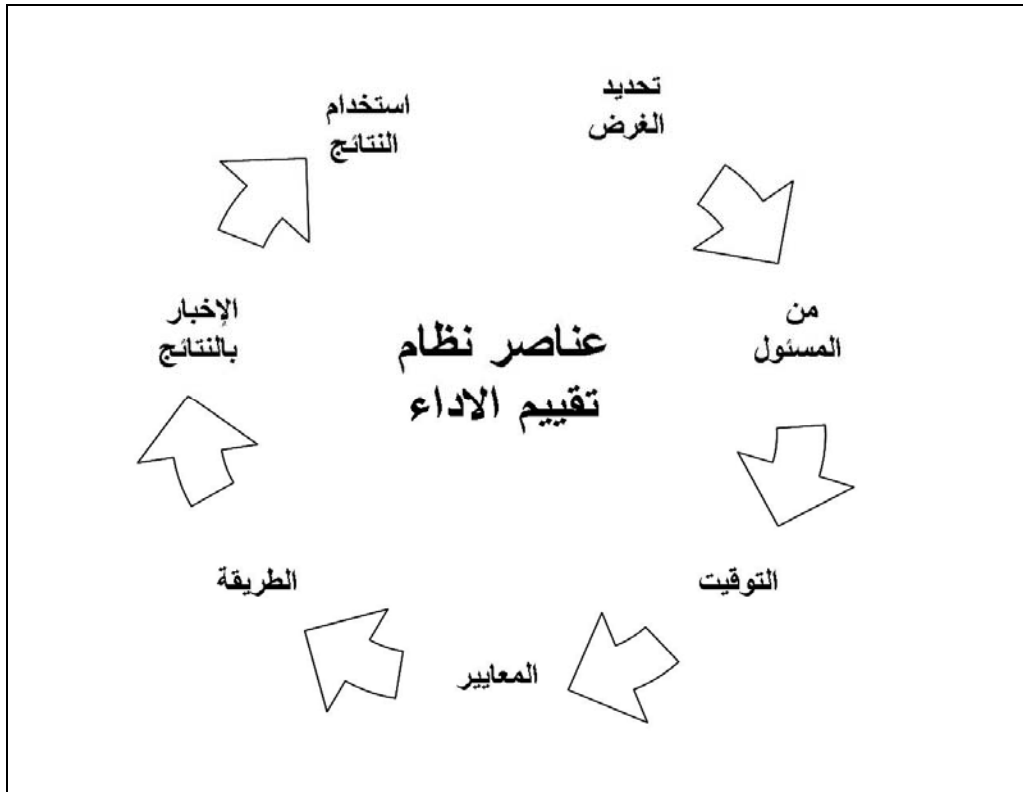
• (Discrimination)

• (Practicality)

(1995 . 2006)

5.3.2

1.2 :



(1998) :1.2

(1998)

(1995)



(1995).

:2.2

:

.6.3.2

:

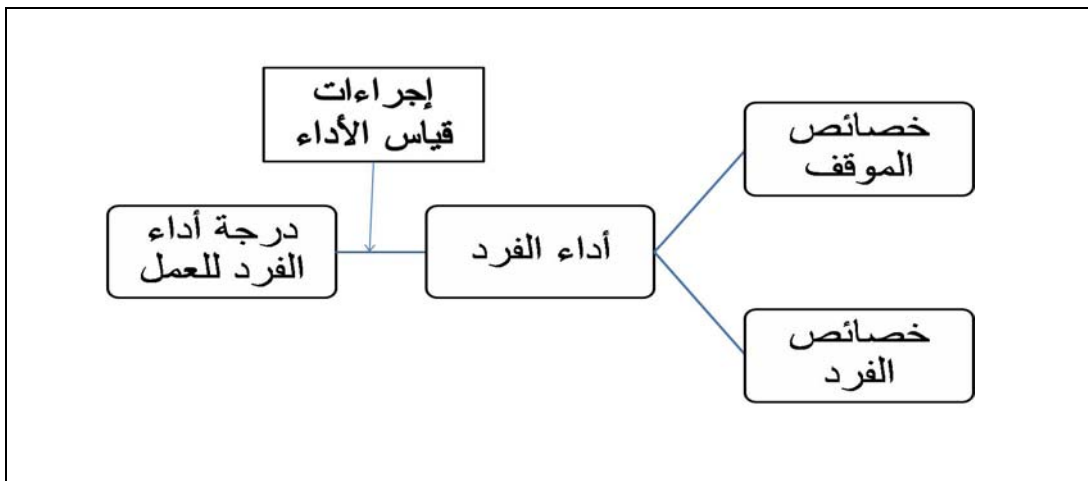
-
-
-
-
-
-
-

-
-

.7.3.2

(1983)

3.2 (1995)



(1995)

:3.2

: .8.3.2

1998 1996 1999 2007)
(2007 1999

: ●

: ●

: ●

: ()

. ○

.() ○

. ○

: ●

: ●

: ●

: ●

: ●

: ●

(1996 1998) .

-
-
-
-
-

:

.(2006) (1996) .

.(2007)

.(-2006) (-2006)

:

.10.3.2

:

-
-

.(2007 . 1998)

()

-

.(2007).

(1998).

(2007) .

: **.11.3.2**

:

:

•

•

•

(2007).

4.2

(7)
. 1998 (4)

2000

(50) (32) 1998 (4)

)

.(-1998

) (2000

(2006)

1998

(-1998

) .

5.2

:

:

.1.5.2

1996

:

.1.1.5.2

1996

:

:

:

:

:

:

:

(22)

(21)

:

:

:

•

○

○

○

○

○

:

•

○

.(2000).

○

(22)

:

2003

:

(3)

(6)

(15)

(4)

(7)

(30)

()

()

•

•

•

•

•

.(2003)

(30)

.

:

2.5.2

2000

.

:

.1.2.5.2

2000

(12)

(12)

(5)

(4)

(5)

()

(15)

.(2004

) (3)

.

.2.2.5.2

:

(-)

. 2004

(48)

:

(34)

•

•

•

•

•

•

•

.(-2004).

(22)

(30)

(34)

6.2

:

(1992)

:

•

•

•

(1993)

(1995)

:

(1996)

:

:

•

-
-
-
-
-
-

(2001)

:

(2001)

:

.

•

•

•

(2002)

:

:

•

•

•

•

(2002)

(2002)

:

•

:

•

•

(2003)

:

)

•

(

•

)

•

(2004)

:

•

•

•

•

(2004)

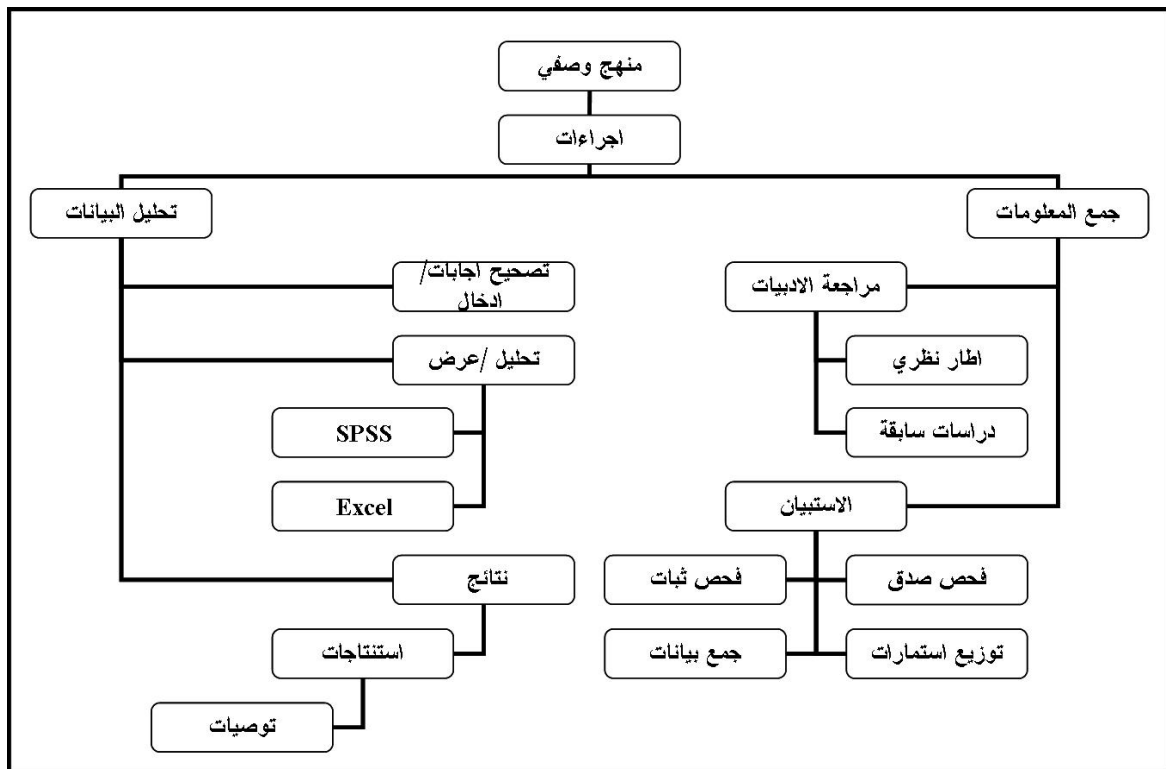
(2006)

(2006)

(2006)

(2006)

(1.3)



:1.3

1.3

:

2.3

:

(2.3)

(1.3)

:

:

:

•

(10)

:

(10)

(8)

(16)

(9)

(8)

(17)

(6)

:

•

(9)

:

(6)

(8)

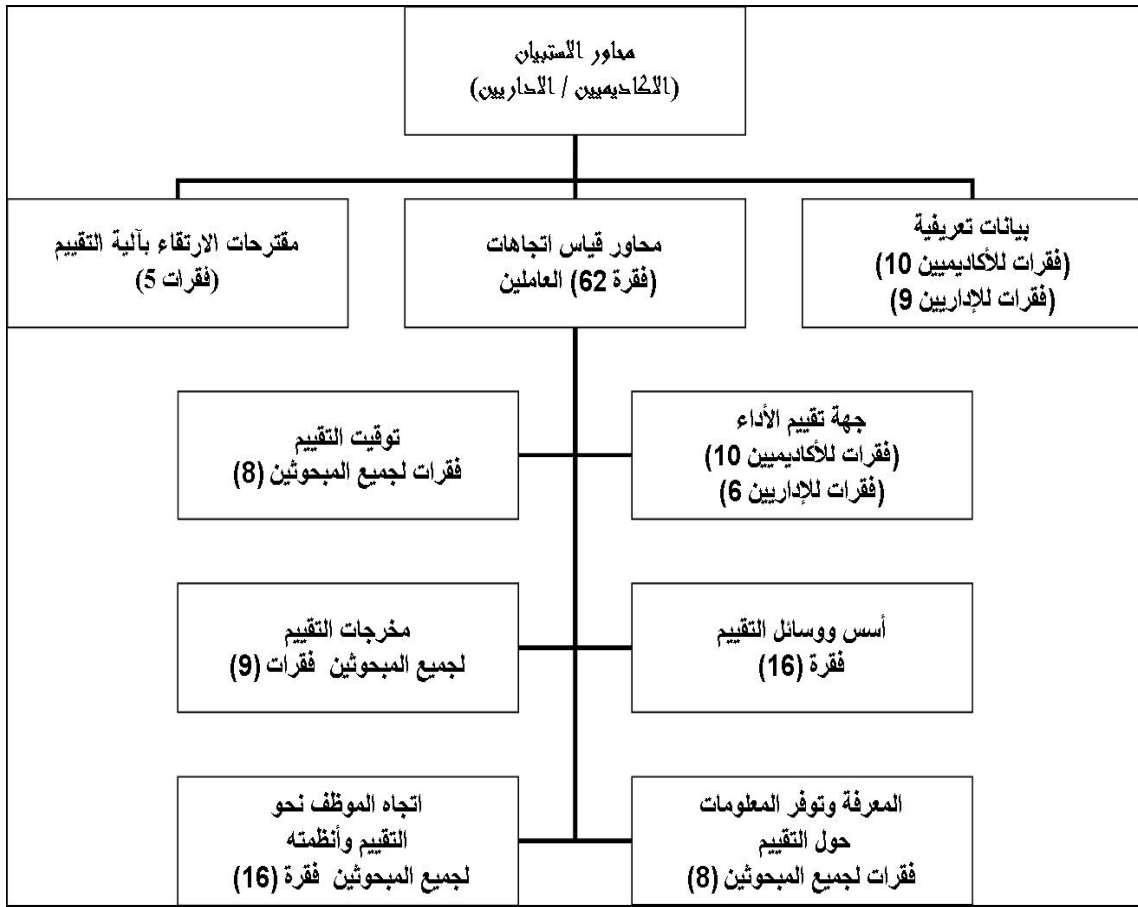
(10)

(9)

(8)

(17)

(2.3) (6)

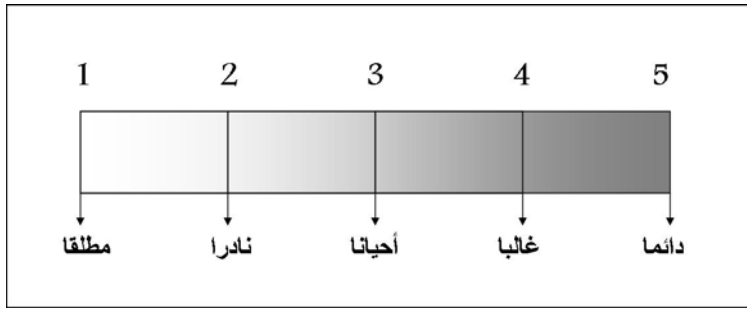


:2.3

:

(1) (2) (3) (4) (5)

(3.3)



:3.3

() 3.3

(3.3)

(4.3)

4.3

(30)

(%87)

5.3

(SPSS)

(One Way

(t) .Analysis Valiance)

6.3

(4)

(1)

(5)

(3)

(2)

7.3

2007/2006

2006/2005

: **.1.7.3**

:

: **.1.1.7.3**

:

(1992)

(1994)

(1987)

(1992)

(1996)

:

33

18

(6200)

(2006-2005)

(5.3)

(-2006)

:

.2.1.7.3

(-2006

)

6.3

:

:

.2.7.3

:

(1.3)

.(-2006 -2006) :1.3

	16	109	64	366
555	125		430	
	92	166	217	325
800	258		542	
1355	383		972	

: .3.7.3

(178)

(79) (223) (79)

(88)

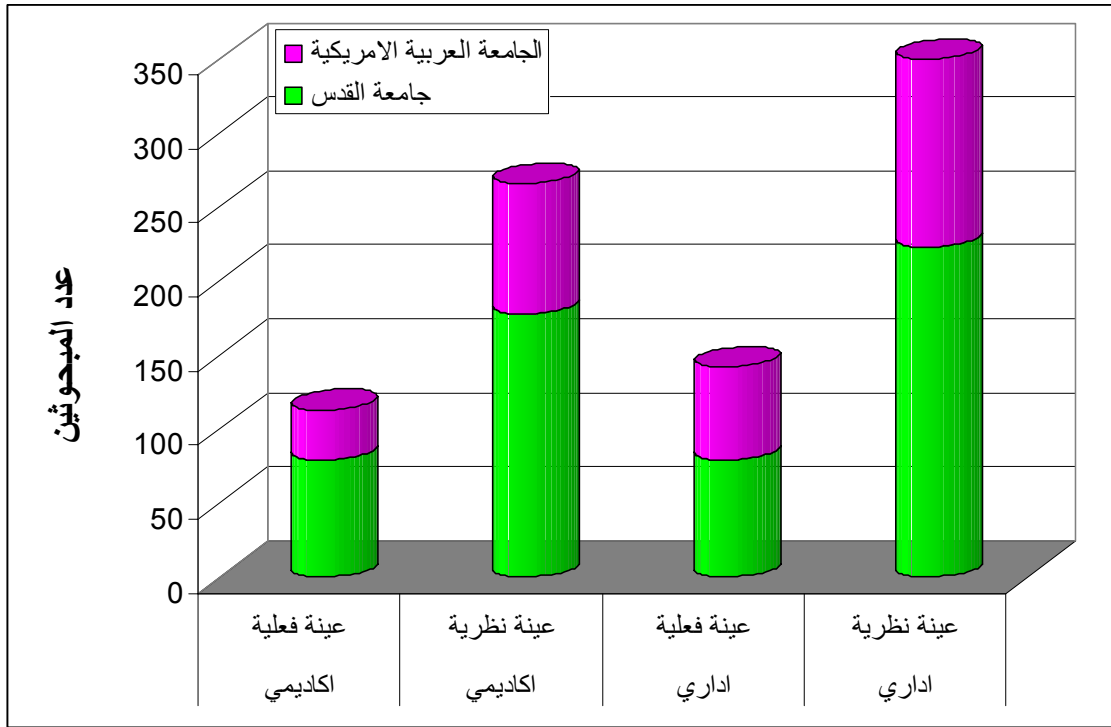
(34) (127)

(63) %30

%59 %41

%23 %77

(4.3) %32 %68



() () :4.3

8.3

:

:

.1.8.3

:

%6

%94

(35-31)

%24

(55-51)

(30)

(%7)

%14

(5 -46)

(45-41)

%18

(2.3)

(35 -31)

:2.3

%18	20	30
%24	27	35-31
%7	8	40-36
%14	16	45-41
%14	16	50-46
%18	20	55-51
%5	6	60-56
%0	0	60
%100	113	

%34

%3

(5.3)

(35-31)

(40 - 36)

(50 -46)

(50 -46)

(55 - 51)

%1

%55

(3.3)

%7

(66-56)

:3.3

%7	8	
%1	1	
%34	39	
%55	62	
%3	3	
%100	113	

%70

%30

%55 %45

%45

%19

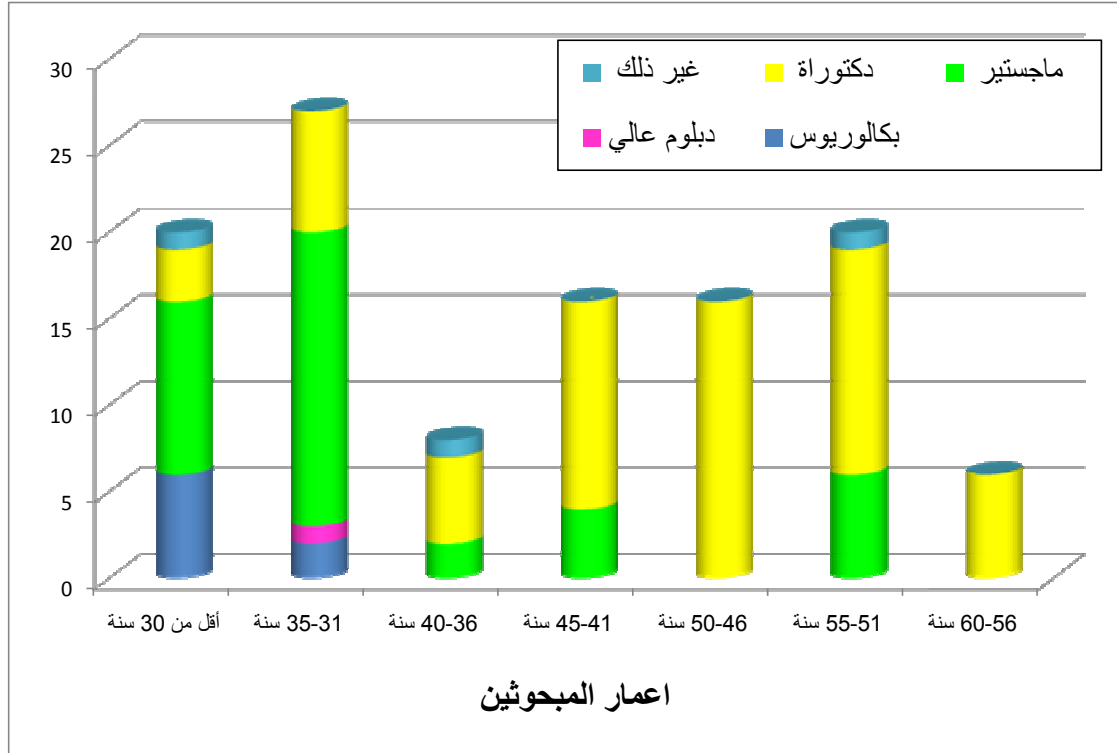
%21

%4

%11

(6.3)

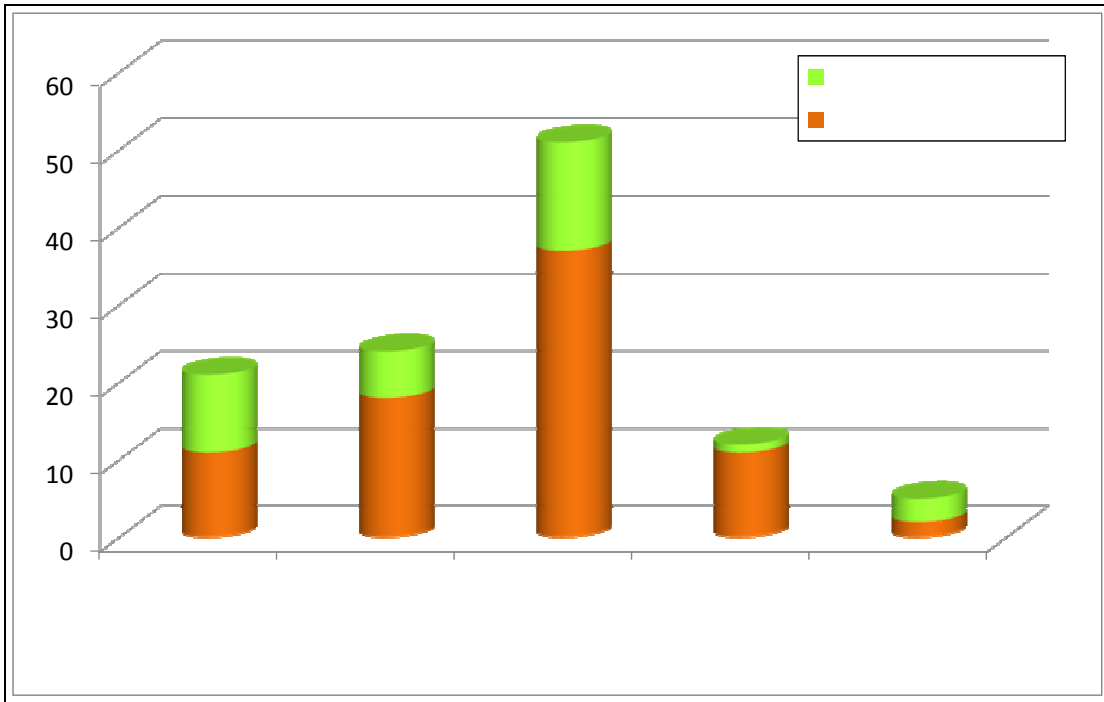
(4.3)



() :5.3

:4.3

%19	21	
%21	24	
%45	51	
%11	12	
%4	5	
%100	113	

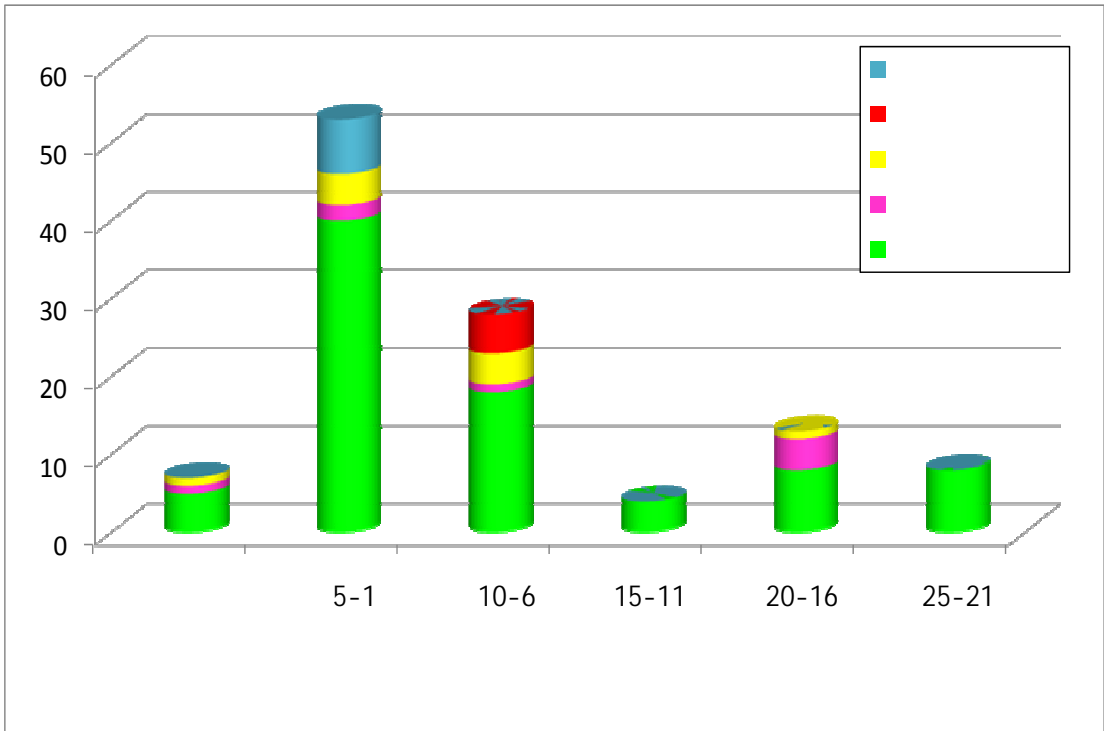


() :6.3

-1) %47 (10 -6) %25 (5
 %6 (25 -21) %7 (20 - 16)
 (5.3)

:5.3

%6	7	
%47	53	5-1
%25	28	10-6
%3.5	4	15-11
%11.5	13	20-16
%7	8	25-21
%0	0	25
%100	142	



() :7.3

%34

%31

%32

%3

(8.3)

. (7.3)

:7.3

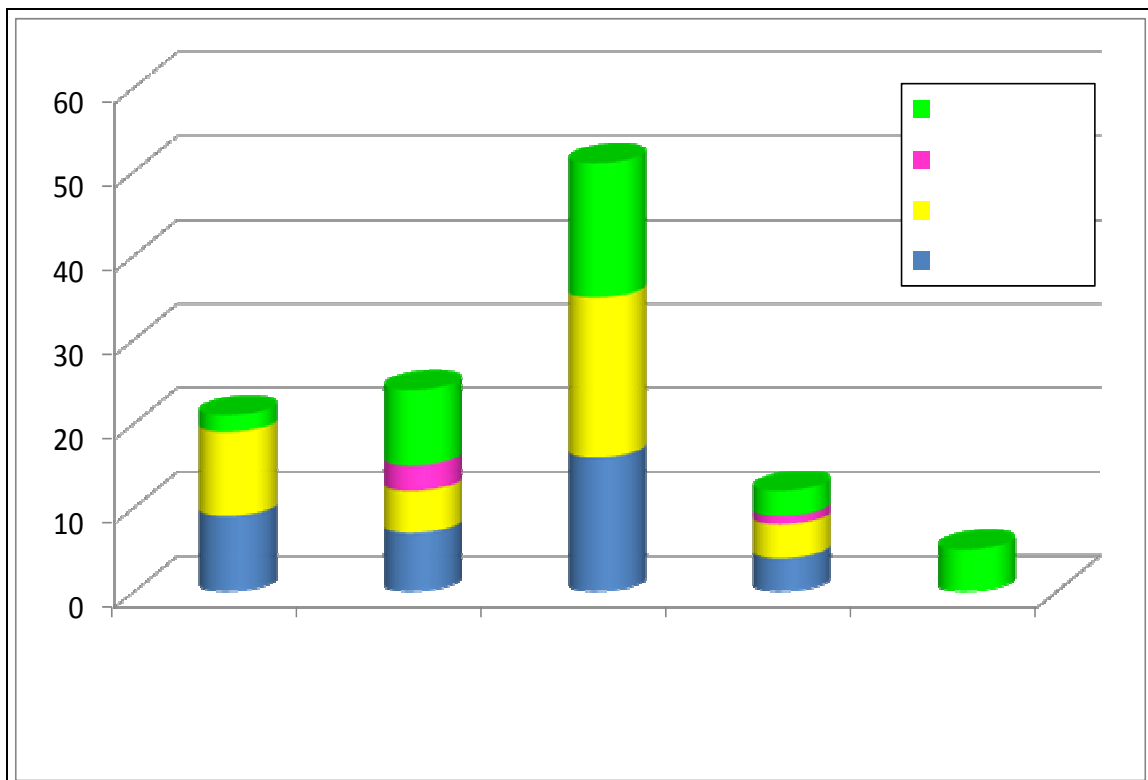
%32	36	
%34	38	
%3	4	
%31	35	
%100	113	

%33.6

(8.3)

%8

%32



()

:8.3

:8.3

.()

%33.6	38	
%32	36	
%0.8	1	
%33.6	38	
%100	113	

:

.2.8.3

(9.3)

(40 – 36)

(30 – 26)

(35 – 31)

(45 – 41)

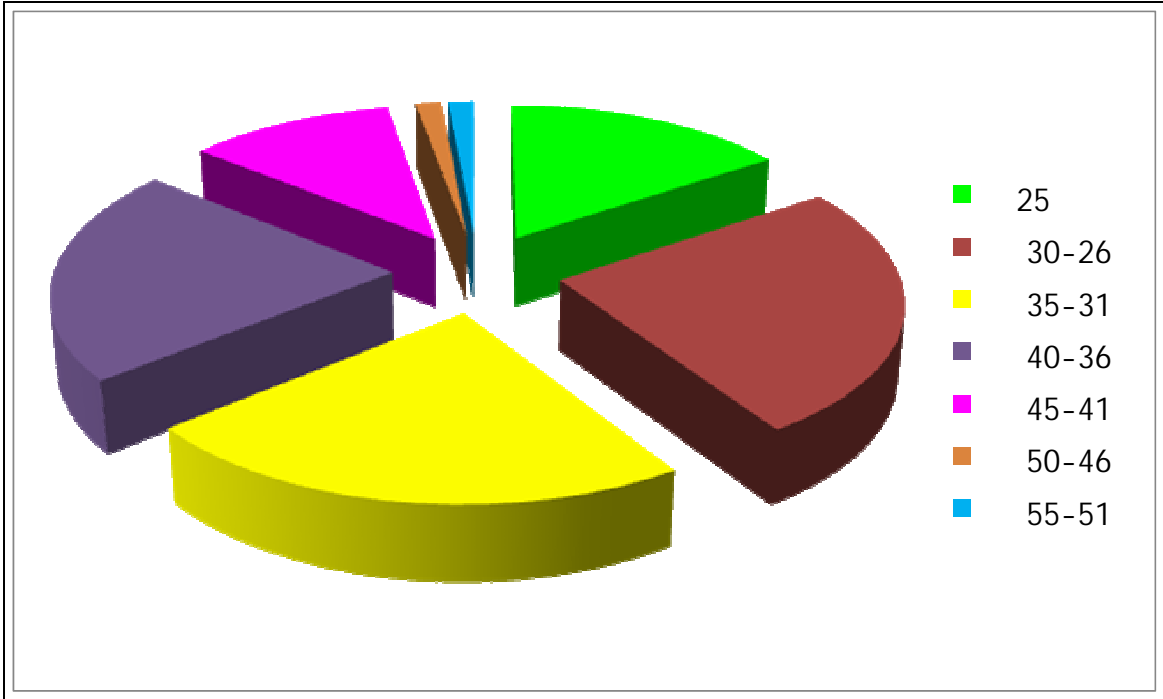
(25)

(46)

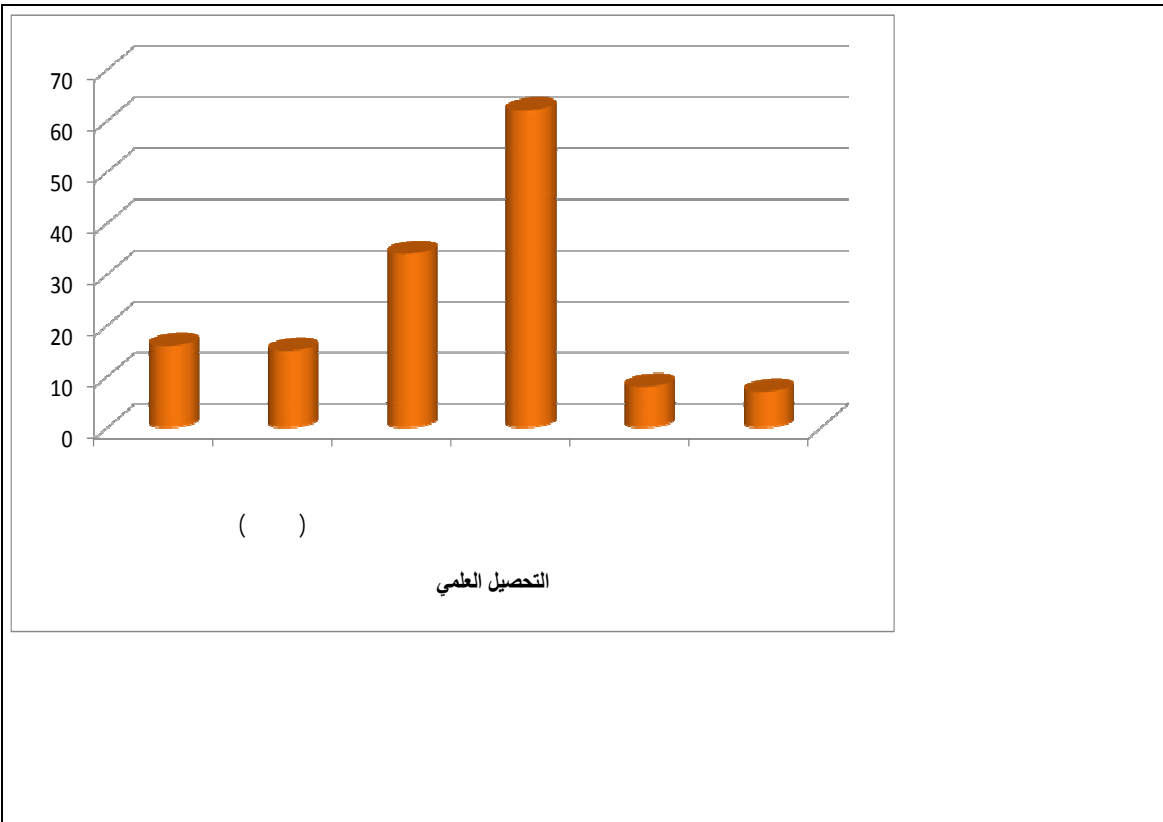
(10.3)

%44

%56

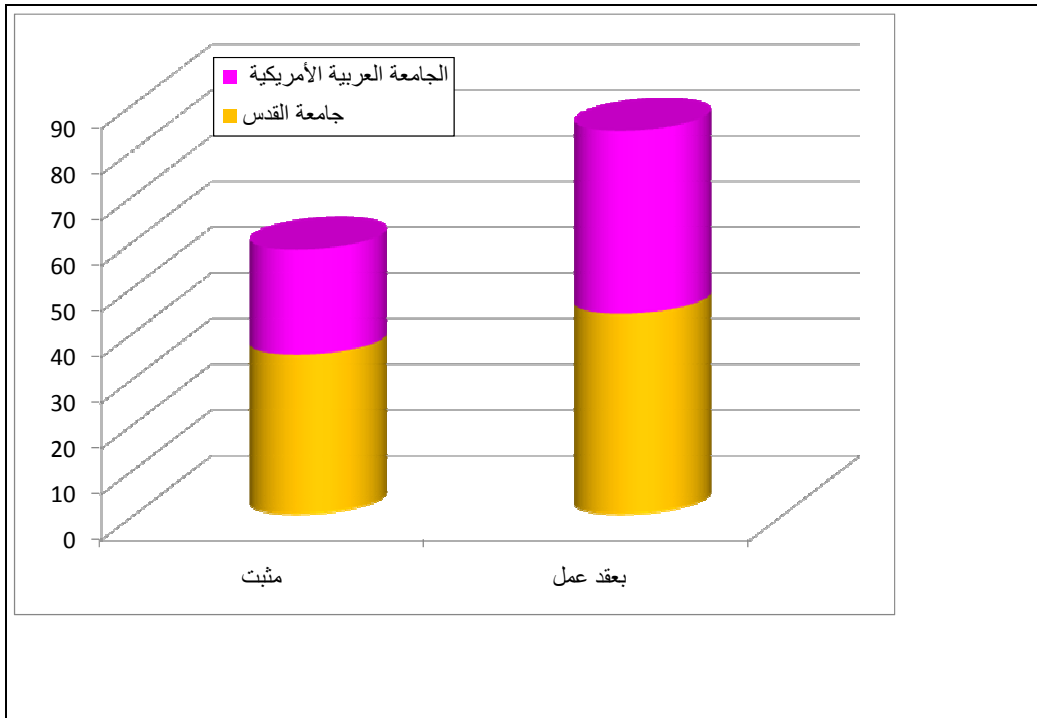


: 9.3



: 10.3

(11.3)



:11.3

(5 - 1)

16

(9.3)

(10 - 6)

(12.3)

:9.3

%6	8	
%60	85	5-1
%29	41	10-6
%3	4	15-11
%1	2	20-16
%1	2	25-21
%0	0	25
%100	142	

%92

%8

()

%87

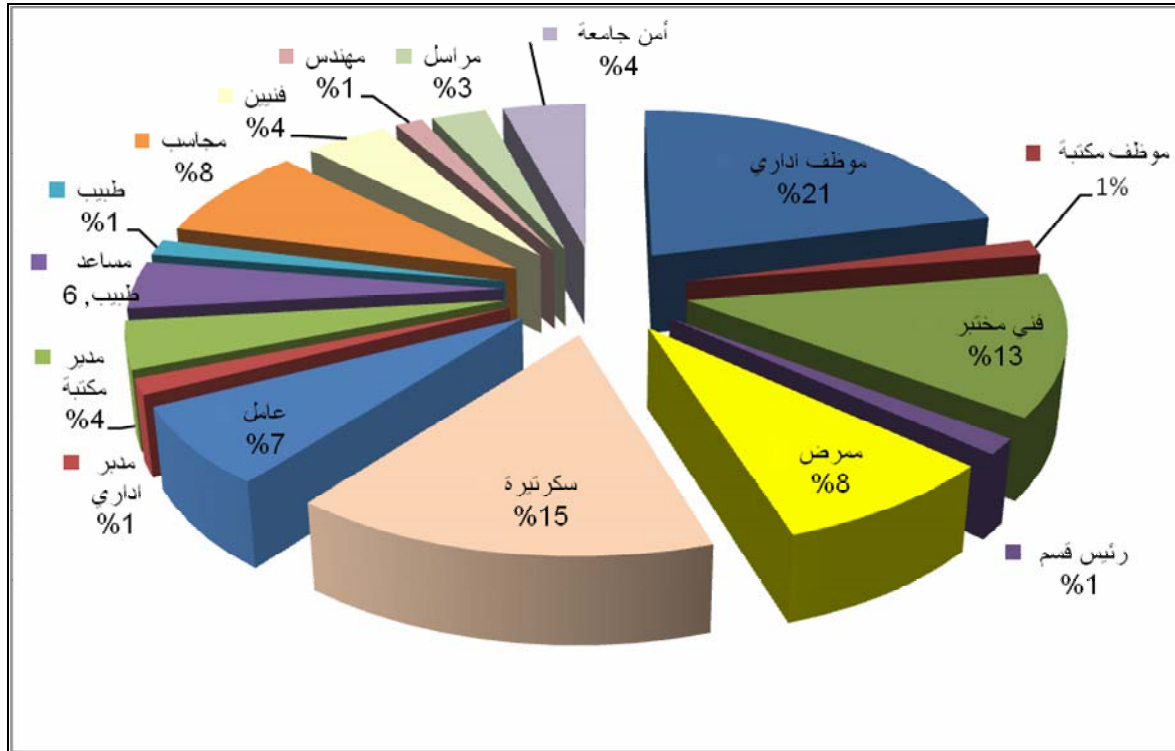
%13

9.3

:

•

•



:12.3



1.4

:

.2.4

:

.1.2.4

(430)

:

: (395) :

. (147)

(-2006).

: **.1.1.2.4**

: :

(5.1)

(20)

(30)

(50)

(5.2)

:

:

•

:

•

:

.

%70

%30

%100

(-2006).

:

.2.1.2.4

(5.3)

(50)

(30)

..

.(-2006).

.(-2006)

:

.2.2.4

:

(125)

(258)

(-2006).

:

.1.2.2.4

:

/8/31

.(-2006).

:

(5.4)

(1) A

(22)

(-2006) .%5

:

.2.2.2.4

(9.2)

:

:

•

:

•

.(100)

:

•

:

:

•

○

○

○

○

—

—

2.4 1.4 (-2006) .

.

:

•

•

.%5

(1.4)

.(2.4)

(2.96)

:

3.4

(1.4)

:1.4

								:
1.33	3.98	12	5	13	26	57	()	A1
0.67	4.38	0	0	12	46	55		A2
1.20	4.09	10	2	10	36	55		A3
1.41	2.98	25	18	23	28	19		A4
1.27	2.77	27	18	29	32	7		A5
1.32	2.91	25	13	37	23	15		A6
1.35	2.65	34	16	30	22	11		A7
1.31	2.02	56	27	13	6	11		A8
1.10	1.94	56	23	20	13	1		A9
0.99	1.91	54	21	32	6	0		A10
0.82	2.96							

3.98

(2.27)

(2.4)

2.4 1.4

:2.4

								:
1.63	2.70	58	6	32	12	34	()	A1
0.89	4.59	4	2	9	18	109		A2
1.33	1.85	94	7	19	12	10		A3
1.21	1.82	88	16	20	12	6		A4
0.77	1.33	117	7	14	4	0		A5
0.68	1.30	117	7	18	0	0		A6
0.69	2.27							

: 4.4

(3.4)

.(4.4)

(2.98)

(3.4)

:3.4

							:	
1.25	4.08	8	9	9	27	60		B1
1.36	3.61	17	2	26	31	37		B2
1.16	2.73	22	19	50	12	10		B3
1.13	2.38	33	27	32	19	2		B4
1.13	2.35	37	19	39	16	2		B5
1.13	2.72	23	15	54	13	8		B6
1.02	2.82	14	21	56	15	7		B7
1.28	3.15	17	18	25	37	16		B8
0.69	2.98							

:4.4

							:	
1.03	1.70	89	17	30	2	4		B1
1.03	4.63	8	2	4	6	122		B2
1.16	1.73	95	9	26	6	6		B3
1.11	1.73	94	7	31	6	4		B4
1.20	1.87	85	10	36	3	8		B5
1.25	1.90	83	14	31	4	10		B6
1.13	1.84	84	13	32	10	3		B7
1.69	2.86	55	8	20	20	39		B8
0.77	2.28							

(4.4)

2.28

(6.4)

(3.83)

:

: 5.4

(5.4)

(5.4)

:

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

:

: 5.4

							:	
0.83	4.34	2	2	8	45	56		C1
1.06	4.05	6	1	21	38	47		C2
0.98	4.20	1	5	24	23	60	(...)	C3
0.83	4.20	1	2	17	46	47		C4
1.15	3.89	8	3	24	36	42		C5
1.34	3.36	14	15	31	22	31		C6
1.41	3.31	20	8	33	21	31		C7
1.20	3.26	16	1	55	20	21		C8
1.23	3.12	17	7	54	15	20		C9
0.95	4.30	2	4	15	29	63		C1 0
0.94	4.21	2	3	19	34	55		C1 1
1.15	4.26	6	7	6	27	67		C1 2
1.03	4.04	2	5	30	25	51		C1 3
1.23	3.85	11	1	26	31	44		C1 4
1.23	3.76	9	6	30	26	42		C1 6
0.73	3.83							

: 6.4

							:	
1.25	4.03	11	5	27	25	74		C1
1.21	4.29	12	2	11	25	92		C2
1.01	1.65	95	13	23	11	0		C3
1.03	1.66	93	16	23	8	2		C4
1.29	3.92	13	6	27	29	67		C5
1.35	3.80	15	8	31	25	63		C6
1.53	2.70	51	12	36	15	28		C7
1.50	3.78	21	8	27	11	75		C8
1.50	2.40	65	10	34	11	22		C9
1.55	3.56	29	6	23	25	59		C10
0.74	3.18							

(6.4)

3.18

: 6.4

(7.4)

.(8.4)

(7.4)

2.90

:7.4

								:
1.12	2.47	31	23	34	25	0		D1
1.21	2.93	19	16	45	20	13		D2
1.15	2.76	25	12	45	27	4		D3
1.24	2.81	21	29	19	38	6		D4
1.25	3.04	15	26	26	32	14		D5
1.29	3.01	21	14	37	25	16		D6
1.22	2.93	14	31	31	23	14		D7
1.31	2.99	19	24	25	29	16		D8
1.13	3.12	12	16	44	28	13		D9
1.01	2.90							

:8.4

							-	:
1.27	1.97	79	17	24	15	7		D1
1.29	2.60	41	22	45	21	13		D2
1.29	2.14	69	13	41	9	10		D3
1.13	1.97	71	23	31	15	2		D4
1.38	2.42	55	18	38	16	15		D5
1.32	2.37	56	16	42	17	11		D6
1.23	2.42	42	36	38	15	11		D7
1.08	2.14	54	30	46	8	4		D8
1.34	2.11	74	12	35	9	12		D9
0.82	2.24							

(8.4)

2.24

(9.4)

3.26

: 9.4

1.21	3.40	11	12	34	33	23		E1
1.21	3.43	9	15	33	30	26		E2
1.12	3.78	5	10	25	38	35		E3
1.29	3.36	14	14	26	35	24		E4
1.22	3.35	13	7	46	22	25		E5
1.31	3.14	11	35	15	31	21		E6
1.44	2.71	29	28	25	9	22		E7
1.32	2.88	21	26	29	20	17		E8
0.96	3.26							

(10.4)

.2.67

: 10.4

1.47	2.92	43	7	32	38	22		E1
1.62	3.13	40	10	29	17	46		E2
1.62	3.35	37	6	21	27	51		E3
1.47	2.58	53	15	33	21	20		E4
1.49	2.65	51	15	31	23	22		E5
1.39	2.35	59	21	32	14	16		E6
1.34	2.22	64	21	32	12	13		E7
1.46	2.16	76	14	23	11	18		E8
1.06	2.67							

: 8.4

-11.4)

.(12.4)

(-4.11

: -11.4

							:	
1.15	3.43	9	10	40	31	23		F1
1.21	**2.79	21	27	27	31	7		F2
1.32	**2.99	23	16	26	35	13		F3
1.16	3.36	7	17	41	24	24		F4
1.13	3.27	12	10	40	37	14		F5
1.22	2.89	17	26	37	19	14		F6
1.06	3.28	9	10	48	32	14		F7
1.09	3.49	6	10	44	29	24		F8
1.09	3.33	9	11	43	34	16		F9

: -11.4

							:	
1.16	2.96	14	23	42	21	13		F10
1.17	**2.76	21	25	33	28	6		F11
1.04	3.53	6	3	54	25	25		F12
1.04	3.53	6	3	54	25	25		F12
1.10	**3.01	17	7	56	24	9		F13
1.16	**2.74	25	16	38	31	3		F14
1.34	3.06	20	17	33	22	21	()	F15
1.28	3.23	17	11	34	31	20		F16
1.15	3.97	7	1	30	25	50		F17
0.59	2.97							

:**

(_ 11.4 _11.4)

2.97

(2.79)

(3.43)

: 12.4

							:	
1.47	2.99	35	16	38	21	32		F1
1.35	**3.29	22	13	43	30	34		F2
1.38	**3.63	18	8	38	23	55		F3
1.30	2.43	49	23	42	16	12		F4
1.16	2.77	27	23	60	20	12		F5
0.93	1.65	89	20	27	6	0		F6
1.31	2.62	41	21	45	21	14		F7
1.22	3.08	22	16	50	37	17		F8
1.23	3.23	21	12	41	49	19		F9
1.32	2.56	43	24	43	17	15		F10
**1.23	**2.44	47	21	47	19	8		F11
1.36	3.29	27	6	36	45	28		F12
**1.28	**2.63	40	17	54	17	14		F13
**1.26	**2.40	51	16	52	13	10		F14
1.33	2.76	39	13	49	25	16) (F15
1.33	2.64	43	18	40	29	12		F16
1.48	3.35	30	4	39	24	45		F17
0.54	2.59							

:**

)

(

(12.4)

2.59

(2.99)

. (3.29)

)

(

: 9.4

(-13.4 -13.4)
(-14.4 -14.4)

: -13.4

20		1
23		2
10		3
5		4
5		1
30		2
22		1
32		2
20		3
30		4
9		5
51		1
15		2
1		3
6		4

(_13.4 _13.4)

(_14.4 _14.4)

: -13.4

1		1
2		2
3		3
4		4
36		1
17		2
28		3
66		4
43		5
29		6
59		7

: -14.4

23		1
19		2
30		3
56		4
50		5
20		6
22		7
39		1
13		2
51		1
14		2
41		3
53		4
57		5
46		6
25		7
13		
	(1)	
69		1
50		2
61		3
67		4

: -14.4

	(2)	
64		5
55		6
36		7
56		8
69		1
19		2
48		3
50		1
47		2
38		3
66		4
56		5
30		6
62		7

10.4

t Test

:

:

.1.10.4

15.4

:

0.05

($\alpha = 0.05$)

:

- .
- .
- .
- .

(0.051)

(0.184)

(0.847)

(0.258)

0.05

(0.040)

(0.001)

0.05

:

($\alpha = 0.05$)

TOTAL													
F/T		F/T		F/T		F/T		F/T		F/T		F/T	
1.207	. 461	.911	. 526	2.055	. 510	. 193	. 516	1.313	. 464	. 922	. 532	. 514	. 802
. 657	. 684	1.702	. 143	. 698	. 652	. 738	. 622	1.147	.351	. 742	. 619	1.018	. 426
4.556	. 036	4.454	. 040	. 037	. 847	12.135	. 001	1.312	258	3.992	. 051	1.815	. 184
2.116	. 415	2.110	. 262	. 183	. 098	3.344	. 555	1.145	. 903	1.998	. 257	1.347	. 564
. 936	. 105	1.209	. 002	. 218	. 042	1.443	. 343	. 212	. 154	. 588	. 964	1.009	. 328
1.000	. 417	. 478	. 752	. 173	. 951	. 570	. 686	. 729	. 577	4.420	. 004	1.566	.199
. 453	. 809	. 564	. 740	. 656	. 658	. 703	. 624	. 455	. 808	1.436	. 230	. 626	. 681
1.833	. 138	1.168	. 337	. 943	. 448	2.041	. 104	1.097	. 369	3.896	. 008	1.760	. 153
1.420	. 248	. 825	. 487	1.659	. 188	. 462	. 710	. 911	. 443	. 511	. 677	3.452	. 024
1.555	. 213	3.045	. 038	1.711	. 177	. 910	. 443	1.281	. 292	. 624	. 603	1.933	. 137

(0.964) (0.328) (0.343) (0.154)

0.05

(0.002) (0.042)

0.05

:

($\alpha = 0.05$)

(0.577) (0.119) (0.752) (0.951) (0.686)

0.05

(0.004)

0.05

:

($\alpha = 0.05$)

(0.369) (0.153) (0.337) (0.448) (0.104)

0.05

(0.008)

0.05

:

($\alpha = 0.05$)

(0.677)

(0.487)

(0.118)

(0.710)

(0.443)

0.05

0.05

(0.024)

:

($\alpha = 0.05$)

(0.137)

(0.177)

(0.443)

(0.292)

(0.603)

0.05

0.05

(0.038)

:

($\alpha = 0.05$)

.

:

.2.10.4

16.4

:
($\alpha= 0.05$)

0.05

:

-
-
-
-
-
-
-

(0.068)

(0.477)

(0.341)

(0.152)

(0.373)

(0.043)

0.05

0.05

:

($\alpha= 0.05$)

TOTAL														
F/T		F/T		F/T		F/T		F/T		F/T		F/T		
. 574	. 656	1.004	. 811	. 471	. 600	. 304	. 950	1.160	. 111	. 652	. 649	. 779	. 060	
1.062	. 394	. 641	. 697	. 462	. 834	. 674	. 671	1.072	. 388	. 755	. 607	1.435	. 215	
2.369	. 049	1.154	. 341	1.676	. 152	2.435	. 043	1.092	. 373	2.170	. 068	. 915	. 477	
. 037	. 532	. 351	. 039	. 542	. 906	1.889	. 954	1.474	. 033	. 160	. 984	. 482	. 631	
. 369	. 780	. 715	. 137	1.308	. 824	. 222	. 516	1.179	. 441	. 096	. 922	. 185	. 771	
. 109	. 979	. 102	. 982	. 036	. 997	. 766	. 551	. 931	. 451	. 436	. 782	. 007	. 525	
2.586	. 083	1.865	. 163	. 585	. 560	2.667	. 076	. 538	. 586	1.540	. 222	. 289	. 750	
. 031	. 130	. 629	. 743	. 332	. 363	. 621	. 890	. 895	. 768	. 163	. 807	. 143	. 697	
. 701	. 660	. 809	. 825	1.046	. 783	. 710	. 815	. 170	. 072	. 458	. 688	. 368	. 501	

(0.984)

(0.631)

(0.906)

(0.954)

0.05

(0.039)

(0.033)

0.05

:

($\alpha = 0.05$)



:

1.5

:

•

:

.1.1.5

•

.

•

•

•

•

•

•

2000 (7)

•

•

: .2.1.5

•

•

1998 (. /98/37)

•

•

•

•

•

•

•

2.5

:

:

•

○

○

○

○

●

○

○

○

●

○

○

○

●

○

○

•

:

•

.

:

•

.

.

:

•

.

•

.

•

•

•

•

•

•

•

- .5-1 . : (2002) . •
- .2002 16-15
- :(2007) •
- (<http://www.myqatar.org/yourjop.htm,203/2007>).
- :(2004) . •
- ()
- :(1997) . •
- :(1995) . •
- :(2000) •
- :(2000) •
- :(2003) •
- :(-2006) •
- :(-2006) •
- :(-2006) •
- :(2007) . •
- :(2006) . •
- :(1995) . •
- .240-228 .
- :(2006) . •
- .()
- :(2002). •
- :(2006) . •
- .()
- :(1996) . •

- (2005) .
- (2007) .
- (. /98/37) :(-1998).
- .1998
- (4) :(-1998).
- .1998
- .2000 (7) :(2000).
- :(2006).
- :(1995) .
- :(1998) .
- :(1996).
- .300-228
- :(2001).
- .120-101
- :(2005) .
- :(1999) .
- ((.) .

:1.3

.

-

/

/

:

/

-

:

/

/

/

-

" "



			:	
		(2)	(1)	1
<input type="checkbox"/>				2
	40-36 (3)	35-31 (-2)	30 (1)	
	55-51 (6)	50-46 (5)	45-41 (4)	
<input type="checkbox"/>		60 (8)	60-56 (7)	3
	(3)	(2)	(1)	
<input type="checkbox"/>: /	(5)	(4)	4
<input type="checkbox"/>		(2)	(1)	5
<input type="checkbox"/>	(3)	(2)	6
	(3)	(2)	(1)	
<input type="checkbox"/>		(5)	(4)	7
	10-6 (3)	5-1 (2)	(1)	
	25-21 (6)	20-16 (5)	15-11 (4)	
<input type="checkbox"/>			25 (7)	8
	(3)	(2)	(1)	
<input type="checkbox"/>: /	(5)	(4)	9
	(3)	(2)	(1)	
<input type="checkbox"/>: /		(4)	10
	()		

					(...	
						C4
						C5
						C6
						C7
						C8
						C9
						C10
						C11
						C12
						C13
						C14
						C15
						C16

					:	-
						D1
						D2
						D3
						D4
						D5
						D6
						D7
						D8
						D9

					:	
						E1
						E2
						E3

						E4
						E5
						E6
						E7
						E8

					:	
						F1
						F2
						F3
						F4
						F5
						F6
						F7
						F8
						F9
						F10
						F11
						F12
						C13
						C14
					()	C15
						C16
						C17

:2.3

-

/

/

:

/

/

/

/

-

:

"

"



						A2
						A3
						A4
						A5
						A6

					:	
						B1
						B2
						B3
						B4
						B5
						B6
						B7
						B8

					:	
						C1
						C2
						C3
						C4
						C5
						C6
						C7
						C8
						C9
						C10

					:	-
						D1

						D2
						D3
						D4
						D5
						D6
						D7
						D8
						D9

					:	
						E1
						E2
						E3
						E4
						E5
						E6
						E7
						E8

					:	
						F1
						F2
						F3
						F4
						F5
						F6
						F7
					:	
						F8
						F9

..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	
..... ●	

„

„

.....:	/	/	
.....:			:
			:
		"	
	"		
	.	-	/
			:
.			-1
	.		-2
	.		-3
.			-4
.			-5
	.		-6
	.		-7

:4.3

.1

.2

.3

.4

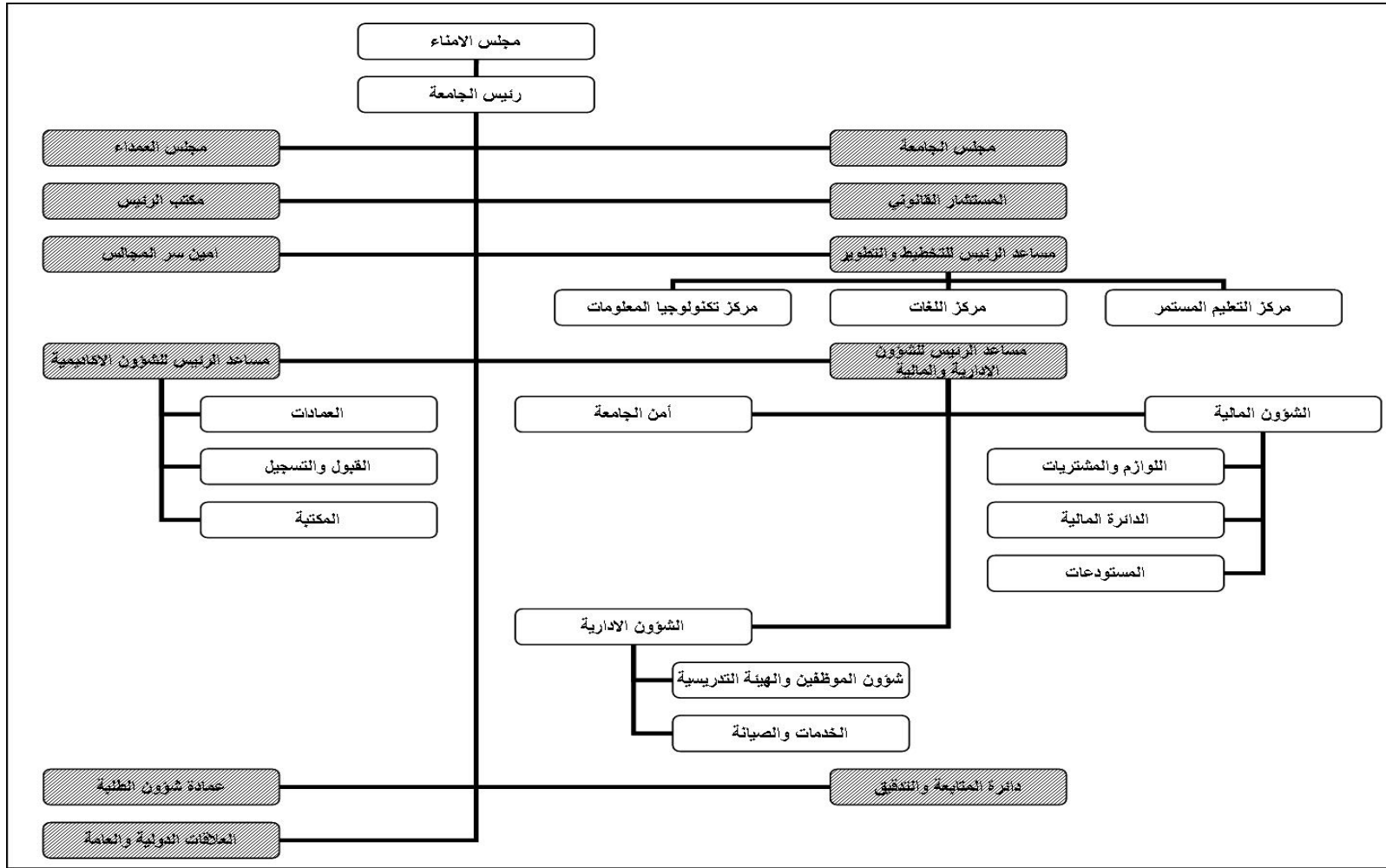
.5



(2006) - :5.3



(2006) - :6.3



(2006)

:4.2

: 3.4

(2006

)

جامعة الزيتونة
التقييم السنوي
لعضو الهيئة التدريسية المتفرغ
العام الأكاديمي 2006/2005

معلومات عامة

		الاسم الرباعي
		الكلية
		الدائرة
		الرتبة الأكاديمية
		تاريخ التعيين
الفصل الثاني ()	الفصل الأول ()	العبء الأكاديمي بالساعات المعتمدة

العلامة المستحقة تعني ما يلي :

5	4	3	2	1
بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة معدومة

1- الصفات السلوكية العامة (30 علامة)

العلامة المستحقة	الحد الأقصى للعلامة	البيان
	5	1 الالتزام بالأنظمة والتعليمات
	5	2 التقيد بأوقات الدوام و الحضور في الجامعة
	5	3 فعالية الإرشاد الأكاديمي
	5	4 تنمية المهارات المهنية
	5	5 الموضوعية في التعامل مع الزملاء
	5	6 إنجاز المهمات الموكلة اليه / إليها
	30	المجموع
مكان العمل + طبيعة العمل	(نعم) (لا)	7 ارتباط عضو هيئة التدريس بعمل خارج الجامعة

2-علاقات العمل (20 علامة)

العلامة المستحقة	الحد الأقصى للعلامة	البيان
	5	مع الرؤساء
	5	مع الزملاء
	5	مع الطلاب

المجتمع المحلي	5
المجموع	20

3- الأداء الأكاديمي (50 علامة)

البيان	الحد الأقصى للعلامة	العلامة المستحقة
المواظبة على حضور الاجتماعات	5	
العضوية في اللجان	5	
العمل على تطوير المساقات التي يدرسها	5	
الانتماء للجامعة	5	
الرغبة في التطوير الذاتي	5	
المامه بالمادة التي يدرسها	5	
رغبة الطلبة في دراسة مساقات أخرى معه	5	
الموضوعية في التعامل مع الطلبة	5	
رأي الزملاء الإيجابي و الموضوعي به	5	
المقدرة على الموازنة بين المسؤوليات و الواجبات و تحديد الأولويات	5	
المجموع	50	

4- الإجراءات الإدارية

الإجراءات الإدارية التي وجهت للموظف (كتب تقدير ، حوافز ، تنبيهات أو إنذارات... الخ)

.....
.....

5- التقييم الإجمالي للموظف

90 فما فوق	89-80	79-70	69-60	دون 60
ممتاز	جيد جداً	جيد	مرض	غير مرض

التاريخ : ----- توقيع رئيس الدائرة (أو العميد في حالة عدم وجود دوائر) -----

6- توصيات الرئيس المباشر/ رئيس الدائرة ، مدير المعهد/المركز

اسم الرئيس المباشر :	توقيع الرئيس المباشر :
----------------------	------------------------

7-توصية العميد

التاريخ :

Al-Quds University
Jerusalem
Deanship of Graduate Studies



جامعة القدس
القدس
عمادة الدراسات العليا

تقرير مدرس المساق

اسم المساق: رقمه: مدرس المساق: البرنامج:

الرقم	المضمون	نعم	لا
1.	هل تم توفير خطة المساق في بداية الفصل		
2.	هل تعتمد المادة على مساقات سابقة في الخطة		
3.	هل تم إعطاء امتحان نصف الفصل للمادة		
4.	هل كانت مواعيد المحاضرات مناسبة		
5.	هل تم إعادة أوراق الامتحانات والوظائف البيتية للطبة		
6.	ما عدد متطلبات المساق (الوظائف البيتية ولأعمال الفصلية)		
7.	ما نسبة ما تم تغطيته من المادة المقررة حسب الخطة الدراسية		
8.	ما عدد المحاضرات التي أعطيت خلال الفصل		
9.	ما تقييمك لمستوى طلبة المساق عموماً		
أي ملاحظات أخرى:			

الرقم	هل تعتبر الآتية عوامل معيقة للعملية التعليمية	نعم	لا	ملاحظات
1.	عدد الطلبة المسجلين للمساق			
2.	القاعة			
3.	الوسائل المساعدة (LCD)			
4.	طول مدة المحاضرة			
5.	توقيت المحاضرة			

Abu-Deis, Jerusalem, P.O.Box 20002
Tel:2799753-2799234, Ext.:5028/132/133
Fax:2790591-02

أبوديس- القدس، ص.ب. 20002
تلفون: 2799234-2799753، داخلي: 5028/132/133
فاكس: 2790591-02

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University

PERSONNEL AFFAIRS DEPT



جامعة القدس

دائرة شؤون الموظفين

التقييم السنوي للموظف 2006/2007

الاسم الرباعي :	رقم الملف :
القسم او الدائرة :	الوظيفة :
تاريخ التعيين :	الدرجة والسنة حالياً :
	المؤهل الحالي :

(١) الصفات السلوكية العامة (٥٠ علامة)

العلامات المستحقة	الحد الأقصى للعلامات	البيان	الرقم
	٥	الالتزام بالانظمة والتعليمات	١-
	٥	التقيد بأوقات الدوام	٢-
	٥	المبادرة	٣-
	٥	الحماس للعمل والانتماء	٤-
	٥	تنمية المهارات المهنية	٥-
	٥	الاستقامة والنزاهة	٦-
	٥	إنجاز المهمات	٧-
	٥	المحافظة على السرية	٨-
	٥	التطوع (العمل بعد ساعات الدوام)	٩-
	٥	مساعدة الاخرين في إنجاز اعمالهم	١٠-
	٥٠	المجموع	

(٢) علاقات العمل (٣٠ علامة)

العلامة المستحقة	الحد الأقصى للعلامة	البيان	الرقم
	١٠	مع الرؤساء	١-
	١٠	مع الزملاء	٢-
	١٠	مع المراجعين	٣-
	٣٠	المجموع	

Main Campus, Abu-Dies

Tel: 2799753, 2799234

Fax: 2796960

الحرم الجامعي الرئيس - ابوديس

هاتف: ٢٧٩٩٢٣٤ / ٢٧٩٩٧٥٣

فاكس: ٢٧٩٦٩٦٠

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds University
PERSONNEL AFFAIRS DEPT



جامعة القدس
دائرة شؤون الموظفين

(٣) الاجراءات الادارية (٢٠ علامة)

الاجراءات الادارية التي وجهت للموظف: كُتب تقدير، حوافز، تبيعات او انذارات.... الخ.

(٤) التقييم الاجمالي للموظف (ضع دائرة في المربع المناسب)

٨٥ فاكتر ممتاز
٧٥ فاكتر جيد جداً
٦٥ فاكتر جيد
٥٥ فاكتر مرضي مرضي
٥٥ فأقل غير مرضي غير مرضي

(٥) توصيات الرئيس المباشر

التاريخ:

التوقيع:

الاسم:

(٦) القرار الاداري

التاريخ	مدير شؤون الموظفين	المدير الاداري	مساعد الرئيس للشؤون الادارية والمالية

(٧) اجراءات شؤون الموظفين

مدير شؤون الموظفين

Main Campus, Abu-Dies
Tel: 2799753, 2799234
Fax: 2796960

الحرم الجامعي الرئيس - ابوديس
هاتف: ٢٧٩٩٢٣٤، ٢٧٩٩٧٥٣
فاكس: ٢٧٩٦٩٦٠

Arab American University
Course Evaluation

E=Not applicable	= I strongly disagree D	C = I disagree	B =I agree	A = I strongly agree
	The instructor runs the class according to the syllabus. 1.			.1
	The instructor comes well prepared for the class. 2.			.2
	The instructor uses all the allocated class time. 3.			.3
	The instructor uses time efficiently. 4.			.4
	The instructor attempts to interest students in the subject matter. 5.			.5
	The instructor engages students in conversation. 6.			.6
	The instructor respects the students' views during discussions. 7.			.7
	The instructor occasionally reminds the students of the course objectives. 8.			.8
	for teaching. English The instructor uses 9.			.9
	The instructor's speech and explanations are clear. 10.			.10
	The instructor uses teaching aids inside the classroom. 11.			.11
	The instructor is available to students during office hours. 12.			.12
	You are interested in having another course with the same instructor. 13.			.13
	is helpful. The course textbook 14.			.14
	The course references are helpful. 15.			.15
	Exams are clear. 16.			.16
	Exams evaluate students' achievements fairly. 17.			.17
	Homeworks are evaluated fairly. 18.			.18
	Projects are evaluated fairly. 19.			.19
beginning of the course.	20. Your interest in this course has increased compared to your interest at the			.20
	If this class is offered by your college, you feel more positive about it. 21.			.21
	22. After your experience in this class, you feel more positive about AAUJ.			.22

Note: : Please do not write on this paper & if you have any additional comments, please write them down in the lower part of the form.

please write them ,ou have any additional comments

(2006)

تقييم الأداء السنوي للوظائف غير الإشرافية لعام ()

تعباً الاستمارة من قبل المسؤول المباشر

- الرجاء دراسة البنود المدرجة أدناه ومدى توافقها مع الموظف الذي تتعرف عليه، ووضع العلامة التي تراها مناسبة وتطبيق على وضع الموظف وذلك في العمود المخصص لذلك.

أولاً : البيانات الوظيفية :	
1. رقم الموظف ()	2. اسم الموظف :
3. المسمى الوظيفي :	4. تاريخ التعيين :
5. الدرجة / الخطوة <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	6. المؤهل العلمي :
7. اسم المسؤول المباشر :	8. الكلية / الدائرة :
9. الراتب الشهري () دينار	10. تاريخ تقييم الأداء :

ثانياً : معايير الأداء							
عناصر التقييم والتقدير							
الرقم	العلامة	5	4	3	2	1	العلامة المستحقة
1	معرفة العمل	معرفة متميزة وفائقة بالعمل الذي يؤديه بواجبه كانه	معرفة وافية بالعمل بواجبه كانه	معرفة كافية بالعمل الذي يؤديه	معرفة بسيطة بعمله	معرفة متدنية بعمله	
2	تخطيط العمل وتنظيمه	قدرة متميزة وفائقة على التخطيط والتنظيم لعمله وللآخرين	قدرة وافية وتامة على التخطيط والتنظيم لعمله وللآخرين	قدرة عادية ومقبولة على التخطيط عمله وتنظيمه	قدرة بسيطة على تخطيط العمل وتنظيمه	قدرة متدنية على تخطيط العمل وتنظيمه	
3	المتابعة والتفويض	قدرة متميزة وحريص فائق على متابعة الأجزاء وتفويض تحقيق الأهداف	قدرة وافية وحريص تام	قدرة وحريص مقبولان	قدرة وحريص بسيطان	قدرة متدنية وحريص محدود	
4	كمية الأداء	تفوق المعدلات المتأولة بكثير	أكثر من المستوى العادي	ذات مستوى عادي	دون المستوى المقبول	متدنية جدا	
5	توعية الأداء ودقته	أدائه متميز في المستوى وعالية في الدقة	أدائه على مستوى عالٍ وخال من الأخطاء	أدائه على مستوى مقبول ونسبة الأخطاء قليلة جدا	أدائه دون المستوى المقبول مصحوبا بالأخطاء	مستوى الأداء متدن جدا مصحوب بأخطاء كثيرة	
6	استغلال ساعات الدوام	يستغل ساعات الدوام بالعمل والإنتاج يستغل ممتاز	يستغل ساعات الدوام بالعمل والإنتاج بشكل جيد	يستغل ساعات الدوام بالعمل والإنتاج بشكل جيد	يستغل ساعات الدوام بالعمل والإنتاج بشكل مقبول	لا يستغل ساعات الدوام بالعمل والإنتاج ويضيع معظم الوقت عن نطلق العمل	
7	المحافظة على الأموال العامة	يتميز في حرصه عليها ويتابع صيانتها ويحسن استخدامها بشكل دائم	يحافظ عليها ويصونها عند استخدامها	يعتني بها ويصونها كلما بدا ذلك ضروريا وعندما يطلب منه ذلك	قليل الاهتمام بالمحافظة عليها ويتسبب في ضياعها أحيانا	يتسبب بضياعها ويهدرها بشكل واضح و متكرر	

الرقم	العلامة	عناصر التقييم	5	4	3	2	1	العلامة المستحقة
9	التفكير المستقل والمبادرة والإبداع	مستقل في تفكيره ببدار دائما بطرح أفكار جديدة بناءة تساهم في تطوير العمل وتحل العديد من المشكلات	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة	يساهم بشكل جزئي في حل المشكلات ويستوعب الأفكار الجديدة
10	القدرة على اتخاذ القرارات	يتميز بالقدرة على اتخاذ القرارات السليمة والرشيدة ويعتمد الأسلوب العلمي في اتخاذها	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية	يشارك عادة بأغلبية في اتخاذ قرارات سليمة وعلمية
11	الانتماء الوظيفي والمهني	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة، ويعبر عن ذلك بسلوك منظم	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا	يحرص باستمرار على اتساقه لوظيفته وادائه وللجامعة جيد جدا
12	المظهر العام	ذو مظهر منمّن ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله	ذو مظهر أنيق ومتناسب مع طبيعة عمله
13	الاتصال الفعال والتعبير	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار	متين في قدرته على تبادل المعلومات والأفكار
14	التعاون مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك	يتعاون مع الزملاء والرؤساء بصفة دائمة ويبدى إلى ذلك
15	خدمة الجمهور والطلبة	شديد الحرص على تقديم أفضل خدمة ممكنة للجمهور والطلبة بشكل مميز	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا	يطلب عليه الحرص على خدمة الجمهور والطلبة بشكل جيد جدا
16	تنمية المرؤوسين	شديد الحرص على تنمية المرؤوسين وطبقا حسب توفر الفرص المناسبة لذلك	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم	يحرص على تنمية المرؤوسين ويحاول توفير الفرص المناسبة لهم
17	العمل بروح الفريق	يبنى أسلوب المشاركة الهادفة ويخيه ويعمل بروح الفريق بشكل ممتاز	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا	يبنى أسلوب المشاركة ويعمل بروح الفريق بشكل جيد جدا
18	الاستعداد للنمو الوظيفي وتحمل مسؤولية أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر	يسعى باستمرار لتنمية قدراته الوظيفية والمهنية ويبدى استعدادا لتحمل مسؤوليات أكبر
19	القدرة على العمل تحت الضغط	له قدرة ممتازة على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط	له قدرة جيدة جدا على العمل تحت الضغط
20	الإلتحاق العام	ممتاز	جيد جدا	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف	
المجموع الكلي من 100								

التقدير	ممتاز	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف
النتيجة	100-90	89-80	79-70	69-60	59-50

أ. توصية المسؤول المباشر:

الاسم : ----- التوقيع :----- التاريخ : / / 200

ب. توصية عميد الكلية/ مدير الدائرة :

الاسم : ----- التوقيع :----- التاريخ : / / 200

ج. قرار لجنة تقييم الأداء: -

عضو عضو عضو رئيس اللجنة

_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

: الاسم

: التوقيع

: التاريخ

د. قرار رئيس الجامعة:

التوقيع ----- التاريخ : / / 200

75	4.4
78		5.4
79	6.4
81	7.4
82	8.4
84	9.4
85	10.4
86	-11.4
87	-1.4
88	12.4

90	-13.4
91	-3.4
92	-14.4
93	-14.4
95	15.4
100	16.4
	

17	1.2
18	2.2
19	3.2
41	1.3
43	2.3
44	3.3
49	4.3
52	()	5.3
	
53	()	6.3
	
55	()	7.3
	
56	()	8.3
	
58	9.3
58	10.3
59	11.3
61	12.3

111	1.3
117	2.3
123	3.3
124	3.4
125	5.3
126	6.3
127	1.4
128	4.2
129	4.3
132	4.4
133	4.5
135	..	4.6
137	4.7

.....
.....
.....
.....()
.....()

1 :

1	1.1
3	2.1
3	3.1
4	4.1
4	5.1
5	6.1
5	7.1
6	8.1

8 :

8	1.2
9	...	2.2
9	3.2
12	1.3.2
14	2.3.2

15	3.3.2
16	4.3.2
17	5.3.2
18	6.3.2
19	7.3.2
20	8.3.2
21	9.3.2
22	10.3.2
23	11.3.2
24	4.2
26	5.2
26	1.5.2
26	1.1.5.2
28	2.1.5.2
29	2.5.2
29	1.2.5.2
	
30	2.2.5.2
31	6.2
41	:
42	1.3
42	2.3
44	3.3
44	4.3
44	5.3
45	6.3
45	7.3
45	1.7.3

45	1.1.7.3
46	2.1.7.3
47	2.7.3
48	3.7.3
49	8.3
49	1.8.3
57	2.8.3
60	9.3
62 :	
62	1.4
62	2.4
62	1.2.4
63	1.1.2.4
65	2.1.2.4
65	2.2.4
66	1.2.2.4
68	2.2.2.4
70 :	3.4
73 :	4.4
76 :	5.4
81 :	6.4
83 :	7.4
	
86 :	8.4
90 :	9.4
	
93	10.4
94	1.10.4

99	2.10.4
102 :	
102	1.5
102	1.1.5
103	2.1.5
104	2.5
108	
111	
140	
143	
144	
145	