

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في

فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي *

محمد محي الدين عساف **

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي العام، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال، وهدفت الدراسة أيضا إلى معرفة درجة مساهمة كل من المعدل التراكمي للمواد العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية في تفسير التباين في مستوى الأداء الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس الأداء الوظيفي على عينة الدراسة المكونة من الطلبة الخريجين للأعوام (2013، 2014، 2015) من جامعة الاستقلال والبالغ عددهم (382) خريجاً وخريجة والذين يعملون في الأجهزة الأمنية بالضفة الغربية.

أشارت نتائج الدراسة أن قدرة (المعدل التراكمي العام، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية) كل على حدة في التنبؤ في مستوى الأداء الوظيفي كانت ذات دلالة إحصائية. أشارت النتائج أيضاً إلى أن المعدل التراكمي (للمواد غير العسكرية، وللمواد العسكرية) فسرا ما نسبته (9.2%، 0.1%) على التوالي من التباين في مستوى الأداء الوظيفي، في حين فسرا معا ما نسبته (9.3%) من التباين في مستوى الأداء الوظيفي.

الكلمات الدالة: القدرة التنبؤية، المعدل التراكمي، الأداء الوظيفي.

* قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، جامعة اليرموك.

** قسم علم النفس، جامعة الاستقلال، فلسطين.

تاريخ قبول البحث: 22 / 1 / 2019م .

تاريخ تقديم البحث: 2018/7/19م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2019م.

The Predictive Ability of the Cumulative Grade-Point Average in the Professional Performance Level of Al-Istiqlal University Graduates in Palestine

Tagureed Abdel Rahman Hijazi

Mohammed Mohi Aldeen Asaaf

Abstract

The aim of this study was to investigate the ability of the (cumulative grade-point average, cumulative grade-point average of the military subjects, and cumulative grade-point average of non-military subjects) to predict the level of professional performance of graduated students of Al-Istiqlal University. Moreover the study investigated the degree of contribution of (the cumulative grade-point average of the military subjects, and cumulative grade-point average of non-military subjects) in the explanation of variance in the level of professional performance of graduated students of Al-Istiqlal University. To achieve the aims of the study, the scale of the professional performance was applied on (382) of the graduated students for the years (2013, 2014, and 2015) from Al-Istiqlal University who work in the security agencies in the West Bank.

The results of the study indicated that the ability of the (cumulative grade-point average, cumulative grade-point average of the military subjects, and cumulative grade-point average of non-military subjects) individually was statistically significant in the prediction of the level of professional performance. The results also indicated that the cumulative grade-point average of the (military subjects, and non-military subjects) explained (9.2%, 0.1%) of the variance in the level of professional performance respectively, meanwhile both of them explained (9.3%) of the variance in the level of professional performance.

Keywords: Predictive Ability, Cumulative Grade-Point Average, Professional Performance.

مقدمة:

تعتبر الجامعات جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، حيث تلعب دوراً كبيراً في الإسهام في تطوير المجتمع وتقدمه، فهي ترفده بالكوادر البشرية المتخصصة علمياً ومهنيًا والقادرة على التصدي لقضايا المجتمع بشكل مستمر ومتجدد؛ وذلك من خلال الانخراط في سوق العمل والمساهمة في الحفاظ على المجتمع وتطوير حركة التقدم العلمي والتكنولوجي والثقافي والاقتصادي فيه، وبالتالي فإن تقدم الجامعات يقاس بجودة مخرجاتها من الكوادر البشرية القادرة على توظيف المعارف والعلوم في مجالات العمل وحل المشكلات.

وقد أشار مطاوع (Mtaw'e, 2003) إلى أن للجامعة دوراً كبيراً في تطوير المجتمع وتقدمه، فهي تشكل في أي مجتمع من المجتمعات الركيزة الأساسية والنواة الأولى لتطوره وتمكنه من مسايرة التقدم العلمي والتقني، إذ تقع عليها مسؤولية إعداد الكوادر المتخصصة التي تحتاجها خطط التنمية في حل مشكلات المجتمع، فالجامعة تعد دعامة تستمد منها الدولة طاقاتها البشرية القادرة على متابعة مسيرة التقدم والنهوض في المجتمع.

كما أشار البناي وبلحاضي والخولي (Albanai, Belkhasy, & Alkhouly, 2003) إلى أن التعليم الجامعي أصبح أداة فعالة لتحقيق التقدم العلمي والمشاركة في التطوير والتنمية، وأصبح تأهيل الخريج الجامعي مطلباً أساسياً لكي يتمكن من مواكبة متطلبات العصر.

وحتى يؤدي التعليم الجامعي دوره المنشود لا بد من وجود سياسة وإطار ينظم إجراءات منحه، ومن هنا فإن الجامعات تعمل على وضع تشريعات خاصة تحكم الممارسات والإجراءات التي يتوجب على أعضاء الهيئة التدريسية القيام بها وصولاً إلى تقدير موضوعي وعادل لجهود الطلبة، حيث تحدد التشريعات شكل أدوات التقويم، وكيفية توظيف النواتج المترتبة عليها في اتخاذ القرارات، وعند الحديث عن موضوعية العلامات فإن صدقها يعتمد ويتقرر بناءً على أدوات القياس المستخدمة، إضافة إلى الممارسات الشخصية التي يقوم بها الأفراد القائمون على إعطاء هذه العلامات وبالتالي فإن هذه العلامات والمتمثلة بالمعدل التراكمي إما أن تعكس تشريعات وسياسة جامعية متساهلة تعطي الطالب والمدرس والمؤسسات وكل من يهمه أمره درجة مضللة عن قدرته الحقيقية، أو تعكس تشريعات وسياسة جامعية عادلة تعطي الطالب والمدرس والمؤسسات قدرته الحقيقية والتنبؤ بأدائه الوظيفي (Alanaty, 2014).

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

وقد حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام بالغ وشهد بحوثاً مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي، إذ إنه الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل، فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وما زالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هياكلها، ومحاولاتها إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر، واستحدثت نظام حلقات الجودة، وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء الوظيفي (Syzlaky, & Walas, 1995).

وقد أشار الدحلة (Aldahleh, 2001) إلى أن اللحاق بالدول المتقدمة يتطلب الاهتمام بالعنصر البشري وأدائهم الوظيفي لأنه هو عماد تنمية أي منظمة مهما كان حجمها أو مجال اختصاصها، ونحن عندما نقوم بتنمية الإنسان وتحسين أدائه الوظيفي وتطويره فإننا ننمي المنظمة، وبالتالي ننمي المجتمع وأخيراً ننمي أمة بكاملها.

ويعرف الدحلة (Aldahleh, 2001) الأداء الوظيفي بأنه التفاعل بين السلوك والإنجاز، فهو مجموع السلوك والنتائج معاً؛ أي النتائج العملية لما يقوم به الأفراد من أعمال أو تنفيذاً لأعمال المؤسسة.

يشير الأداء الوظيفي إلى نتائج جهد معين يقوم ببذله شخص أو مجموعة أشخاص من أجل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف، وله الأثر الواضح في جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد، فضلاً عن الالتزام بالأنظمة والتعليمات التي تنظم العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (Sultan, 2004)

يفيد موضوع تقييم الأداء الوظيفي في معرفة ما إذا كان الخريج قد تفوق على المستوى المحدد، أو أنه حقق هذا المستوى، أو فشل في تحقيقه، مما يؤدي إلى معرفة ثقل خريج هذه الجامعة في سوق العمل، وعليه يتم اتخاذ القرارات المناسبة، وما تسعى إليه الجامعات هو التوفيق بين ما يسعى الأفراد إلى تحقيقه، وما ترنو إليه الجامعة من أهداف، أو تقديم الجودة العالية لسد حاجات المجتمع والمؤسسات المتعاملة معها (Alsarayra, 2011).

من هنا، تتبع أهمية الدرجات الجامعية للطلبة والممثلة بالمعدل التراكمي التي تشكل مرآة تعكس مستوى تحصيلهم، ومدى تحقيقهم للمعارف والمهارات، فقد تعمل مؤشرا لنجاح الطلبة في ميدان العمل، وتكوين صورة عن الذات، وبالتالي تعكس مدى مسؤولية المؤسسة التعليمية أمام الطلبة أنفسهم، ومؤسسات العمل المختلفة التي سيعملون بها، وهي قبل كل هذا تعكس مدى فعالية النظام التدريسي المستخدم في الجامعة (Audeh, & Hawamdeh, 1996).

وتحتاج الجامعة إلى التنبؤ باحتياجات المستقبل لكي تكون قادرة على إعطاء أفضل المخرجات كماً ونوعاً، حيث إن القدرة على التنبؤ أصبحت عملية أساسية ومكملة لاتخاذ القرارات سواء من قبل الفرد أم الإدارات على اختلاف مستوياتها، فالمؤسسة تضع جملة أهداف وتحاول في نفس الوقت التنبؤ بالعوامل والمسارات العلمية التي تعتقد أنها ستتمكنها من الوصول إلى تحقيق أهدافها (Alwardy, 1990).

وكثيراً ما يهتم مستخدمو الاختبارات ومتخذو القرارات بالتنبؤ بنجاح أحد الطلبة في دراسته الجامعية، أو بمستوى أداء المعلم بعد تخرجه من كلية التربية، أو بمستوى أداء فرد في إحدى المهن بعد انتهائه من دورة تدريبية معينة؛ فالاهتمام في مثل هذه الحالات، ينصب على التنبؤ بالأداء المستقبلي باستخدام درجات اختبارات مناسبة، وذلك من خلال ارتباط أداء الأفراد في الاختبار المتنبئ بأدائهم في محك مستقبلي، فالاختبارات التي تستخدم في اتخاذ قرارات التنبؤ ليس بالضرورة أن يكون محتواها مماثلاً لمحتوى المقياس في المحك، فقد نتنبأ بنجاح الطلاب في دراستهم الجامعية باستخدام اختبارات قبول معينة، أو نتنبأ بنجاح الأفراد في المهن التجارية الدعائية باستخدام استبيانات الشخصية، وفي مثل هذه الحالات كلما كانت التنبؤات دقيقة كان الاختبار أكثر فائدة، فلا بد من الأخذ بالاعتبار درجة صلاحية الاختبارات والمقاييس في أغراض التنبؤ من أجل اتخاذ قرارات عملية مثل قرارات الانتقاء والتصنيف (Allam, 2000).

القدرة التنبؤية:

يعد تحليل الانحدار من أكثر وأهم طرق الإحصاء استخداماً في مختلف المجالات وخاصة في مجال التنبؤ، وذلك من أجل التخطيط واتخاذ القرارات (Montgomery, Peck & Vining, 2001). كما أنه يحدد العلاقة بين المتغيرات على صورة معادلة يُستدل من تقدير معاملاتها على أهمية وقوة

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تعريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

هذه العلاقة، فالهدف الرئيسي من دراسة الانحدار هو التنبؤ بقيمة متغير ما (محك) إذا عرفت قيمة متغير آخر (متنبئ) (Tebbeyeh, 2008).

ويشير بابام وسيروتينك (Popham & Sirotink, 1992) أن الارتباط (Correlation) يعطي صورة عامة عن طبيعة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، والانحدار (Regression) يعني تجمع المشاهدات المتعلقة بمتغير ما أو مجموعة متغيرات وتوزعها حول وسط التوزيع الاعتدالي لهذا المتغير، بحيث يزيد هذا الانحدار والتجمع وقوة التنبؤ واحتماليته كلما زادت قوة الارتباط بين هذه المتغيرات، وتتقص بنقصانها، فلا شك أن الانحدار والارتباط يكمل كل منهما الآخر ومتربطان إلى حد كبير. فإذا ارتبط متغيران ببعضهما بعضاً فإنه من الممكن التنبؤ بأحدهما من الآخر، ويكون التنبؤ دقيقاً كلما كانت العلاقة أقوى، أي كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد، أما إذا كان معامل الارتباط بين المتغيرين يقترب من الصفر عندها يكون التنبؤ ضعيفاً أو معدوماً، وبين هاتين النهايتين (0,1) يكون التنبؤ بدرجات متفاوتة من الدقة، وكلما ارتفع الارتباط بين المتغيرين كلما كان التنبؤ أكثر دقة وتبعاً له يقل الخطأ في التنبؤ (Abu Saleh & Awad, 1990; Alnabhan, 2005).

ويشير الكيلاني والشريفين (Alkailani, & Alshraifeen, 2011) إلى أن الارتباط يتناول العلاقة المترامنة بين متغيرين أو أكثر دون تحديد أي المتغيرات هو التابع وأيهما المستقل، أما الانحدار فيتناول متغيراً تابعاً واحداً يتم التنبؤ به ومتغيراً مستقلاً أو أكثر يعمل كمتنبئ، ويفترض أن هناك علاقات ارتباطية متفاوتة في قوتها بين متغيرات التنبؤ (المستقلة)، وكذلك بينها وبين المتغير المتنبأ به (التابع). وحسب عدد المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار يقسم الانحدار إلى قسمين:

1. الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): ويستخدم لاستقصاء العلاقة

بين متغير تابع واحد ومتغير مستقل واحد.

2. الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): ويستخدم لاستقصاء العلاقة

بين متغير تابع واحد وعدة متغيرات مستقلة.

وقد تعددت الدراسات التي بحثت في القدرة التنبؤية، فقد أجرى كل من ديبيرارد وسيلمانز وجولكا (Deberard, Spielmans, Scogin, 2004) دراسة بهدف فحص القدرة الاجتماعية والنفسية للطلبة الجدد على التنبؤ بدرجة الاحتفاظ بإنجازهم الأكاديمي. تم تقييم طلبة الجامعة من عدة أبعاد

من هذه الناحية (التركيبية السكانية، الدراسة القبلية، السجل الأكاديمي، التدخين، شرب الكحول، نوعية الحياة الصحية، الدعم الاجتماعي والتعامل مع الآخرين) خلال الأسابيع الأولى لهم وفي بداية الفصل الثاني. استخدم الباحثون معادلة الانحدار الخطي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن حجم التباين المحسوب للمعدل التراكمي في السنة الدراسية الأولى بلغ (56%) وهذا يعتبر أدق في التنبؤ من استخدام المعدل التراكمي الجامعي والمدرسي فقط، وهذه الطريقة يمكن أن تستخدم كأداة للتعرف إلى الطلبة الذين سيكون انجازهم الأكاديمي ضعيف خلال السنة الأولى لهم ويزودنا باتجاه نحو استراتيجيات التدخل المسبق لسلوكيات الطلبة غير القادرين على التأقلم والتنبؤ بالأداء الأكاديمي الضعيف لهم.

كما أجرى كل من جيسير وماريا (Geiser & Maria, 2007) دراسة هدفت إلى معرفة الصدق التنبؤي لعلامات الطلبة في المدرسة الثانوية كمؤشر على تحصيلهم الدراسي ونجاحهم في السنة الأولى في الجامعة. تألفت عينة الدراسة من (80000) طالب وطالبة من طلبة السنة الأولى في جامعة كاليفورنيا. أظهرت نتائج الدراسة أن معدل الطالب في الثانوية العامة متنبئ جيد في تحصيله الدراسي في الجامعة من السنة الأولى وحتى السنة الرابعة في جميع التخصصات في الجامعة، وأن العلاقة تزداد بين معدل الطالب في الثانوية العامة وتحصيله الدراسي في الجامعة بعد الانتهاء من السنة الدراسية الأولى.

وقام بني خلف والقبان (Bani Khalaf & Alghublan, 2013) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى العوامل الوظيفية والديموغرافية التي لها القدرة التنبؤية بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. تكونت عينة البحث من (225) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة اشتملت على (37) سلوكاً تعليمياً وغير تعليمي تمثل أبرز مظاهر الدافعية لدى المعلمين، كما تم تطوير استبانة أخرى تتعلق بالعوامل الوظيفية التي قد تؤثر في مستوى الدافعية اشتملت على (32) عاملاً. أظهرت نتائج الدراسة وجود (18) عاملاً من أصل (32) عاملاً لها قدرة تنبؤية بالدافعية، وأن الشعور بالإنجاز، والامتنيازات الوظيفية المتعلقة بالصحة والتقاعد هي أقوى العوامل المتنبئة بمستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى معلمي العلوم. وأظهرت النتائج أيضاً أنه لم يكن للعوامل الديموغرافية المتعلقة بالمعلم دور في التنبؤ بمستوى الدافعية.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

كما تعددت الدراسات التي بحثت في الأداء الوظيفي فقد هدفت دراسة كل من بيرتوا وأندرسون وسلجادو (Bertua, Anderson & Salgado, 2005) التعرف إلى الصدق التنبؤي لاختبارات القدرة العقلية العامة (GMA) بالأداء الوظيفي في المملكة المتحدة، والتعرف على الصدق التنبؤي لاختبارات القدرة العقلية العامة (GMA) بالنجاح بالتدريب في المملكة المتحدة. بلغت عينة الدراسة (283) شخص عند استخدام محك الأداء الوظيفي، في حين بلغت عينة الدراسة (223) عند استخدام محك النجاح التدريبي، وتم تصنيف اختبارات القدرة إلى (اللفظي، العددي، الإدراك الحسي، والمكاني)؛ أشارت نتائج الدراسة إلى أن GMA واختبارات القدرة الخاصة تعتبر متنبئات صالحة للمحكين الأداء الوظيفي والنجاح التدريبي مع الصلاحية التشغيلية.

وأجرى عقيل (Aqeel, 2006) دراسة للتعرف إلى واقع العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لضباط قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض، كذلك التعرف إلى واقع الأداء الوظيفي لضباط قوات الأمن الخاصة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من جميع ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض الذين يبلغ عددهم (558) ضابطاً، تكونت عينة الدراسة من (50%) من مجتمع الدراسة، أي (279) ضابطاً، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الأداء الوظيفي قد بلغ (4.08) درجة من (5) درجات، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط دال إحصائياً بين الأداء الوظيفي لضباط قوات الأمن الخاصة وواقع العلاقات الإنسانية للضباط في قوات الأمن الخاص.

وأجرى الغصين (Alghussain, 2012) دراسة هدفت التعرف إلى الإعلام الأمني والأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بينهما، وذلك من خلال وجهات نظر قيادات الأجهزة الأمنية في قطاع غزة بالخصوص. طبقت الدراسة على (127) شخصاً يمثلون مجتمع وعينة الدراسة، وتم استرجاع (105) استبانته بنسبة (82.7%) وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أن الوسط الحسابي لجميع فقرات مجال الإعلام الأمني يساوي (6.61)، والوسط الحسابي لأداء العاملين في الأجهزة الأمنية يساوي (6.79). كما أظهرت النتائج وجود أثر للإعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية العاملة في قطاع غزة، حيث بلغ معامل التحديد (0.734)، وهذا يعني أن 73.4% من التغير في أداء العاملين في الأجهزة الأمنية (المتغير التابع) يتم تفسيره من خلال الإعلام الأمني (المتغير المستقل).

في حين هدفت دراسة العناتي (Alanaty, 2014) إلى تقييم القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين في القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية، وبلغت عينة الدراسة (16760) موظفًا، أظهرت نتائج دراسة وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين درجة الموظف في التقرير السنوي للسنة الأولى للوظيفة وكل من المعدل التراكمي للموظف في شهادته الجامعية الأولى ومعدل علاماته في الثانوية العامة، وأن نسبته ما يفسه كلا المتغيرين من الأداء الوظيفي 12.25% وأن نسبة ما يفسه معدل الثانوية من الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي 0.5%، كما أظهرت النتائج أن القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا تبعا لمتغير مصدر الشهادة والسلطة المشرفة على الجامعة الأردنية، ونوع الكلية التي تخرج منها.

جاءت هذه الدراسة مكملة للدراسات السابقة التي تناولت موضوع القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي، وأن موضوع الدراسة الحالية لم يحظ بالبحث الكافي، حيث لم يكن هناك أي دراسة تتناول العلاقة بين متغيري البحث وهما المعدل التراكمي والأداء الوظيفي _ في حدود علم الباحثين _ سوى دراسة (Alanaty, 2014).

إن ما يميز هذه الدراسة أنها ستطبق في بيئة أمنية وعسكرية (خريجي جامعة الاستقلال) والمعدل التراكمي الجامعي يتمثل بعلامات الطالب بالمساقات الأكاديمية والعسكرية التي درسها الطالب في الجامعة، في حين لم تجر أي دراسة تقيس القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في أي جامعة أمنية أو عسكرية في حدود اطلاع الباحثين.

مشكلة الدراسة:

إن النظام التعليمي السائد في جامعة الاستقلال والتشريعات والقوانين وأدوات التقويم المستخدمة، لها خصوصية تختلف عن الجامعات المدنية؛ وذلك لنوعية المساقات التي يتلقاها الطالب وهي الأكاديمية والأمنية والعسكرية والتدريبات، وتقييم الأداء للطالب وحصوله على العلامات متمثلة بالمعدل التراكمي. وبناءً على تقارير التدريب الميداني والتغذية الراجعة عن أداء الخريجين تبين أنه يجب إعادة النظر بالخطط الدراسية ومحتويات المواد، خاصة العسكرية منها وذلك لتحقيق مخرجات تعليمية أفضل يكون لها أثر على أداء الطالب على المستوى المعرفي والمهاراتي، فالمواد العسكرية

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تعريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

لا تزال تفتقر للمؤلفات والكتب المعتمدة في التدريس فهي ليست كباقي العلوم الأخرى؛ حيث يكتفي مدرسو هذه المواد بالمعلومات التي يقدمونها أثناء المحاضرات والتي يقومون بتجميعها من عدة مصادر دون اعتماد مقررات محددة. وانطلاقاً من رسالة الجامعة في رفق الأجهزة الأمنية بكوادر أمنية عالية التأهيل مهنيًا وعلميًا والتطوير النوعي للموارد البشرية في المجالات المعرفية الذهنية والعلمية والتطبيقية، ولحرص الأجهزة الأمنية على أداء واجبها بأحسن وجه ممكن عبر أداء العاملين فيها، فإن هذا يستدعي إعادة النظر بالخطط الدراسية ومحتويات المواد، خاصة العسكرية منها ودراسة ما يترتب على ذلك من العلامات المتمثلة في المعدل التراكمي العام، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والوقوف على القدرة التنبؤية لها، وتكوين صورة مسبقة عن قدرات الطلبة ومستوى أدائهم الوظيفي لدى الأجهزة الأمنية؛ لا سيما أن الطالب بعد تخرجه من الجامعة يدخل مباشرة إلى مجال العمل في الأجهزة الأمنية، حيث أن جامعة الاستقلال هي الجامعة الوحيدة في فلسطين التي تختص بالمجال الأمني والعسكري والشرطي، وتمنح جميع خريجها رتبة ملازم والعمل في الأجهزة الأمنية مباشرة، وتحرص على متابعة خريجها وتلبية احتياجات الوطن من الكوادر الأمنية المؤهلة علمياً ومهنيًا؛ لذلك جاءت هذه الدراسة لتقصي قدرة المعدل التراكمي في التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي للطلاب بعد تخرجه. وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي العام للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟
2. ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟
3. ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟
4. ما درجة مساهمة كل من (المعدل التراكمي للمواد العسكرية، المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية) في تفسير التباين في درجة الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث تناولت القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي الجامعي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال، كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الفئة المستهدفة والمتمثلة بخريجي جامعة الاستقلال الذين يخرجون من الجامعة برتبة ملازم وينتقلون إلى بيئة العمل مباشرة بعد تخرجهم، والذين يقع على كاهلهم حماية المجتمع الفلسطيني وتأمين مستقبله، وحماية المؤسسة الأمنية واستمرار كينونتها، فمن الناحية النظرية تعد هذه الدراسة من الدراسات الهامة والتي تتناول القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي الجامعي في تحديد مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال، لما سوف تضيفه من نتائج ومعلومات جديدة حول دلالات الصدق التنبؤي للمعدل التراكمي. وتعتبر هذه الدراسة الأولى التي تتناول القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال حسب علم الباحثين.

أما من الناحية العملية فتكمن أهمية هذه الدراسة في إسهامها في تقديم صورة واضحة لجهاز التنظيم والإدارة والأجهزة الأمنية حول القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي لخريجي جامعة الاستقلال في مستوى أدائهم الوظيفي، مما يساعدهم في اتخاذ القرار حول ضرورة إخضاع الخريجين لاختبارات مهنية أو ضرورة إخضاعهم لدورات تأهيلية للعمل بعد التخرج. كما يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تقديم صورة لذوي الاختصاص في جامعة الاستقلال بمعلومات موثقة حول القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي (العام، وللمواد العسكرية، وللمواد غير العسكرية) لخريجها بمستوى الأداء الوظيفي ومدى مساهمة كل منهم في تفسير التباين بدرجة الأداء الوظيفي، مما يسهم في معرفة فعالية النظام التعليمي وأنظمة التقويم المستخدمة في الجامعة، وذلك لأن جامعة الاستقلال جامعة حديثة العهد في تجربة التعليم العالي، فقد بلغ عدد الأفرج التي تخرجت من هذه الجامعة ثلاثة أفرج، ولذلك فإن هذه الدراسة سوف تقدم لإدارة الجامعة تغذية راجعة عن أهم جوانب القوة والضعف التي يتسم بها خريج الجامعة خلال التجربة المهنية التي انخرط فيها بعد تخرجه كل على اختلاف طبيعة عمله واختلاف الجهاز الأمني الذي انتسب إليه، مما يساعد إدارة الجامعة في رسم السياسات المستقبلية وصياغة القرارات التي تسهم في تطوير النظام التعليمي وأنظمة التقويم والدرجات بحيث تزيد دلالات الصدق التنبؤي للمعدل التراكمي.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين
تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على الطلبة الخريجين في الأعوام (2013، 2014، 2015) الذين يعملون في الأجهزة الأمنية في الضفة الغربية في فلسطين. وتتحدد نتائج الدراسة الحالية في ضوء درجة الصدق والثبات لمقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

المعدل التراكمي العام للخريجين: هو معدل المواد العسكرية وغير العسكرية التي درسها الطالب في جامعة الاستقلال ضمن الخطة الدراسية للتخصص والمؤهلة لتخرجه.

المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين: هو معدل المواد العسكرية التي درسها الطالب في جامعة الاستقلال ضمن الخطة الدراسية للتخصص والمؤهلة لتخرجه.

المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين: هو معدل المواد غير العسكرية التي درسها الطالب في جامعة الاستقلال ضمن الخطة الدراسية للتخصص والمؤهلة لتخرجه.

الأداء الوظيفي: هو الدرجة التي يحصل عليها الخريج على مقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

جامعة الاستقلال: هي جامعة فلسطينية تأسست عام 1998م في مدينة أريحا تحت مسمى الأكاديمية الفلسطينية للعلوم الأمنية وتم تحويلها إلى جامعة في عام 2011م، وهي الجامعة الحكومية الأحدث والأولى التي تختص وحدها دون المؤسسات الجامعية في فلسطين بالتعليم العالي في مجال العلوم الأمنية والعسكرية والشرطية، لتكون بذلك رافداً أساسياً للمؤسسة الأمنية الفلسطينية بكوادر الأمن المسلحين بالعلوم والتخصصات المهنية من خلال برامج البكالوريوس التي تقدمها، وجميع هذه التخصصات موزعة على أربع كليات (University Student Guide, 2015).

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع الطلبة الخريجين من جامعة الاستقلال في الأعوام الدراسية (2013، 2014، 2015)، وحسب سجلات عمادة القبول والتسجيل في جامعة الاستقلال بلغ عدد هؤلاء الخريجين (465) خريجاً وخريجة، وجدول (1) يبين توزيع أفراد المجتمع حسب التخصص والسنة والجنس.

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب التخصص والسنة والجنس

المجموع	2015		2014		2013		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
113	5	22	8	23	13	42	علم النفس
54	-	54	-	-	-	-	علوم أمنية
113	7	43	15	48	-	-	إدارة عامة وعلوم عسكرية
117	5	13	16	26	20	37	نظم معلومات إدارية
68	13	22	13	20	-	-	علوم شرطية والقانون
465	30	154	52	117	33	79	المجموع

عينة الدراسة:

بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية والبالغ عددهم (30) خريجاً وخريجة، وتعذر الوصول إلى (53) خريجاً وخريجة؛ وذلك لأسباب خاصة، تكونت عينة الدراسة مما تبقى من أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (382) خريجاً وخريجة ويشكلون نسبة (82.15%) من مجتمع الدراسة. وقد تم اختيار العينة بالطريقة القصدية.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين
تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من مقياس الأداء الوظيفي الذي أعده عقيل (Aqeel, 2006) لقياس مستوى الأداء الوظيفي لضباط قطاع قوات الأمن الخاص بمدينة الرياض كما هو مبين في ملحق (1).

ولأغراض الدراسة الحالية تم عرض المقياس على مجموعة من المتخصصين في القياس والتقويم؛ للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس وفي ضوء ذلك تم الاحتفاظ بجميع فقرات المقياس والبالغ عددها (15) فقرة. وقد تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية خارج عينة الدراسة تكونت من (30) خريجا وخريجة، وحساب معامل كرونباخ ألفا حيث بلغت قيمته (0.77).

إجراءات الدراسة:

- الرجوع إلى عمادة القبول والتسجيل في جامعة الاستقلال؛ وذلك من أجل جمع البيانات الخاصة بالخريجين، حيث تم الرجوع لسجلات الخريجين خلال الأعوام (2013، 2014، 2015) والحصول على المعدل التراكمي العام، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية الخاص لكل خريج.
- الرجوع إلى سجلات الخريجين في جهاز التنظيم والادارة المسؤول عن فرز الخريجين لحصر مجتمع الدراسة.
- الرجوع الى إدارة الموارد البشرية بالأجهزة الأمنية؛ للحصول على أماكن عمل الخريجين والتواصل معهم.
- تعديل مقياس الأداء الوظيفي بناءً على آراء المحكمين ليصبح بصورته النهائية مكون من (15) فقرة.
- الاتصال بأفراد عينة الدراسة هاتفياً لإعلامهم بهدف الدراسة.
- توزيع مقياس الأداء الوظيفي بصورته النهائية على عينة الدراسة إلكترونياً من خلال تعميم الرابط الإلكتروني الخاص بتعبئة الاستبانة على الخريجين بعدة طرق مختلفة مثل: البريد الإلكتروني، الاتصال هاتفياً، مواقع التواصل الاجتماعي.

- أدخلت البيانات إلى الحاسوب لتحليل النتائج باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science: [SPSS]). ولأغراض تقدير درجات الخريجين على مقياس الأداء الوظيفي، تم إعطاء الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للتدرج الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) على التوالي؛ وذلك للفقرات الإيجابية، في حين تم عكس هذه الدرجات بحيث أصبحت (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي؛ وذلك للفقرات السلبية (12، 14، 15).

- تم اعتماد تصنيف ديبرا (Dibra, 2013) لأغراض تفسير مستوى الأداء على المقياس المستخدم في الدراسة: (1 - 1.8) منخفض جداً، (1.81 - 2.6) منخفض، (2.61 - 3.4) متوسط، (3.41 - 4.2) مرتفع، (4.21 - 5) مرتفع جداً.

- تفرغ النتائج وتنظيمها حسب أسئلة الدراسة.

متغيرات الدراسة:

1. المتغيرات المستقلة (المتنبئات): المعدل التراكمي العام، المعدل التراكمي للمواد العسكرية، المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية.
2. المتغير التابع (المحك): الدرجة التي حصل عليها الخريج أو الخريجة على مقياس الأداء الوظيفي.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة أجريت المعالجات الإحصائية الآتية:

1. إجراء تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression) للإجابة عن السؤال الأول والثاني والثالث.
2. إجراء تحليل الانحدار المتعدد بطريقة الاختيار المتقدم (Forward Selection) للإجابة عن السؤال الرابع؛ وذلك من أجل الحصول على أكبر زيادة في التباين المفسر. حيث يتم في الخطوة الأولى إدخال المتغير المستقل الذي له أعلى ارتباط مع المحك، بعد ذلك يتم إدخال المتغير المستقل الذي يضيف أكبر زيادة إلى قيمة التباين المفسر.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين
تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي العام للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟

للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام تحليل الانحدار البسيط باعتبار متغير المعدل التراكمي العام متغيراً (متنبأً) ومتغير مستوى الأداء الوظيفي متغيراً تابعاً (محك)، وجدول (1) يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط.

جدول (2) تحليل الانحدار البسيط للكشف عن القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي العام

للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي

معامل الانحدار الخام b	معامل الانحدار المعياري B	معامل الارتباط	التباين المفسر R ²	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
.030	.308	0.308	.095	39.701	0.000
1.444					

يتبين من جدول (1) أن قيم كل من معامل الانحدار الخام ومعامل الانحدار المعياري للمعدل التراكمي العام للخريجين كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)؛ مما يعني أن المعدل التراكمي العام للخريجين يسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في تباين الأداء الوظيفي، وبناءً على ذلك تكون معادلة خط الانحدار بدلالة معامل الانحدار الخام كما يلي:

$$\hat{Y} = 1.444 + 0.030X_i$$

حيث \hat{Y} : الدرجة المتنبأ بها للأداء الوظيفي للخريج

X_i : المعدل التراكمي العام للخريج

كما يتضح من جدول (1) أن المعدل التراكمي العام فسر 9.5% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي، وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام تحليل الانحدار البسيط باعتبار متغير المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين متغيراً (متنبئاً) ومتغير مستوى الأداء الوظيفي متغيراً تابعاً (محك)، وجدول (2) يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط.

جدول (3) تحليل الانحدار البسيط للكشف عن القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي

معامل الانحدار الخام b	معامل الانحدار المعياري B	معامل الارتباط	التباين المفسر R ²	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
0.026	0.249	0.249	.062	25.032	0.000
1.737					

يتبين من جدول (2) أن قيم كل من معامل الانحدار الخام ومعامل الانحدار المعياري للمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني أن المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين يسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في تباين الأداء الوظيفي، وبناءً على ذلك تكون معادلة خط الانحدار بدلالة معامل الانحدار الخام كما يلي:

$$\hat{Y} = 1.737 + 0.026X_i$$

حيث \hat{Y} : الدرجة المتنبأ بها للأداء الوظيفي للخريج

X_i : المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين

كما يتضح من جدول (2) أن المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين فسر 6.2% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي، وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$). النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام تحليل الانحدار البسيط باعتبار متغير المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين متغيراً (متنبئاً) ومتغير مستوى الأداء الوظيفي متغيراً تابعاً (محك)، وجدول (3) يبين نتائج تحليل الانحدار البسيط.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

جدول (4) تحليل الانحدار البسيط للكشف عن القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد غير

العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي

معامل الانحدار الخام b	معامل الانحدار المعياري B	معامل الارتباط	التباين المفسر R ²	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
0.027	.303	0.303	0.092	38.487	0.000
1.641					

يتبين من جدول (3) أن قيم كل من معامل الانحدار الخام ومعامل الانحدار المعياري للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)؛ مما يعني أن المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين يسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في تباين الأداء الوظيفي، وبناءً على ذلك تكون معادلة خط الانحدار بدلالة معامل الانحدار الخام كما يلي:

$$\hat{Y} = 1.641 + 0.027X_i$$

حيث \hat{Y} : الدرجة المتنبأ بها للأداء الوظيفي للخريج

X_i : المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين

كما يتضح من جدول (3) أن المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين فسر 9.2% من التباين في مستوى الأداء الوظيفي، وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما درجة مساهمة كل من المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) في تفسير التباين في درجة الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) مع بعضها ومع المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وجدول (4) يبين مصفوفة معاملات الارتباط.

جدول (5) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) مع بعضها ومع المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

الأداء الوظيفي	المعدل التراكمي للمواد العسكرية	المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية	
0.303*	0.732*		المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية
0.249*			المعدل التراكمي للمواد العسكرية
			الأداء الوظيفي

*الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتبين من جدول (4) وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين الأداء الوظيفي من جهة والمعدل التراكمي (للمواد غير العسكرية، والمواد العسكرية) من جهة أخرى.

وقد تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتبار متغيري المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية والمعدل التراكمي للمواد العسكرية متغيرين متبنيين ومتغير الأداء الوظيفي متغيراً تابعاً (محك)، و جدول (5) يبين نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة الاختيار المتقدم (Forward Selection).

جدول (6) تحليل الانحدار الخطي المتعدد للكشف عن درجة مساهمة كل من المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين في تفسير تباين درجة الأداء

الوظيفي

المتغيرات المستقلة	R	R ²	التغير في R ²	الخطأ المعياري في التقدير	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية للتغير في R ²
المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية	0.306	.093	0.001	0.4231	19.54	0.000
المعدل التراكمي للمواد العسكرية						
(ثابت الانحدار)						

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

يتبين من جدول (5) زيادة بقيمة التباين المفسر بعد إدخال المعدل التراكمي للمواد العسكرية فقد فسّر المتغيران معاً (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) ما نسبته (9.3%) من التباين في الأداء الوظيفي وكانت قيمة "ف" دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، فقد فسّر المعدل التراكمي للمواد العسكرية منفرداً (0.1%) من التباين في الأداء الوظيفي.

وتم حساب معاملات الانحدار الخام والمعدية للمتغيرات المستقلة التي أدخلت في المعادلة في كلا المرحلتين، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (7) معاملات الانحدار الخام والمعدية الخاصة بالمتغيرات المتنبئة بالمتغير التابع

الدلالة الإحصائية	قيمة "ت"	معامل الانحدار المعياري	معامل الانحدار الخام		المتغيرات المستقلة
		β	الخطأ المعياري	b	
.000	6.204	.303	0.004	0.027	المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية
.000	4.791		0.343	1.641	(ثابت الانحدار)
0.000	3.64	0.261	0.006	.024	المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية
0.424	0.8	0.057	0.008	0.006	المعدل التراكمي للمواد العسكرية
0.000	3.61		0.406	1.467	(ثابت الانحدار)

يتبين من جدول (6) أن إسهام المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية في تباين الأداء الوظيفي كان دالاً إحصائياً عندما أدخل في المرحلة الأولى إلى معادلة الانحدار، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية (0.027)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (0.303) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وفي المرحلة الثانية أدخل المعدل التراكمي للمواد العسكرية إلى معادلة الانحدار وبقي إسهام المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية في

تباين الأداء الوظيفي دالا إحصائيا، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية (0.024)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (0.261) وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، في حين كان إسهام المعدل التراكمي للمواد العسكرية في تباين الأداء الوظيفي غير دال إحصائيا، حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام للمعدل التراكمي للمواد العسكرية (0.006)، وقيمة معامل الانحدار المعياري (0.057) وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي العام للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين المعدل التراكمي العام للخريجين ودرجاتهم على مقياس الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.308) وكان دالاً إحصائياً، وقد يعزى ذلك لحجم عينة الدراسة الذي يمثل ما نسبته (82.1%) من مجتمع الدراسة. كما أظهرت النتائج أن لدى المعدل التراكمي العام للخريجين القدرة على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام (0.030) وكانت دالة إحصائياً. كما أظهرت النتائج أن المعدل التراكمي العام فسر ما قيمته 9.5% من التباين الكلي في مستوى الأداء الوظيفي، أي أن 90.5% من ذلك التباين يعزى إلى عوامل ومتغيرات أخرى لم تستخدم في هذه الدراسة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعدل التراكمي العام قد لا يعطي صورة صادقة وصحيحة عن الفروق الحقيقية في القدرات والكفايات والمهارات التي يمتلكها الطلبة سواء كانت هذه القدرات أو المهارات أو الكفايات: عسكرية أو أمنية أو أكاديمية، فلربما يتساوى طالبان أو أكثر في المعدل العام ولكنهم يختلفون في قدراتهم أو مهاراتهم أو الكفايات المكونة له؛ كما أن طبيعة الظروف المحيطة بالطالب أثناء العملية التعليمية داخل حرم الجامعة، والضغط النفسية الناتجة من النظام العسكري المغلق داخل حرم الجامعة طيلة أيام الأسبوع قد تؤثر سلباً في أداء الطلبة الحقيقي.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محمد الدبس، عساف

وقد تعزى أيضاً إلى تأثير المتغير التابع بعدد سنوات العمل، توزيع الخريجين على الأجهزة الأمنية كافة واختلاف طبيعة عمل كل جهاز، وطبيعة العمل الذي يقوم به الخريج، والرتبة العسكرية، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالخريج.

كما ويمكن عزو هذه النتيجة أيضاً إلى حداثة النظام التعليمي في جامعة الاستقلال والذي يمزج ثلاث مجالات: (المجال الأكاديمي، والمجال العسكري، والمجال الأمني)، فإن هذا النظام حديث النشأة وبحاجة إلى التعديل والتغيير والتطوير ليتناسب مع متطلبات وحاجات الأجهزة الأمنية.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العناتي (Alanaty, 2014) إذ أشارت نتائج هذه الدراسة إلى ضعف القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين ودرجاتهم على مقياس الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.249) وكان دالاً إحصائياً، وقد يعزى ذلك لحجم عينة الدراسة الذي يمثل ما نسبته (82.1%) من مجتمع الدراسة. كما أظهرت النتائج أن لدى المعدل التراكمي للمواد العسكرية للخريجين القدرة على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام (0.026) وكانت دالة إحصائياً. كما أظهرت النتائج أن المعدل التراكمي للمواد العسكرية فسر ما قيمته 6.2% من التباين الكلي في مستوى الأداء الوظيفي، أي أن 93.8% من ذلك التباين يعزى إلى عوامل ومتغيرات أخرى لم تستخدم في هذه الدراسة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن لكل مساق عسكري كفايات ومهارات خاصة به، وعند تمثيل هذه الكفايات والمهارات بمعدل عسكري قد يعطي صورة غير صادقة عن قدرات الطلبة الحقيقية، كما أن تجربة المسابقات العسكرية تجربة فريدة وهي الأولى من نوعها على مستوى الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، فعملية إعداد المسابقات وطرق تدريسها وطرق القياس والتقويم لها قد لا تتوفر فيها الدقة المطلوبة، إضافة إلى ضعف الإمكانيات وعدم توفرها التي تخدم المسابقات العسكرية في جامعة الاستقلال بسبب سياسة الإحتلال الإسرائيلي، والتي في النهاية قد تؤثر في قيمة المعدل

التراكمي للمواد العسكرية. كذلك بعض العوامل والضغوط النفسية الناتجة من النظام العسكري المغلق داخل حرم الجامعة طيلة أيام الأسبوع قد تؤثر سلباً في أداء الطلبة الحقيقي.

كما يمكن أن تعزى إلى تأثير المتغير التابع بعدد سنوات العمل، توزيع الخريجين على الأجهزة الأمنية كافة واختلاف طبيعة عمل كل جهاز، وطبيعة العمل الذي يقوم به الخريج، والرتبة العسكرية، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالخريج.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين في مستوى أدائهم الوظيفي؟"

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين ودرجاتهم على مقياس الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.303) وكان دالاً إحصائياً، وقد يعزى ذلك لحجم عينة الدراسة الذي يمثل ما نسبته (82.1%) من مجتمع الدراسة. كما أظهرت النتائج أن لدى المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية للخريجين القدرة على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الخام (0.027) وكانت دالة إحصائياً. كما أظهرت النتائج أن المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية فسر ما قيمته 9.2% من التباين الكلي في مستوى الأداء الوظيفي، أي أن 90.8% من ذلك التباين يعزى إلى عوامل ومتغيرات أخرى لم تستخدم في هذه الدراسة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى حداثة ونشأة الجامعة وحداثة النظام التعليمي القائم، فكان تخريج أول فوج في عام 2013، فبالتالي ما زالت في مخض التغيير والتعديل في سياسة النظام التعليمي الخاص بها بما يتناسب مع حاجات سوق العمل (الأجهزة الأمنية)، كما أن بعض الأخطاء التي ترافق الامتحانات من حيث الأعداد والتطبيق والتصحيح من مدرس لآخر قد يعطي صورة غير صادقة عن قدرات الطلبة الحقيقية، كذلك بعض العوامل والضغوط النفسية الناتجة من النظام العسكري المغلق داخل حرم الجامعة طيلة أيام الأسبوع قد تؤثر سلباً في أداء الطلبة الحقيقي.

وقد تعزى أيضاً إلى تأثير المتغير التابع بعدد سنوات العمل، توزيع الخريجين على الأجهزة الأمنية كافة واختلاف طبيعة عمل كل جهاز، وطبيعة العمل الذي يقوم به الخريج، والرتبة العسكرية، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالخريج.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محي الدين عساف

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: "ما درجة مساهمة كل من (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) في تفسير التباين في درجة الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال؟"

أظهرت نتائج المتعلقة بالسؤال الرابع أن المعدل التراكمي الجامعي للخريجين في المواد غير العسكرية عندما أدخل في معادلة الانحدار المتعدد في المرحلة الأولى قد فسر ما نسبته (9.2%) من التباين في الأداء الوظيفي، وفي المرحلة الثانية تم إدخال المعدل التراكمي للمواد العسكرية وفسر ما نسبته (0.1%) من التباين في الأداء الوظيفي، كما زادت قيمة التباين المفسر بعد إدخال المعدل التراكمي للمواد العسكرية، فقد فسر المتغيران معاً (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) ما نسبته (9.3%) من التباين في الأداء الوظيفي؛ وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العناتي (Alanaty, 2014)؛ كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن إسهام المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية في تباين الأداء الوظيفي كان دالاً إحصائياً، في حين كان إسهام المعدل التراكمي للمواد العسكرية في تباين الأداء الوظيفي غير دال إحصائياً، كما أن الخطأ المعياري في التقدير زادت قيمته بإدخال متغير آخر (المعدل التراكمي للمواد العسكرية) إلى معادلة الانحدار؛ وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة العناتي (Alanaty, 2014) التي أشارت إلى تحسن الدقة التنبؤية بإدخال أكثر من متنبئ في معادلة الانحدار، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المستقلين (المعدل التراكمي للمواد غير العسكرية والمعدل التراكمي للمواد العسكرية) كانت مرتفعة، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى اختلاف مجموع عدد الساعات الدراسية لكل من المعدل التراكمي للمواد العسكرية والمعدل التراكمي للمواد غير العسكرية، واختلاف طبيعة متطلبات المساقات العسكرية عن غير العسكرية، وطرق التدريس، وآلية القياس والتقويم المستخدمة.

التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج تمت التوصية بما يلي:
- إعادة النظر بأنظمة التقويم المستخدمة، والتي تقيس قدرات الطلبة الأكاديمية والعسكرية بحيث تكون أكثر دقة وتتمتع بخصائص سيكومترية عالية.
 - زيادة إشراك الأجهزة الأمنية في إعداد البرامج الأكاديمية والعسكرية في الجامعة من حيث بناء الخطط الدراسية ووصف المساقات والأنشطة والتدريبات العسكرية وذلك بما يتناسب مع احتياجات ومتطلبات الأجهزة الأمنية.
 - العمل على زيادة ساعات التدريب الميداني في الأجهزة الأمنية.
 - تشكيل لجنة خاصة لتقييم المواد العسكرية والنتائج التي تقدمها للطلبة وفق السياسة العامة للجامعة.
 - وضع معايير عادلة وواضحة في تقييم الأداء للعاملين في الأجهزة الأمنية، وتذليل كل الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه خريجي الجامعة في بداية عملهم، وذلك من أجل تحسين أدائهم الوظيفي، والنهوض بعمل المؤسسة الأمنية.

Reference:

- Abu Saleh, M. & Awad, A. (1990). Introduction in Statistics. Jordan: Jordanian Books' Ccenter.
- Aqeel, N. (2006). Human Relations and their Relationship to Job Performance " Applied Study on Special Security Forces Officers in Riyadh City", Unpublished Thesis. Department of Administrative Sciences, Naif University for Security Sciences, Saudi.
- Alanaty, J. (2014). The Predictive Ability of the University Grade Point and Secondary Grade Point in the Performance of Public Sector Employees In the Hashemite Kingdom of Jordan. International Specialized Educational Journal, 3 (3), 49-70.
- Albanai, N., Belkhasy, W. & Alkhouly, M. (2003). The Predictive Value of Acceptance Criteria Used at Qatar University and its Relation to the Cumulative Average. Center of Educational Research, No. (223), Qatar University.
- Aldahleh, F. (2001). Human Performance Technology. Amman: Al Warraq Institution for Publishing and Distribution.
- Alghusain, E. (2012). The Effect of the Security Media on the Performance of Employees in the Security Services in the Gaza Strip. Unpublished Thesis, Commerce College-Business Administration Department. Islamic University, Gaza.
- Alkailani, A. & Alshraifeen, N. (2011). Introduction to Research in Educational and Social Sciences. Amman: Dar Almaseerah for Publishing and Distribution.
- Allam, S. (2000). Psychological and Educational Measurement and Evaluation: It's Basics, Applications and Contemporary Trends. Cairo: Dar Al Feker AL Arabi.
- Alnabhan, M. (2005). The Basics of Statistics in Education and Human and Social Sciences. 2'nd Ed., Al Kuwait: Al Falah Library for Publishing and Distribution.

- Alsarayrah, K. (2011). The Performance of Faculty members in the Official Jordanian Universities from the Perspective of Department Heads. *University of Damascus Journal*, 27 (1), 601-652.
- Alwardi, A. (1990). *Methods of Statistical Prediction Methods and Applications*. Al Basrah: Dar Al Hekmeh.
- Audeh, A. & Hawamdeh, M. (1996). The Characteristics of the Distribution of Grades in Undergraduate courses in the Light of the Grading and Assessment System Adopted at Yarmouk University, *Yearbook of the Faculty of Education. University of Qatar*, 13 (13), 433-456
- Bani Khalaf, M., & Alghublan, F. (2013). The predictive Ability of Functional and Demographic Factors in the Level of Motivation Toward School Work Among Science Teachers in Jerash Governorate Schools, *Dirasat Educational Sciences*, 40(2), 748-762.
- Bertua, C., Anderson, N., & Salgado, J. (2005). The predictive validity of cognitive ability tests: A UK meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78 (3), 387-409.
- Deberard, M., Spielmans, G., & Julka, D. (2004). Predictors of academic achievement and retention among college freshman: A longitudinal study. *College Student Journal*, 38 (1), 66-80.
- Dibra, M (2013). Students Perceptions and attitudes toward sustainable tourism development in albania. *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Roma- Italy*, 4 (10), 706-714.
- Geiser, S. & Maria V. (2007). Validity of high-school grade in predicting student success beyond the freshman year: high-school record vs. standardized tests as indicators of four-years college outcomes. *University of California, Berkeley Center for Studies in Higher Education (CSHE.6.0.7)*.
- Montgomery, D., Peck, E., & Vining, G. (2001). *Introduction to linear regression analysis*. 3rd ed, New York: John Wiley Publication.
- Mtaw'e, E. (2003). *Educational Administration in the Arab World*. Cairo: Dar AL Feker.
- Popham, J & Sirotink, K. (1992). *Understanding statistics in educational*. USA: Peacock Publishers.

القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في مستوى الأداء الوظيفي لخريجي جامعة الاستقلال في فلسطين

تغريد عبدالرحمن حجازي، محمد محسن الدين عساف

- Rida,H. (2003). Administration Creativity ant its Relation to the Functional Performance "Applied Study at King Abdulaziz Intrnational Airport in Jaddeh". Unpublished thesis, Department of Administrative Sciences, Naif University for Security Sciences, Saudi.
- Sultan, M. (2004). Organizational Behavior. Alexandria: Dar Aljam'ah Al Jadeedeh.
- Syzlaky, A. & Walas, M. (1995). Organizational Behavior and Performance (Ahmad J'afar Abu Alqasem, Translator). Alriyadh: Institute of Public Administration. (Original Publication Date, 1991).
- Tebbyeh, A. (2008). Principles of Statistics. Amman: Dar Albedayeh Publeshers and Distributors.
- University Student Guide (2015). Ariha: Al-Istiqlal University.