

**القدرة التنبؤية لمعدل العلامات الجامعية ومعدل الثانوية
العامة في الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العام في
المملكة الأردنية الهاشمية**

جهاد محمد محمود العناتي*

القدرة التنبؤية لمعدل العلامات الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية

وحتى تلعب العلامات أدوارها المنشودة، لا بد من وجود سياسة وإطار ينظم إجراءات إعطائها. ومن هنا فإن الجامعات تعمل على وضع تشريعات خاصة تحكم الممارسات والإجراءات التي يتوجب على أعضاء هيئة التدريس فيها القيام بها وصولاً إلى تقدير موضوعي وعادل لجهود الطلبة، حيث تحدد التشريعات شكل أدوات التقويم، ومتى تستخدم، وطريقة توظيف النواتج المترتبة عليها في اتخاذ القرارات.

ولا بد للعلامات أن تكون صادقة وثابتة بحيث تعكس الجهد الحقيقي المبذول من الطالب، وتعكس مدى تحقيقه اكتسابه للمعارف والمهارات، ومن هنا يجب أن يتم بناء العلامات على مؤشرات وأدلة فعالة، فإذا كانت العلامات غير دقيق وغير صادق، فسوف تكون كل القرارات التي تبني عليه غير دقيقة وخاصة في مجال التعيين والترقية والإبتعاث [2].

تعد قضية الصدق والثبات للعلامات من القضايا التي تثار دائماً عند الحديث عن العلامات، فهما قضيتان مهمتان للحكم على جودة وسلامة التقويم التي تمارسها المؤسسات التربوية، إذ يشير مفهوم الصدق في هذا الإطار إلى المدى الذي تعبر فيه العلامات عن المستوى التحصيلي الدقيق والحقيقي لتحقيق أهداف ونواتج عملية التعلم والتعليم التي تقيسها أدوات القياس المستخدمة في عملية تقويم تحصيل الطالب، وقدرتها على التنبؤ بالمستقبل المهني والعمل للطلاب. فالصدق للعلامات يعتمد ويتقرر بناء على أدوات القياس التي أعطيت بناء عليها هذه العلامات أولاً إضافة إلى الممارسات الشخصية التي يقوم بها الأفراد القائمون على إعطاء هذه العلامات ثانياً، وهي التي تعكس إما سياسة متساهلة، أو متشددة في إعطاء العلامات،

الملخص - هدفت الدراسة 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، وتألفت عينة الدراسة من (16760) موظفاً، وتم استخدام تحليل ارتباط وتحليل الانحدار لإجابة أسئلة الدراسة، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية وضعيفة 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 يفسره كلا المتغيرين من الأداء الوظيفي (12,5%)، وأن نسبة ما يفسره معدل الثانوية من الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي (0,5%) ضعيف جداً، وتبين النتائج أن النسبة المئوية لوزن معدل الثانوية إلى وزن المعدل التراكمي في معادلة التنبؤ (22,63%) أقل بكثير من النسبة (67%) والمعمول بها في ديوان الخدمة المدنية الأردني، وأظهرت النتائج أن القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جداً تبعاً لمتغير مصدر الشهادة (أردنية، عربية، غير عربية) والسلطة المشرفة على الجامعة الأردنية (حكومية، خاصة، هيئة دولية) ونوع الكلية التي تخرج منها (إنسانية، علمية، طبية).
الكلمات المفتاحية: القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي، الصدق التنبؤي للمعدل التراكمي، الصدق التنبؤي لمعدل الثانوية العامة.

1. المقدمة

تشكل العلامات أساساً مهماً للكثير من القرارات التي تتخذ بشأن الأفراد في أي مؤسسة في جميع مراحل الحياة العلمية والعملية، فبناءً على العلامات الجامعية ممثلة بالمعدل التراكمي يتم اتخاذ القرارات الخاصة بالقبول في برامج الدراسات العليا، كما ويستخدم المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية في العديد من الدول معياراً للتفاضل على الوظائف [1].

العلامات الجامعية تعكس تحصيل الطلبة في المساقات الجامعية بصورة نقية نسبياً، فتمتع العلامات في المساقات المختلفة بدرجة مُرضية من الثبات.

يعتبر نظام الخدمة المدنية رقم (1) لسنة 1958 أول تشريع ناظم لمختلف جوانب إدارة وتنظيم شؤون الوظيفة والموظفين الحكوميين في المملكة الأردنية الهاشمية واشتمل على (200) مادة تناولت الأطر العامة لتعيين الموظفين الحكوميين، وكانت التشريعات النازمة لتعيين في الوظائف الحكومية قبل ذلك ومنذ استقلال المملكة في أحسن الأحوال تفرد مادة أو بند من البنود لبيان شروط شغل الوظائف، ولم تبين النصوص القانونية وتعديلاتها حتى العام 1988 آلية احتساب النقاط التنافسية للمواطنين المتقدمين للتنافس على الوظيفة العامة، وعلى سبيل المثال يبين نص المادة (17) من نظام موظفي حكومة المملكة الأردنية الهاشمية أنه تملأ الوظائف المصنفة الشاغرة إذا أمكن بموظف حائز على المؤهلات، وان لم يتوفر يعين طالب. وتطور هذا النص في نظام الموظفين المدنيين لعام 1958 ليصبح "لا يعين في الوظائف الحكومية إلا من كان حائزاً على الشهادات العلمية والمؤهلات المطلوب توفرها بشاغل الوظيفة"، واعتبر النظام أن الشهادات التي يحملها المرشحون دليل كاف للاستغناء عن الفحص الكتابي، وبذلك نستنتج من خلال استقراء النصوص القانونية أنه من ناحية تشريعية وقانونية يعد المعدل التراكمي للطلاب في الشهادة الجامعية وشهادة الدبلوم ومعدل الثانوية العامة منتبئ قوي في النجاح في الوظيفة، وقد شهدت فترة السبعينات والثمانينات تكثيفاً لجهود الإصلاح، حيث شكلت عدة لجان متخصصة كان للديوان دور رئيس في إنجاز أعمالها، واستمرت النصوص القانونية الخاصة بالتنافس على الوظائف في تأكيد الافتراض الخاص بأن المعدل التراكمي للطلاب في الجامعة يتمتع بدرجة كافية من الصدق التنبؤي وتعيين الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة، مما بغني عن وجود معايير أخرى لانتقاء الموظفين (الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة

الأمر الذي يترتب عليه التباين في درجة صدق وثبات العلامات [3,4].

وتشير الدراسات التربوية والنفسية إلى أن درجة صدق العلامات تتأثر بشكل أساسي بعدد من العوامل الدخيلة، كالحضور، والغياب، والمشاركة، والأخطاء اللغوية، والترتيب، وغيرها، وهذه العوامل قد يختلف في اعتبارها أحياناً أحد الأسس التي يجب أن تراعى عند إعطاء العلامات، وعلى مقدار الوزن الذي سيعطى لها من قبل أعضاء هيئة التدريس. وهناك عاملان يحددان الوزن المناسب الذي يمكن أن يخصص للمشاركة الصفية والأبحاث والاختبارات في العلامة الكلية للطلاب، الأول هو صدق المعلومات التي تستخلص عنها. إذ يشير الصدق في هذا السياق إلى أهمية المعرفة أو المهارة التي تتعكس من خلال البيانات، ودرجة المطابقة التي تتعكس بها، بمعنى أنها تكون غير ملوثة بعوامل دخيلة كالطلاقة اللفظية وغيرها. وأما العامل الثاني وتأتي أهميته في المرتبة الثانية؛ فهو الثبات، فالبيانات الأقل ثباتاً التي يكون فيها جزء الخطأ في القياس كبيراً تعطى وزناً أقل من البيانات الأكثر ثباتاً.

أما بالنسبة لقضية الثبات الخاصة بالعلامات؛ فتشير إلى مدى الاتساق أو الاستقرار بالعلامات التي نعطيها للطلاب نفسه في مرات القياس المختلفة، إذ يتوجه الاهتمام إلى جعل العلامات تحتوي على قدر أقل من خطأ القياس، وجعلها تمثل القدرة الحقيقية للطلاب؛ مما يكسبها درجة من الثبات. ويرى في هذا السياق بليف Bligh ونوبل Nobl وصوير Sawyer المشار إليهم في سؤلمة [3] إلى أن تقويم الطلبة في التعليم الجامعي ينقصه الثبات، أي أن نتائجهم غير متسقة، ويرجع ذلك إلى اختلاف أعضاء هيئة التدريس - حتى أولئك الذين يدرسون نفس المساق - فيما بينهم في إعطاء العلامات. وإن ضعف الثبات في العلامات الجامعية كان من الأسباب وراء تدني القدرة التنبؤية لامتحانات القبول في الجامعات الأمريكية، فهم يرون أنه من أجل تحسين القدرة التنبؤية للعلامات التي تعكس التحصيل الجامعي فإنه يجب بذل الجهود لجعل

المدنية الأردني، التشريعات [5].

2. مشكلة الدراسة

أ. أسئلة الدراسة

العامة لا تتفق ونتائج الدراسات التربوية التي أثبتت ضعف دلالات الصدق التنبؤي له [6,7,8].

لقد جاء تبني ديوان الخدمة المدنية لآلية احتساب النقاط التنافسية والأوزان المتضمنة فيها بناء على اجتهادات شخصية، وهذه الأوزان لم تبني على نتائج دراسة علمية، ولم تراقبها دراسة تقييمية تبين دلالات ما يفسره كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية من الأداء المهني للموظف. ومن هنا فقد جاءت هذه الدراسة لتقويم فاعلية آلية احتساب النقاط التنافسية والأوزان المتضمنة فيها لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية، والتي تستخدم كأساس للتعين في الوظائف العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، وتقديم اقتراحات لديوان الخدمة المدنية لتطوير الأوزان الخاصة بالمعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في ضوء النتائج التي تتوصل إليها الدراسة، كما وتقدم للمسؤولين في الجامعات الأردنية دلالات الصدق التنبؤي للمعدلات التراكمية يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ مجموعة من الإجراءات تزيد من دلالات الصدق التنبؤي للعلامات الجامعية. لذا هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين في القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية؟

وتضمن البحث أيضا إجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

(1) هل تختلف القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير مصدر الشهادة الجامعية للموظف (أردنية، غير أردنية)؟

(2) هل تختلف القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية)؟

(3) هل تختلف القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية)؟

تقرر تعيين الموظفين في الوظائف الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية بدرجة كبيرة على الإنجاز الأكاديمي له في الجامعة ممثلاً بمعدل علاماته التراكمي لجميع المواد التي درسها خلال الفترة المحددة للحصول على المؤهل.

وسعى ديوان الخدمة المدنية، ومنذ مطلع الألفية الثالثة، إلى إحداث نقلة نوعية في تطوير أساليب عمله، إضافة إلى المساهمة في جهود الإصلاح والتحديث الإداري. ووضع آلية لاحتساب النقاط التنافسية حيث خصص نسبة 30% للمعدل التراكمي في الشهادة الجامعية الأولى، و20% لمعدل الثانوية العامة، و50% لأقدمية في التخرج وأقدمية تقديم طلب التوظيف لدى الديوان (نظام الخدمة المدنية، 2002).

وهدف الآلية السابقة إلى تقليل النسبة المخصص للمعدل التراكمي، لمعالجة مشكلة تأخر ترتيب خريجي الجامعات الأردنية على سلم الترتيب التنافسي للوظائف العامة مقارنة بترتيب زملائهم الذين يدرسون في الخارج، حيث عزى مدير ديوان الخدمة المدنية المشكلة إلى أن المعدلات التراكمية للطلبة الذين تعلموا خارج الأردن تعاني من ظاهرة التضخم إذا ما قورنت بالمعدلات التراكمية لخريجي الجامعات الأردنية في نفس التخصص وللطلبة الحاصلين على نفس المعدل في الثانوية العامة. (مقابلة شخصية أجراها الباحث مع رئيس ديوان الخدمة المدنية، 2008م).

إن الآلية الجديدة لاحتساب النقاط للتنافس على الوظائف العامة ما زالت تفترض أن المعدل التراكمي للطالب في الجامعة متنبئ قوي في النجاح في الوظيفة العامة، وأن الوزن لمخصص له 30% وزن يراعي العدالة، فإذا تأملت المعايير الأخرى التي أضيفت إلى آلية احتساب النقاط التنافسية مثل الأقدمية في التخرج وتقديم طلب التعيين لا ترتبط بالكفاية اللازمة للوظيفة، ومن جهة أخرى نرى أن تخصيص نسبة 20% لمعدل الثانوية

الحسابي لعلامات الطالب في جميع المواد الدراسية التي تتضمنها الخطة الدراسية للتخصص الذي درسه الطالب في الجامعة خلال الفترة المحددة للحصول على المؤهل.

- معدل علامات الطالب في الثانوية العامة: هو المتوسط الحسابي لعلامات الطالب في المواد المقررة له في امتحانات الثانوية والتي تعدها إدارة الامتحانات والاختبارات في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية وفق المادتين 29، 30 من قانون التربية والتعليم الأردني.

- الأداء الوظيفي: هو تقدير لمدى إتقان الموظف لمجموعة المهارات والكفايات المهنية اللازمة للنجاح في أداء مهام الوظيفة كما تبينها الأوصاف والتوصيفات للمركز الوظيفي لدى المؤسسة التي يعمل فيها، ويعبر عنه في هذه الدراسة بتقدير الموظف في تقرير الأداء السنوي للسنة الأولى من التعيين والذي يقدره للموظف رئيسته المباشر في العمل ويحفظ لدى ديوان الخدمة المدنية.

- الصدق التنبؤي للمعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية في الأداء الوظيفي (Predictive Validity): ويشير إلى قدرة المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية على التنبؤ بسلوكات معينة على محك ما، من مثل النجاح المهني المستقبلي للطالب أو إنتاجيته المهنية، وقد عبر عنه في إطار هذه الدراسة بمعامل الارتباط بين معدل الطالب التراكمي عند التخرج من الجامعة، ومحك النجاح الوظيفي بعد التخرج ممثلاً بالتقدير في تقريره السنوي الذي يحصل عليه في ديوان الخدمة المدنية، ومحك الامتحان التنافسي على الوظيفة الذي يتقدم إليه في ديوان الخدمة المدنية.

- معايير الانتقاء (Admission Norms): نوع من قرارات الانتقاء لمحاولة اختيار الأشخاص الذين يمكن أن يحققوا أكبر فائدة للمؤسسة، وهو في أبسط صورته قبول الأفراد في المؤسسة الذين يحققون لها الحد الأقصى من القيمة الإجمالية أو الفائدة [9]، ويعبر عنه في هذه الدراسة بمجموعة المعايير التي تضمنتها آلية احتساب النقاط التنافسية في نظام الخدمة المدنية

(4) هل تختلف القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)؟

(5) ما التعديلات التي يجب إدخالها على آلية احتساب النقاط التنافسية الحالية المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية؟

ب. أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعتبر الدراسة العلمية الأولى لتقييم فاعلية آلية احتساب النقاط التنافسية والأوزان المتضمنة فيها لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية والتي تستخدم كأساس للتعيين في الوظائف العامة في المملكة الأردنية الهاشمية، كما وأنها الدراسة الأولى التي تجرى على القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي حسب علم الباحث، الأمر الذي يضع بين أيدي متخذي القرارات الخاصة بالتعيين في الوظائف العامة والخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية معلومات تبين القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي في الأداء الوظيفي مما يساعدهم في التحديد الدقيق للوزن الذي يجب أن يخصص له ضمن آلية احتساب النقاط للتنافس على الوظائف، ومما يساعدهم في اتخاذ القرار حول ضرورة أو عدم ضرورة وجود اختبارات مهنية تقيس الكفايات التخصصية للمتقدمين للوظائف، كما وتساعد نتائج الدراسة إدارات الجامعات في رسم السياسات وصياغة القرارات التي تسهم في تطوير أنظمة التقويم والعلامات بحيث تزيد دلالات الصدق التنبؤي لعلامات طلبتها.

ج. محددات الدراسة

تحدد نتائج الدراسة الحالية بما وقّرتّه من شروط، واتبعته من إجراءات عند تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينات المشمولة بها وحجم هذه العينات، وبما اتبعت من إجراءات في الحصول على البيانات الخاصة بأسئلة الدراسة وتحليلها والإجراءات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عنها.

د. التعريفات الإجرائية

- المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية: هو المتوسط

في المملكة الأردنية الهاشمية للعام 2008 وتعديلاته.

3. الاطار النظري والدراسات السابقة

تعد عملية انتقاء الموظفين وتعيينهم من القضايا الشائكة التي يدور حولها جدل كبير، لا سيما وأنها ترتبط بالعدالة الاجتماعية ومبدأ تكافؤ الفرص ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، لذا تحاول الجهات المخولة بالتشريع للقوانين الخاصة بانتقاء الموظفين تحري الدقة في نوعية المعايير التي يجب أخذها بالاعتبار في عملية الانتقاء والأوزان النسبية لكل منها، ويتأمل نماذج وآليات الانتقاء المستخدمة في بعض الدول نجدها تنقسم إلى النماذج الآتية:

1. الانتقاء حسب المؤهل والشهادة الدراسية.

2. الانتقاء عن طريق اللجان المتخصصة.

3. الانتقاء على أساس اختبارات القدرات المهنية، يتمثل هذا النظام في الولايات المتحدة الأمريكية والتي لها قصب السبق في مجال الاختبارات والمقاييس.

4. النموذج الانتقائي المشدد: حيث خصص أوزان للتقدير في الشهادات العلمية، ووزن للعلامة على اختبار القدرات المهنية، ووزن للعلامة على اختبار المهارات الشخصية والاجتماعية.

النموذج الموجه: يتمثل هذا النموذج في الاتحاد السوفيتي سابقاً. حيث يطبق نظام الحصص بناءً على احتياجات الخطة، فتتبع

المؤسسات في الانتقاء الخطط الموجهة والتي تضعها أجهزة الدولة للمدى الطويل، والذي يتراوح بين ١٠ إلى ٢٠ سنة

والمدى القصير لسنة واحدة اعتماداً على معدل الطالب، وتجدر الإشارة هنا إلى أن هذا النموذج أدى إلى تقليص

المشاكل الناجمة عن بطالة الخريجين حيث يكفل هذا النموذج نوعاً من التوافق بين القبول في الجامعات ومتطلبات سوق

العمل من الأيدي [10,11].

إن المتأمل للنماذج السابقة يلاحظ تضمينها للمعدل التراكمي كمتنبئ للنجاح في أداء المهام الوظيفية، لذا يتوجب

على مؤسسات التعليم العالي من جامعات ومعاهد أن تعمل على تطوير أنظمة علاماتها بحيث يكون له قدرة تنبؤية عالية

بالأداء الوظيفي، وأن تقرر فيما إذا كانت العلامة ستمثل تقييماً صادقا ودقيقاً للجانب الأكاديمي للعملية التربوية ممثلاً بمحتواها أم أنها ستضمن الأخذ بعين الاعتبار عوامل أخرى غير الكفاية الأكاديمية، كأن تشمل عوامل من مثل:

1. كمية العمل المنجز: إذ يمكن للمعلمين أو أعضاء هيئة التدريس أن يتحجوا لطلبهم فرصة رفع علاماتهم من خلال القيام بواجبات إضافية دون أن يعطوا انتباهاً كافياً لجودة العمل، ودون أي اعتبار فيما إذا كان العمل الإضافي سيؤدي فعلاً إلى رفع مستوى الكفاية عند الطالب، إذ تعكس العلامة مدى التزام الطالب بالواجب، ومقدار الجهد المبذول من قبله، وليس تحسن مستوى الكفاية لديه بالضرورة.

2. الجوانب الميكانيكية في العمل المنجز: كالنظافة، ووضوح الكتابة، وسلامة التعبير، بحيث تعمل المؤسسة التربوية على اعتبار ذلك أحد الأبعاد التي تعمل جاهدة على مراعاتها في أعمال الطلبة، ويتم تخصيص جزء من العلامات في إطار نظام التقييم ليمثلها ويعكسها.

3. الاستعداد الكامن لدى الطالب: إذ يعبر عنه بنتائج اختبارات الاستعداد الدراسي، أو بناء على أحاسيس وملاحظات المعلم، أو عضو هيئة التدريس من خلال الملاحظات الصفية، والإشراف المباشر عليه، حيث يقيم الطالب، وتتحدد علامته بالنسبة إلى الاستعداد الكامن للتحصيل لديه إضافة إلى النواتج المتحققة له على أدوات قياس التحصيل المباشر.

لذا فإن دراسة وتقييم أنظمة العلامات والوقوف القدرة التنبؤية لها من القضايا التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال القياس والتقويم قديماً وحديثاً، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات تناولت مؤشرات الصدق والثبات للعلامات:

أجرى الصمادي وظاظا وغرايبة واليونس [12] دراسة حول معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي الجامعي بصفتها متنبئين بمستوى تحصيل طلبة الجامعات الأردنية في امتحان الكفاءة وبينت الدراسة أن امتحان الثانوية العامة كان أكثر تنبؤاً بالأداء في امتحان الكفاءة الجامعية في تخصصات الهندسة

للأطباء بعد التخرج، ويعطي دلالات تشخيصية تفيد في علاج الضعف مقارنة بنظام العلامات الحرفي الذي يستخدم ثلاثة فئات (متميز وناجح وراسب) والنظام الذي يستخدم فئتي (ناجح وراسب).

وأجرى جرادات [15] دراسة هدفت إلى تقييم القدرة التنبؤية لمعدل امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بالمعدل التراكمي عند التخرج من الجامعة، وقد توصلت الدراسة إلى أن معدل الثانوية العامة عاجز تماما عن التنبؤ بالنجاح في الجامعة كما يقاس بالمعدل التراكمي للخريج بالرغم من الدلالة الإحصائية له وان الاستمرار في الاعتماد على شهادة الدراسة الثانوية العامة معيار لقبول الطلبة إلى جامعة اليرموك ليس له أي مبرر عملي، كما كشفت هذه الدراسة عن ثلاث حالات لتحيز معدل الثانوية العامة كمنتبئ بالمعدل التراكمي عند التخرج من الجامعة فقد تحيز سلبا في اثنتين منها نحو الإناث وإيجابيا نحو الذكور وتحيز سلبا في الثالثة نحو الذكور، وأوصت الدراسة بضرورة حساب معادلات انحدار منفصلة واحدة للذكور وواحدة للإناث بدل الاعتماد على معادلة انحدار عامة تشمل الذكور والإناث معا.

وقام القوبعة [16] بدراسة بعنوان القدرة التنبؤية لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة في التحصيل الأكاديمي الجامعي، حيث وجدت الدراسة عدم كفاية امتحان الثانوية العامة كمعيار لقبول الطلبة في الجامعات وتوزيعهم على التخصصات المختلفة لان معاملات الارتباط بين معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي ضعيف مما يقلل القدرة التنبؤية لهم، نسبة ما يفسر كل مبحث من مباحث شهادة الدراسة الثانوية العامة من معدل الطالب الجامعي غير دال إحصائيا لذلك يجب إعادة النظر في بنية ومحتوى هذه المباحث، ضرورة تصميم اختبار عام واختبارات قبول خاصة لكل تخصص جامعي.

وأجرى الرشدان [17] دراسة بعنوان الترابط بين المعدلات التراكمية في الجامعات الأردنية والمعدلات في الثانوية العامة، وقد توصل الباحث إلى أن معاملات الارتباط بين معدل الطالب

الكهربائية والهندسة الميكانيكية والمحاسبة بالترتيب، ولا توجد فروق ذات إحصائية بين قدرة معدلات الذكور ومعدلات الإناث في الثانوية العامة على التنبؤ بالدرجات على امتحان الكفاءة الجامعية في جميع التخصصات ما عدا تخصص نظم المعلومات الحاسوبية وهندسة البرمجيات والهندسة الصناعية ولصالح الإناث، وأوصت الدراسة بإمكانية الاستمرار في اعتماد نتائج الكفاءة الجامعية محكا للحكم على نتائج التعلم لضعف القدرة التنبؤية لامتحان الثانوية العامة والمعدل التراكمي. وقام وحشة [13] بدراسة هدفت إلى تحديد العوامل المسهمة في التحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة، حيث توصلت الدراسة إلى أن متغير الذكاء يفسر 2% من تحصيل الطالب في الثانوية العامة أي أن معامل ارتباط معدل الثانوية العامة مع الذكاء 14.5% تقريبا، وأن متغير نوع السكن يفسر 1.2% من تحصيل الطالب في الثانوية العامة أي أن معامل ارتباط معدل الثانوية العامة مع نوع السكن 11% تقريبا، وأن المتغيرات التي حددت لمعرفة أثرها وإسهامها في تحصيل الطالب في الثانوية العامة كانت غير مؤثرة حيث لم تفسر سوى (3.2%) معدل الطالب في الثانوية العامة.

وفي دراسة تجريبية قام بها جونلا وزملاؤه [14] هدفت إلى قياس الصدق التنبؤي لنظام العلامات المطلق الذي يستخدم الأعداد (0-100) في الكليات الطبية، وإلى اختبار فيما إذا كانت هناك معلومات تفقد نتيجة استخدام نظام العلامات الحرفي (متميز وناجح وراسب)، ونظام (ناجح وراسب)، واشتملت عينة الدراسة على (6656 طالبا) درسوا في كلية جيفرسن (Jefferson Medical College) لثلاثة عقود امتدت على الفترة (1970 - 1999)، حيث درست العلاقة بين معدل الطالب التراكمي في أثناء الدراسة الجامعية وعلامته على الاختبار العملي لمزاولة المهنة بعد تخرجه من الجامعة، وقد دعمت نتائج الدراسة الصدق التنبؤي لنظام العلامات المطلق الذي يستخدم الأعداد من (0-100)، وكشفت عن أنه يتمتع بقدرة تنبؤية عالية في مجال الكفاءة المهنية والقدرة السريرية

وقام سؤالمه [3] بدراسة هدفت إلى تقدير ثبات العلامات في جامعة اليرموك على عينة مكونة من (48) شعبة تضمنت (1458) علامة لمساقات دراسية اختيرت بطريقة عشوائية عنقودية، وقد استخدم الباحث معادلة راجو [3] من أجل تقدير ثبات التجانس الداخلي للعلامات النهائية للمساقات الجامعية، وكانت تقديرات ثبات العلامات الجامعية ضمن المدى (-0.25 - 0.93) حيث لوحظ انخفاض قيمة معامل الثبات بانخفاض مستوى المساق الجامعي، وقد لوحظ أن نسبة المساقات التي معاملات الثبات للعلامات فيها أقل من (70%) كانت تزداد بزيادة المستوى الدراسي، وقد أشارت النتائج أن معامل الثبات لعلامة المساق يرتبط بالكلية التي يدرس فيها المساق.

وباستعراض الدراسات السابقة نلاحظ أنه في دراسات الصدق الخاصة بالعلامات يتركز الاهتمام على الصدق المرتبط بمحك والمتمثل في الدقة التنبؤية التي يعكسها معامل الارتباط بين أداة القياس ومحك النجاح. فالغرض يتلخص في استخدام أداة القياس من أجل التوصل إلى قرار يتضمن التنبؤ بنجاح معين يقع في المستقبل، فالعلامات الجامعية يمكن أن تعمل كوسائل للتنبؤ بسلوك مستقبلي، مثل النجاح في العمل، ويمكن أن تستخدم كمحكات للدلالة على النجاح في الدراسات العليا، كما أن تدني الثبات للعلامات الجامعية يضعف القدرة على التنبؤ، ويتمثل ذلك بالحصول على قيمة منخفضة لمعامل الارتباط، وقيمة مرتفعة للخطأ المعياري في التقدير، فإذا ما تم تحديد المتغيرات التي ستدخل إلى معادلة الانحدار المستخدمة للتنبؤ فإنه ينتج عن عدم ثبات العلامات الحصول على قيمة أقل لمعامل الارتباط المتعدد وقيمة أعلى للخطأ المعياري.

ولم يتبين حسب اطلاع الباحث وجود دراسات تعالج دلالات الصدق التنبؤي للمعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي.

4. الطريقة والاجراءات

تألف مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الذين عينوا في الوظائف الحكومية في الفترة من 2004/1/1م وحتى

في الثانوية العامة ومعدله التراكمي تراوح بين ضعيفة وضعيفة جدا في معظم التخصصات وكان متوسط معدلات الثانوية العامة لطلبة العينة 79% بينما كانت متوسط معدلاتهم التراكمية 69 مما يؤكد ظاهرة انحدار المعدل التراكمي مقارنة بمعدل الثانوية العامة، وهذا ما يفسر معدل الثانوية العامة من معدل الطالب التراكمي 4.5% ومن هنا لا بد من البحث عن متغيرات أخرى تفسر الجزء الأكبر من التباين 95.5%، ويوصي الباحث ببناء امتحانات قبول خاصة بالكليات الجامعية واعتماد نتائجها بأوزان معينة تضاف إلى امتحان الثانوية العامة كأساس للقبول في الجامعات.

وفي دراسة قام بها سؤالمة [3] بهدف الوقوف على أثر المعاني والقيم التي يؤمن بها عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك على توجيه ممارساته في تقدير العلامات الجامعية، وذلك باستخدام عينة مكونة من (69) عضوا من أعضاء هيئة، وقد تم استخدام مصفوفة ميسك [3] التصاعدي في الصدق التي بنيت على أساس معنى وقيمة العلامة، وقد خلصت الدراسة إلى أن العلامة يتم تقديرها من أعضاء هيئة التدريس اعتمادا على جودة العمل بغض النظر عن الجهد الذي يبذله الطالب في إنجاز الأعمال الموكلة إليه. أما بعد عدم الوفاء بالمتطلبات، فقد أشارت الدراسة إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالعلامات المحددة للأعمال المطلوبة خلال تدريسهم للمساقات الجامعية، واهتمام المدرس الجامعي بتحسين أداء الطالب، ومراعاة ذلك في تقدير العلامات للطلبة ذوي العلامات المنخفضة خاصة، فالمدرس الجامعي يرصد العلامة بعيدا عن تأثيرها على وضع الطالب الأكاديمي، وفيما إذا كانت هذه قد تهدد مصيره الأكاديمي بالفصل من الجامعة، أما مجال القيم التي يراعيها أعضاء هيئة التدريس في تقدير العلامات الجامعية فإن أبرز القيم التي ينطلق منها عضو هيئة التدريس وتوجه ممارساته رصد العلامة هي قيمة العدل، ولكن مفهوم قيمة العدل يختلف من مدرس إلى آخر من حيث المعايير والأسس التي تعتمد لتحقيق قيمة العدل.

القدرة التنبؤية لمعدل العلامات الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي

جهاد العناتي

2013/3/25م، والحاصلين على مؤهلات علمية جامعية على متغير الجنس، ومصدر المؤهل العلمي (شهادة أردنية، بكالوريوس (51553) موظفاً. ويبين جدول (1) الآتي توزيعهم شهادة عربية، شهادة غير عربية).

جدول 1

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب جنس الموظف ومصدر المؤهل العلمي، والنسب المئوية المناظرة لها

المجموع الكلي		إناث		ذكور		الجنس
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	مصدر المؤهل العلمي
89,44	46108	50,21	25883	39,23	20225	شهادة أردنية
7	3607	3,1	1596	3,9	2011	شهادة عربية
3,56	1838	0,27	143	3,29	1695	شهادة غير عربية
100	51553	53,58	27622	46,42	23931	المجموع الكلي

واقترنت عينة الدراسة على (16760) موظفاً أي ما يعادل (32,5%) من حجم المجتمع، اكتملت بياناتهم عن متغيرات الدراسة في قاعدة بيانات ديوان الخدمة المدنية. ويبين جدول (2) الآتي توزيعهم حسب متغير الجنس، ومصدر المؤهل العلمي (شهادة أردنية، شهادة عربية، شهادة غير عربية).

جدول 2

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس ومصدر المؤهل، والنسب المئوية المناظرة لها

المجموع الكلي		إناث		ذكور		الجنس
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	مصدر المؤهل العلمي
91,06	15261	59,97	10050	31,09	5211	شهادة أردنية
7,67	1286	3,6	604	4,07	682	شهادة عربية
1,27	213	0,08	14	1,19	199	شهادة غير عربية
100	16760	63,65	10668	36,35	6092	المجموع الكلي

وللتأكد من نسب تمثيل البيانات المتوفرة في العينة لطبقات المجتمع من حيث الجنس ومصدر الشهادة تم عرض النسب

جدول 3

النسب المئوية لأعداد الموظفين في مجتمع الدراسة وعينتها حسب جنس الموظف ومصدر المؤهل العلمي

المجموع الكلي %		إناث %		ذكور %		الجنس
عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	مجتمع الدراسة	مصدر المؤهل العلمي
91,06	89,44	59,97	50,21	31,09	39,23	شهادة اردنية
7,67	7	3,6	3,1	4,07	3,9	شهادة عربية
1,27	3,56	0,08	0,27	1,19	3,29	شهادة غير عربية
100	100	63,65	53,58	36,35	46,42	المجموع الكلي

نلاحظ من جدول (3) تقارب نسب التمثيل لمصدر الشهادة (أردنية، عربية، غير عربية) في مجتمع الدراسة وعينتها حيث كان الفرق أقل من 3%، وهذا التوافق يجعلنا نطمئن إلى صدق تمثيل العينة لطبقات المجتمع.

جمعت البيانات من قاعدة البيانات الخاصة بديوان الخدمة المدنية في شهر آذار من العام 2013م، حيث حدد لقسم

5. النتائج

لدى عينة من الموظفين في القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية، تم تحليل التباين لنماذج الانحدار وحسبت معاملات التحديد، ويعرض جدول (4) النتائج.

للبحث في القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي

جدول 4

تحليل التباين لنماذج الانحدار ومعاملات التحديد

معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار
0,12	0	2291,411	83587,9 36,479	1 16758	83587,9 611311,5	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي
0,125	0	1200,901	43557,27 36,271	2 16757	87114,54 607784,9	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة

السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة يفسر 12,5% من الأداء الوظيفي، أي أن إدخال معدل الثانوية إلى التنبؤ أضاف 0,5% فقط، وهي نسبة ضعيفة جدا. ويعرض جدول (5) الآتي معاملات نماذج الانحدار غير المعيارية والمعيارية.

يتضح من جدول (4) أن نماذج الانحدار دالة إحصائياً؛ حيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (0,000) أقل من (0,05)، وتشير قيم معامل التحديد أن النموذج الأول لمعادلة الانحدار والذي يعرض انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي يفسر 12% من الأداء الوظيفي، وأن النموذج الثاني لمعادلة الانحدار والذي يعرض انحدار العلامة في التقرير

جدول 5

معاملات الانحدار غير المعيارية والمعيارية ومقدار الخطأ في التقدير واختبار معنوية المعاملات

مستوى الدلالة	قيمة t	المعاملات المعيارية قيمة Beta	المعاملات غير المعيارية قيمة B الخطأ المعياري	نموذج الانحدار
0	146,963	0,347	0,437 64,155	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي
0	47,869	0,327	0,006 0,287	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة
0	117,658	0,074	0,521 61,328	المعامل للمعدل التراكمي
0	43,663	0,006	0,006 0,271	المعامل للمعدل التراكمي
0	9,861	0,074	0,005 0,052	المعامل لمعدل الثانوية العامة

معادلة الانحدار.

تشير نتائج اختبار (t) في جدول (5) أن المتغيرات

المستقلة: المعدل التراكمي، ومعدل الطالب في الثانوية العامة كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($P \leq 0,05$) في نموذج الانحدار المتعدد، وأشارت نتائج تحليل الانحدار إلى التداخل الكبير بين أثر المتغيرين المستقلين، وأن معامل ارتباط معدل الثانوية مع الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي (0,076) ضعيف جداً، مما أدى إلى استبعاده من

وللبحث في القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير مصدر الشهادة الجامعية للموظف (أردنية، غير أردنية)، تم إجراء تحليل التباين لنماذج الانحدار، وحسبت معاملات التحديد، ومعاملات معادلات الانحدار، وعرضت في الجدولين (6)، (7) على الترتيب.

جدول 6

تحليل التباين لنماذج الانحدار ومعاملات التحديد تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية للموظف

معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار
0,131	0	2305,638	82301,57 35,696	1 15259 15260	82301,57 544682 626983,6	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية البواقي الكلي
0,135	0	1192,857	42389,12 35,536	2 15258 15260	84778,24 542205,3 626983,6	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية البواقي الكلي
0,069	0	112,873	4728,07	1 1497 1498	4728,07 62706,74 67434,81	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
*	*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي

* لم تظهر في مخرجات تحليل الانحدار

(13,5%) من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية، ولم تظهر نتائج التحليل معدل الثانوية في معادلة التنبؤ للحاصلين على شهادات غير أردنية لأن الارتباط بينهما ضعيف (0,019)، وأن ما يفسره معدل الثانوية (0,04%).

يتبين من جدول (6) أن نماذج الانحدار دالة إحصائياً، وتشير قيم معامل التحديد أن النموذج الأول لمعادلة الانحدار يفسر (13,1%) من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية، ويفسر (6,9%) من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات غير أردنية، وأن النموذج الثاني لمعادلة الانحدار يفسر

جدول 7

معاملات الانحدار ومقدار الخطأ في التقدير واختبار المعنوية تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية للموظف

مستوى الدلالة	قيمة T	المعاملات المعيارية قيمة Beta	المعاملات غير المعيارية قيمة B	المعاملات غير المعيارية الخطأ المعياري	نموذج الانحدار
0	132,448	0,362	62,46	0,472	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية البواقي الكلي
0	48,017	0,341	60,094	0,006	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية البواقي الكلي
0	109,4	0,66	0,048	0,549	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
0	42,994	0,265	71,984	0,007	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
0	8,348	0,265	71,984	0,006	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
0	61,016	0,265	71,984	0,016	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
*	*	*	*	*	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي
*	*	*	*	*	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية البواقي الكلي

* لم تظهر في مخرجات تحليل الانحدار

الوظيفي لخريجي الجامعات الأردنية، بينما لم تظهر مخرجات تحليل الانحدار لخريجي الجامعات غير الأردنية. وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير معدل الثانوية

تشير قيم اختبار t في جدول (7) أن المتغيرات: المعدل التراكمي، ومعدل الموظف في الثانوية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في نموذج الانحدار المتعدد للأداء

العامة والمعدل التراكمي لكل من مصدري الشهادة الجامعية: أردنية، وغير أردنية، وأن معامل ارتباط معدل الثانوية مع الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي للشهادة الأردنية: (0,067)، وللشهادة غير الأردنية (0,017) ضعيف جداً، مما أدى إلى استبعاده من معادلتني الانحدار. وللبحث في القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي

لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعية الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية) تم إجراء تحليل التباين لنماذج الانحدار، وحسبت معاملات التحديد، ومعاملات معادلات الانحدار، وعرضت في الجدولين (8)، (9) على الترتيب.

جدول 8

تحليل التباين لنماذج الانحدار ومعاملات التحديد تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعية الأردنية

معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار
0,131	0	1,897,219	65511,99 34,531	1 12588	65511,99 434670,3	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة حكومية
0,133	0	965,077	33251,32 34,455	2 12587	66502,64 433679,6	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية للشهادة الأردنية من جامعة حكومية
0,15	0	442,582	17718,21 40,034	1 2505	17718,21 100284,6	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة خاصة
*	*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية من جامعة خاصة
0,122	0	23,611	885,986 37,525	1 162	885,986 6079,008	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة تشرف عليها هيئة دولية
*	*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية من جامعة تشرف عليها هيئة دولية

* لم تظهر في مخرجات تحليل الانحدار

ينتضح من جدول (8) أن انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية ذو دلالة إحصائية، بينما لم يكن انحدار العلامة في التقرير السنوي على معدل الثانوية ذو دلالة إحصائية سوى لخريجي الجامعات الأردنية الحكومية. وأن النموذج الأول لمعادلة الانحدار يفسر 13,1% من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية من جامعات تشرف عليها الحكومة، ويفسر 12,2% من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية من جامعات تشرف عليها هيئة دولية، وأن النموذج الثاني لمعادلة الانحدار يفسر 13,3% من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية من جامعات

القدرة التنبؤية لمعدل العلامات الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي

جهاد العناتي

تشرف عليها الحكومة، ولم تظهر نتائج التحليل معدل الثانوية في معادلة التنبؤ للحاصلين على شهادات أردنية من جامعات يشرف عليها القطاع الخاص أو هيئة دولية بسبب ارتباطه

الضعيف مع الأداء الوظيفي (0,160,0,156) ولضعف نسبة ما يفسره (4,2%, 6,2%).

جدول 9

معاملات الانحدار والخطأ في التقدير واختبار المعنوية تبعا لمتغير السلطة المشرفة (حكومية، خاصة، هيئة دولية)

مستوى الدلالة	قيمة t	المعاملات المعيارية قيمة Beta	المعاملات غير المعيارية الخطأ المعياري	قيمة B	نموذج الانحدار
0	121,538	0,362	0,516	62,763	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة حكومية
0	43,557		0,007	0,311	المعامل للمعدل التراكمي
0	96,329	0,344	0,631	60,812	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية للشهادة الأردنية من جامعة حكومية
0	38,651	0,048	0,008	0,296	المعامل للمعدل التراكمي
0	5,362		0,007	0,038	المعامل لمعدل الثانوية
0	49,603	0,387	1,194	59,226	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة خاصة
0	21,038		0,016	0,345	المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية من جامعة خاصة
*	*	*	*	*	المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*	المعامل لمعدل الثانوية
0	8,185	0,357	6,523	53,394	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية من جامعة تشرف عليها هيئة دولية
0	4,859		0,081	0,393	المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية من جامعة تشرف عليها هيئة دولية
*	*	*	*	*	المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*	المعامل لمعدل الثانوية

* لم تظهر في مخرجات تحليل الانحدار

نستنتج من جدول (9) أن قيمة اختبار t لكل من معدل الموظف التراكمي، ومعدله في الثانوية العامة كانت ذات دلالة إحصائية في نموذج الانحدار المتعدد للأداء الوظيفي لخريجي الجامعات الأردنية الحكومية، بينما كان معدل الموظف في الثانوية العامة غير دال في معادلة الانحدار المتعدد للأداء الوظيفي لخريجي الجامعات الأردنية الخاصة أو تلك التي تشرف عليها هيئة دولية.

وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير كل من معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي تبعا لمتغير السلطة المشرفة على الجامعية الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية)، وأن معامل ارتباط معدل الثانوية مع الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي لخريجي

الجامعات الأردنية الحكومية: (0,048)، ولخريجي الجامعات الخاصة (0,028) ولخريجي الجامعات التي تشرف عليها هيئات دولية (0,015) ضعيف جداً، مما أدى إلى استبعاد معدل الثانوية من معادلات الانحدار. وللبحث في القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية)، تم إجراء تحليل التباين لنماذج الانحدار، وحسبت معاملات التحديد، ومعاملات معادلات الانحدار، وعرضت في الجدولين (10)، (11) على الترتيب.

جدول 10

تحليل التباين لنماذج الانحدار ومعاملات التحديد تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية)

معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار
0,078	0	124,038	5093,481	1	5,093,481	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة العربية
			41,064	1284	52725,96	البواقي الكلي
				1285	57819,45	
*	*	*	*	*	*	2-انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة العربية
			*	*	*	البواقي الكلي
*	*	*	*	*	*	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الغير عربية
			*	*	*	البواقي الكلي
*	*	*	*	*	*	2-انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الغير عربية
			*	*	*	البواقي الكلي

*لم تظهر في مخرجات تحليل الانحدار

يتضح من جدول (10) أن الانحدار ذو الدلالة الإحصائية يعرض انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي هو انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة العربية فقط، وأن النموذج الأول لمعادلة الانحدار والذي يفسر 8,7% من الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات عربية.

جدول 11

معاملات الانحدار والخطأ في التقدير واختبار معنويتها تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية

مستوى الدلالة	قيمة t	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية	قيمة B	الخطأ المعياري	نموذج الانحدار
0	42,082	0,297	1,583	66,62		1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة الأردنية
0	11,137		0,022	0,249		المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*		2-انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة الأردنية
*	*	*	*	*		المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*		المعامل لمعدل الثانوية
*	*	*	*	*		3- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة غير الأردنية
*	*	*	*	*		المعامل للمعدل التراكمي
*	*	*	*	*		4-انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة غير
*	*	*	*	*		المعامل للمعدل التراكمي

المعامل لمعدل الثانوية					الأردنية
*	*	*	*	*	
* لم تظهر في مخرجات تحليل					
معدل الثانوية العامة من الأداء الوظيفي للموظف الحاصل على شهادة غير عربية (0,104)، أي أن ما يفسره المعدل التراكمي من الأداء الوظيفي للشهادة الغير عربية بعد استبعاد أثر معدل الثانوية من الأداء الوظيفي (0,011) قريب من الصفر، مما أدى إلى استبعاد المعدل التراكمي من معادلة الانحدار للشهادة الغير عربية.			نستنتج من جدول (11) أن المعدل التراكمي للشهادة الجامعية كان ذو دلالة إحصائية في نموذج الانحدار البسيط للأداء الوظيفي لخريجي الجامعات العربية فقط. وأظهرت النتائج أن معامل الارتباط الجزئي بين معدل الثانوية والأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي للشهادة العربية (0,015)، وبحساب معامل الارتباط الجزئي بين معدل الثانوية والأداء الوظيفي في حال كون مصدر الشهادة دولة غير عربية نجده (0,001) أي أن ما يفسره معدل الثانوية بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي من الأداء الوظيفي للشهادة العربية (0,000225) وللشهادة الغير عربية (0.000001) قريب من الصفر، مما أدى إلى استبعاد معدل الثانوية من معادلتنا الانحدار.		
وللبحث في القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)، تم إجراء تحليل التباين لنماذج الانحدار، وحسبت معاملات التحديد، ومعاملات معادلات الانحدار، وعرضت في الجدولين (12)، (13) على الترتيب.			وتشير نتائج تحليل الارتباط أن قيمة معامل الارتباط الجزئي بين المعدل التراكمي والأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر		

جدول 12

تحليل التباين لنماذج الانحدار ومعاملات التحديد تبعا لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف

معامل التحديد	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	نموذج الانحدار
0,131	0	1,828,417	66269,84	1	66269,84	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كلية إنسانية
			36,244	12158	440659,1	البواقي
				12159	506929	الكلية
0,134	0	938,705	33906,42	2	67812,83	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية للشهادة من كلية إنسانية
			36,12	12157	439116,2	البواقي
				12159	506929	الكلية
0,114	0	444,933	15509,61	1	15509,61	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كلية علمية
			34,858	3446	120121,9	البواقي
				3447	135631,5	الكلية
0,119	0	234,862	8137,141	2	16274,28	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة من كلية علمية
			34,647	3445	119357,2	البواقي
				3447	135631,5	الكلية
0,077	0	97,588	4076,85	1	4076,85	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كلية طبية
			41,776	1150	48042,32	البواقي
				1151	52119,17	الكلية
0,093	0	59,979	2463,473	2	4926,945	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة من كلية طبية
			41,072	1149	47192,22	البواقي
				1151	52119,17	الكلية

7,7% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات طبية. وأن النموذج الثاني لمعادلة الانحدار يفسر 13,4% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات إنسانية، ويفسر 11,9% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات علمية، ويفسر 9,3% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات طبية.

يتضح من جدول (12) أن انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كليات إنسانية وكليات علمية وكليات طبية ذو دلالة إحصائية، وأن النموذج الأول لمعادلة الانحدار يفسر 13,1% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات إنسانية، ويفسر 11,4% من الأداء الوظيفي للحاصلين على مؤهلات من كليات علمية، ويفسر

جدول 13

معاملات الانحدار والخطأ في التقدير واختبار معنويتها تبعا لمتغير الكلية التي تخرج منها الموظف

مستوى الدلالة	قيمة t	المعاملات المعيارية قيمة Beta	المعاملات غير المعيارية الخطأ المعياري	قيمة B	نموذج الانحدار
0	115,838	0,362	0,527	62,171	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي
0	42,76		0,007	0,315	على المعدل التراكمي للشهادة من كلية إنسانية
0	98,128	0,343	0,614	60,216	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية للشهادة من كلية إنسانية
0	38,361	0,058	0,008	0,298	المعامل للمعدل التراكمي
0	6,536		0,006	0,041	المعامل لمعدل الثانوية
0	72,222	0,338	0,909	65,665	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كلية علمية
0	21,093		0,013	0,268	المعامل للمعدل التراكمي
0	54,232	0,319	1,15	62,344	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة من كلية علمية
0	19,29	0,078	0,013	0,253	المعامل للمعدل التراكمي
0	4,698		0,012	0,057	المعامل لمعدل الثانوية
0	50,394	0,28	1,409	71,023	1- انحدار العلامة في التقرير السنوي على المعدل التراكمي للشهادة من كلية طبية
0	9,879		0,019	0,185	المعامل للمعدل التراكمي
0	30,97	0,290	2,069	64,081	2- انحدار العلامة في التقرير السنوي على كل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة للشهادة من كلية طبية
0	10,307	0,128	0,019	0,193	المعامل للمعدل التراكمي
0	4,549		0,018	0,082	المعامل لمعدل الثانوية

إلى استبعاده من معادلات الانحدار.

6. مناقشة النتائج

فيما يأتي مناقشة لأبرز النتائج التي تم التوصل إليها وفق تسلسل أسئلة الدراسة.

1- ما القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين في القطاع العام في المملكة الأردنية الهاشمية؟ في ضوء نتائج الدراسة يمكن وصف العلاقة بين علامة الموظف في التقرير السنوي للسنة الأولى للتوظيف وكل من المعدل التراكمي للموظف في شهادته الجامعية الأولى ومعدله

نستنتج من جدول (13) أن المعدل التراكمي، ومعدل الطالب في الثانوية العامة كانت دالة إحصائياً في نموذج الانحدار المتعدد للأداء الوظيفي للموظفين تبعا لجميع مستويات متغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)، وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير كل من المعدل الثانوي العامة والمعدل التراكمي تبعا لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)، وأن معامل ارتباط معدل الثانوية مع الأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي لخريجي الكليات الإنسانية: (0,059)، ولخريجي الكليات العلمية (0,080) ولخريجي الكليات الطبية (0,133)، مما أدى

المئوية للوزن المعياري الذي يمثله معدل الثانوية إلى الوزن المعياري للمعدل التراكمي (19,35%)، وهي أقل من النسبة في المعادلة العامة المعيارية للانحدار (22,63%).

3- هل تختلف القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدله في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية)؟

تبين النتائج أن نسبة ما يفسره المعدل التراكمي للشهادات الجامعية الأردنية من الأداء الوظيفي متقاربة جداً بغض النظر عن السلطة المشرفة (حكومية، خاصة، هيئة دولية)، وهذه النتيجة تصدق أيضاً على معدل الثانوية العامة رغم أن ما يفسره معدل الثانوية العامة ضعيف جداً. وبذلك نستنتج أن القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جداً تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية).

وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير كل من معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي تبعاً لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة الأردنية التي تخرج منها الموظف لذا لم تظهر نتائج التحليل معدل الثانوية في معادلة التنبؤ. ونلاحظ أن النسبة المئوية للوزن المعياري الذي يمثله معدل الثانوية إلى الوزن المعياري للمعدل التراكمي للموظفين الحاصلين على شهادات أردنية من جامعة حكومية (13,59%)، وهي أقل بكثير من النسبة العامة (22,63%)، بينما لا يوجد أثر لمعدل الثانوية العامة للموظف الحاصل على شهادة أردنية من جامعة خاصة أو من جامعة تشرف عليها هيئة دولية في الأداء الوظيفي.

4- هل تختلف القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدله في علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية)؟

في الثانوية بأنها علاقة طردية وضعيفة، فالمعدل التراكمي للموظف يفسر ما نسبته (12%) من الأداء الوظيفي، ويفسر المتغيرين المعدل التراكمي ومعدل الثانوية معاً 12,5% من الأداء الوظيفي، أي أن إدخال معدل الثانوية إلى التنبؤ أضاف 0,5% فقط. وأظهرت النتائج أيضاً التداخل الكبير بين المتغيرين المستقلين (المعدل التراكمي، معدل الثانوية العامة)، مما أدى إلى استبعاد معدل الثانوية العامة من معادلة الانحدار.

وعند مقارنة الأوزان المعيارية نلاحظ أن النسبة المئوية للوزن المعياري الذي يمثله معدل الثانوية إلى الوزن المعياري للمعدل التراكمي (22,63%)، بينما تتضمن المعادلة المعمول بها في ديوان الخدمة نسبة (20%) لمعدل الثانوية العامة و(30%) لمعدل الشهادة الجامعية، أي أن النسبة المئوية للوزن الذي يمثله معدل الثانوية إلى الوزن الذي يمثله المعدل التراكمي (67%).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من الرشدان [17] فيما يتعلق بضعف القدرة التنبؤية لمعدل الطالب في الثانوية العامة، تتفق مع نتائج كل من سائلة [3] وجونلا وزملاؤه [14]، ووحشة [13] والصمادي وزملاؤه [12] فيما يتعلق بالقدرة التنبؤية للمعدل التراكمي.

2- هل تختلف القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدله في علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير مصدر الشهادة الجامعية للموظف (أردنية، غير أردنية)؟

أشارت النتائج إلى أن نسبة ما يفسره المعدل التراكمي من الأداء الوظيفي في حال كون الشهادة أردنية ضعف ما يفسره المعدل التراكمي في حال كون الشهادة غير أردنية، وأن نسبة ما يفسره معدل الثانوية العامة قريب من الصفر لكلا المصدرين.

ولم تظهر النتائج معدل الثانوية في معادلة التنبؤ للحاصلين على شهادات غير أردنية. بينما أضاف إدخال معدل الثانوية إلى معادلة التنبؤ 0,4% إلى الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادات أردنية، وهي نسبة ضعيفة، ونلاحظ أن النسبة

استبعاد معدل الثانوية من معادلات الانحدار، وعند مقارنة الأوزان المعيارية تبعا لجميع مستويات متغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية) نلاحظ أن النسبة المئوية للوزن المعياري الذي يمثله معدل الثانوية إلى الوزن المعياري للمعدل التراكمي في الأداء الوظيفي للموظفين الحاصلين على شهادات من كليات إنسانية (16,69%)، وهي أقل من النسبة العامة (22,63%)، بينما للموظفين الحاصلين على شهادات من كليات علمية (24,45%)، وكانت للموظفين الحاصلين على شهادات من كليات طبية (44,14%)، وهي تزيد عن النسبة العامة (22,63%).

وبذلك يمكن الوصول إلى الاستنتاجات الآتية فيما يخص القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي ومعدل الثانوية العامة في الأداء الوظيفي:

1. العلاقة بين علامة الموظف في التقرير السنوي للسنة الأولى للوظيفة وكل من المعدل التراكمي للموظف في شهادته الجامعية الأولى (البكالوريوس) ومعدله في الثانوية بأنها علاقة طردية وضعيفة.
2. نسبته ما يفسره المعدل التراكمي للموظف في مؤهله الجامعي وما يفسره معدل الثانوية العامة من الأداء الوظيفي للموظف 12,5%، أي أن ما تفسره العوامل الأخرى غير المدرجة في آلية انتقاء الموظفين (87,5%)، وهي نسبة كبيرة جدا.
3. هناك تداخل كبير بين المتغيرين المستقلين (المعدل التراكمي، معدل الثانوية العامة)، فما يفسره معدل الثانوية بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي من الأداء الوظيفي (0,5%) ضعيف جدا، لذا استبعد من معادلة الانحدار.
4. النسبة المئوية لوزن معدل الثانوية إلى وزن المعدل التراكمي في المعادلة المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية الأردني (67%) وهي ثلاث أمثال النسبة (22,63%) والتي أظهرتها الأوزان المعيارية في معادلة الانحدار.
5. القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الموظف الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي

أشارت النتائج إلى أن القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدله في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا تبعا لمتغير مصدر الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية).

وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير كل من معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي لكل من مصدري الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية). فمعامل الارتباط الجزئي بين معدل الثانوية والأداء الوظيفي بعد استبعاد أثر المعدل التراكمي قريب من الصفر، مما أدى إلى استبعاد معدل الثانوية من معادلتنا الانحدار.

5- هل تختلف القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)؟

أظهرت النتائج أن نسبة ما يفسره المعدل التراكمي للشهادات الجامعية الأردنية من الأداء الوظيفي متقاربة جدا في التخصصات الإنسانية والعلمية ويبلغ تقريبا ضعف نسبة ما يفسره المعدل التراكمي من الأداء الوظيفي للتخصصات الطبية، وهذه النتيجة تنطبق أيضا على معدل الثانوية العامة رغم أن ما يفسره معدل الثانوية العامة ضعيف جدا. وبذلك نستنتج أن القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا في التخصصات الإنسانية والعلمية، وتقل القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للشهادات الجامعية ومعدل الثانوية في الأداء الوظيفي للتخصصات الطبية. وهذه النتيجة يمكن تبريرها بأن معظم العاملين في القطاع العام في التخصصات الطبية حاصلين على شهادات طبية من جامعات عربية أو من دول غير عربية شرقية.

وأظهرت النتائج التداخل الكبير بين تأثير كل من معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي تبعا لمتغير نوع الكلية التي تخرج منها الموظف (إنسانية، علمية، طبية)، مما أدى إلى

الأداء الوظيفي في حال كون الشهادة أردنية ضعف ما يفسره المعدل التراكمي في حال كون الشهادة غير أردنية، لذا وإنصافاً لخريجي الجامعات الأردنية من الضروري تطوير آلية احتساب النقاط للمؤهل الجامعي في التنافس على الوظيفة من خلال إجراء دراسة معادلة العلامات (Equating) بين المعدل في الشهادة الأردنية وما يكافئه من معدل للشهادة الغير عربية وعدم استخدام نسب اعتباطية تنقصها الدقة.

4. أثبتت النتائج صحة ما ذهب إليه صناع القرار في ديوان الخدمة المدنية الأردني من أن تأثير معدل الثانوية في الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادة أردنية (3%) أكبر بكثير من تأثير في الأداء الوظيفي للحاصلين على شهادة غير عربية (0,04%) ولكنه تأثير ضعيف في الحالتين، لذا يستحسن حذف معدل الثانوية كمعيار للتنافس على الوظيفة.

5. كشفت نتائج الدراسة أن ما نسبته (87,5%) تفسرها عوامل أخرى غير المتغيرين المنبئين في الأداء الوظيفي للموظف (المعدل التراكمي، معدل الثانوية العامة)، لذا يستحسن تطوير آلية احتساب النقاط التنافسية لتتضمن معايير أخرى مثل العلامة على اختبار الكفايات المهنية للوظيفة والمقابلة الشخصية محكمة البناء.

6. تفعيل نظام التعيين تحت التجريب للموظف، واعتماد نسبة من تقارير الأداء في قرار التعيين النهائي للموظف في الوظائف الحكومية.

7. كشفت نتائج الدراسة أن المتغير المنبئ (المعدل التراكمي) يفسر ما نسبته (12%) ها في الأداء الوظيفي للموظف، لذا يستحسن تطوير خطط التعليم الجامعي لترتقي في مساهمتها في إعداد الطالب لمهنة المستقبل.

المراجع

أ. المراجع العربية

- [3] سوالمة، يوسف (2000). المعاني والقيم في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للعلامات الجامعية: دراسة حالة لجامعة اليرموك. مجلة مركز البحوث التربوية - جامعة

للشهادة أردنية ضعف القدرة التنبؤية للشهادات غير الأردنية، وهذا يؤكد ما ذهب إليه ديوان الخدمة المدنية من توقعات حول مدى صدق علامات الطلبة الحاصلين على شهادات غير أردنية.

6. القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الموظف الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا تبعا لمتغير السلطة المشرفة على الجامعة الأردنية التي تخرج منها الموظف (حكومية، خاصة، هيئة دولية).

7. القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا لكلا مصدرَي الشهادة الجامعية غير الأردنية للموظف (عربية، غير عربية).

8. القدرة التنبؤية لكل من المعدل التراكمي لعلامات الطالب الجامعية ومعدل علاماته في الثانوية العامة في الأداء الوظيفي متقاربة جدا في التخصصات الإنسانية والعلمية، وتقل عنها القدرة التنبؤية للمعدل التراكمي للشهادات الجامعية ومعدل الثانوية في الأداء الوظيفي للتخصصات الطبية.

7. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج واستنتاجات، وللتغلب على جوانب القصور التي أفرزتها الدراسة في آلية احتساب النقاط التنافسية الحالية المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية، يوصي الباحث بالإجراءات الآتية:

1. تشكيل لجنة لتطوير آلية احتساب النقاط التنافسية الحالية المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية؛ لأنه يعاني من العديد من جوانب القصور.

2. يفضل عدم اعتماد معدل الثانوية العامة ضمن آلية احتساب النقاط التنافسية الحالية المعمول بها في ديوان الخدمة المدنية حيث لم يفسر من الأداء الوظيفي للموظف في أفضل الحالات سوى (0,5%)، وتم حذفه إحصائيا من جميع معادلات الانحدار.

3. أثبتت نتائج الدراسة أن نسبة ما يفسره المعدل التراكمي من

- قطر: 9(17)، 45-77.
- [12] الصمادي، يحيى؛ ظاظا، حيدر؛ غرايبة، عايش؛ اليونس، يونس (2010). معدل الثانوية العامة والمعدل التراكمي الجامعي بصفتها منتبئين بمستوى تحصيل طلبة الجامعات الأردنية في امتحان الكفاءة، مؤتمر مؤسسة التعليم، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 6 (2)، 147-159.
- [13] وحشة، عمر (2010). *استخدام الانحدار المتعدد في تحديد العوامل المسهمة في التحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، المملكة الأردنية الهاشمية.
- [15] جردات، ضرار، 2003 تقييم القدرة التنبؤية لمعدل امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بالمعدل التراكمي عند التخرج من الجامعة، مجلة ابحاث اليرموك، 19 (1): 383-400.
- [16] القوابع، محمد (2002). *القدرة التنبؤية لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة في التحصيل الأكاديمي الجامعي*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، المملكة الأردنية الهاشمية.
- [17] الرشدان، محمود، 2002، الترابط بين المعدلات التراكمية في الجامعات الاردنية والمعدلات في الثانوية العامة، مجلة اتحاد الجامعات العربية (40): 162 - 203.
- ب. المراجع الاجنبية
- [1] Marzano, R. J (2006), *Classroom Assessment and Grading that Work*.
- [2] Salend. S, D. L. (2002), *Grading Students in Inclusive Settings. TEACHING Exceptional Children*, Vol. 34, No. 3, pp. 8-15.
- [4] Wright, D. and Wiesf, M. (2001), *Teacher Judgment in Student Evaluation: A Comparison of Grading Methods*, ©2002,
- [5] ديوان الخدمة المدنية الأردني، التشريعات (2009). تاريخ الاسترجاع: 16 مارس 2013، من: <https://www.csb.gov.jo>
- [6] غرايبة، عايش (1991)، "مقارنة فاعلية نظام قبول مقترح في الجامعة الأردنية يقوم على أساس أوراق الثانوية العامة مع فاعلية نظام القبول الحالي"، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- [7] الثوابية، أحمد (1994)، "فاعلية نظام العلامات في السنوات الثلاث الأخيرة في التنبؤ بتحصيل الطالب في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة والتحصيل"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- [8] فريحات، ايمن (2002). *مقارنة القدرة التنبؤية لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بين الجامعات الحكومية والخاصة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، المملكة الأردنية الهاشمية.
- [9] ثورندايك، روبرت؛ وهيجن، اليزبت. (1989م)، القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، مركز الكتب الأردني: عمان.
- [10] فوجر، لويس، (2010) *قواعد وأساليب إدارة الخدمة المدنية في النظم الرأسمالية والاشتراكية: دراسة تطبيقية مقارنة*، ترجمة: صلاح الدين عبد العزيز محمد، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، الأردن.
- [11] مبروك، كاهي (2008). *الادارة العامة-مقارنة بين نظامي الولايات المتحدة الامريكية وبريطانيا*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزائر، الجزائر العاصمة، الجمهورية الجزائرية.

(ASCD). USA

- [14] Gonnella, S. and Erdmann, B. and Hojat, M. (2004), An Empirical Study of the Predicative Validity of Number grades in Medical School using 3 decades of longitudinal data : implications for a grading system. *Medical Education*: 38(4), 425–434.

THE PREDICTABILITY FOR AVERAGES: (GPA) AND TAWJIHI IN PROFESSIONAL PERFORMANCE FOR EMPLOYEES IN THE PUBLIC SECTOR AT JORDAN

Jehad Mohammed Mahmoud Alanati
Assistant Professor of Educational Psychology
College of Education - Taibah University - Saudi Arabia

***Abstract_** This study aimed to evaluate The Predictability for Averages: (GPA) and Tawjihi in professional performance for Employees in the public sector at Jordan, To attain these purpose, a stratified random sample (16760) taken from the Civil Service Bureau. The results showed that: a positive and weak correlation between Averages in GPA, Tawjihi and grads in annual report employee. The percent explained by GPA, Tawjihi (12.5%), but Tawjihi explained (%0.5) of job performance after excluding the impact of GPA. The Ratio of grads in high school examinations to the GPA in the equation applicable in the Jordanian Civil Service Bureau (67%) which is three times the percentage (22.63%) demonstrated by the results of the study. The Predictability of GPA and Tawjehi in professional performance very close depending on the modified variables: source of undergraduate degree (Jordanian, Arab, foreign) and the supervisory authority on the Universities in Jordan (government, private, international) and College (human, scientific, medical).*

***Keywords:** Predictability of GPA, Predictive validity of GPA, Predictive validity of Tawjehi Average.*