



مدى تطبيق جدارة المعلومات والدوافع لوجهي التربية الرياضية في بعض محافظات الجمهورية

أ. د/ محمد عبد العظيم شمس

أستاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم أصول التربية الرياضية
كلية التربية الرياضية – جامعة مدينة السادات

الباحثة / هالة مهدي علي أبو الريش

مُعلم تربية رياضية بمدرسة الثانوية بنات بكوم حماده محافظة البحيرة.
باحثة بمرحلة الدكتوراه بقسم أصول التربية الرياضية كلية التربية الرياضية – جامعة مدينة السادات

أولاً: مشكلة البحث وأهميته:-

تعد عملية التربية والتعليم من المهن العظيمة التي تحمل رسالة كبيرة بين يدي رجالها على اختلاف مهامهم الميدانية ، وما كان تقدم الأمم ورفعتها وازدهارها إلا بعد أن أعطت التربية والتعليم اهتمامها الأكبر. تعتبر الأنشطة الطلابية في المدارس ضرورة تتطلبها الظروف التعليمية فهي من دلالات التقدم والازدهار ووقاية للتلاميذ من الامراض وتنمية الجوانب الشخصية الى جانب تحقيق المتعة لديهم وتساعدهم في الوصول الى الابداع ، وهي ضمن النظام التعليمي الذي يعد العمود الفقري لأي تنمية منشودة في أي بلد من بلدان العالم فقد أنفقت الدول والحكومات دعم سخياً على تمويل التعليم ، إلا أنه ومنذ منتصف السبعينات والثمانينات بدأت الحكومات في تخفيض نفقاتها التعليمية ، وتحاول إدارة أنظمتها التعليمية بأساليب أكثر فاعلية ، وأقل تكلفة ، ومن ثم فهناك علاقة بين التعليم والاقتصاد ، والتعليم والعمل ، والتعليم والدخل ، كما أن للتعليم دورة في الحياة الاقتصادية وهو ما يشير إلى الاتجاه الاقتصادي للتعليم ، حيث تهتم المدرسة بتدريب التلاميذ وإعدادهم اقتصادياً ، وتكوين الوعي والاتجاهات الاقتصادية لديهم ، خصوصاً في بواكير سنوات الدراسة. (٧: ٥٢)

إن التطور السريع والمستمر للتقنيات الحديثة لا يجعل إدارة الأفراد أسهل أو اقل أهمية بل على العكس فإن هذه الإدارة تصبح من خلال هذا التطور عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسة أو إخفاقها. فقد أصبحت الدراسات في مجال الإدارة وعلى الأخص إدارة الأعمال في الآونة الأخيرة شغل الإنسانية الشاغل فالحديث عنها والبحث عن حلول لمشاكلها لا يكاد يتوقف وتستوى في ذلك الدول المتقدمة والدول النامية ودول العالم الثالث. (٦: ٥٦)

ويذكر طه كامل رياض (٢٠٠٨م) (٤) وتعتبر المنظمات الحكومية الوسيلة الأساسية التي يقوم عليها تنفيذ ومتابعة خطط التنمية الشاملة، ولذلك فإن من واجبها مواكبة هذه المتغيرات والمستجدات





من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية. فالأجهزة والمعدات والتكنولوجيا لن تجدي نفعا من غير العنصر البشري الذي يعد الأساس والحاكم والمتحكم وحجر الزاوية في العملية الإنتاجية والإدارية، لأن نجاح المنظمة يتوقف عليه، وتتحقق فعاليتها من خلاله. وتكمن الإستجابة المناسبة في اختيار وتعيين الأفراد المناسبين في المؤسسات الحكومية وفق نظام الجدارة ، والاستحقاق ، بحيث يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . وتتضح مشكلة البحث من خلال عمل الباحثة بمدرسة الثانوية بنات بمحافظة البحيرة و بالرغم من الجهود الإدارية المبذولة لتطوير وإصلاح الجهاز الإداري الحكومي بشكل عام ونظام الخدمة المدنية وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود بعض الثغرات والعقبات الإدارية، ومن أهمها عملية إشغال المناصب الإدارية العليا مناصب المديرين والموجهين في الأجهزة الحكومية، والتي يشوبها الغموض والاجتهادات في بعض الأحيان، ذلك أن ضعف تطبيق معايير الجدارة أو عدم تطبيقها سيؤدي إلى إيجاد إدارات ضعيفة غير قادرة على مواكبة التطورات وتحسين جودة الخدمات واتخاذ القرارات العقلانية، وبالتالي فإن المصلحة العامة تقتضي ضرورة تطبيق معايير الجدارة على أرض الواقع من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . هذا بالإضافة إلى الأهمية المتزايدة لموضوع الجدارة في إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالشفافية والديمقراطية وحقوق الإنسان ومبدأ تكافؤ الفرص الذي يلقي اهتماماً على كافة الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية . ولذلك فإن مشكلة الدراسة تتمثل في الإجابة عن السؤال الذي يشير إلى مدى تطبيق معايير الجدارة في اختيار موجهات التربية الرياضية .

ثانياً: الأهمية العلمية والتطبيقية للبحث:

الاهمية العلمية .

تكمن أهمية البحث في انها محاولة جادة من الباحث لوضع حلول لمشاكل التعيين والاختيار ووضع القواعد والمعايير التي يتم من خلالها عملية الاختيار والتعيين لموجهي التربية الرياضية وهل تتم عملية اختيارهم علي أسس وقواعد تحكم عملية الاختيار أم يتم إختيارهم بطريقة تقليدية تقوم علي المحسوبية

الاهمية التطبيقية .

تقدم الباحثة نموذج مقترح للجدارات الوظيفية وكيفية وضع قواعد لعملية اختيار الموجهين

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث لدراسة الجدارات الوظيفية لدي موجهين التربية الرياضية والتعرف على :-

- المعلومات الواجب توافره في موجهات التربية الرياضية .





- أهم الدوافع الواجب توافرها في موجّهات التربية الرياضية .

رابعاً: فروض البحث:

- ماهو المعلومات الواجب توافره في موجّهات التربية الرياضية؟
- ماهي أهم الدوافع الواجب توافرها في موجّهات التربية الرياضية؟

خامساً: مصطلحات البحث:

الجدارات الوظيفية:-

هي الخصائص الشخصية (مثل المعارف والمهارات والانماط الذهنية والدوافع الكامنة وما شبهها) التي يكمن للفرد باستخدامها ان يحقق الاداء الناجح. (٣: ٧)

الدراسات المرتبطة:

الدراسات العربية:

- أجرى دراسة **آمال شوقى محمد زين (٢٠١٨) (٢)** "الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإستراتيجية وفعالية النشاط التدريبي -بالتطبيق على وزارة الزراعة وتهدف الدراسة للتعرف علي ماهية الجدارات الوظيفية وأهميتها وإستخدامتها وعلاقة القيادة الاستراتيجية بالجدارات الوظيفية ،وعلاقة الجدارات الوظيفية بالنشاط التدريبي والتعرف علي أهم العوامل المؤثرة والتي تحد من تحقيق فعالية التدريب بوزارة الزراعة وأهم ماتوصلت لة الدراسة إن اي موظف داخل مؤسسة يمكنه انجاز العمل من خلال ما يتلقاه من تحفيز سواء ان هذا تحفيز ماديا او معنويا وان استخدام استراتيجية التحفيز تساعد الموظف علي كسب الثقة في النفس وانجاز المهام المطلوبة منة بأقصى سرعه لإثبات جدارته في العمل.

- أجرى **أدهم محمد محمود يوسف (٢٠١٥) (١)** "دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بور سعيد" تهدف هذه الدراسة إلي التعرف علي مفهوم الجدارة وأهدافها وتقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم في تعزيز استخدام نماذج الجدارة الوظيفية والاعتماد عليها بصورة أساسية في عملية اختيار وتعيين واستقطاب الموارد البشرية بمؤسسات التعليم ماقبل الجامعي.

الدراسات الاجنبية:

- وقام **(Chapman and Webster, ٢٠٠٣) (٩)** بدراسة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات في التوظيف والبحث وإجراءات الاختيار لوظائف المرشحين الشاغرة، وهدفت





الدراسة إلى تقليل نفقات إجراء المقابلات والامتحانات وتقليل تدخل العنصر البشري في عملية التقييم وضمان الحيادية وزيادة كفاءة المقارنات بين المتقدمين باستخدام التكنولوجيا في التوظيف. وقد تم إرسال (٣٠٠٠) رسالة الكترونية إلى (١٢٥) منظمة سئلت عن الهدف من استخدام التكنولوجيا. وتبين أن الهدف يتمثل في الكفاءة في تقليل وقت تعبئة الشواغر، وتقليل نفقات الورق والتصوير، والمركزية في التعامل مع الجميع، وتوسيع الاستقطاب، وتسهيل الخدمات للمتقدمين. كما بينت الدراسة أن المنظمات التي تحمل توجهات طموحة كانت مع استخدام التكنولوجيا، أما المنظمات ذات التوجهات الفردية فكانت حذرة في استخدام التكنولوجيا، كما تبين أن ثلث المستجيبين قالوا إن استخدام التكنولوجيا حقق لهم نجاح متوسطة.

- وفي دراسة (Jordan and Schraeder, ٢٠٠٣) (١٠) بعنوان : اختيار المديرين التنفيذيين في وكالة حكومية: دراسة تحليلية لإجراءات الاختيار في دائرة البحرية في أمريكا، كانت الخطوة الأولى تتعلق بمقابلة المديرين المتخصصين في إدارة الموارد البشرية حول إجراءات اختيار الوظائف القيادية بعد الإعلان عنها وفحص الطلبات، حيث بلغت (٧٥) وظيفة إدارية قيادية و(٣٣٣) وظيفة قيادية في دائرة البحرية. توصلت الدراسة إلى أن المقابلة المبرمجة وغير المبرمجة هي أحد المعايير الرئيسية في الاختيار، من خلال تركيز المقابلات على المعايير التالية حسب أولويتها: الرؤية والتفكير، والتغيير والإبداع، وبناء الفريق وحل الصراعات، ومعرفة ثقافة الآخرين، ومهارات الاتصال، وبناء الائتلاف والثقة وتحمل المسؤولية والاتصال مع الآخرين.

إجراءات البحث

أولاً: منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وذلك لملاءمته مع طبيعة وإجراءات البحث ولتحقيق أهداف البحث.

ثانياً: مجتمع البحث

تم حصر مجتمع البحث من بعض محافظات الجمهورية الممثلين في (٢٧) محافظة كما هو مدرج في موقع وزارة التربية والتعليم واشتمل مجتمع البحث علي (٥) محافظات وهي تمثل ٢٠٪ من العدد الكلي وبلغ عدد الإدارات التعليمية التي تم حصر مجتمع البحث منها وهم (١٤) إدارة تعليمية .





ثالثا: عينة البحث

اشتملت عينة البحث علي (٣٠٠) من موجهي التربية الرياضية و (١٤٠٠) من معلمي التربية الرياضية داخل الإدارات التعليمية بالمحافظات (٥) وتم اختيارهم بالطريقة العمدية حيث بلغت العينة الاستطلاعية (٦٠) وتم توزيعهم كما بالجدول (١)

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	اسم المحافظة	اسم الإدارة	إجمالي مجتمع الموجهي	إجمالي مجتمع المعلمين	عينة البحث		
					إجمالي العينة	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
١	البحيرة	كوم حمادة	١٥	٢٣٨	٢٦٥	١٢	٢٥٣
		إيتاي البارود	١٨	١٩٥	٢٢١	٨	٢١٣
		مركز دمنهور	٢٦	٩٣	١٢٢	٣	١١٩
		الدلنجات	١٩	١٠٢	١٢٣	٢	١٢١
٢	الإسكندرية	المنتزه	٢٣	٧٨	١٠٥	٤	١٠١
		العامة	١٨	٦٨	٩٢	٦	٨٦
٣	المنوفية	أشمون	٢٨	٩٣	١٢٤	٣	١٢١
		تلا	١٩	١٣٦	١٥٩	٤	١٥٥
		قويسنا	٢٤	٨٣	١١١	٤	١٠٧
٤	الغربية	شرق طنطا	١٩	٧٣	٩٥	٣	٩٢
		السنتة	٢٩	٨٣	١١٨	٦	١١٢
		غرب طنطا	٢٥	٨٨	١١٥	٢	١١٣
٥	بنى سويف	بنى سويف	١٥	٤٠	٥٧	٢	٥٥
		ديوان المديرية	٢٢	٣٠	٥٣	١	٥٢
		إجمالي	٣٠٠	١٤٠٠	١٧٦٠	٦٠	١٧٠٠

يتضح من جدول (١) أن إجمالي عينة البحث قد بلغت (١٧٦٠) من موجهي ومعلمي التربية الرياضية وذلك بواقع (١٧٠٠) كعينة أساسية ،حيث بلغت إدارة كوم حمادة التعليميه (٢٥٣) موجها ومعلما، و(٢١٣) موجها ومعلما من إدارة إيتاي البارود التعليمية ، و(١١٩) موجها ومعلما من إدارة مركز دمنهور التعليمية ، و(١٢١) موجها ومعلما من إدارة الدلنجات التعليمية ، و(١٠١) موجها ومعلما من إدارة المنتزه التعليمية بمحافظة الإسكندرية ،(٨٦) موجها ومعلما من إدارة العامة التعليمية بمحافظة الإسكندرية ، و(١٢١) موجها ومعلما من إدارة أشمون التعليمية بمحافظة المنوفية ، و(١٥٥) موجها ومعلما من إدارة تلا التعليمية محافظة المنوفية ، و(١٠٧) موجها ومعلما من إدارة قويسنا التعليمية ، و(٩٢) موجها ومعلما من إدارة شرق طنطا بمحافظة الغربية ، و(١١٢) موجها ومعلما من إدارة السنطة التعليمية بمحافظة الغربية ، و(١١٣) موجها ومعلما من إدارة غرب طنطا التعليمية محافظة





الغربية ، و(٥٥)موجها ومعلما من إدارة بنى سويف التعليمية بمحافظة بنى سويف ،و(٥٢) موجها ومعلما بإدارة ديوان المديرية التعليمية بمحافظة بنى سويف

جدول (٢)

توزيع موجهي ومعلمي التربية الرياضية في مجتمع الدراسة حسب متغيري المديرية والجنس

العدد الكلي للمديرية	عدد الموجهين والموجهات حسب الجنس		المديرية
	إناث	ذكور	
٧٣١	٤١١	٣٢٠	البحيرة
١٩٧	١٢٤	٧٣	الاسكندرية
٣٩٤	٢٧٢	١٢٢	المنوفية
٣٢٨	١٤٧	١٨١	الغربية
١١٠	٥٧	٥٣	بنى سويف
١٧٦٠	١,٠١١	٧٤٩	الإجمالي

ويتضح من الجدول السابق (٢) ان إجمالي عدد الذكور والإناث علي مستوى المديرية الموجوده بالمحافظات (٥) البحيره عددالموجهين الذكور (٣٢٠) وعدد الموجهات الإناث(٤١١) .والعددالكلي لمديرية التربية والتعليم بالبحيرة بالإدارات (كوم حمادة - إيتاي البارود - مركز دمنهور - الدلنجات) (٧٣١) من الجنسين ،الإسكندرية عدد الموجهين الذكور (٧٣) وعدد الموجهات الإناث (١٢٤) والعدد الكلي لمديرية التربية والتعليم بالإسكندرية لإدارات (المنتزه - العامرية) (١٩٧) من الجنسين،المنوفية عدد الموجهين الذكور (١٢٢) وعدد الموجهات الإناث(٢٧٢)والعدد الكلي لمديرية التربية والتعليم بالمنوفية لإدارات(اشمون - تلا - قويسنا) (٣٩٤) من الجنسين ،محافظة الغربية عدد الموجهين الذكور (١٨١) وعدد الموجهات من الإناث (١٤٧).والعدد الكلي لمديرية التربية والتعليم بالغربية لإدارات(شرق طنطا - السنطه - غرب طنطا) (٣٢٨) ، محافظة بنى سويف عدد الموجهين الذكور(٥٣) وعدد الموجهات من الإناث (٥٧).والعدد الكلي لمديرية التربية والتعليم لإدارات(بنى سويف- ديوان المديرية)(١١٠).

رابعاً: أدوات جمع البيانات

استخدمت الباحثة في جمع البيانات والمعلومات الخاصة بالبحث الوسائل التالية :

- تحليل المراجع والدراسات السابقة
- الاستبيان





تحليل المراجع والدراسات السابقة :

حيث قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والتي تناولت مدى تطبيق جدارة المعلومات والدوافع لموجهي التربية الرياضية في بعض محافظات الجمهورية وقد استفادت الباحثة من المراجع والدراسات السابقة في جمع البيانات الخاصة بالبحث وفي إعداد الاستبيان وجميع إجراءات البحث.

الاستبيان :

تحديد محاور الاستبيان :

قامت الباحثة بإعداد إستمارة الاستبيان تضم المحاور المقترحة وعرضها على السادة الخبراء حيث أبدوا الرأي بالموافقة عليها بالإجماع ، وتم عمل النسبة المئوية لكل محور من المحاور كما هو موضح بالجدول (٣) والجدول

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مناسبة محاور الإستبيان

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية
١	محور جدارة المعلومات	٥	٪١٠٠
٢	محور جدارة الدوافع	٤	٪٨٠

وقد أرتضت الباحثة نسبة (٨٠٪) فأكثر من إجمالي آراء الخبراء لقبول محاور الاستبيان حيث جاء المحور الأول وهو محور (جدارة المعلومات) بموافقة (٥) من الخبراء على هذا المحور ونسبته المئوية (١٠٠٪) ، والمحرك الثاني وهو (جدارة الدوافع) بموافقة (٤) من الخبراء على هذا المحور ونسبته المئوية (٨٠٪)

تحديد العبارات الخاصة بمحاور إستمارة الاستبيان وصياغتها اللفظية :

قامت الباحثة بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من محاور الإستبيان وذلك من خلال المسح المرجعي للدراسات السابقة والمقابلات الشخصية لبعض موجي التربية الرياضية من مختلف الإدارات وقد تم عرض الاستبيان الأول في صورته الأولية على عدد (٥) خبراء من أساتذة كلية التربية الرياضية بجامعة مختلفة وذلك لإبداء الرأي في :

- مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور .
- إعادة صياغة أو تعديل في العبارات .
- مدى مناسب ميزان التقدير المقترح لموضوع الدراسة .





وبعد تفريغ البيانات الخاصة بعبارات الإستهيبان المعروضة على الخبراء تم عمل النسبة المئوية للوصول إلى عدد العبارات في صورتها وشكلها النهائي كما هو موضح بالجدول (٣) والجدول (٤)

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق آراء السادة الخبراء على عبارات محاور إستمارة الاستبيان

ن=٥

المحور الاول: جدارة المعلومات			
م	العبارات	التكرار	النسبة الموافقة %
١	القدرة علي توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المعين إلي المعلومات الصحيحة	٥	١٠٠%
٢	القدرة علي تدريب المعلمين بشكل دوري لتعزيز معلوماتهم	٥	١٠٠%
٣	قدرة التعرف علي مشكلات عملك	٥	١٠٠%
٤	القدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها	٥	١٠٠%
٥	القدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة	٥	١٠٠%

ثانيا: جدارة الدوافع			
م	العبارات	التكرار	النسبة الموافقة %
١	القدرة علي تقييم الأداء الخاص بك	٥	١٠٠%
٢	القدرة علي تحسين الأداء الوظيفي	٥	١٠٠%
٣	القدرة علي التعليم والتحسين الذاتي	٥	١٠٠%
٤	القدرة علي الإنتماء إلي البيئة العمل	٥	١٠٠%
٥	القدرة علي القيام بمهام صعبة أو أعمال مميزة	٥	١٠٠%
٦	القدرة علي تحقيق النجاح في بيئة تنافسية	٥	١٠٠%
٧	القدرة علي تأدية المهام الإستثنائية بحماس	٥	١٠٠%
٨	القدرة علي التحسين المستمر	٥	١٠٠%
٩	قدرتك تشعرك بالامان الوظيفي	٣	٦٠%
١٠	القدرة علي إتفاف المعلمين حول طريقة تفكيرك والإقداء بها	٥	١٠٠%
١١	القدرة علي جعل عنصر التحدي موجود في عملك	٥	١٠٠%
١٢	تفتخر بقدراتك عندما يذكرك الناس بالتأثير الإيجابي الذي أحدثته في العمل	٣	٦٠%
١٣	القدرة علي ان تكون أحد النماذج الناجحة والمؤثرة في العمل	٥	١٠٠%

ومن خلال عرض عبارات الاستبيان على الخبراء تم عمل النسبة المئوية لكل محور من المحاور حتى يتم التوصل إلى عدد المحاور في صورتها وشكلها النهائي. وقد أرتضت الباحثة نسبة (٨٠%) فأكثر من إجمالي آراء الخبراء لقبول عبارات الاستبيان. وبالتالي تم إستبعاد العبارة رقم (٩) " قدرتك تشعرك بالامان الوظيفي " من محور الدوافع لعدم مناسبتها مع المحور وتم إستبعاد العبارة رقم (١٢)





تفتخر بقدراتك عندما يذكرك الناس بالتأثير الإيجابي الذي أحدثته في العمل "من محور الدوافع لعدم تناسقها مع المحور .

ومن خلال نتائج جدول (٣) وجدول (٤) ومن خلال عمل النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور وعبارات الإستهيبان التي قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي أسفرت عنها نتيجة إستطلاع رأى الخبراء وأصبحت الإستمارة فى صورتها النهائية تحتوى على (٢) محاور كما هو موضح بالجدول التالى (٥)

جدول (٥)

عدد العبارات النهائية بعد إستطلاع رأى الخبراء للإستهيبان

م	المحاور	العبارات فى صورتها الأولية	أرقام العبارات فى صورتها الأولية	العبارات المستبعدة		العبارات المضافة		عدد العبارات فى صورتها النهائية	أرقام العبارات فى صورتها النهائية
				العدد	رقم العبارة	العدد	رقم العبارة		
١	محور جدارة المعلومات	٥	٥ : ١	-	-	-	-	٥	٥ : ١
٢	محور جدارة الدوافع	١٣	١٣ : ١	٢	١٢ ، ٩	-	-	١١	١١ : ١
	الإجمالى	١٨	-	٢	-	٢	-	١٦	-

ويتضح من جدول (٥) أن عدد العبارات النهائية بعد استطلاع رأى الخبراء للإستهيبان هي (٢٩) عبارة حيث أن والمحور الاول(جدارة المعلومات) العبارت فى صورتها الأولية(٥) عبارة وأرقام العبارات فى صورتها الأولية (٥:١) ولم يتم استبعاد عبارة من عبارات المحور وعدد العبارات فى صورتها النهائية (٥:١) عبارة ، والمحور الثانى (جدارة الدوافع) عدد العبارات فى صورتها الأولية (١٣) عبارة وأرقامها فى صورتها الأولية (١٣:١) وتم استبعاد عبارة رقم (٩، ١٢) من عبارات المحور ولم يتم إضافة عبارات على عبارات المحور وعدد العبارات فى صورتها النهائية (١١) عبارة وأرقام العبارات فى صورتها النهائية (١١:١)

خامسا : المعاملات العلمية لإستمارة الإستهيبان :

حساب صدق الإستهيبان :

قامت الباحثة بحساب الصدق من الإتجاه الوصفى كما قامت بحسابه من الاتجاه الإحصائى وذلك على النحو التالى :





الصدق الوصفي للإستبيان وتم عن طريق :

- صدق المحكمين : حيث قامت الباحثة بعرض أبعاد محاور وعبارات الاستبيان والتي بلغت (٣) محاور ، (٢٩) عبارة على السادة الخبراء ووضعت الباحثة محكا أساسيا لاختيار صلاحية العبارة وكذلك صلاحية المحور عن طريق المحددات التالية :
- مدى مناسبة المحاور المقترحة لموضوع البحث .
 - مدى مناسبة العبارات المقترحة أسفل كل محور .
 - حذف أو صياغة أى عبارة بناء على رأى السادة المحكمين .
 - مدى مناسبة ميزان التقدير المقترح لموضوع الدراسة .

المعاملات العلمية للإستبيان .

- صدق الاتساق الداخلي للإستبيان .

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٦٠) من عينة البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجدول (٦) ، (٧) ، (٨) توضح ذلك .

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية

للمحور الذي تنتمي إليه (المحور الاول- جدارة المعلومات)

ن = ٦٠

م	العبارات	معامل الارتباط
١	القدرة علي توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المغين إلي المعلومات الصحيحة	0.891
٢	القدرة علي تدريب المعلمين بشكل دورى لتعزير معلوماتهم	0.863
٣	قدرة التعرف علي مشكلات عملك	0.885
٤	قدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها	0.879
٥	القدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة	0.876

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٦) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمي إليه ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأستبيان .



جدول (٧)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (المحور الرابع - جدارة الدوافع)

ن = ٦٠

م	العبارات	معامل الارتباط
6	القدرة علي تقييم الأداء الخاص بك	0.843
7	القدرة علي تحسين الأداء الوظيفي	0.865
8	القدرة علي التعليم والتحسين الذاتي	0.871
9	القدرة علي الإلتفاء إلي البيئة العمل	0.838
١٠	القدرة علي القيام بمهام صعبة أو أعمال مميزة	0.853
١١	القدرة علي تحقيق النجاح في بيئة تنافسية	0.812
١٢	القدرة علي تأدية المهام الإستثنائية بحماس	0.854
١٣	القدرة علي التحسين المستمر	0.890
١٤	القدرة علي إتقاف المعلمين حول طريقة تفكيرك والإقضاء بها	0.816
١٥	القدرة علي جعل عنصر التحدى موجود في عملك	0.847
١٦	القدرة علي ان تكون أحد النماذج الناجحة والمؤثرة في العمل	0.859

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٧) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للبعد الذى تنتمي إليه ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأستبيان .

جدول (٨)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للأستبيان (المحور الاول - جدارة المعلومات)

ن = ٦٠

م	العبارات	معامل الارتباط
١	القدرة علي توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المعين إلي المعلومات الصحيحة	0.706
٢	القدرة علي تدريب المعلمين بشكل دورى لتعزيز معلوماتهم	0.603
٣	قدرة التعرف علي مشكلات عملك	0.639
٤	قدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها	0.614
٥	القدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة	0.657

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأستبيان والدرجة الكلية للأستبيان ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للأستبيان .



جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان
(المحور الثاني- جدارة الدوافع)

ن = ٦٠

م	العبارات	معامل الارتباط
٦	القدرة علي تقييم الأداء الخاص بك	0.653
٧	القدرة علي تحسين الأداء الوظيفي	0.638
56	القدرة علي التعليم والتحسين الذاتي	0.642
57	القدرة علي الإلتزام إلي البيئة العمل	0.664
58	القدرة علي القيام بمهام صعبة أو أعمال مميزة	0.620
59	القدرة علي تحقيق النجاح في بيئة تنافسية	0.641
60	القدرة علي تأدية المهام الإستثنائية بحماس	0.603
61	القدرة علي التحسين المستمر	0.635
62	القدرة علي إتقان المعلمين حول طريقة تفكيرك والإقضاء بها	0.629
63	القدرة علي جعل عنصر التحدى موجود في عمالك	0.707
64	القدرة علي ان تكون أحد النماذج الناجحة والمؤثرة في العمل	0.756

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان .

ب - قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان وذلك بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٦٠) من عينة البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجدول (١٢) يوضح ذلك .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل

ن = ٦٠

م	المحاور	معامل الارتباط
١	جدارة المعلومات	0.831
٢	جدارة الدوافع	0.869

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (١٧) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ككل ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان ككل .



٢- ثبات الاستبيان .

أ- ثبات الأستبيان باستخدام التجزئة النصفية .

قامت الباحثة باستخدام طريقة التجزئة النصفية عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الأستبيان ، حيث تم تطبيق الأستبيان علي عينة الدراسة الاستطلاعية التي قوامها (٦٠) من عينة البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث ، وجدول (١٣) يوضح ذلك .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات

ن = ٦٠

الزوجية لمحاور الاستبيان

م	المحاور	العبارات الفردية		العبارات الزوجية	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	جدارة المعلومات	6.231	2.836	4.150	1.939
٢	جدارة الدوافع	11.867	4.455	9.783	3.782

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية ٥٨ ومستوى ٠,٠٥ = ٠,٢٥٤

يتضح من جدول (١٣) معاملات الارتباط بين العبارات الفردية والعبارات الزوجية لمحاور الأستبيان ، ويتضح أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يشير إلى ثبات الأستبيان .

ب- ثبات الأستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ .

قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات محاور الأستبيان عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين الأجزاء المتعددة لمحاور الأستبيان ، جدول (١٤) يوضح ذلك .

جدول (١٢)

معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الأستبيان

م	المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
١	جدارة المعلومات	5	0.832
٢	جدارة الدوافع	11	0.806

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥

يتضح من جدول (١٤) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان ، ويتضح أن جميع قيم المعاملات دالة إحصائيا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وذو معامل ثبات عالي ، مما يشير إلى ثبات محاور الأستبيان .





المعالجات الإحصائية

قامت الباحثة بعد جمع وتسجيل البيانات الخاصة بالبحث بإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة لتحقيق الأهداف والإجابة علي تساؤلات البحث باستخدام القوانين الإحصائية وكذلك الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS" وتم حساب ما يلي

Mean.	. المتوسط الحسابي .
Standard Deviation.	. الانحراف المعياري .
Correlation (person)	. معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
Cronbachs Alpha	. معامل الفا كرو نباخ .
Chi – Square	. اختبار دلالة الفروق "كا".
Percentage.	. النسبة المئوية .

عرض ومناقشة النتائج

أولاً: إعتدالية عينة البحث في متغيرات السن والخبرة التدريسية ومحاور الأستبيان قيد البحث :
قامت الباحثة بحساب معامل الالتواء بدلالة كل من المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري لعينة البحث في متغيرات السن والخبرة التدريسية ومحاور الأستبيان (جدارة المعرفة ، جدارة المهارات (الإدارية - والوظيفية - والإنسانية) ، جدارة المعلومات ، جدارة الدوافع ، جدارة الإتجاهات) ، كما يتضح في جدول (٢٠) .

جدول (١٣)

إعتدالية عينة البحث في متغيرات السن والخبرة

التدريسية ومحاور الأستبيان قيد البحث

ن = ١٧٠٠

م	المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
١	السن	سنة	41.609	45.300	11.768	0.941 -
٢	الخبرة التدريسية	سنة	20.606	23.150	8.912	0.856 -
٣	جدارة المعلومات	درجة	11.676	10.000	5.214	0.965
٤	جدارة الدوافع	درجة	26.124	23.000	11.302	0.829

يتضح من جدول (٢٠) أن جميع قيم معاملات الالتواء لأفراد عينة البحث الكلية تراوحت بين (٠.٩٤١ : ١.٢٢٦) وقد انحصرت هذه القيم ما بين (٣ ±) ، مما يشير إلى وقوع عينة البحث الكلية داخل المنحنى الاعتدالي لهذه المتغيرات ، وهذا يدل على تجانس أفراد العينة في هذه المتغيرات.



عرض ومناقشة نتائج

جدول (١٤)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا^٢ لآراء

ن = ١٧٠٠

العينة بالنسبة لعبارات (المحور الاول - جدارة المعلومات)

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		غير موافق بشدة		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ^٢	الترتيب
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
١	القدرة علي توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المعين إلي المعلومات الصحيحة	1.353	23	5.118	87	70.412	1197	3140	46.176	2053.779	5
2	القدرة علي تدريب المعلمين بشكل دورى لتعزيز معلوماتهم	18.176	309	15.529	264	43.000	731	3886	57.147	314.951	3
3	قدرة التعرف علي مشكلات عمك	23.941	407	47.412	806	13.118	223	4756	69.941	499.318	2
4	قدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها	25.059	426	40.118	682	26.118	444	4786	70.382	336.800	1
5	القدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة	1.824	31	9.294	158	36.412	619	2728	40.118	1134.706	4

قيمة كا^٢ الحرجة عند درجات حرية (٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٧,٨١٥

يتضح من نتائج جدول (١٦) قيمة كا^٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات (المحور الاول - جدارة المعلومات) وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت قيمة كا^٢ المحسوبة بين (٣١٤.٩٥١ : ٢٠٥٣.٧٧٩) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (موافق بشدة) ما بين (١.٣٥٣٪ : ٢٥.٠٥٩٪) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (موافق) ما بين (٥.١١٨٪ : ٤٧.٤١٢٪) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (غير موافق) ما بين (١٣.١١٨٪ : ٧٠.٤١٢٪) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة بـ (غير موافق بشدة) ما بين (٨.٧٠٦٪ : ٥٢.٤٧١٪) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لآراء عينة البحث في عبارات البعد ما بين (٤٠.١١٨٪ : ٧٠.٣٨٢٪)

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية ومربع كا ٢ لأراء العينة بالنسبة لعبارات (المحور الثاني - جدارة الدوافع)

ن = ١٧٠٠

م	العبارات	موافق بشدة		موافق		غير موافق		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	قيمة كا ٢	الترتيب
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار				
6	القدرة علي تقييم الأداء الخاص بك	35.000	595	50.176	853	2.647	45	5236	77.000	950.607	2
7	القدرة علي تحسين الأداء الوظيفي	17.529	298	11.529	196	32.471	552	3538	52.029	322.682	7
8	القدرة علي التعليم والتحسين الذاتي	11.412	194	41.059	698	20.941	356	4034	59.324	313.835	8
9	القدرة علي الانتماء إلي البيئة العمل	34.824	592	23.176	394	9.294	158	4422	65.029	276.000	3
10	القدرة علي القيام بمهام صعبة أو أعمال مميزة	11.588	197	44.059	749	20.765	353	4142	60.912	382.871	9
11	القدرة علي تحقيق النجاح في بيئة تنافسية	5.353	91	40.647	691	29.941	509	3864	56.824	446.174	11
12	القدرة علي تأدية المهام الإستثنائية بحماس	23.471	399	34.471	586	35.941	611	4680	68.824	386.433	5
13	القدرة علي التحسين المستمر	40.941	696	26.059	443	17.882	304	4978	73.206	274.424	1
14	القدرة علي إتقاف المعلمين حول طريقة تفكيرك والإقضاء بها	8.647	147	35.000	595	32.529	553	3884	57.118	289.336	10
15	القدرة علي جعل عنصر التحدي موجود في عملك	29.000	493	26.294	447	21.000	357	4430	65.147	24.038	4
16	القدرة علي ان تكون أحد النماذج الناجحة والمؤثرة في العمل	20.059	341	37.824	643	15.235	259	4268	62.765	195.671	6

قيمة كا ٢ الحرجة عند درجات حرية (٣) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٧,٨١٥

يتضح من نتائج جدول (١٧) قيمة كا ٢ المحسوبة لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات (المحور الثاني - جدارة الدوافع) وهي عبارات جميعها دالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٢٤.٠٣٨ : ٩٥٠.٦٠٧) ، كما تراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (موافق بشدة) ما بين (٥.٣٥٣% : ٤٠.٩٤١%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (موافق) ما بين (١١.٥٢٩% : ٥٠.١٧٦%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (غير موافق) ما بين (٢.٦٤٧% : ٣٥.٩٤١%) ، وتراوحت النسبة المئوية للاستجابة ب (غير موافق بشدة) ما بين (٦.١١٨% : ٣٨.٤٧١%) ، كما تراوحت الأهمية النسبية لأراء عينة البحث في عبارات البعد ما بين (٥٢.٠٢٩% : ٧٧.٠٠٠%) .



مناقشة نتائج البحث:

وقد حصلت العبارة (١) علي نسبة (٢٥٪) وهي ضعيفة جدا . وقد اشارت العبارة الي قدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها وتعزو الباحثة ذلك من خلال قدرة الموجه علي توفير جميع المعلومات التي يحتاجها المعلم ووضعها في سجل أو موقع يمكن من خلاله الحصول علي اى معلومة ويجعل المعلم يحصل علي كل ما يحتاجه بدون صعوبة في ذلك وقد حصلت العبارتان (٣،٤) علي نسبة (١٨٪، ١٪) وهي على التوالي نسبة ضعيفة جدا وقد اشارت العبارة (٣) الى قدرة علي تدريب المعلمين بشكل دورى لتعزيز معلوماتهم ، و اشارت العبارة (٤) الى قدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة . وتعزو الباحثة ذلك من خلال توفير التدريبات للمعلمين لتزويدهم بمعلومات في مجال العمل وتعزيزهم بكل ما يخص الموقف التعليمى وكيفية مواجهه مشكلات العمل وتدريبهم علي مواجهة ظروف العمل المختلفة

واشارت دراسة "نورة مسعود صالح" (٢٠٠٨) التي نتج عنها

- التدريب علي تحسس المشكلات والقضايا التي يفرزها النظام التربوى من خلال البحث فيها والتفكير في حلها
- التزويد بمستخلصات بحثية أجريت في مجال تخصصهم للإفادة منها وتوظيفها في تطوير العمل
- القيام بإجراء أبحاث تربوية مرتبطة بالمشكلات التربوية التي تواجهها في العمل
وقد حصلت العبارة (٥) علي نسبة (١٪) وهي نسبة ضعيفة جدا وقد اشارت العبارة (٥) الى قدرة علي توفير عدد مناسب من اجهزة الحاسوب التي تضمن وصل المعنين الى المعلومات الصحيحة . وتعزو الباحثة ذلك من خلال قدرة الموجه علي توفير العدد المناسب من اجهزة الحاسوب ليتوفر عليه المعلومات اللازمة لوصول المعلمين لها عند الحاجة .

وقد حصلت العبارتان (٢،١) علي نسبة (٤٠٪، ٣٥٪) علي التوالي وهي نسبة ضعيفة . وقد اشارت العبارة (١) القدرة علي التحسين المستمر وتعزو الباحثة ذلك من خلال مدى قدرة الموجه في توفير طرق التحسين المستمر وكيفية اكتشاف طرق جديدة لتحسن المستمر . وقد اشارت العبارة (٢) علي القدرة علي تقييم الاداء الخاص بك .

وأجرى دراسة أدهم محمد محمود يوسف (٢٠١٥) (١) "دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعى دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بور سعيد "تهدف هذه الدراسة إلي التعرف علي مفهوم الجدارة وأهدافها وتقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم





في تعزيز استخدام نماذج الجدارة الوظيفية والاعتماد عليها بصورة أساسية في عملية اختيار وتعيين واستقطاب الموارد البشرية بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي.

وقد حصلت العبارتان (٥، ٦) علي نسبة (٢٣٪، ٢٠٪) علي التوالي وهي نسبة ضعيفة وقد اشارت العبارة (٥) الي علي تأدية المهام الإستثنائية بحماس. وتعزو الباحثة ذلك من خلال التعرف علي مدى قابلية الموجه لاداء المهام الاستثنائية بحماس وعدم الاعتراض علي تأديتها ، وقد اشارت العبارة (٦) الي القدرة علي ان تكون أحد النماذج الناجحة والمؤثرة في عملك وتعزو الباحثة ذلك من خلال مدى حماس الموجه لكي يكون نموذج ناجح وفعال ومؤثر في عمله.

واشارت دراسة "نورة مسعود صالح" (٢٠٠٨) التي نتج عنها

- التدريب علي تحسس المشكلات والقضايا التي يفرضها النظام التربوي من خلال البحث فيها والتفكير في حلها
- التزويد بمستخلصات بحثية أجريت في مجال تخصصهم للإفادة منها وتوظيفها في تطوير العمل
- القيام بإجراء أبحاث تربوية مرتبطة بالمشكلات التربوية التي تواجهها في العمل.

وقد اشارت العبارة (١١) الي القدرة علي تحقيق النجاح في بيئة تنافسية . وتعزو الباحثة ذلك من خلال قدرة الموجه علي تحقيق انجازات ونجاحه في بيئة تنافسية .

ويري (Spence, ٢٠٠٦) (١٠) دراسة وصفية تحليلية في الولايات المتحدة الأمريكية حول كيفية إشغال الوظائف الهامة والمعقدة، التي تتطلب مؤهلات متخصصة ونادرة، حيث يواجه المديرون صعوبة في تعبئة هذه الوظائف بعد الإعلان عنها واتباع كافة إجراءات التوظيف دون التضحية بمعايير إشغالها وشروطها، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة عدم إجراء أية تسويات تتعلق بشروط هذا النوع من الوظائف الان ذلك يقود إلى مشكلات أهمها توظيف أفراد أقل كفاءة، وأوصت الدراسة بإعادة النظر في هذا النوع من الوظائف بإمكانية تقسيم واجباتها وهيكلتها، بالإضافة إلى مراجعة الوصف الوظيفي للتأكد من شروط هذه الوظائف، وأوصت أيضا بإعطاء الراتب المناسب حتى تستقطب المؤهلات المناسبة، وعدم زيادة الراتب كوسيلة للاستقطاب.

الإستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات :

في ضوء أهداف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم وما إستعاننت به الباحثة من أدوات لجمع البيانات ، وما إتبعته من إجراءات ، وكذلك من خلال التحليل الإحصائي للبيانات وعرضها وتفسير نتائجها تمكنت الباحثة من معرفة أهمية الجدارات الوظيفية في اختيار موجهي التربية الرياضية وكانت النتائج المستخلصة كما يلي :





١. القدرة علي توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المعين إلي المعلومات الصحيحة جاءت بنسبة منخفضة
٢. القدرة علي تدريب المعلمين بشكل دوري لتعزيز معلوماتهم جاءت بنسبة منخفضة
٣. قدرة الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها جاءت بنسبة منخفضة
٤. القدرة علي تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة جاءت بنسبة منخفضة
٥. القدرة علي تطوير الأداء من خلال التدريب المستمر بكل ما هو جديد جاءت بنسبة منخفضة
٦. القدرة علي المشاركة بفاعلية في تنفيذ أى أعمال طارئة بجانب عمك جاءت بنسبة منخفضة

ثانيا : التوصيات :-

١. يجب ان يتم توفير عدد مناسب من أجهزة الحاسوب التي تضمن وصول المعين إلي المعلومات الصحيحة
٢. يجب ان يتم تدريب المعلمين بشكل دوري لتعزيز معلوماتهم
٣. يجب ان يتم الحصول علي المعلومات اللازمة عند الحاجة إليها
٤. يجب ان يتم تدريب المعلمين علي مواجهة ظروف العمل المختلفة
٥. يجب ان يتم تطوير الأداء من خلال التدريب المستمر بكل ما هو جديد
٦. يجب ان يتم المشاركة بفاعلية في تنفيذ أى أعمال طارئة بجانب عمك

المراجع:

أولا : المراجعة العربية :

- ١- أدهم محمد محمود يوسف (٢٠١٥) "دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعى" - أبحاث ومقالات ،جامعة بور سعيد ،كلية التجارة
- ٢- آمال شوقى محمد زين (٢٠١٨) "الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفعالية النشاط التدريبي -بالتطبيق علي وزارة الزراعة" رسالة دكتوراة -جامعة عين شمس -كلية تجارة
- ٣- صلاح محمد سالم أبو زيد(٢٠١٥) "العلاقة بين مكونات رأس المال لفكرى وتحسين جدارات الموارد البشرية "دراسة ميدانية على وزارة الإسكان والمرافق بليبيا، رسالة ماجستير ،جامعة عين شمس، كلية التجارة
- ٤- طه كامل رياض (٢٠٠٩): نموذج الجدارة الوظيفية ،وضع القياسات وتخطيط السياسات ، واستخدام الأدوات ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التجارة جامعه قناة السويس





- ٥- علي مشهور السغلان (١٩٨٩) "نحو مدخل متكامل لاختيار القيادات الإدارية في القطاع العام ،مجلة جامعة الملك عبدالعزيز للإقتصاد والإدارة ،م٢، ص ١٨٧-٢١٣
- ٦- محمد فايز الدلابيح (٢٠٠٠) "الاختيار والتعيين في المناصب الإدارية العليا فى أجهزة الخدمة المدنية خلال الفترة ١٩٨٨-١٩٩٩،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة آل البيت ،الأردن
- ٧- محمود محمد أبو دلبوح ٢٠٠٣ "اتجاهات موظفى الحكومة نحو سياسات اختيار وتعيين القيادات الإدارية العليا فى الأردن ، رسالة ماجستير غير منشور ،جامعة آل البيت ،الأردن
- ٨- نورة مسعود صالح (٢٠٠٨) " درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوى في المملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية كلية الدراسات التربوية

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 9- **Chapman and Webster:** A Developmental Model for the Defining and Measuring Competence in Professional Psychology June 2003
- 10- **Jordan ,Mark H.and schraeder , Mike.2003.**Executive selection in aGovernment Agency : An Analysis of the department of the navy,s senior Executive Service Selection Process,p^ublⁱc personnel management,32(3):355-366
- 11- **Moscoso, Silvia and salgado, F Jesus.2004.**fairness Reactions To Personnel SelectionTechniques in Spain and Portugal .international journal of Selection and Assessment,12(1-2s):187-196

