

الخصائص السيكومترية لبطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات

الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية

إعداد: فيصل بن حمدي علي الجهني

مشرف تنمية قدرات - وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية- الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة

المكرمة

الايمل: Hjhani2152@moe.gov.sa

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لبطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، والمتمثلة في الصدق والثبات، إضافة إلى اشتقاق درجات معيارية تمكّن من تصنيف الأفراد وفق مستويات الكفاءة بشكل دقيق وموثوق. جاءت أهمية الدراسة في ضوء الحاجة المتزايدة لتوفير أدوات قياس عربية معاصرة تتناسب مع متطلبات سوق العمل السعودي، وتسهم في دعم جهود رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير رأس المال البشري.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي السيكومتري، وشملت البطارية سبعة مقاييس تغطي أبعادًا معرفية، مهارية، قيمية وسلوكية، منها: قيادة التحول الرقمي، التفكير التكاملي، النجاح الشخصي والمهني، الكفاءة السياحية، الجدارات الوظيفية، السمات الشخصية لفريق العمل، والاستعداد القيمي للمنافسة العالمية. تم تطبيق البطارية على عينة معيارية مكونة من (٢٣,٥٩٥) مشاركاً من خمس فئات وظيفية عبر منصة "جداراتي"، باستخدام إجراءات تحليل إحصائي متقدمة مثل التحليل العاملي الاستكشافي، معامل كرونباخ ألفا، والتجزئة النصفية.

أظهرت النتائج توافر درجات عالية من الصدق البنائي والثبات الداخلي لجميع المقاييس، حيث تراوحت معاملات الثبات بين (٠.٨٩) و (٠.٩٧)، كما تم اشتقاق معايير مئينية تفصيلية تأخذ بعين الاعتبار الفروق الجندرية والوظيفية. توصلت الدراسة إلى أن البطارية أداة موثوقة وفاعلة لتقييم الكفاءات المعاصرة واستكشاف المواهب، وتوصي باعتمادها في التوظيف، التطوير، والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية - بطارية - الكفاءات والجدارات - المواهب الوظيفية

Abstract

Psychometric Properties of the Comprehensive Battery for Measuring Modern Competencies and Identifying Job Talents

This study aimed to examine the psychometric properties of the Comprehensive Battery for Measuring Modern Competencies and Job Talent Identification, specifically focusing on its validity, reliability, and the development of standardized scores that allow for accurate and reliable classification of individuals based on their competency levels. The significance of the study stems from the growing need for culturally adapted Arabic assessment tools that align with the demands of the Saudi labor market and support Saudi Vision 2030 in developing human capital. The research adopted a descriptive psychometric methodology. The battery included seven subscales covering cognitive, behavioral, emotional,

and value-based domains, such as: Digital Transformation Leadership, Integrative Thinking, Personal and Professional Success, Tourism Competency, Functional Competencies, Teamwork Personality Traits, and Value-Based Readiness for Global Competitiveness. The battery was administered to a normative sample of 23,595 participants from five employment categories via the "Jadarati" platform, using advanced statistical methods including exploratory factor analysis, Cronbach's alpha, and split-half reliability.

The results indicated high levels of construct validity and internal consistency across all subscales, with reliability coefficients ranging from 0.89 to 0.97. Percentile-based normative data were established, taking into account gender and employment status differences. The study concluded that the battery is a reliable and effective tool for assessing modern competencies and identifying talents, and recommends its adoption for recruitment, training, and strategic human resource development in both public and private sectors.

Keywords: Psychometric Properties – Battery – Competencies and Capabilities – Job Talents

المقدمة

تشهد المؤسسات والمنظمات في العصر الحديث، لا سيما مع تسارع التحولات الرقمية والتكنولوجية، اهتماماً متزايداً بإعادة تعريف الكفاءات والجدارات المطلوبة لسوق العمل. يبرز ذلك بوضوح ضمن الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ التي تؤكد أهمية تطوير القدرات البشرية وتأهيل المواهب لتحقيق التنافسية العالمية. لذلك، ظهرت الحاجة إلى أدوات شاملة يمكنها قياس وتقييم هذه الكفاءات المعقدة والمتعددة الأبعاد بدقة وموثوقية، مثل بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية (Laher et al., ٢٠٢٢). وتتجاوز هذه البطارية مجالات المعرفة التقليدية، حيث تتضمن أبعاداً متقدمة للكفاءة تشمل مهارات التفكير النقدي، والذكاء العاطفي والاجتماعي، والقدرات الرقمية، والمرونة التكيفية. كما تسعى إلى تحديد المواهب الوظيفية بأساليب كمية ونوعية تكشف عن الإمكانيات الفعلية للأفراد، وهو أمر ضروري لتلبية متطلبات سوق العمل الحديث الذي يتطلب جدارات متعددة الاتجاهات (OECD, ٢٠١٤). وتعتمد البطارية على أطر نظرية متنوعة منها تصنيف بلوم للأهداف التربوية، ونظرية التعلم الاجتماعي لباندورا، ونموذج دورة التعلم لكولب، إضافة إلى البنائية

الاجتماعية لفيجوتسكي، مع إدماج أحدث الدراسات في كفاءات القرن الحادي والعشرين وإعداد المواهب المستقبلية (Bandura, 2008; Bloom, 2007; Vygotsky, ٢٠٢١).

تم تصميم هذه البطارية لتكون متوافقة مع خصوصيات الثقافة العربية وغارقة في بيئة التطوير المستمر للمنظمات، حيث يمكن التعرف عبرها على نقاط القوة والضعف في الكفاءات والقدرات، مما يساعد صناع القرار على التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية والاستثمار في تطوير المواهب (DigCompEdu, ٢٠٢٤). وتُعد هذه البطارية خطوة نوعية في مجال القياس النفسي والتربوي، حيث تدمج مجموعة من الاختبارات الفرعية التي تسمح بتحليل دقيق ومنهجي شامل للكفاءات والجدارات، مع التركيز على تطوير أو استثمار الموارد البشرية وتوجيهها بما يحقق الأهداف المؤسسية ويعزز الأداء الوظيفي (Redecker, 2009; Tornatzky & Fleischer, ٢٠١٧). وبالتالي، فإن بناء هذه الأداة وتطويرها يعكس التزاماً علمياً متيناً لتمكين المؤسسات من اقتناص الفرص التنافسية عبر استكشاف المواهب واستثمار الإمكانيات الذاتية في ضوء التحديات والفرص الحديثة (Wahdaniyah et al, ٢٠٢٥).

تتمثل الفجوة البحثية في غياب أدوات قياس عربية شاملة وموثوقة تقيس الكفاءات والجدارات الحديثة بجميع أبعادها وتتناسب مع ثقافة واحتياجات سوق العمل المحلي، إذ تشكل أغلب أدوات القياس الحالية نقلات من بيانات أجنبية دون تقنين وتحكيم يناسب السياق العربي، مع ندرة الدرجات المعيارية المحلية التي توفر إطاراً معيارياً دقيقاً لتفسير نتائج القياس واتخاذ القرارات السليمة المرتبطة بتطوير الموارد البشرية (خواجه، ٢٠١٩). وعدم وجود درجات معيارية موثوقة وخاصة بالكفاءات الحديثة يقيد قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات مستنيرة في إدارة المواهب وتخطيط تطويرها، كما يحد من إمكانية مقارنة الأداء بين الأفراد والمؤسسات بشكل عادل وموضوعي. لذلك تأتي أهمية تقنين البطارية بإنشاء إطار معياري موحد يسمح بتصنيف الكفاءات والجدارات إلى مستويات معيارية، تسهل ترجمة النتائج إلى برامج تدريبية متخصصة وتطوير مسارات مهنية واضحة، والدرجة المعيارية مهمة أيضاً في ربط نتائج القياس بالكفاءات المرجوة المؤسسية مما يساهم في تحسين أداء المنظمات والمؤسسات في ضوء رؤية ٢٠٣٠ والتوجهات العالمية في الاستثمار البشري، كما تتيح رصد الفروقات وتحديد المواهب الواعدة أو الضعائف بشكل فوري ومنهجي. وبالتالي، فإن تقنين وتطوير هذه البطارية بأبعادها ودرجاتها المعيارية يمثل خطوة كبيرة لتقليل فجوة القياس في البيئة العربية وتعزيز عمليات صنع القرار الاستراتيجي .

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في غياب أدوات قياس شاملة ومقننة للكفاءات والجدارات الحديثة والمواهب الوظيفية تناسب الثقافة والسوق العربي، وعدم وجود بطاريات قياس توفر درجات معيارية معتمدة تتيح تفسير نتائج الكشف بدقة، مما يجعل اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الموارد البشرية

واكتشاف المواهب مبنياً على بيانات غير كاملة أو غير موثوقة (Laher et al., ٢٠٢٢). إن عدم توفر مثل هذه الأدوات يسهم في صعوبة التنبؤ بالأداء الوظيفي المستقبلي وصفات الكفاءات المتوافقة مع التغييرات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، ما يعدّ تحدياً كبيراً للمؤسسات التي تسعى لحجز مكانة تنافسية في الأسواق المحلية والعالمية (OECD, ٢٠١٤). وعلى الرغم من وجود بعض المقاييس الدولية، إلا أن النقص في أدوات مترجمة أو معدلة حسب الخصوصيات الثقافية والتعليمية العربية يُضعف من قدرة الباحثين والإداريين على تقييم الكفاءات بشكل فعال ودقيق (Bandura, ٢٠٠٨). كما أنّ ثبات وصدق الكثير من هذه الأدوات لم يخضع لاختبارات كافية داخل السياق العربي، وهذا يعزز الحاجة لتطوير بطارية قياس مخصصة تحقق هذا الهدف (Vygotsky, ٢٠٢١). وبالتالي، تسعى الدراسة إلى التأكد من فعالية البطارية المقترحة في قياس الكفاءات والجدارات الحديثة بشكل شامل، وتحقيق درجات معيارية دقيقة تسهل على المؤسسات اتخاذ قرارات مستنيرة في توظيف وتطوير المواهب الوظيفية بما يعزز الأداء المؤسسي ويسهم في التنمية المستدامة (Kart & Şimşek, 2024).

وتتحدد مشكلة الدراسة في غياب أدوات قياس شاملة ومقننة للكفاءات والجدارات الحديثة والمواهب الوظيفية تناسب الثقافة والسوق المحلي السعودي، وعدم وجود بطاريات قياس توفر درجات معيارية معتمدة تتيح تفسير نتائج الكشف بدقة، مما يجعل اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير الموارد البشرية واكتشاف المواهب مبنياً على بيانات غير كاملة أو غير موثوقة، وإن عدم توفر مثل هذه الأدوات يسهم في صعوبة التنبؤ بالأداء الوظيفي المستقبلي وصفات الكفاءات المتوافقة مع التغييرات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، ما يعدّ تحدياً كبيراً للمؤسسات التي تسعى لحجز مكانة تنافسية في الأسواق المحلية والعالمية

أسئلة الدراسة

١. ما مدى صدق وثبات بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية ؟

٢. هل توفر البطارية درجات معيارية تسمح بتصنيف مستويات الكفاءات والجدارات بشكل دقيق وموثوق؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١. الكشف عن توفر مؤشرات الصدق والثبات لبطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية.

٢. تحديد الدرجات المعيارية للبطارية التي تسمح بتصنيف مستويات الكفاءات والجدارات بشكل دقيق وموثوق.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لتطوير أدوات قياس شاملة ودقيقة تقيس الكفاءات والجدارات الحديثة في السياق المحلي والعربي، والتي تلعب دوراً رئيسياً في تحقيق التميز المؤسسي والتنمية البشرية المستدامة. فالموارد البشرية المؤهلة هي المحرك الأساسي لأي مؤسسة تسعى للتفوق وتقديم قيمة مضافة في بيئات العمل التنافسية والمتغيرة باستمرار (السميرات، ٢٠١٨).

وتُعَدُّ الكفاءات والجدارات الركيزة الأساسية التي تحدد مدى نجاح الفرد في أداء مهامه، فضلاً عن كونها معياراً لتقييم أداء المؤسسات وتخطيط تطوير الموارد البشرية، مما يساهم في تحسين جودة الأداء التنظيمي من خلال استقطاب المواهب، تحديد نقاط القوة والضعف، وتصميم برامج تدريبية موجهة تلبي الاحتياجات الفعلية .

كما أن هذه الدراسة تسد فجوة واضحة في الأدوات السيكمترية المستخدمة في البيئة العربية، حيث تفتقر العديد من المؤسسات إلى مقاييس موثوقة ومعتمدة ثقافياً تلبي متطلبات سوق العمل المحلي، وهذا يحد من فاعلية عملية اكتساب وتطوير المواهب الوظيفية . ويمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

- العناية بتنمية الكفاءات والجدارات تساهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، وتعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات، وتحقيق أهداف الرؤية الوطنية ٢٠٣٠، التي تركز على تطوير رأس المال البشري باعتباره المورد الأهم لتحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد معرفي يعتمد على الابتكار والإبداع .
 - من الناحية التطبيقية، توفر الدراسة أداة متكاملة يمكن معتمداً عليها في مجالات التوظيف، التقييم، والتطوير، مما يسهل عمليات اتخاذ القرار الإداري بطريقة مبنية على أدلة علمية، وبالتالي تحسين جودة العملية الإدارية والموارد البشرية داخل المؤسسات المختلفة .
 - التحقق من صدق وثبات بطارية القياس الشامل يسهل تفسير نتائج القياس بشكل موضوعي يمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات مبنية على بيانات سليمة .
 - تفيد البطارية في تشخيص القدرات الوظيفية، مما يدعم عمليات التخطيط والتنمية التدريبية داخل المؤسسات ، ودعم صنع القرار في مجال إدارة الموارد البشرية عبر استخدام نتائج البطارية لرسم السياسات المناسبة لاكتساب وتطوير المواهب الوظيفية، وتعزيز الأداء التنظيمي والتنافسي
 - المساهمة في سد الفجوات البحثية المتعلقة بتقنيات قياس الكفاءات المتطورة داخل البيئة العربية، عبر توفير أداة قياس مهنية متكاملة تستند إلى الأساليب السيكمترية الحديثة
- مصطلحات الدراسة

- الجدارات (Competencies/Capabilities): تشير إلى القدرات الفطرية أو المكتسبة التي تُظهر مدى تأهيل الفرد لأداء وظيفة معينة بنجاح، وتشمل المعرفة والمهارات والسلوكيات المطلوبة، كما تركز على تحقيق الأداء الأمثل في بيئة العمل، وهي أساس لتقييم الموظفين والتخطيط لتطويرهم (مجموعة هارفارد بزنس ريفيو العربية، ب، ت). وإجرائياً: الكفاءات (Competencies): هي الأداء الفعلي والملموس الذي يستطيع الفرد تقديمه في بيئة العمل، ويقاس ذلك في هذه الدراسة بواسطة نتائج استجابات الفرد على بنود بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة، حيث تشير الدرجات الأعلى إلى مستوى كفاءة أعلى تم تحقيقه في تطبيق المعرفة والمهارات المطلوبة حسب الأبعاد المختلفة للبطارية. والجدارات (Competencies/Capabilities): في إطار الدراسة، تعرف بأنها القدرات التي تظهر من خلال أداء الفرد في المهام المحددة، وتقاس بواسطة دلالات استجابات الأفراد في البطارية التي تقيس الجوانب المعرفية والسلوكية والانفعالية المرتبطة بالجدارات، والتي تظهر في التصنيفات المعيارية المستخلصة من تحليل الدرجات.
- الدرجات المعيارية (Standard Scores): هي القيم التي يتم تحويل درجات الأفراد إليها لتصبح قابلة للمقارنة داخل عينة الدراسة، مما يسهل تصنيف الأفراد إلى مستويات (مثلاً: منخفض، متوسط، مرتفع)، وهذا يساعد في تطوير برامج تدريبية موجهة وتحليل الفروقات بين المجموعات ((Kyriazos & Stalikas, 2018) وإجرائياً: هي القيم العددية التي تم تحويل درجات الأفراد إليها بعد تطبيق عمليات إحصائية مثل التحويل إلى النطاقات المعيارية (Z-scores, T-scores)، والتي تنقل نتائج الاختبارات الخام إلى مقاييس موحدة تسمح بمقارنة درجات الأفراد داخل العينة المصممة، وتستخدم هذه الدرجات لتصنيف مستويات الكفاءة بين منخفض، متوسط، مرتفع في بطارية القياس.
- الصدق (Validity): يشير إلى مدى دقة الأداة في قياس ما تم تصميمها لقياسه، ويشمل صدق المحتوى، صناع القرار، والتوافق مع مقاييس أخرى، وهو من أهم معايير جودة أدوات القياس ((Laher et al., 2022) وإجرائياً: ويقاس صدق البطارية في الدراسة عبر تقييم مدى توافق نتائج البطارية مع المعايير المرجعية، بعد إجراء تحليل عاملي لاستكشاف أبعاد الأدوات، واختبارات الصدق الظاهري والموضوعي بمشاركة خبراء، بالإضافة إلى ارتباط نتائج البطارية مع أدوات أخرى مماثلة تعكس مدى دقة قياس ما تهدف إليه البطارية.
- الثبات (Reliability): هو مقياس لمدى اتساق استجابات الأداة أو نتائجها عند استخدامها أكثر من مرة، ويُحسب بطرق مختلفة مثل معامل كرونباخ ألفا واختبار إعادة الاختبار، ويعكس موثوقية الأداة ((Laher et al., 2022) وإجرائياً: يعبر عن اتساق نتائج البطارية عند تكرار القياس تحت نفس الظروف، ويقاس باستخدام معاملات إحصائية مثل كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان وبراون.

- استكشاف المواهب الوظيفية: عملية تستخدم أدوات وأنظمة متخصصة لقياس القدرات الكامنة والمهارات والصفات التي تؤهل الأفراد للنجاح في أدوار وظيفية مختلفة، بهدف توجيه التطوير الوظيفي والتوظيف الأمثل (Kart & Şimşek, 2024) وإجراء: العمليات التي تتم عبر استخدام البطارية لرصد وتحديد القدرات والمهارات الكامنة لدى الأفراد، ويتم تقييم ذلك من خلال درجات الأبعاد الفرعية للبطارية التي تمثل المجالات الوظيفية المختلفة، مما يمكن المؤسسات من تحديد الأفراد المؤهلين للمناصب أو البرامج التنموية.
- البطارية السيكمترية: مجموعة من المقاييس التي تُستخدم معاً ضمن أداة واحدة لتقييم عدة أبعاد أو صفات مرتبطة بالموضوع محل القياس، وتتميز بوجود عدة أجزاء متكاملة تحلل جانباً محدداً من الكفاءات (Vygotsky, 2021) وإجراء: في هذه الدراسة، تعرف بأنها أداة قياس تتكون من مجموعة من البنود المصممة علمياً، والتي تجمع بيانات كمية عبر استجابات المشاركين، ويجري تحليل تلك البيانات إحصائياً لاستخلاص مؤشرات التوزيع، الصدق، الثبات، والمعايير، لتستخدم في تصنيف وتقييم الكفاءات الحديثة والمواهب الوظيفية.
- الدرجة المعيارية: درجة تُحسب بناءً على توزيع علامات العينة وتهدف إلى تيسير تفسير النتائج وفق مستويات معيارية (منخفض، متوسط، مرتفع) بدلاً من العلامات الخام فقط (Kyriazos & Stalikas, 2018) وإجراء: هي الرتبة المئينية للدرجات الخام على المقاييس المتضمنة بالبطارية.

حدود الدراسة

- تحدد الدراسة بحدود واضحة للتركيز على تطوير واختبار بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة بما يتناسب مع خصوصيات الثقافة المحلية السعودية كما يلي:
- الحدود الموضوعية: الدراسة تركز على الكفاءات والجدارات الحديثة والمواهب الوظيفية التي يمكن قياسها عبر البطارية المقترحة، من دون الغوص في تقييم الأداء التفصيلي أو نتائج الأعمال، مع اعتماد البعد السيكمترية للبطارية باعتبارها أداة قياس، والتي تتلخص بجدول (١).
- جدول (١) الجوانب المعرفية والمهارية والانفعالية ببطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية

اسم المقياس	المبرر العلمي والتربوي
قيادة التحول الرقمي	يركز على مفاهيم تقنية ومجالات رقمية تتطلب معرفة وفهم (مثل الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية). المحتوى قائم على اكتساب المعارف التقنية الحديثة.
الكفاءة السياحية	يتضمن قيماً وسلوكيات (مثل اللباقة، الصدق، احترام

اسم المقياس	المبرر العلمي والتربوي
-------------	------------------------

الثقافات) تتدرج تحت المجال الوجداني، وتستهدف تشكيل اتجاهات إيجابية تجاه الضيوف والسياح.

يركز على تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية (مثل حل المشكلات، التفاوض، التكيف) وهي مهارات تطبيقية عملية.

يجمع بين السمات الشخصية (وجدانية) والمهارات القيادية والإدارية، مما يجعله مزدوج التصنيف مع تركيز أكبر على المهاري عند التطبيق العملي.

يتضمن التحليل، اتخاذ القرار، والتفكير الاستراتيجي، وهي مهارات عقلية تعتمد على المعرفة والتطبيق المتكامل.

يرتكز على المهارات الأساسية والقيادية والسلوكية الوظيفية، بجانب قدر من المعرفة المتعلقة بطبيعة العمل والسياسات.

يتناول منظومة القيم الوطنية والنفسية والاجتماعية، وهي عناصر انفعالية وجدانية تشكل القناعات والمواقف تجاه العالم والعمل.

النجاح الشخصي والمهني

السمات الشخصية لفريق العمل

التفكير التكاملي

الجدارات الوظيفية

الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية

- الحدود البشرية: جميع المواطنين السعوديين الذين تتراوح أعمارهم بين (١٨-٦٠) عاماً، باعتبارهم ضمن الفئة العمرية النشطة في سوق العمل وهم الأفراد الذين أتيح الوصول إليهم عبر منصة جداراتي ضمن خمس فئات وظيفية: (طلاب التعليم العام، طلاب جامعيين، موظفو القطاع الحكومي، موظفو القطاع الخاص، والباحثون عن عمل) من الذكور والإناث.

- الحدود الزمنية: استُخدمت البيانات التي تم جمعها عام ٢٠٢٥.

- الحدود المنهجية: الدراسة تعتمد على المناهج السيكمترية في التقييم ولا تشمل المنهجيات النوعية أو الدراسات الميدانية المعمقة خارج إطار بطارية القياس، مع التركيز على أدوات القياس الكمية والدرجات المعيارية.

الإطار المفاهيمي لمتغيرات القياس بالبطارية

يمثل قيادة التحول الرقمي أحد أهم المتغيرات التي تركز عليها بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات، حيث تستند إلى نموذج TOE (التكنولوجيا-التنظيم-البيئة) الذي يوضح أن جاهزية المؤسسات للتحول الرقمي ترتبط بعوامل تقنية مثل البنية التحتية والأمن السيبراني، وعوامل تنظيمية مثل القيادة والثقافة المؤسسية، بالإضافة إلى البيئة الخارجية. كما يؤكد نموذج مراحل النمو (Bloom, ٢٠٠٧) أن التحول يمر بمراحل تبدأ من التأسيس ثم التحكم وصولاً إلى التكامل الكامل، بما يعكس

ضرورة وجود قيادة واعية قادرة على إدارة البنية التقنية والثقافية في آن واحد (Tornatzky & Kho et al؛Fleischer, 2009 ,. ٢٠٢٠).

أما الكفاءة السياحية فتتمثل جدارات متكاملة تجمع بين المهارات الفنية والسلوكية والتنظيمية، حيث بينت الأدبيات أن جودة الخدمات السياحية لا تقتصر على المهارات الفنية بل تشمل الجدارات الشخصية مثل اللباقة، المسؤولية، واحترام الثقافات. وقد صنّفت خريطة الجدارات السياحية الأبعاد إلى سبع فئات: القيادة، الإبداع، الجودة، القيم والسلوكيات، الأخلاقيات، الامتثال، والاتصال. هذه الأبعاد تضمن قدرة العاملين على التكيف مع المتغيرات الحديثة في بيئة العمل السياحي وتقديم خدمة متميزة تعزز التنافسية (Abaza & Eltobgy, ٢٠٢٥؛ جاد، ٢٠٢٤).

فيما يتعلق بـ النجاح الشخصي والمهني، فقد أوضحت الدراسات أنه نتاج منظومة متكاملة من الجدارات المعرفية والاجتماعية والمهنية، مثل التكيف، التحكم الذاتي، التفكير الناقد، وصنع القرار. ويظهر الإطار المفاهيمي أن النجاح الشخصي يرتبط بعوامل وجدانية واجتماعية كالتعاطف والعدالة، بينما النجاح المهني يرتبط بالجدارات الوظيفية والقدرة على مواجهة تحديات العمل. كما أظهرت دراسات حديثة أن تطوير هذه الجدارات يعزز الأداء المؤسسي والقدرة على المنافسة في سوق العمل (الحسن وعبد الرزاق، ٢٠٢٤؛ الجهني، ٢٠٢٤).

أما السمات الشخصية لفريق العمل، فتُعد ركيزة أساسية للاندماج الوظيفي وتحقيق الفعالية التنظيمية. وقد تناولت الأدبيات سمات متعددة مثل الإبداع، المرونة، التفكير غير التقليدي، والتواصل الاستراتيجي، إضافةً إلى الامتثال والتقدير كعناصر داعمة للثقافة المؤسسية. وتؤكد النماذج النظرية أن السمات الشخصية ترتبط مباشرة بجودة الأداء والتمكين النفسي والرضا الوظيفي، مما يجعل قياسها ضرورياً لفهم ديناميكيات العمل الجماعي وتعزيز ثقافة التقدير داخل المؤسسات (المجالي وعبدالرشيد، ٢٠٢٠؛ عطية ونافع، ٢٠٢٥).

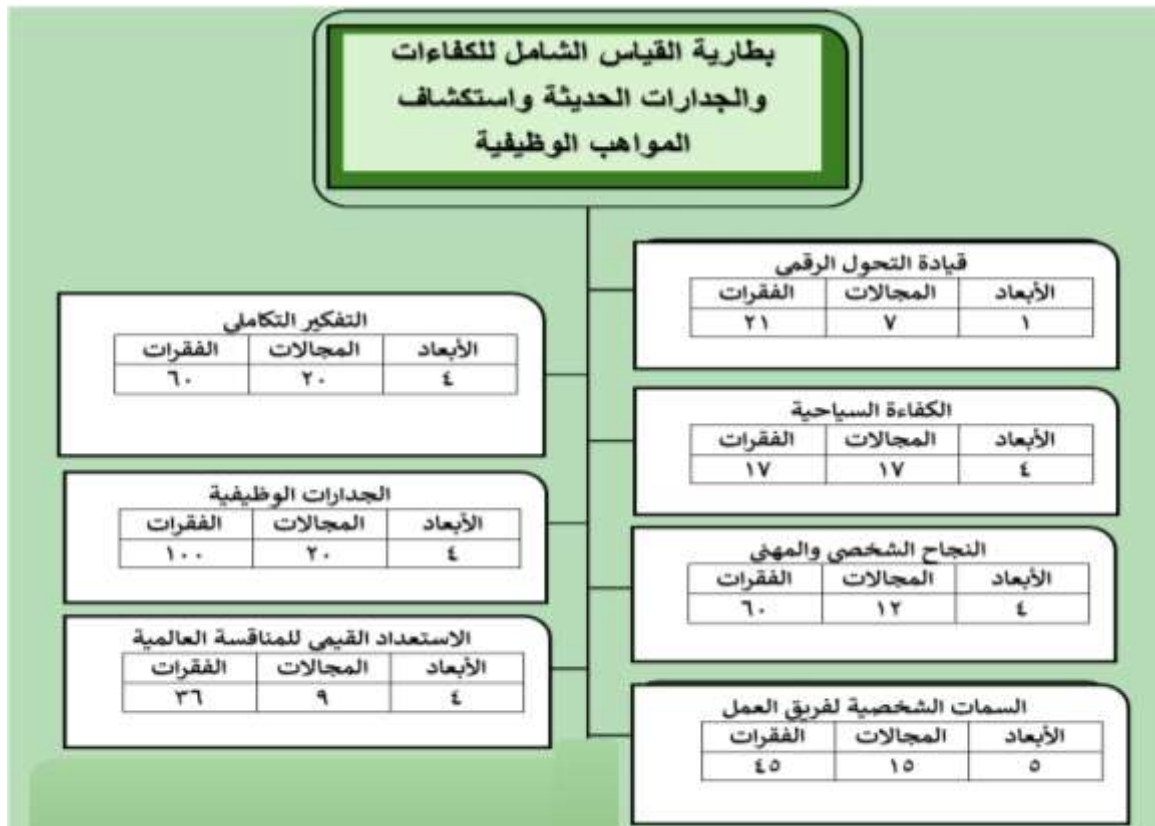
ويشكل التفكير التكاملي إطاراً معرفياً لحل المشكلات المعقدة عبر دمج وجهات نظر متعارضة وتوليد حلول مبتكرة تتجاوز البدائل التقليدية. ويستند هذا المفهوم إلى نموذج روجر مارتن (٢٠٠٧) (Martin, ٢٠٠٧) الذي يقسم التفكير التكاملي إلى أربعة أبعاد: التحليلي، المنظم، المتفاعل، والمبدع. كما تشير الأدبيات إلى أن هذا النوع من التفكير يعزز القدرة على اتخاذ قرارات استراتيجية متوازنة تجمع بين المنطق والخيال، ما يجعله أداة حيوية للقادة وصنّاع القرار في بيئات العمل والتعليم المعاصرة (Baharuddin & Nurazmi؛Moldoveanu & Martin, 2008 , ٢٠٢٤).

أما الجدارات الوظيفية فهي تعكس مزيجاً من المعارف والمهارات والسلوكيات القابلة للقياس، وتشكل مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي. ويعتمد الإطار النظري لهذا المتغير على النماذج العالمية مثل نموذج OECD (٢٠١٤) الذي صنّف الجدارات إلى تحقيق النتائج، وبناء العلاقات، والجدارات الاستراتيجية، إضافةً إلى "الإطار السعودي للجدارات" الذي يضم ٥٥ جدارة موزعة على

ثمانية مجالات. وتظهر أهمية هذه الجدارات في قدرتها على تعزيز الإنتاجية، التميز الوظيفي، والمواءمة مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة ورؤية المملكة ٢٠٣٠ (Chouhan & Srivastava, ٢٠١٤؛ المالكي، ٢٠٢٤).

وفيما يخص الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية، فيركز على برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١-٢٠٢٥) الذي يستهدف إعداد مواطن يمتلك القيم والمهارات اللازمة للتنافس عالمياً. ويتضمن المقياس تسع قيم أساسية هي: الانتماء الوطني، التسامح، الوسطية، المثابرة، الإلتقان، الانضباط، المرونة، الإيجابية، والعزيمة، ويتم قياسها عبر أربعة مستويات تبدأ بالوعي وتنتهي بالاندماج. ويعكس هذا النموذج العلاقة بين القيم الشخصية والاستعداد المهني والاجتماعي، بما يضمن تكوين فرد قادر على تمثيل وطنه في البيئات العالمية (Sagiv & Schwartz, ١٩٩٥؛ الجهني، ٢٠٢٤).

ومن خلال ما سبق يتبين أن جميع المتغيرات (قيادة التحول الرقمي، الكفاءة السياحية، النجاح الشخصي والمهني، السمات الشخصية، التفكير التكاملي، الجدارات الوظيفية، الاستعداد القيمي) تنطلق من نماذج نظرية راسخة، وتغطي أبعاداً معرفية وسلوكية وتنظيمية. وهذا يضمن اتساق البطارية مع الأدبيات الحديثة في مجالات التنمية البشرية والإدارة وسوق العمل، ويعزز من صدقها وثباتها كأداة قياس سيكومترية متكاملة تسهم في التخطيط الاستراتيجي وتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات (Prakasa et al., ٢٠٢٠؛ خليل، ٢٠٢٥). ويوضح المخطط بشكل (١) توزيع المقاييس السبعة في بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية من حيث الأبعاد والمجالات المقاسة.



شكل (١) توزيع المقاييس السبعة في بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية

وتتضمن مجموعة مقاييس منصة جداراتي ما يلي:

١. مقياس: قيادة التحول الرقمي: تضم بُدعاً عاماً واحداً وهو التحول الرقمي، يقيس مجالات متعددة (٧) مجالات وهي (الحوسبة السحابية - تحليل البيانات - الأمان السبراني - التسويق الرقمي - الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة - تطوير الويب - التحول الثقافي الرقمي) وبلغ مجموعة عباراته (٢١) بعد، ومن الجدير بذكره أنه بالرغم من وجود عامل عام فقد افرز التحليل العملي للمقياس عاملين الأول (البنية التحتية الرقمية) والثاني (التمكين الرقمي والتكامل المؤسسي).

٢. مقياس: الكفاءة السياحية: اشتمل على (٤) أبعاد (القيادي - المضيف - التنظيمي - الابتكاري) تقيس (١٧) مجالاً (القيادة وإدارة التغيير - الإبداع والابتكار - جودة أداء الخدمات - رضا المستفيدين - الصدق والأمانة - الصبر والمسؤولية - الالتزام بالقيم والمظهر العام - التعاون والعدالة - الامتثال للأنظمة والقوانين - احترام الثقافات - النزاهة والدقة في تقديم المعلومات - اللباقة واحترام حقوق الآخرين - الاتصال الفعال - التواصل البديل والفعال - الإلمام بالمعلومات السياحية - حل المشكلات - استخدام التقنية) توزعت عليها (١٧) عبارة.

٣. مقياس: النجاح الشخصي والمهني: اشتمل على (٤) أبعاد (المعرفي - المهاري - الشخصي - الاجتماعي) تقيس (١٢) مجالاً (الابتكار - التفكير الناقد - حل المشكلات - التفاوض - التعاون

- صنع القرار - التحكم الذاتي - القدرة على التكيف - التواصل - احترام التنوع - التعاطف - المشاركة) توزعت عليها (٦٠) عبارة.

٤. مقياس: السمات الشخصية لفريق العمل: اشتمل على (٥) أبعاد (المبتكر - الملهم - المنتج - الإداري - الموائم) تقيس (١٥) مجالاً (الإبداع والتفكير غير التقليدي - الرؤية المستقبلية - المرونة والتجريب - مهارات الإقناع - التحفيز والإلهام - التواصل الاستراتيجي - التركيز على الجودة - إدارة العمليات - التطوير المستمر - التخطيط والتنظيم - إدارة الموارد - اتخاذ القرارات - التنسيق بين الفرق - الإستراتيجية الشمولية - إدارة التغيرات) توزعت عليها (٤٥) عبارة.

٥. مقياس: التفكير التكاملي: اشتمل على (٤) أبعاد (التحليلي - المنظم - المتفاعل - المبدع) تقيس (٢٠) مجالاً (التحليل المنطقي - حل المشكلات المعقدة - جمع البيانات - اتخاذ القرار الموضوعي - التمكن الرقمي - إدارة الوقت - التخطيط المسبق - تنظيم المهام - إدارة الموارد - تنفيذ الخطط - التواصل الفعال - التعاطف - حل النزاعات - بناء العلاقات - التعاون الجماعي - الإبداع - الرؤية المستقبلية - المرونة - التفكير الاستراتيجي - حل المشكلات الإبداعي) توزعت عليها (٦٠) عبارة.

٦. الجدارات الوظيفية: اشتمل على (٤) أبعاد (الجدارات القيادية - الجدارات الوظيفية - الجدارات الأساسية - الجدارات السلوكية) تقيس (٢٠) مجالاً (القيادة - إدارة التغيير - التأثير على الآخرين - تحفيز الآخرين - تطوير وتنمية الأفراد - إنشاء العلاقات - التفاوض - تعددية المهام - المعرفة بطبيعة العمل - التطوير التنظيمي - المواظبة والدقة بالمواعيد - الالتزام بسياسات المنظمة - القدرة على أتمثل المسؤولية - التعامل مع الزملاء - المظهر العام - القيم - التواصل الفعال - المبادرة - التخطيط - التنظيم) توزعت عليها (١٠٠) عبارة .

٧. مقياس: الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية : اشتمل على (٤) أبعاد (القيم الوطنية والاجتماعية - القيم الشخصية والمهنية - القيم التنظيمية والإدارية - القيم النفسية) تقيس (٩) مجالات (الانتماء الوطني - التسامح - الوسطية - المثابرة - الاتقان - الانضباط - المرونة - الإيجابية - العزيمة) توزعت عليها (٣٦) عبارة.

منهج الدّراسة

اعتمدت الدّراسة على المنهج الوصفي المسحي بصيغته الارتباطية الوصفية، بهدف تقنين المقاييس الفرعية المندرجة ضمن بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، والتحقق من خصائصها السيكمترية من حيث الصدق والثبات. وقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي، إضافة إلى معاملات الارتباط لدراسة صدق البناء من خلال التحليل العاملي الكشفي بطريقة المكونات الرئيسية والتدوير المتعامد (فاريماكس).

وقد شملت البطارية مقاييس متعددة لقياس جوانب متنوعة تشمل: قيادة التحول الرقمي، الكفاءة السياحية، النجاح الشخصي والمهني، السمات الشخصية لفريق العمل، التفكير التكاملي، الجدارات الوظيفية، والاستعداد القيمي للمنافسة العالمية. وتم التحقق من الخصائص السيكمترية لكل مكون بشكل مستقل، بما يضمن موثوقية التطبيق وصلاحيه النتائج التي يتم الحصول عليها، ويجعل من البطارية أداة فعالة في عمليات التقويم والتطوير التربوي والمهني.

كما استند الأساس النظري للبطارية إلى نظرية السلوك المتنامي التي تفترض تطور السلوك الوظيفي عبر أربع مراحل: الوعي، المشاركة، التطبيق، والاندماج؛ حيث تبدأ العملية بإدراك المفاهيم، يليها التفاعل الإيجابي، ثم تطبيق المعارف في المواقف العملية، وصولاً إلى دمجها في السلوك المهني اليومي. وتتقاطع هذه المستويات مع تصنيف بلوم للأهداف التعليمية، ونظرية التعلم الاجتماعي لباندورا، والبنائية الاجتماعية لفيغوتسكي، ونظرية التعلم التحويلي لميزيرو، بالإضافة إلى دورة كولب للتعلم التجريبي. ويتيح هذا الدمج بين الأساس النظري والتطبيق العملي بناء مقاييس معيارية قادرة على تتبع مسار تطور الكفايات والجدارات بدقة، بما يعزز موثوقية البطارية وجدواها في البيئات التنظيمية.

كما مرت عملية تقنين المقياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة بعدة خطوات أساسية لضمان صلاحيته وملاءمته للبيئة العربية؛ حيث بدأت بتحديد الهدف المتمثل في بناء أداة مقننة لقياس الكفاءات والجدارات والمواهب الوظيفية لأغراض التوظيف والتطوير المهني. تلا ذلك إعداد الصورة الأولية للمقياس بالاستناد إلى الأطر النظرية والأدبيات السابقة، ثم عرضه على مجموعة من الخبراء لتحكيم البنود وتعديلها وفق ملاحظاتهم. بعد ذلك جرى تطبيق استطلاعي على عينة محدودة للكشف عن وضوح البنود وسهولة استخدامها، أعقبه التطبيق الفعلي على العينة الأساسية وجمع البيانات اللازمة للتحليل. وقد شملت التحليلات السيكمترية فحص الصدق البنائي والاتساق الداخلي والصدق العاملي، إضافة إلى الثبات باستخدام كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية. كما تم تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية مثل المئينات لبناء جداول معايير للتفسير. وفي الختام أُعد دليل إرشادي يوضح إجراءات التطبيق والتصحيح والتفسير وضوابط الاستخدام الأخلاقي.

المجتمع والعينة المعيارية للمقياس الشامل

يتكوّن مجتمع الدراسة المستهدف (Target Population) من جميع المواطنين السعوديين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٦٠ عاماً، باعتبارهم ضمن الفئة العمرية النشطة في سوق العمل. أما المجتمع المتيسر (Accessible Population)، فقد شمل الأفراد الذين أُتيح الوصول إليهم والتواصل معهم من خلال منصّة "جداراتي" (<https://jadarati.net>)، ضمن الفئات الوظيفية التالية: (طالب تعليم عام، طالب جامعي، موظف قطاع حكومي، موظف قطاع خاص، باحث عن عمل) من الذكور والإناث، وقد تم اختيار المشاركين باستخدام أسلوب عينة الفرصة (Convenience Sampling)،

نظراً لملاءمته في حالات الدراسات الواسعة جغرافياً، ولتسهيل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين من كلا الجنسين. وقد بلغ إجمالي المسجلين على المنصة (٢٣,٨٠٨) تسجيلاً على المقاييس، حتى تاريخ ١٤/٦/٢٠٢٥م.

عينة التقنين:

تم تحديد عينة التقنين من أفراد المجتمع المتيسر باستخدام طريقة عينة الفرصة، وذلك بسبب الطبيعة المتعددة والمتباعدة جغرافياً للمجتمع الأصلي، ويصف كريسول (Creswell, ٢٠١٨) هذا النوع من العينات بأنه مناسب للدراسات التي يصعب فيها تطبيق إجراءات العشوائية الصارمة، حيث يتم اختيار المشاركين بناءً على مدى ملاءمة مشاركتهم وتنوع خصائصهم. بالاعتماد على معادلة ستيفن تومسون (Thompson, 2012, p ٥٩) لتحديد حجم العينة المثالي، تم احتساب عدد المشاركين اللازم لتمثيل مجتمع حجمه (٢٣,٨٠٨) وفق المعايير التالية : ((N = ٢٣,٨٠٨ و Z = ١.٩٦ " درجة الثقة ٩٥%" و (d = ٠.٠٥ (نسبة الخطأ) و (P = ٠.٥٠ " افتراض التوزيع المتساوي للصفة المدروسة") بالتطبيق بالمعادلة

$$n = \frac{N \cdot p(1 - p)}{[[N - 1] \cdot (d^2 \cdot z^2)] + p(1 - p)}$$

وقد أسفرت العملية الحسابية عن حجم عينة مثالي قدره (٣٧٦) فرداً على الأقل لتمثيل مجتمع الدراسة الكامل، وبالمقارنة مع القيم الفعلية للمشاركين، فإن أعداد عينة التقنين الفعلية للمقاييس الفرعية السبعة تراوحت ما بين (٢٤٣٥ - ٤٢٥٤) مشاركاً، ليصل المجموع الكلي إلى (23,595) مفحوصاً، وهو عدد يفوق بكثير الحد الأدنى المطلوب، ما يعزز قوة الدراسة وإمكانية تعميم نتائجها. وقد تمثل كل مقياس فرعي بمجموعة مستقلة من المشاركين، مما يتيح دقة في اشتقاق المعايير الخاصة بكل مقياس

وصف خصائص العينة المعيارية في الأداء

يعرض الجدول رقم (٢) توزيع أفراد العينة وفق الجنس والفئة الوظيفية.

جدول (٢) أفراد عينة الدراسة موزعين حسب الجنس والفئة الوظيفية

الجنس	طالب تعليم عام	طالب جامعي	موظف قطاع حكومي	موظف قطاع خاص	باحث عن عمل
العد	%	العد	%	العد	%
د					

قيادة	ذكور	20	55.6	24	63.4	21	84.2	31	74.5	549	41.4
-------	------	----	------	----	------	----	------	----	------	-----	------

الجنس	طالب تعليم عام	طالب جامعي	موظف قطاع حكومي		موظف قطاع خاص		باحث عن عمل		العدد	%	العدد	%
			العدد	%	العدد	%	العدد	%				
التحول الرقمي	إناث	9	36.6	40	15.8	10	25.5	776	58.6			
		4				9						
		39	100	25	100	42	100	132	100			
		3		3		8		5				
		24	55.8	31	63.3	31	87.3	39	73.9	754	43.0	
الكفاءة السياحية	إناث	1		0		3						
		18	36.7	45	12.7	13	26.1	999	57.0			
		0				9						
		49	100	35	100	53	100	175	100			
		1		5		2		3				
النجاح الشخصي والمهني	إناث	4		0		3						
		17	40.5	48	13.4	14	25.8	993	56.8			
		4				0						
		48	100	35	100	54	100	174	100			
		8		8		3		8				
السمات الشخصية لفريق العمل	إناث	8		2		0						
		18	37.2	51	14.0	14	25.5	102	57.2			
		8				0		2				
		50	100	36	100	55	100	178	100			
		6		3		0		7				
التفكير	ذكور	32	63.4	33	85.9	42	74.3	792	42.7			

الجنس	طالب تعليم عام		طالب جامعي		موظف قطاع حكومي		موظف قطاع خاص		باحث عن عمل	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
التكاملي										
	19	43.2	18	36.6	54	14.1	14	25.7	106	57.3
			9				7		3	
المجموع	44	100	51	100	38	100	57	100	185	100
			6		4		3		5	
الجدارات										
	28	54.9	38	63.7	36	85.4	51	73.1	939	43.8
			8		2		4			
المجموع	51	100	60	100	42	100	70	100	214	100
			9		4		3		3	
الإستعداد										
	33	56.9	37	55.6	27	61.7	45	58.6	130	56.9
			6		5		5		8	
المجموع	58	100	67	100	44	100	77	100	229	100
			6		6		7		7	

وفيما يلي نتائج الدراسة بحسب أسئلتها :

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: الذي نصّ على " ما مدى صدق وثبات بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية ؟ للإجابة عن هذا السؤال تمّ الإعتماد على إجراءات سيكومترية متعددة لضمان دقة القياس، شملت الصدق البنائي من خلال التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام طريقة المكونات الرئيسية والتدوير المتعامد (فاريماكس)، بالإضافة إلى الاعتماد على معاملات الارتباط الداخلية بين الفقرات والأبعاد، مما يعكس اتساقها الداخلي. أما بالنسبة للثبات، فقد جرى التحقق منه باستخدام معامل كرونباخ ألفا الذي أظهر معاملات مرتفعة تشير إلى تجانس

البنود وموثوقية المقاييس الفرعية. كما استُخدمت طريقة التجزئة النصفية لتعزيز نتائج الثبات، وتُظهر الخصائص السيكمترية للبطارية نتائج قوية تجعلها صالحة للاستخدام في البيانات الوظيفية والتعليمية، سواء لأغراض التشخيص أو الاستقطاب أو التخطيط للتدريب والتنمية، ويمكن تلخيص النتائج وفقاً للمقاييس الفرعية كما يلي:

(١) صدق وثبات مقياس قيادة التحول الرقمي

تم التحقق من صدق المقياس بعدة طرق. أولاً، عُرض على لجنة من المحكمين المتخصصين الذين وافقوا على صلاحية فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٨٠% و ١٠٠%، مما أدى إلى الإبقاء على جميع الفقرات. ثانياً، أظهر صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل قوي ودال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالمجال الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٧٩) و (٠.٨٥). كما ارتبطت جميع مجالات المقياس السبعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (٠.٧٨) و (٠.٨٥)، مما يؤكد صدق المفهوم والتكوين للمقياس. وأخيراً، كشف التحليل العاملي الاستكشافي عن وجود عاملين رئيسيين يفسران ما نسبته ٥٠.٧٠٤% من التباين الكلي، مما يدعم البنية العاملية للمقياس. أما من ناحية الثبات، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات المقياس (٠.٩٤)، بينما تراوحت قيمته للأبعاد المختلفة بين (٠.٧٣) و (٠.٧٩). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩١)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٠) و (٠.٧٧)، وكل هذه المؤشرات تدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

(٢) صدق وثبات مقياس الكفاءة السياحية

تم التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على لجنة محكمين وافقوا على صلاحية جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٨٠% و ١٠٠%. كما أظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٥٥) و (٠.٦٦). وارتبطت الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (٠.٧٤) و (٠.٨٢)، مما يؤكد صدق التكوين البنائي للمقياس. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود أربعة عوامل رئيسية فسرت مجتمعة ما نسبته ٤٠.٤٥٢% من التباين، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة صدق عاملية عالية. وفيما يخص الثبات، بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٠)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٦٨) و (٠.٧٢). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٨٠)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٠) و (٠.٧٧)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات مقبول.

(٣) صدق وثبات مقياس النجاح الشخصي والمهني

تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرضه على لجنة محكمين وافقوا على جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٩٠% و ١٠٠%. وأظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات

ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٥٧) و(٠.٧٢). كما ارتبطت الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية جداً تراوحت بين (٠.٩١) و(٠.٩٥)، مما يؤكد قوة التماسك الداخلي وصدق التكوين للمقياس. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود أربعة عوامل فسرت مجتمعة ما نسبته ٤٥.٣٨١% من التباين، مما يؤكد الصدق العاملي للمقياس. أما من ناحية الثبات، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٧)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٨٩) و(٠.٩٢). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩٤)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٨٧) و(٠.٩١)، وهي مؤشرات تدل على درجة ثبات عالية جداً.

٤) صدق وثبات مقياس السمات الشخصية لفريق العمل

تم التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على لجنة محكمين وافقوا على جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٩٠% و ١٠٠%. وأظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٤٧) و(٠.٧٢). كما ارتبطت الأبعاد الخمسة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (٠.٨٥) و(٠.٩٢)، مما يؤكد صدق التكوين وقوة التماسك الداخلي. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود خمسة عوامل فسرت مجتمعة ما نسبته ٤٥.١٣٨% من التباين، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة صدق عاملية عالية. وفيما يخص الثبات، بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٥)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٧) و(٠.٨٧). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩٣)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٥) و(٠.٨٥)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع.

٥) صدق وثبات مقياس التفكير التكاملي

تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرضه على لجنة محكمين وافقوا على جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٩٠% و ١٠٠%. وأظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٤١) و(٠.٦١). كما ارتبطت الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (٠.٨٦) و(٠.٩١)، مما يؤكد صدق التكوين وقوة التماسك الداخلي. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود أربعة عوامل فسرت مجتمعة ما نسبته ٥٦.٦٦٣% من التباين، مما يدل على صدق بنائي مقبول إلى جيد. أما من ناحية الثبات، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٤)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٥) و(٠.٨٤). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩١)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٣) و(٠.٨٣)، وهي مؤشرات تدل على درجة ثبات مقبولة.

٦) صدق وثبات مقياس الجدارات الوظيفية

تم التأكد من صدق المقياس من خلال عرضه على لجنة محكمين وافقوا على جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٩٠% و ١٠٠%. وأظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٣٤) و (٠.٦٤). كما ارتبطت الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية جداً تراوحت بين (٠.٨١) و (٠.٩٤)، مما يؤكد صدق التكوين البنائي للمقياس. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود أربعة عوامل فسرت مجتمعة ما نسبته ٦٦.٥٨٠% من التباين، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة صدق عاملية عالية. وفيما يخص الثبات، بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٦)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٨٤) و (٠.٩٢). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٩٠)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٨) و (٠.٩٠)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع.

٧) صدق وثبات مقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية

تم التأكد من صدق المقياس بعد إعادة تقنيه ليتناسب مع فئات جديدة، حيث وافقت لجنة محكمين على جميع فقراته بنسبة اتفاق تراوحت بين ٩٠% و ١٠٠%. وأظهرت نتائج صدق الاتساق الداخلي أن جميع الفقرات ترتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) بالبعد الذي تنتمي إليه، بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٤٧) و (٠.٨١). كما ارتبطت الأبعاد الأربعة بالدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط قوية تراوحت بين (٠.٨٥) و (٠.٩٣)، مما يؤكد صدق التكوين وقوة التماسك الداخلي. وأظهر التحليل العاملي الاستكشافي وجود أربعة عوامل فسرت مجتمعة ما نسبته ٤٨.٥٠٦% من التباين، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة صدق عاملية عالية. أما من ناحية الثبات، فقد بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٤)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٩) و (٠.٨٩). وبطريقة التجزئة النصفية، بلغ معامل الثبات الكلي (٠.٨٩)، وتراوحت قيمته للأبعاد بين (٠.٧٣) و (٠.٨٧)، وهي مؤشرات تدل على درجة ثبات مقبولة.

وتُظهر بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، بناءً على التحليل المقدم، خصائص سيكومترية قوية تتسق مع المبادئ النظرية والممارسات الفضلى في مجال القياس النفسي والتربوي. إن مؤشرات الصدق والثبات المرتفعة التي تم التوصل إليها لا تأتي من فراغ، بل تجد أساسها النظري ودعمها التجريبي في الأدبيات العلمية المعاصرة، ومن منظور الصدق، فإن الأداة أثبتت قدرتها على قياس ما وُضعت لقياسه، وهو ما يُعرف بـ صدق المحتوى والصدق العاملي. يكتسب هذا الأمر أهمية خاصة عند النظر إلى دراسات مثل دراسة علام وآخرون (٢٠٢٤) التي تبحث في دور الجدارات الوظيفية في تحسين جودة الخدمات، ودراسة العنزي (٢٠٢٢) التي تسعى لتحديد الجدارات اللازمة للقيادات التعليمية. هذه الدراسات تؤكد على الحاجة الماسة لأدوات

دقيقة يمكنها تحديد الكفاءات الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي والقيادي. وبالتالي، فإن صدق البطارية يضمن أن المفاهيم التي تقيسها، مثل "الجدارات الوظيفية"، هي بالفعل انعكاس حقيقي للمهارات والمعارف المطلوبة في سوق العمل، وليست مجرد بنود نظرية لا صلة لها بالواقع العملي.

علاوة على ذلك، يعكس تضمين مقاييس مثل "القيادة في عصر التحول الرقمي" و"التفكير التكاملي" استجابة واعية للاتجاهات الحديثة في بيئة العمل. فدراسة العلوان (٢٠٢٣) حول القيادة التنظيمية في عصر التحول الرقمي تسلط الضوء على الأهمية المتزايدة للمهارات القيادية الممزوجة بالوعي التكنولوجي. وبالمثل، فإن دراسة علي وقطب (٢٠٢٢) التي تتناول أثر التدريس التكاملي على التفكير الإبداعي، تدعم الأساس النظري لمقياس "التفكير التكاملي" في البطارية. هذا التوافق بين بنية البطارية والاهتمامات البحثية الحالية يعزز من صدقها الظاهري وملاءمتها العملية، مما يجعلها أداة قادرة على تقييم الكفاءات التي يتطلبها الاقتصاد المعرفي الحديث.

أما فيما يتعلق بالثبات، فإن معاملات الثبات المرتفعة التي تم الحصول عليها باستخدام طريقتي ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية تشير إلى استقرار النتائج وموثوقيتها. هذا يعني أن الدرجات التي يحصل عليها الأفراد في هذه البطارية لا تتأثر بعوامل الصدفة أو التخمين، بل هي انعكاس مستقر لمستوياتهم الفعلية في الكفاءات المقاسة. إن هذا الاستقرار ضروري لاتخاذ قرارات عادلة وموثوقة في مجالات حيوية مثل الاختيار والتوظيف والتطوير المهني. فبدون ثبات الأداة، تفقد النتائج قيمتها وتصبح عديمة الجدوى، وهو ما تجنّبه هذه البطارية بنجاح من خلال تحقيقها لمعاملات ثبات قوية تتوافق مع المعايير المتعارف عليها في بناء الاختبارات النفسية.

في المحصلة، يمكن تفسير الخصائص السيكمترية الجيدة للبطارية بأنها نتاج تصميم علمي رصين استند إلى فهم عميق للأدبيات النظرية والاحتياجات العملية لسوق العمل. فالصدق المرتفع يضمن أننا نقيس الشيء الصحيح، والثبات المرتفع يضمن أننا نقيسه بطريقة متسقة وموثوقة. وهذا الربط الوثيق بين بنية الأداة، ونتائجها الإحصائية، والدراسات الأكاديمية الحديثة، هو ما يمنح بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة أهميتها كأداة تقييمية رائدة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصّ على " هل توفر البطارية درجات معيارية تسمح بتصنيف مستويات الكفاءات والجدارات بشكل دقيق وموثوق؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ اشتقاق المعايير للمقياس الشامل لقياس الكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، وقد بدأت عملية اشتقاق المعايير من خلال جمع البيانات الخام (Raw Scores) لمجموعة من الأفراد تمثل العينة المستهدفة، ثم معالجة البيانات إحصائياً للتحقق من صدق وثبات الاختبارات الفرعية، وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية، تم تحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية (Percentile Ranks)، بحيث تعكس موقع الفرد مقارنةً بأقرانه في نفس الفئة

المستهدفة، و اعتماد المئينيات في تفسير النتائج يتيح: تحديد مستوى الفرد بدقة على منحى التوزيع الطبيعي، وتصنيف المشاركين ضمن فئات معيارية (منخفض، متوسط، مرتفع) بناءً على مواقعهم النسبية، وقد تم تقسيم الدرجات المئينية إلى ثلاث فئات معيارية رئيسية تسهل عملية التصنيف واتخاذ القرارات الإدارية والتنظيمية:

المستوى المنخفض (**Low Level**): الدرجات المئينية أقل من (٢٥): تمثل الأفراد الذين يحتاجون إلى خطط تطوير عاجلة لتعزيز جداراتهم وكفاءاتهم الأساسية.

المستوى المتوسط (**Average Level**): الدرجات المئينية بين (٢٥ - ٧٥). تمثل الأفراد الذين يمتلكون كفاءات مقبولة، مع الحاجة إلى برامج تطويرية لرفع الأداء نحو مستويات متميزة.

المستوى المرتفع (**High Level**): الدرجات المئينية أعلى من (٧٥). وتمثل الأفراد ذوي الأداء المتميز والمواهب البارزة القادرة على القيادة أو الإسهام في المبادرات الاستراتيجية للمؤسسة.

ويعتمد هذا التصنيف على التوزيع الطبيعي للدرجات لضمان العدالة والدقة في المقارنة بين الأفراد، مما يتيح للمؤسسات استخدام نتائج البطارية في التوظيف، تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للترقيات، واستكشاف القيادات المستقبلية بما يتوافق مع معايير منصة "جداراتي".

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: الذي نصّ على " هل توفر البطارية درجات معيارية تسمح بتصنيف مستويات الكفاءات والجدارات بشكل دقيق وموثوق؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ اشتقاق المعايير للمقياس الشامل لقياس الكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، وقد بدأت عملية اشتقاق المعايير من خلال جمع البيانات الخام (Raw Scores) لمجموعة من الأفراد تمثل العينة المستهدفة وتحويل الدرجات الخام إلى درجات معيارية (Percentile Ranks)، وإن اشتقاق الدرجات المعيارية، يمثل خطوة حاسمة في تعزيز الموثوقية والعدالة في عملية التقييم. فبدلاً من الاعتماد على الدرجات الخام التي قد تكون غامضة في تفسيرها، توفر الرتب المئينية إطاراً مرجعياً واضحاً يربط أداء الفرد بأداء أقرانه. هذا يتوافق مع المبادئ الأساسية في القياس النفسي والتربوي التي تؤكد على ضرورة وجود معايير مرجعية لتفسير النتائج بشكل سليم. إن تقسيم الدرجات المئينية إلى ثلاث فئات (أقل من ٢٥ للمنخفض، ٢٥-٧٥ للمتوسط، وأعلى من ٧٥ للمرتفع) يسهل عملية التصنيف واتخاذ القرارات الإدارية والتنظيمية، سواء في التوظيف، تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للترقيات، أو استكشاف القيادات المستقبلية، كما هو متبع في منصات مثل "جداراتي".

وتم تحديد المجموعات الجندرية والوظيفية المتميزة في تقدير الاداء، من خلال الأداء على الدرجة الكلية والابعاد الفرعية للمقاييس السبعة باستخدام أسلوب إختبار (ت) (T-Test) للفروق بين متوسطات الأداء للكشف عن المجموعات المتميزة؛ لإشتقاق المعايير وفقاً للجنس و تحليل التباين الاحادي للحالة الوظيفية واستخدام اختبار شافيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية على اعتبار

أنّ الاداء متغير تابع والجنس والحالة الوظيفية متغير مستقل ، كما تم تحديد المجموعات المتميزة وفقاً للجنس والحالة الوظيفية لإشتقاق المعايير. كما تم حساب المئينيات لحساب الدرجات المعايير للتمايز الجندي والوظيفي . وفيما يلي ملخصاً لمعايير الأداء المئينية المستخرجة لكل مقياس من المقاييس السبعة لبطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية. تم اشتقاق هذه المعايير بناءً على الرتب المئينية، مع الأخذ في الاعتبار الفروق الديموغرافية مثل الجنس والحالة الوظيفية حيثما وجدت فروق دالة إحصائية.

1). مقياس قيادة التحول الرقمي: يُظهر مقياس قيادة التحول الرقمي معايير أداء مئينية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية، مما يعكس الفروق في مستويات الكفاءة عبر هذه الفئات. أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس قيادة التحول الرقمي وجميع أبعاده الفرعية (الحوسبة السحابية، تحليل البيانات، الأمان السيبراني، التسويق الرقمي، الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، تطوير الويب، والتحول الثقافي الرقمي) لصالح الذكور. يمكن تفسير هذا التفوق بارتفاع مستوى خبرات الذكور وتعرضهم للتقنيات الحديثة، وحصولهم على فرص تدريب وتمكين وظيفي أكبر في مجالات التحول الرقمي، إضافة إلى عوامل اجتماعية وثقافية قد تمنحهم فرصاً أكبر في المناصب القيادية التقنية.

معايير الأداء المئينية للذكور (ن=١٣٥٠):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٣.٠٠ و ٦.٠٠. على سبيل المثال، في الحوسبة السحابية، الدرجة ٦.٠٠ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٦.٠٠ و ١٠.٠٠. على سبيل المثال، في تحليل البيانات، الدرجة ٦.٠٠ إلى ١٠.٠٠ تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ١٠.٠٠. على سبيل المثال، في الأمان السيبراني، الدرجة ١٠.٠٠ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- معايير الأداء المئينية للإناث (ن=١٠٨٥):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٣.٠٠ و ٥.٠٠. على سبيل المثال، في التسويق الرقمي، الدرجة ٥.٠٠ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٥.٠٠ و ٩.٠٠. على سبيل المثال، في الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، الدرجة ٥.٠٠ إلى ٩.٠٠ تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٩.٠٠. على سبيل المثال، في تطوير الويب، الدرجة ٩.٠٠ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس قيادة التحول الرقمي وجميع أبعاده الفرعية تبعاً للحالة الوظيفية. وكشفت اختبارات المقارنات البعدية (شيفيه) أن موظفي القطاع الحكومي والخاص: تفوقوا في مجالي الحوسبة السحابية وتحليل البيانات مقارنة بالفئات الأخرى، مما يعكس توافر برامج تدريبية متخصصة ومبادرات تطوير تقني داخل مؤسساتهم، وموظفو القطاع الحكومي: تفوقوا بشكل خاص في مجالات الأمان السيبراني، التسويق الرقمي، تطوير الويب، التحول الثقافي الرقمي، والدرجة الكلية لقيادة التحول الرقمي. يُعزى ذلك إلى الاستثمار المكثف من قبل الجهات الحكومية في مشاريع التحول الرقمي الاستراتيجي وتوفير بيانات عمل غنية بتطوير هذه المهارات، والطلاب الجامعيون: أظهروا تفوقاً في مجال الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة مقارنة بالباحثين عن عمل، مما يشير إلى تعرضهم للمناهج الأكاديمية والأنشطة البحثية الحديثة، والباحثون عن عمل: سجلوا رتباً مئينية دنيا في مجالات الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، مما يعكس محدودية فرص التدريب والتعلم المستمر لديهم.

معايير الأداء المئينية حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):

- موظفو القطاع الحكومي (ن=٢٥٣): في الحوسبة السحابية، الدرجة ٨.٠٠ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ١٠.٠٠ تقابل المئين ٧٥.
- موظفو القطاع الخاص (ن=٤٢٨): في تحليل البيانات، الدرجة ٧.٠٠ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٩.٠٠ تقابل المئين ٧٥.
- الطلاب الجامعيون (ن=٣٩٣): في الذكاء الاصطناعي وتعلم الآلة، الدرجة ٧.٠٠ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٩.٠٠ تقابل المئين ٧٥.
- الباحثون عن عمل (ن=١٣٢٥): في الحوسبة السحابية، الدرجة ٦.٠٠ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٨.٠٠ تقابل المئين ٧٥.

تؤكد هذه النتائج على أهمية تصميم برامج تدريبية تفاضلية تستهدف الفئات الأقل حصولاً على الجدارات الرقمية لردم الفجوات وتحقيق التوازن في سوق العمل، مع الأخذ في الاعتبار الفروق بين الجنسين والحالات الوظيفية المختلفة.

٢. مقياس النجاح الشخصي والمهني

يُظهر مقياس النجاح الشخصي والمهني معايير أداء مئينية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية، مع فروق واضحة في بعض الأبعاد.

أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس النجاح الشخصي والمهني وفي معظم أبعاده (المهارية، الشخصية والذاتية، والاجتماعية). ومع ذلك، ظهرت فروق دالة إحصائية في بعد "المعرفية" لصالح الذكور. يُفسر هذا التفوق بأن بعد "المعرفية" يرتبط بالقدرات العقلية والتحليلية التي قد يكتسبها الذكور بشكل أكبر من خلال انخراطهم في مجالات أو تخصصات علمية وتقنية معينة، بينما الأبعاد الأخرى تعتمد على سمات سلوكية ومهارات حياتية تتطور بشكل متقارب بين الجنسين. وبالتالي تم بناء معايير الأداء المئينية للعينة الكلية (ن=٣١٧٩) مع تمايز في بعد المعرفية، كما يلي:

● المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥):

- المعرفية (ذكور): أقل من ٢.٦٠.
- المعرفية (إناث): أقل من ٢.٦٠.
- الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية: تتراوح بين ١.٨٠ و ٢.٦٧.
- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥):

- المعرفية (ذكور): تتراوح بين ٢.٦٠ و ٣.٢٠.
- المعرفية (إناث): تتراوح بين ٢.٦٠ و ٣.١٣.
- الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية: تتراوح بين ٢.٦٠ و ٣.٢٧.
- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥):
- المعرفية (ذكور): أعلى من ٣.٢٠.
- المعرفية (إناث): أعلى من ٣.١٣.
- الأبعاد الأخرى والدرجة الكلية: تتجاوز ٣.٢٧.

ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس النجاح الشخصي والمهني وجميع أبعاده الفرعية (المعرفية، المهارية، الشخصية والذاتية، والاجتماعية) تبعاً للحالة الوظيفية. وكشفت اختبارات المقارنات البعدية (شيفيه) أنَّ الموظفين بالقطاع الحكومي: تفوقوا في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، طلاب التعليم الجامعي، موظفي القطاع الخاص، والباحثين عن عمل. يُعزى هذا التفوق إلى الاستقرار الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير المهني المستمرة، والخبرات العملية المكتسبة في بيئة عمل مستقرة، وموظفي القطاع الخاص: أظهروا تفوقاً في البعد الاجتماعي مقارنة بطلاب التعليم العام، مما يُفسر بطبيعة بيئة العمل الديناميكية والتنافسية التي تتطلب تطوير مهارات التواصل وبناء العلاقات.

معايير الأداء المؤنسية حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):

- موظفو القطاع الحكومي (ن=٣٥٨): في الدرجة الكلية، الدرجة ٣.٠٢ تقابل المؤن ٥٠، بينما الدرجة ٣.٤٠ تقابل المؤن ٧٥.
- موظفو القطاع الخاص (ن=٥٤٣): في الدرجة الكلية، الدرجة ٣.٠٠ تقابل المؤن ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٣ تقابل المؤن ٧٥.
- الطلاب الجامعيون (ن=٤٨٨): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٩٨ تقابل المؤن ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٠ تقابل المؤن ٧٥.
- الباحثون عن عمل (ن=١٧٤٨): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٨٤ تقابل المؤن ٥٠، بينما الدرجة ٣.١٨ تقابل المؤن ٧٥.

تُبرز هذه النتائج أهمية الخبرة العملية والاستقرار الوظيفي والفرص التدريبية في تنمية النجاح الشخصي والمهني، وتدعو إلى تصميم برامج دعم وتطوير مستهدفة للفئات الأقل حظاً في هذه الجدارات.

٣. مقياس السمات الشخصية لفريق العمل

يُظهر مقياس السمات الشخصية لفريق العمل معايير أداء مؤنسية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية، مع فروق واضحة في بعض الأبعاد.

أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس السمات الشخصية لفريق العمل وجميع أبعاده الفرعية (التعاون، الإلهام، الابتكار، القيادة، والمواءمة) لصالح الإناث. يمكن تفسير هذا التفوق بارتفاع مستوى التزام الإناث بالمعايير المهنية والمهارات العملية التي تتطلب الدقة والانضباط، وحرصهن على تطوير قدراتهن بما يتناسب مع متطلبات بيئات العمل، بالإضافة إلى البرامج التدريبية والتأهيلية الموجهة لهن.

معايير الأداء المؤنسية للذكور (ن=٢٢٣١):

- المستوى المنخفض (أقل من المؤن ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٤٤. على سبيل المثال، في التعاون، الدرجة ٢.٤٤ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المتوسط (المؤن ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٤٤ و ٣.٢٢. على سبيل المثال، في الإلهام، الدرجة ٢.٤٤ إلى ٣.٢٢ تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المرتفع (أعلى من المؤن ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٢٢. على سبيل المثال، في الابتكار، الدرجة ٣.٢٢ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- معايير الأداء المؤنسية للإناث (ن=١٦٩٩):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٥٦. على سبيل المثال، في السلوكية، الدرجة ٢.٥٦ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٥٦ و ٣.٣٣. على سبيل المثال، في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٥٦ إلى ٣.٣٣ تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٣٣. على سبيل المثال، في القيادية، الدرجة ٣.٣٣ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس السمات الشخصية لفريق العمل وجميع أبعاده الفرعية تبعاً للحالة الوظيفية. وكشفت اختبارات المقارنات البعدية (شيفيه) أن موظفي القطاع الحكومي: تفوقوا في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، طلاب التعليم الجامعي، موظفي القطاع الخاص، والباحثين عن عمل. يُعزى هذا التفوق إلى الاستقرار الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير المهني المستمرة، والخبرات العملية المكتسبة في بيئة عمل مستقرة.. وموظفي القطاع الخاص: أظهروا تفوقاً في البعد الاجتماعي مقارنة بطلاب التعليم العام، مما يُفسر بطبيعة بيئة العمل الديناميكية والتنافسية التي تتطلب تطوير مهارات التواصل وبناء العلاقات.

معايير الأداء المئينية حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):

- موظفو القطاع الحكومي (ن=٣٦٣): في الدرجة الكلية، الدرجة ٣.١٣ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٤٩ تقابل المئين ٧٥.
- موظفو القطاع الخاص (ن=٥٥٠): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٩٦ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٣٣ تقابل المئين ٧٥.
- الطلاب الجامعيون (ن=٥٠٦): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٨٤ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٧ تقابل المئين ٧٥.
- الباحثون عن عمل (ن=١٧٨٧): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٨٩ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٤ تقابل المئين ٧٥.

تُبرز هذه النتائج أهمية الخبرة العملية والاستقرار الوظيفي والفرص التدريبية في تنمية السمات الشخصية لفريق العمل، وتدعو إلى تصميم برامج دعم وتطوير مستهدفة للفئات الأقل حظاً في هذه الجدارات.

٤. مقياس التفكير التكاملي

يُظهر مقياس التفكير التكاملي معايير أداء مئينية لا تتمايز بشكل كبير بناءً على الجنس أو الحالة الوظيفية في معظم الأبعاد.

أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية لمقياس التفكير التكاملي وجميع أبعاده الفرعية (التحليلي، المنظم، المتفاعل، المبتكر). يُفسر هذا التقارب بأن المشاركين يتمتعون بفرص وخبرات تعليمية ومهنية متقاربة، وأن طبيعة التفكير التكاملي نفسها قد تقلل من احتمالية ظهور فروق بين الأفراد، حيث تعتمد على القدرات العقلية والمعرفية العامة التي تتطور بشكل مشابه لدى مختلف الفئات.

معايير الأداء المئينية للذكور والإناث (ن=3372):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين 25): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين 1.33 و 2.40. على سبيل المثال، في البعد التحليلي، الدرجة 2.33 أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المتوسط (المئين 25-75): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين 2.40 و 3.13. على سبيل المثال، في البعد المنظم، الدرجة 2.47 إلى 3.13 تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المرتفع (أعلى من المئين 75): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد 3.13. على سبيل المثال، في البعد المتفاعل، الدرجة 3.20 أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس التفكير التكاملي وجميع أبعاده الفرعية تبعاً للحالة الوظيفية. هذا يعني أن المعايير المئينية يمكن تطبيقها بشكل عام بغض النظر عن الحالة الوظيفية.

معايير الأداء المئينية لجميع أفراد الدراسة (ن=3372) بغض النظر عن الحالة الوظيفية:

- المستوى المنخفض (أقل من المئين 25): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين 1.33 و 2.40. على سبيل المثال، في البعد المبتكر، الدرجة 2.33 أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المتوسط (المئين 25-75): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين 2.40 و 3.13. على سبيل المثال، في الدرجة الكلية، الدرجة 2.50 إلى 3.07 تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المرتفع (أعلى من المئين 75): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد 3.13. على سبيل المثال، في البعد التحليلي، الدرجة 3.00 أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.

تُشير هذه النتائج إلى أن التفكير التكاملي كجدارة قد يتطور بشكل متقارب عبر الفئات المختلفة، مما يستدعي برامج تطوير عامة لتعزيز هذه المهارة بدلاً من البرامج التفاضلية بناءً على الجنس أو الحالة الوظيفية.

٥. مقياس الجدارات الوظيفية : يُظهر مقياس الجدارات الوظيفية معايير أداء مئينية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية.

أ. الفروق تبعاً للجنس: أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الجدارات الوظيفية وجميع أبعاده الفرعية (القيادية، الوظيفية، الأساسية، والسلوكية). كانت الفروق لصالح الإناث في الأبعاد الوظيفية، الأساسية، والسلوكية، وفي الدرجة الكلية. يُفسر هذا التفوق بارتفاع مستوى التزام الإناث بالمعايير المهنية والمهارات العملية التي تتطلب الدقة والانضباط، وحرصهن على تطوير قدراتهن بما يتناسب مع متطلبات بيئات العمل. أما بعد "القيادية"، فقد كانت الفروق لصالحه الذكور. يُفسر ذلك بأن الذكور غالباً ما تتاح لهم فرص أكبر لتولي المناصب الإدارية أو الإشرافية، مما يمنحهم خبرات أوسع في ممارسة الأدوار القيادية، وقد تلعب العوامل الثقافية والاجتماعية دوراً في تعزيز ثقتهم بأنفسهم في هذه الأدوار.

معايير الأداء المئينية للذكور (ن=٢٢٣١):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٤٤. على سبيل المثال، في القيادية، الدرجة ٢.٤٤ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٤٤ و ٣.٢٢. على سبيل المثال، في الوظيفية، الدرجة ٢.٤٤ إلى ٣.٢٢ تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٢٢. على سبيل المثال، في الأساسية، الدرجة ٣.٢٢ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.

معايير الأداء المئينية للإناث (ن=١٦٩٩):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٥٦. على سبيل المثال، في السلوكية، الدرجة ٢.٥٦ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٥٦ و ٣.٣٣. على سبيل المثال، في الكلية، الدرجة ٢.٥٦ إلى ٣.٣٣ تقع ضمن هذا المستوى.
- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٣٣. على سبيل المثال، في القيادية، الدرجة ٣.٣٣ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.

ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية في بعد "القيادية" فقط تبعاً للحالة الوظيفية، بينما لم تظهر فروق دالة في الأبعاد الأخرى أو الدرجة الكلية. هذا يعني أن المعايير المئينية لباقى الأبعاد والدرجة الكلية يمكن تطبيقها بشكل عام بغض النظر عن الحالة الوظيفية. معايير الأداء المئينية حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):

- موظفو القطاع الحكومي (ن=٣٦٣): في بعد القيادية، الدرجة ٣.١٣ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٤٩ تقابل المئين ٧٥.
 - موظفو القطاع الخاص (ن=٥٥٠): في بعد القيادية، الدرجة ٢.٩٦ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٣٣ تقابل المئين ٧٥.
 - الطلاب الجامعيون (ن=٥٠٦): في بعد القيادية، الدرجة ٢.٨٤ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٧ تقابل المئين ٧٥.
 - الباحثون عن عمل (ن=١٧٨٧): في بعد القيادية، الدرجة ٢.٨٩ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٤ تقابل المئين ٧٥.
- تُشير هذه النتائج إلى أن الجدارات الوظيفية تتأثر بشكل كبير بالجنس، خاصة في الأبعاد القيادية، وتدعو إلى برامج تطوير مستهدفة لتعزيز هذه الجدارات لدى الفئات التي تظهر مستويات أقل.

٦. مقياس الكفاءة السياحية

يُظهر مقياس الكفاءة السياحية معايير أداء مئينية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية. أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة السياحية وجميع أبعاده الفرعية (المضياف، القيادي، الإبداعي، التفاعلي، والمواءمة) لصالح الذكور. يُفسر هذا التفوق بأن الذكور قد يتمتعون بفرص أكبر للتعرض للخبرات الميدانية والتدريبية في القطاع السياحي، أو قد تكون لديهم مهارات تواصل وتفاعل اجتماعي تتناسب بشكل أكبر مع متطلبات هذا القطاع في بعض السياقات.

معايير الأداء المئينية للذكور (ن=٢٢٣١):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٤٤. على سبيل المثال، في بعد "المضياف"، الدرجة ٢.٤٤ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٤٤ و ٣.٢٢. على سبيل المثال، في بعد "القيادي"، الدرجة ٢.٤٤ إلى ٣.٢٢ تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٢٢. على سبيل المثال، في بعد "الإبداعي"، الدرجة ٣.٢٢ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- معايير الأداء المئينية للإناث (ن=١٦٩٩):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٩ و ٢.٥٦. على سبيل المثال، في بعد "التفاعلي"، الدرجة ٢.٥٦ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٥٦ و ٣.٣٣. على سبيل المثال، في بعد "المواءمة"، الدرجة ٢.٥٦ إلى ٣.٣٣ تقع ضمن هذا المستوى.
 - المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٣٣. على سبيل المثال، في بعد "المضياف"، الدرجة ٣.٣٣ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.
- ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:
- أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة السياحية وجميع أبعاده الفرعية تبعاً للحالة الوظيفية. وكشفت اختبارات المقارنات البعدية (شيفيه) عن النتائج التالية:
- موظفو القطاع الحكومي: تفوقوا في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، طلاب التعليم الجامعي، موظفي القطاع الخاص، والباحثين عن عمل. يُعزى هذا التفوق إلى الاستقرار الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير المهني المستمرة، والخبرات العملية المكتسبة في بيئة عمل مستقرة في القطاع السياحي.
 - موظفو القطاع الخاص: أظهروا تفوقاً في بعض الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، مما يُفسر بطبيعة بيئة العمل الديناميكية والتنافسية التي تتطلب تطوير مهارات التواصل وبناء العلاقات في السياحة.
- معايير الأداء المئينية حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):
- موظفو القطاع الحكومي (ن=٣٦٣): في الدرجة الكلية، الدرجة ٣.١٣ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٤٩ تقابل المئين ٧٥.
 - موظفو القطاع الخاص (ن=٥٥٠): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٩٦ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٣٣ تقابل المئين ٧٥.
 - الطلاب الجامعيون (ن=٥٠٦): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٨٤ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٧ تقابل المئين ٧٥.
 - الباحثون عن عمل (ن=١٧٨٧): في الدرجة الكلية، الدرجة ٢.٨٩ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٤ تقابل المئين ٧٥.
- تشير هذه النتائج إلى أن الكفاءة السياحية تتأثر بشكل كبير بالجنس والحالة الوظيفية، وتدعو إلى برامج تطوير مستهدفة لتعزيز هذه الجدارات لدى الفئات التي تظهر مستويات أقل، مع التركيز على الخبرات العملية والتدريب المتخصص.
٧. مقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية
- يُظهر مقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية معايير أداء مئينية متميزة بناءً على الجنس والحالة الوظيفية.

أ. الفروق تبعاً للجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لمقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية وجميع أبعاده الفرعية (القيم الوطنية والاجتماعية، القيم الشخصية والمهنية، القيم التنظيمية والإدارية، والقيم النفسية والدافعية) لصالح الذكور. يُفسر هذا التفوق بأن الذكور قد يتمتعون بفرص أكبر للتعرض للخبرات الميدانية والتدريبية التي تعزز هذه القيم في سياق المنافسة العالمية، أو قد تكون لديهم مهارات تتناسب بشكل أكبر مع متطلبات هذا المجال في بعض السياقات.

معايير الأداء المثينة للذكور (ن=٢١٢٣):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٨٣ و ٢.٥٠. على سبيل المثال، في القيم الوطنية والاجتماعية، الدرجة ٢.٥٠ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٥٠ و ٣.٣٣. على سبيل المثال، في القيم الشخصية والمهنية، الدرجة ٢.٩٢ إلى ٣.٥٠ تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٣٣. على سبيل المثال، في القيم التنظيمية والإدارية، الدرجة ٣.٥٠ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.

معايير الأداء المثينة للإناث (ن=١٨٠٧):

- المستوى المنخفض (أقل من المئين ٢٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ١.٧٥ و ٢.٧٥. على سبيل المثال، في القيم النفسية والدافعية، الدرجة ٢.٧٥ أو أقل تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المتوسط (المئين ٢٥-٧٥): تتراوح الدرجات الخام في معظم الأبعاد بين ٢.٧٥ و ٣.٢٥. على سبيل المثال، في القيم الوطنية والاجتماعية، الدرجة ٢.٥٠ إلى ٣.١٧ تقع ضمن هذا المستوى.

- المستوى المرتفع (أعلى من المئين ٧٥): تتجاوز الدرجات الخام في معظم الأبعاد ٣.٢٥. على سبيل المثال، في القيم الشخصية والمهنية، الدرجة ٣.٤٢ أو أعلى تقع ضمن هذا المستوى.

ب. الفروق تبعاً للحالة الوظيفية:

أظهر تحليل التباين الأحادي وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لمقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية وجميع أبعاده الفرعية تبعاً للحالة الوظيفية. وكشفت اختبارات المقارنات البعدية (شيفيه) عن النتائج التالية:

- موظفو القطاع الحكومي: تفوقوا في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، طلاب التعليم الجامعي، موظفي القطاع الخاص، والباحثين عن عمل. يُعزى هذا التفوق إلى

الاستقرار الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير المهني المستمرة، والخبرات العملية المكتسبة في بيئة عمل مستقرة.

● موظفو القطاع الخاص: أظهروا تفوقاً في بعض الأبعاد مقارنة بطلاب التعليم العام، مما يُفسر بطبيعة بيئة العمل الديناميكية والتنافسية التي تتطلب تطوير مهارات التواصل وبناء العلاقات. معايير الأداء المثبتة حسب الحالة الوظيفية (أمثلة):

● جميع أفراد الدراسة (ن=٣٩٣٠) بغض النظر عن الحالة الوظيفية: في الدرجة الكلية، الدرجة ٣.٠٠ تقابل المئين ٥٠، بينما الدرجة ٣.٢٨ تقابل المئين ٧٥.

تُشير هذه النتائج إلى أن الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية يتأثر بشكل كبير بالجنس والحالة الوظيفية، وتدعو إلى برامج تطوير مستهدفة لتعزيز هذه الجدارات لدى الفئات التي تظهر مستويات أقل، مع التركيز على الخبرات العملية والتدريب المتخصص.

التوصيات والمقترحات

بناء على النتائج التي تم الوصول إليها تم تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

١. إجراء اختبارات دورية لقياس مستوى القيم الوطنية والاجتماعية لدى العاملين، بحيث يتم رفع المنصة و المسؤولين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع مؤسسات التدريب الوطنية بالمملكة العربية السعودية بنتائج التقييم الدوري.
٢. تصميم مقياس إلكتروني موحد لقياس القيم الشخصية والمهنية (الأمانة، الالتزام، الإتقان) من خلال وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجامعات.
٣. إطلاق برنامج تقييم للقيم التنظيمية والإدارية داخل المؤسسات الحكومية والخاصة، من خلال التعاون مع هيئة النزاهة ومكافحة الفساد و الغرفة التجارية الصناعية في السعودية واتحاد الغرف السعودية
٤. اعتماد مقياس لقياس القدرات التحليلية وحل المشكلات لدى الكوادر العاملة، عبر الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع شركات الموارد البشرية.
٥. إطلاق منصة وطنية موحدة لمتابعة نتائج جميع المقاييس السبعة بشكل تفاعلي، بالتنسيق مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
٦. إجراء دراسات وبحوث تجريبية للتأكد من اسهام بطارية القياس في تطوير الجدارات السلوكية والمهنية لدى الموظفين في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية وقياس أثر الجدارات الرقمية على جاهزية القيادات الإدارية في تحقيق مستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- جاد، عمرو أحمد (٢٠٢٤). دور المهارات الناعمة في تحسين أداء العاملين: دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمدن القناة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة ٢٧(٢): (١-٢١)
DOI:10.21608/jaauth.2024.321208.1609
- الجهني، فيصل حمدي علي. (٢٠٢٥). بطارية القياس الشامل للكفاءات والجدارات الحديثة واستكشاف المواهب الوظيفية، سماوي - الرياض ردمك (ISBN): ٩٧٨٦٠٣٠٥٨٠٣٠٩
- الجهني، فيصل. (٢٠٢٤). بناء مقياس الاستعداد القيمي للمنافسة العالمية لدى طلاب التعليم العام في المملكة العربية السعودية. إدارة التعليم في مكة المكرمة. مجلة القراءة والمعرفة-107. 24 .
DOI:10.21608/mrk.2024.399252
- الحسن، أريج صالح، و عبدالرازق، ماجدة مصطفى عبدالله. (٢٠٢٤). دور برنامج الجدارات الوظيفية في تحسين الكفايات المهنية للمعلمة من وجهة نظر القائدات والمشرفات التربويات. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، (39) ، 130 - 87
- خليل، محمود عبد العزيز خليل. (٢٠٢٥). إدارة الجدارات الوظيفية وخطة التنمية المستدامة في بيئة رقمية. صندوق التنمية الحضرية، مجلس الوزراء، القاهرة.
- خواجه، عبدالفتاح . (٢٠١٩). الإدارة العلمية للموارد البشرية. دار الفكر العربي للنشر.
- السميرات، سبأ موسى طعيمه (٢٠١٨). أثر بناء الجدارات الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
- عطية، رانيا محمد علي، و نافع، إيمان إبراهيم محمد سليم. (٢٠٢٥). نمذجة العلاقات السببية بين رشاقة التعلم والتمكين النفسي والاندماج في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الزقازيق. المجلة العربية للقياس والتقويم، (11)6 ، 349 - 267
- علام، هشام حسين محمد عبدالله، أيوب، أحمد حسيني السيد، محمد، أحمد حمدي فتحي، و أحمد، محمد حمدي محمد. (٢٠٢٤). دور الجدارات الوظيفية في تطوير جودة الخدمات بالهيئات الرياضية بمحافظة الشرقية. مجلة بحوث التربية الرياضية، (153)77 ، 117 - 69
- العلوان، جعفر بن أحمد. (٢٠٢٣). القيادة التنظيمية في عصر التحول الرقمي: دراسة استكشافية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (1)20 ، 315 - 290
- علي، مي عبدالحميد عبدالملك، و قطب، أميرة عبدالله عبدالحميد. (٢٠٢٢). أثر استخدام التدريس التكاملي بين التصميم الداخلي والجغرافيا على تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طلاب قسم العمارة. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، عدد خاص ، ٦٨٤ - ٧٠٨.

العنزي، أمل بنت فهد. (٢٠٢٢). الجدارات الوظيفية اللازمة لقائدات مدارس التعليم العام بمدينة حائل في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. مجلة رماح للبحوث والدراسات، (62)، 249 - 284.

المالكي، سلطان بن حسين محسن. (٢٠٢٤). أثر ممارسة الجدارات القيادية على تحسين جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر موظفي وموظفات مدارس التعليم العام بمكتب التعليم جنوب الطائف. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (150)، 79 - 128.

المجالي، مصلح مسلم مصطفى، و عبدالرشيد، ناصر سيد جمعة. (٢٠٢٠). سمات الشخصية الإيجابية وفق مفاهيم علم النفس الإيجابي وعلاقتها بمهارات قيادة فريق العمل لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات: جامعة ظفار أنموذجاً. العلوم التربوية، (3) 28، 213 - 268.

مجموعة هارفارد بزنس ريفيو العربية . (ب.ت). ... تم الاسترجاع من <https://hbrarabic.com> ثانياً: المراجع الأجنبية

Abaza, W., & Eltooby, A. (2025). Examining the Intention to use Artificial Intelligence in Recruitment and Selection within Human Resource Management: A Case Study of Egyptian Tourism and Travel Agencies. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 28(1), 83-105. doi: 10.21608/jaauth.2025.394785

Baharuddin, Fitriani & Nurazmi, & Fiskawarni, Tri. (2024). The Influence of Creative Problem-Solving Learning Models on Students' Creative Thinking Skills related Temperature and Heat. *Islamic Journal of Integrated Science Education (IJISE)*. 3. 59-68.

10.30762/ijise.v3i1.2753.

Bandura, A. (2008). *Prentice-Hall series in social learning theory*, Prentice Hall.

Bloom, B. S. (2007). *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*. Longman.

Chouhan, Vikram Singh & Srivastava, Sandeep. (2014). Understanding Competencies and Competency Modeling — A Literature Survey. *IOSR Journal of Business and Management*. 16. 14-22.

10.9790/487X-16111422.

Creswell. J.W (2018) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th Edition, Sage, Newbury Park.

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/

[Creswell.pdf](#)

Deep Gagan. (2023). Digital transformation's impact on organizational culture. *International Journal of Science and Research Archive*,

10(2), 396–401. <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2023.10.2.0977>

DigCompEdu. (2024). *European digital competence framework for educators. European Commission.*

<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digcompedu>

Kart, Mehmet & Şimşek, Hüseyin. (2024). Defining competencies in curriculum and instruction and developing a new competency model.

Humanities and Social Sciences Communications. 11.

10.1057/s41599-024-03917-2.

Kho, Ardi & Djati, Sundring & Bernarto, Innocentius & Sudibjo, Niko & Yulianeu, Aneu & Nanda, Hezekiel & Nanda, Kezia. (2020). *The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness*. 11. 2020.

The Relationship Between Digital Transformational Leadership Styles and Knowledge-Based Empowering Interaction for Increasing Organisational Innovativeness. 11. 2020.

https://www.researchgate.net/publication/346719012_The_Relationship_Between_Digital_Transformational_Leadership_Styles_and_Knowledge-Based_Empowering_Interaction_for_Increasing_Organisational_Innovativeness

[ge-](#)

[Based_Empowering_Interaction_for_Increasing_Organisational_Innovativeness](#)

[iveness](#)

Kyriazos, T. and Stalikas, A. (2018) Applied Psychometrics: The Steps of Scale Development and Standardization Process. *Psychology*, 9,

2531–2560. doi: [10.4236/psych.2018.911145](https://doi.org/10.4236/psych.2018.911145).

Laher, S., Gan, Y., Geisinger, K. F., Iliescu, D., Macqueen, P., & Zeinoun, P. (2022). Histories of psychological assessment: An introduction. In S. Laher, Y. Gan, K. F. Geisinger, D. Iliescu, P. Macqueen, & P. Zeinoun (Eds.), *International histories of psychological assessment* (pp. 1–20). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108782629.001>

Martin, R. L. (2007). *The Opposable Mind: How Successful Leaders Win Through Integrative Thinking*. Boston: Harvard Business School Press.

Moldoveanu, M. C., & Martin, R. L. (2008). *The Future of the MBA: Designing the Thinker of the Future*. Oxford: Oxford University Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2014). Skills for the 21st century: Bringing competencies to policy. <https://www.oecd.org/en/about/directorates/directorate-for-education-and-skills.html>

Prakasa, Y., Raharjo, K., & Wiratama, I. D. (2020). *Transformational leadership and digital maturity: The mediating role of organizational culture*. 2nd Annual International Conference on Business and Public Administration. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201116.045>

Redecker, Christine. (2017). European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu. 10.2760/159770.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (1995). Value priorities and readiness for out-group social contact. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(3), 437–448. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.3.437>

Print ISBN: , Third Edition, Thompson, Steven K (2012) *Sampling* 9780470402313 Online ISBN: 9781118162934

Copyright © 2012 John Wiley & Sons, Inc. |DOI:10.1002/9781118162934

Inc. <https://linksshortcut.com/RzTetSons>

Tornatzky, L., & Fleischer, M. (2009). *The process of technological innovation*. Lexington Books.

Vygotsky, L. S. (2021). *Thought and language*. MIT Press.
<https://content.apa.org/doi/10.1037/11193>

Wahdaniyah, N., Nurmandi, A., & Younus, M. (2025). A meta-analysis of the relationship between digital maturity and digital transformation. *Society*, 13(2), 601–617. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.814>