

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الموارد البشرية



أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على
تحقيق الملاءمة الوظيفية: دراسة تطبيقية على المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

إعداد الطالبة/ شوق خالد الفوزان

الرقم الأكاديمي/ 252001798

إشراف:

د.فايز جراد

د.الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

1447 هـ / 2026 م

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن. حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحثة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان:

الحمد لله أولاً وآخراً، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

أتقدم بخالص الشكر والامتنان، بعد شكر الله عز وجل لكل من كان له أثر في إنجاز هذا البحث:

الدكاترة وأعضاء هيئة التدريس

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من كان له أثر في رحلتي الأكاديمية، ولكل دكتور ودكتورة قدموا لي العلم والتوجيه والدعم، وأسهموا في تنمية معرفتي وصقل مهاراتي. جزاكم الله عني خير الجزاء، وجعل ما قدمتموه في موازين حسناتكم.

عائلي

شكراً لأنكم كنتم السند والدعاء، وبفضل الله ثم محبتكم ودعمكم وصلت إلى هذه اللحظة. أسأل الله أن يحفظكم ويديمكم في حياتي.

لطيفة

شكراً لأنك كنت الداعم الأول لي، ولأنك كنت تؤمنين بي في كل خطوة، وتمنحيني القوة كلما شعرت بالتعب. وجودك كان نعمة أحمد الله عليها.

مشاعل

كنت بعد الله أكبر عون لي في هذه الرحلة، ولن أنسى ما قدمته لي من وقتك وعلمك واهتمامك. شكراً من القلب، وأسأل الله أن يجزيك عني خير الجزاء.

وأخيراً

الى كل من ترك في هذه الرحلة أثراً طيباً، لكم مني خالص الشكر والمحبة والامتنان.

ملخص الدراسة:

هذا البحث يسعى لاستكشاف أهمية مقاييس السمات السلوكية ومدى استخدامها في البيئات التعليمية وتأثيرها على تحقيق الملاءمة الوظيفية، ومعرفة ما قد يترتب على ذلك من ضعف في تحقيق الملاءمة الوظيفية في حال عدم استخدام هذه المقاييس في عملية الاختيار والتعيين داخل المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

ومن هنا هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام هذه المقاييس في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية، والكشف عن الفروق في مستوى استخدامها ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية باختلاف المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات. وتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الإداريات والمعلمات بالمدارس الخاصة بمدينة الدمام، حيث طبقت الدراسة على عينة بلغت (153) موظفة. وجرى تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، مع تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لاستخدام مقاييس السمات السلوكية في تحقيق الملاءمة الوظيفية. كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المسمى الوظيفي في كل من مستوى استخدام المقاييس ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية، في حين اقتصر الفروق التي تعزى إلى سنوات الخبرة على مستوى استخدام المقاييس دون مستوى الملاءمة الوظيفية. أما المؤهل العلمي فلم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إليه في أي من متغيري الدراسة.

الكلمات المفتاحية: مقاييس السمات السلوكية، الاختيار والتعيين، الملاءمة الوظيفية، المدارس الخاصة، إدارة الموارد البشرية.

فهرس المحتويات:

ب	حقوق الطباعة
ب	شكر وعرهان:
ت	ملخص الدراسة:
ث	فهرس المحتويات:
ح	قائمة الجداول:
1	الفصل الأول
2	مقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
5	أهمية الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
6	تساؤلات الدراسة:
7	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:
9	الفصل الثاني
10	مقدمة:
10	متغيرات الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
18	التعقيب على الدراسات السابقة:
19	المنطلقات النظرية للدراسة:
23	الفصل الثالث
24	مقدمة:
24	منهجية الدراسة:
24	مجتمع الدراسة وعينته:

25.....	أداة الدراسة:
27.....	حدود الدراسة:
27.....	التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة:
30.....	المعالجة الإحصائية (الأساليب الإحصائية المستخدمة):
31.....	الفصل الرابع
32.....	مقدمة:
32.....	عرض نتائج الدراسة وتحليلها:
46.....	ملخص نتائج الدراسة:
47.....	مناقشة نتائج الدراسة:
50.....	استنتاجات الدراسة:
51.....	توصيات الدراسة:
52.....	مقترحات الدراسة:
53.....	المراجع
54.....	أولاً: المراجع العربية
56.....	ثانياً: المراجع الأجنبية
57.....	الملاحق
58.....	الاستبانة:
63.....	Abstract
64.....	The Title

قائمة الجداول:

جدول رقم (3-1) توزيع فقرات الاستبانة على محاور الدراسة.....	26
جدول رقم (3-2) مقياس ليكرت الخماسي.....	26
جدول رقم (3-3) معايير تفسير المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي.....	27
جدول رقم (3-4) أسماء المحكمين وصفاتهم العلمية.....	28
جدول رقم (3-5) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول.....	28
جدول رقم (3-6) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني.....	29
جدول رقم (3-7) اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.....	29
جدول رقم (4-1) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.....	32
جدول رقم (4-2) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.....	33
جدول رقم (4-3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.....	33
جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (مقاييس السمات السلوكية).....	34
جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (الملاءمة الوظيفية).....	36
جدول رقم (4-6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية.....	37
جدول رقم (4-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق المسمى الوظيفي.....	38
جدول رقم (4-8) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمسمى الوظيفي لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.....	38
جدول رقم (4-9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق المسمى الوظيفي.....	39
جدول رقم (4-10) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمسمى الوظيفي لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.....	40
جدول رقم (4-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق عدد سنوات الخبرة.....	41
جدول رقم (4-12) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لعدد سنوات الخبرة لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.....	41
جدول رقم (4-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق عدد سنوات الخبرة.....	42
جدول رقم (4-14) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لعدد سنوات الخبرة لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.....	43
جدول رقم (4-15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق المؤهل العلمي.....	44
جدول رقم (4-16) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمؤهل العلمي لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.....	44
جدول رقم (4-17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق المؤهل العلمي.....	45
جدول رقم (4-18) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمؤهل العلمي لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.....	45

الفصل الأول

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- فروض الدراسة
- النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

مقدمة:

يعد نجاح المنظمات التعليمية وتطورها اليوم مرهون بشكل أساسي بطريقة إدارتها لكوادرها البشرية، فلم يعد الامر مجرد تسيير أعمال روتينية، بل أصبح يتعلق بكيفية اختيار وجذب كفاءات تصنع الفارق الفعلي في الاداء، هذا التوجه يزيد قيمته داخل المدارس والمؤسسات التربوية، فجودة التعليم ومخرجاته ترتبط مباشرة بمدى تميز الطاقم الإداري والتعليمي، وعلى ذلك فإن عملية الاختيار بمفهومه الأكاديمي تعني تصفية المتقدمين وانتقاء الفرد المناسب من بينهم لشغل وظيفة معينة، وكما يركز التعيين على وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع مؤهلاته وكفاءاته (مفتاح والخضر، 2022).

ومع التغييرات المتسارعة في بيئات العمل، نجد التقييم التقليدي الذي يقوم على انتقاء الفرد لشغل وظيفة بناءً على مؤهلاته العلمية وخبراته ليس كافياً للتنبؤ بنجاح الموظف في بيئة عمله، لذلك توجه الفكر التنظيمي نحو التركيز على السلوك والشخصية كمعيار حاسم للأداء، فالأشخاص يختلفون في سماتهم الشخصية التي تعد جانباً أساسياً في الطبيعة البشرية، ولها تأثير على تصرفاتهم ودورهم داخل المنظمة، مما يوضح أهمية تحليل الفروق الفردية والسمات السلوكية أثناء عمليات التوظيف، لضمان استقطاب كوارر تمتلك الخصائص والسمات الشخصية التي تواءم طبيعة العمل وضغوطه المتجددة (عبدالخالق وآخرون، 2025).

وعلى ذلك، نجد أن توافق الموظف مع بيئة عمله يعتبر أمراً جوهرياً بالغ الأهمية للمنظمة ولل فرد نفسه، لما له من أثر إيجابي في رفع مستوى الإنتاجية وتعزيز الرضا الوظيفي، إذ ان وضع الفرد في المكان الغير مناسب قد يؤدي الى شعوره بالإحباط ويهدر وقته، ولما فيه من تقليل قدرته على الأداء على النحو المطلوب، وعلى ذلك فإن الفرد الذي يترك العمل لعدم قدرته على الأداء سيجد صعوبة في إيجاد عمل آخر (رشيد، 2009، كما ورد في الحربي، 2023). ومن جانب آخر، فإن الافراد يميلون بطبيعتهم تجنب البيئات التي لا تتوافق مع خصائصهم وأهدافهم وقيمهم الشخصية، وانهم يسعون لإيجاد ما يتوافق مع ذلك ويحرصون على الانضمام لها، كما ان المنظمات على الجانب الآخر، تختار وتستقطب من ينسجم مع متطلبات وظائفها ويتفق مع أهدافها وقيمها (Van Vianen، 2018، كما ورد في الحربي، 2023).

وبناءً على ما تقدم، تأتي هذه الدراسة لتبحث في أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

مشكلة الدراسة:

تتضح مشكلة الدراسة الحالية من خلال واقع الملاحظة اليومية والمعايشة الفعلية في البيئة التعليمية، حيث يلاحظ تكرار إسناد وظائف ومناصب إدارية ومهنية إلى أفراد لا تتوافق طبائعهم الشخصية مع متطلبات هذه المناصب، مما يؤدي الى تباين واختلافات واضحة في مستويات الأداء الإداري والتعليمي وقصور في تهيئتهم (الغيلاني، 2012، كما ورد في البلوشي، 2022). هذا الغياب للملائمة السلوكية يمتد أثره ليتسبب في تعثر الموظف نفسه وإحباطه داخل بيئة العمل نتيجة تواجده في مكان لا يتناسب مع سماته الشخصية وطبيعته (Grizzell, 2024).

إن الاكتفاء بالمعايير التقليدية ك الشهادات والخبرة الفنية فقط دون الالتفات للمهارات السلوكية يقود المنظمات الى التوظيف العشوائي والذي يفتقر للرصانة (Yang, 2022). إذ تبين الدراسات السابقة أن هذا الأسلوب يتسبب في تعثر الموظفين (Flounder) داخل بيئة العمل وتآكل روحهم المعنوية، وينتهي الأمر بتركهم للوظيفة تماماً وهو ما يعرف بـ " التسرب الوظيفي " (Teacher Attrition) (Grizzell, 2024). هذا الخروج المتكرر يُحمل المدارس أعباء مالية باهضة وتكاليف تشغيلية مستمرة ترتبط بعمليات الإعلان، وإجراءات المقابلات، وفحص المرشحين، والتهيئة والتدريب (Grizzell, 2024). وهذا بدوره يؤدي إلى حدوث تسرب مستمر ينجم عنه خسارة فادحة وفقدان كبير للطاقات والمواهب البشرية المتميزة وضياح جهودها بمجرد مغادرتهم للمنظمة (Baskerville-Williams, 2020). ومن هنا تسعى الدراسة الى فتح الباب أمام الاعتماد على مقاييس السمات الشخصية والسلوكية المعتمدة عالمياً في البيئات التعليمية، وفي مقدمتها مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Big Five Personality Traits) كأداة للتنبؤ بالنجاح والرضا المهني (عبد الخالق وآخرون، 2025)، ومؤشر أنماط الشخصية (MBTI) كألية لتجنب العشوائية في الاختيار والتعيين (Yang, 2022)، بالإضافة الى نموذج تقييم السلوك (DISC) كأداة استراتيجية لتحقيق الملاءمة البيئية والحد من دوران الموظفين (Grizzell, 2024). والهدف الأساسي هو ادخال هذه الأدوات الاستراتيجية في عمليات الاختيار والتعيين بالمدارس كحل عملي يمنع خروج الموظفين الناتج عن عدم ملاءمة العمل لشخصياتهم (Baskerville-Williams, 2020).

وبناءً على ذلك، فإن الاعتماد على هذه المقاييس سيحقق للمدارس مكاسب ثلاثية: رفع معدل الأداء، والحد من وجود أفراد في مناصب لا تناسب شخصياتهم، بالإضافة الى تقليص تكاليف تسرب واستقالات الموظفين (Baskerville-Williams, 2020 ؛ Yang, 2022 ؛ Grizzell, 2024) وتبرز أهمية هذا الطرح بالنظر إلى الندرة الشديدة في الدراسات العربية التي بحثت عن تطبيق هذي المقاييس السلوكية

في الميدان التعليمي، مقابل فيض من الدراسات الغربية التي ركزت على سياقات ثقافية مختلفة (عبدالخالق وآخرون، 2025).

وهذا الخلل في التوظيف أكدته عدة دراسات سابقة، حيث اشارت دراسة (مفتاح والطاهر 2022) إلى وجود ضعف واضح في تخطيط استقطاب الموارد البشرية وسياسات التعيين، وأكدت دراسة (قادري، 2022) ان آليات الاختيار الحالية بعيدة عن الأساليب العلمية، مما يفرز تحديات تؤثر سلباً على كفاءة الأداء العام.

وفيما يتعلق بالنتائج كشفت دراسة (الحربي، 2023) عن وجود ارتباط وثيق وقوي بين الملاءمة الوظيفية والالتزام التنظيمي للموظفين، بينما بيّنت نتائج دراسة (عبد علي، 2022) أن غياب هذا التوافق يولد اضطرابات خفية تؤثر على الأمن النفسي والمهني للعاملين، وهو ما يتوافق مع ما أوضحتها دراسة (علي وعلي، 2023) من أن الأفراد يختلفون في عوامل شخصيتهم الكبرى (The Big Five) بطبيعة تظل ثابتة مع مرور الزمن وتنعكس على سلوكهم.

ومن جهة أخرى، التقت توصيات هذه الدراسات على تقديم حلول تنظيمية وعملية، حيث أوصت دراسة (الحربي، 2023) ودراسة (مفتاح والطاهر، 2022) بضرورة تطوير آليات الاستقطاب وتفعيل معايير تقييم دقيقة تضمن تحقيق التوافق المهني، بينما شددت توصيات دراسات كل من (عبد علي، 2022) و (قادري، 2022) و (علي وعلي، 2023) على الأهمية البالغة لاعتماد مقاييس سلوكية معتمدة تفحص سمات المتقدمين قبل التعيين لضمان نجاحهم الوظيفي.

وعليه، تتحدد مشكلة الدراسة في وجود فجوة وقصور في توظيف مقاييس السمات السلوكية (السمات الخمس الكبرى، MBTI، DISC) كأدوات استراتيجية عند استقطاب واختيار الموظفين بالمدارس الخاصة في مدينة الدمام، مما أدى الى غياب الملاءمة الشخصية للموظف مع منصبه وتراجع أدائه وزيادة معدلات تسربه، وهو ما يستدعي بحث أثر هذه المقاييس في تحقيق التوافق والملاءمة الوظيفية المستدامة.

وذلك من خلال قياس أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية: دراسة تطبيقية على المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من عدة جوانب علي النحو التالي:

الأهمية النظرية:

- تتوافق هذه الدراسة مع تطلعات رؤية المملكة (٢٠٣٠) نحو الاستثمار في رأس المال البشري، وتحديدًا ضمن مستهدفات " برنامج تنمية القدرات البشرية " والذي يركز على تحسين آليات الاستقطاب واختيار الكفاءات، وتطوير المهارات المهنية والسلوكية لتلبية متطلبات بيئة العمل.
- قد تسهم الدراسة الحالية في إثراء الجانب المعرفي المتعلق بدور استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين، ومدى تأثيرها في تحقيق الملاءمة الوظيفية، بما ينعكس على تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين الأداء، والحد من معدلات دوران الموظفين.
- من المتوقع أن تقدم الدراسة تصورًا للباحثين والمهتمين بمجال إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية حول أهمية توظيف مقاييس السمات السلوكية كأدوات مساندة في فحص المتقدمين للوظائف واختيار الكفاءات الأكثر توافقًا مع متطلبات الوظيفة والبيئة التنظيمية.

الأهمية التطبيقية:

- يؤمل أن يستفيد المسؤولون في إدارات الموارد البشرية بالمدارس الخاصة في مدينة الدمام للاستفادة من مقاييس السمات السلوكية، وتفعيلها كأدوات عملية في الاختيار والتعيين لضمان تحقيق أعلى درجات الملاءمة والانسجام الوظيفي.
- قد تساعد الدراسة القيادات المدرسية في تطوير معايير ومقاييس سلوكية تتناسب مع طبيعة العمل في البيئة التعليمية الخاصة، بما يدعم اتخاذ قرارات توظيف أكثر دقة وموضوعية، ويقلل الاعتماد على أساليب التقييم التقليدية.
- من المتوقع أن تفيد نتائج الدراسة صناع القرار ومالكي المدارس الخاصة في تطوير سياسات الموارد البشرية، بما يسهم في الحد من الآثار التنظيمية والمالية الناتجة عن دوران الموظفين وتسرب الكفاءات، وتعزيز الاستقرار والصمود المهني داخل المؤسسات التعليمية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

التعرف على مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام من وجهة نظر عينة الدراسة.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (مثل: سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي).
2. تقديم مقترحات وتوصيات بناءً على نتائج الدراسة لتعزيز استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين لتحقيق الملاءمة الوظيفية.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام من وجهة نظر عينة الدراسة؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية (مثل: سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي)؟
2. ما المقترحات والتوصيات التي تسهم في تعزيز استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين لتحقيق الملاءمة الوظيفية بناءً على نتائج الدراسة؟

فروض الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفروض الفرعية التالية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المسمى الوظيفي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف سنوات الخبرة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المؤهل العلمي.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

1. نظرية الملاءمة بين الفرد والوظيفة:

تشير نظرية الملاءمة بين الفرد والوظيفة إلى أن توافق خصائص الفرد من مهارات وقدرات وسمات شخصية مع متطلبات الوظيفة يسهم في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي والاستقرار المهني، ويعزز من فاعلية المنظمة ويحد من دوران العاملين. وتؤكد النظرية أن نجاح عملية الاختيار والتعيين يعتمد على قدرة المنظمة على اختيار الأفراد الأكثر توافقاً مع متطلبات الوظيفة وبيئة العمل، بما يحقق ملاءمة وظيفية أفضل. (الحربي، 2023).

2. نظرية السمات:

تقوم نظرية السمات على أن لكل فرد مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المستقرة نسبياً التي تميزه عن غيره، وتؤثر في طريقة تفكيره وسلوكه وأدائه داخل بيئة العمل. وتُعد السمات الشخصية أساساً للتنبؤ بمدى ملاءمة الفرد للوظائف المختلفة، ولذلك أصبحت مقاييس السمات السلوكية من الأدوات الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في اختيار الأفراد الأكثر توافقاً مع متطلبات الوظيفة. (علي وعلي، 2023).

3. نظرية الاختيار والتعيين القائم على الكفاءات:

تؤكد نظرية الاختيار والتعيين القائم على الكفاءات أن نجاح المنظمة في استقطاب واختيار العاملين يعتمد على اتباع أساليب علمية تستند إلى معايير موضوعية للكفاءات والقدرات والخصائص الشخصية، بما يضمن اختيار الأفراد القادرين على تحقيق الأداء المطلوب. وتشير إلى أن جودة سياسات الاختيار والتعيين تنعكس مباشرة على أداء العاملين وكفاءة المنظمة، وأن الاعتماد على أدوات تقييم مناسبة يساهم في تحسين قرارات التوظيف. (مفتاح والطاهر، 2022).

ارتباط النظريات بالدراسة الحالية:

استندت الدراسة الحالية إلى هذه النظريات لكونها تفسر العلاقة بين استخدام مقاييس السمات السلوكية في عمليتي الاختيار والتعيين وتحقيق الملاءمة الوظيفية. فتعتمد الدراسة على نظرية الملاءمة بين الفرد والوظيفة لتفسير أهمية توافق خصائص الفرد مع متطلبات الوظيفة، وعلى نظرية السمات لتوضيح دور السمات الشخصية والسلوكية في التنبؤ بالأداء والنجاح الوظيفي، كما تستند إلى نظرية الاختيار والتعيين القائم على الكفاءات لتفسير أهمية توظيف أدوات وأساليب علمية في اتخاذ قرارات التوظيف، بما يساهم في اختيار الأفراد الأكثر توافقاً مع الوظيفة وتحقيق الملاءمة الوظيفية داخل المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

الفصل الثاني

- مقدمة
- متغيرات الدراسة
- الدراسات السابقة
- التعقيب على الدراسات السابقة
- المنطلقات النظرية للدراسة

مقدمة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وجدت الباحثة عددًا من الدراسات التي تناولت موضوعات مرتبطة باستخدام مقاييس السمات السلوكية، وأخرى بحثت في عمليات الاختيار والتعيين أو الملاءمة الوظيفية، كما تناولت بعض الدراسات العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئات عمل مختلفة. وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية، وأسهمت في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية، وتحديد الفجوة البحثية التي تتمثل في ندرة الدراسات العربية التي جمعت بين مقاييس السمات السلوكية والملاءمة الوظيفية في بيئة المدارس الخاصة بالمملكة العربية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.

متغيرات الدراسة:

تتمحور الدراسة حول متغيرين رئيسيين:

- المتغير المستقل: استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين.
- المتغير التابع: الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

الدراسات السابقة:

المراجع العربية:

دراسة (بخيت، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين، وتحديد مدى الرضا والقبول عن تلك السياسات، بالإضافة إلى قياس أثرها على جودة العمل في بيئة التعليم العالي. واعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة بالتطبيق على موظفي جامعة سنار (مجمع الوسط)، حيث تكونت عينة الدراسة الفعلية من (110) موظفًا، وقد لخصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الاستقطاب والاختيار والتعيين (والتي تشمل:

سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين، وكفاءة وخبرة القائمين على عملية استقطاب الكفاءات) وبين الأبعاد التشغيلية المتمثلة في (التكلفة، وسرعة الاستجابة). كما أكدت النتائج على ثبوت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية واضحة بين تطبيق إجراءات استقطاب الكفاءات وكل من عنصري (التكلفة، وسرعة الاستجابة).

دراسة (اليومي، 2025):

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر استقطاب الموارد البشرية بأبعاده المتمثلة في (تحليل الاحتياجات، واستراتيجيات الجذب، وآليات الاختيار، والاحتفاظ والالتزام بالمعايير) على تحقيق الميزة التنافسية في المدارس الخاصة بمصر. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طُبقت ميدانياً على عينة من أصحاب القرار في ثلاث مدارس خاصة بإدارة المقطم التعليمية.

وقد لخصت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الاستقطاب الفعال وتحقيق الميزة التنافسية، إذ يسهم الاستقطاب المنظم في خفض التكاليف، وتحسين جودة الأداء التعليمي، وزيادة الابتكار والتدريب في تقديم الخدمات. وبناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات استقطاب مرنة تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، مع التركيز التام على التوظيف القائم على الكفاءة والجدارة كمعيار أساسي للاختيار.

دراسة (الجغوبي والعويد، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تحقيق النمو المهني للموظفين الإداريين بالجامعات الأهلية في منطقة الرياض بظل رؤية 2030. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث صُممت استبانة لجمع البيانات ووزعت على عينة عشوائية بلغت (100) موظف وموظفة من الإداريين في الجامعات الأهلية المستهدفة، وقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية الفرعية والتي شملت: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، واستراتيجية التدريب والتطوير، واستراتيجية التعويضات وبين تحقيق النمو المهني لدى الإداريين.

وأظهرت النتائج كذلك وجود مستوى نمو مهني عالٍ، وتوافق ملحوظ في الرغبة بتطوير الأداء بغض النظر عن المتغيرات الديموغرافية كالجنس أو المسمى الوظيفي. وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل استراتيجيات الموارد البشرية بشكل مستمر، ومعالجة العوائق لضمان تحسين جودة حياة العمل والارتقاء بالأداء الوظيفي.

دراسة (الحربي، 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر ملائمة الفرد لبيئة العمل بأبعادها المختلفة (الملاءمة العامة، والملاءمة الجماعية، والملاءمة الإشرافية، والملاءمة الوظيفية) في تحقيق الالتزام التنظيمي بجامعة الطائف. وسيراً نحو تحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة عشوائية بلغت (291) موظفاً وموظفة من إجمالي مجتمع الدراسة المكون من (1120) موظفاً من الإداريين والإداريات في الجامعة.

وقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود ارتباط عالٍ وعلاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية قوية بين مستويات الملاءمة بأبعادها المتنوعة وبين الالتزام التنظيمي للموظفين. وبيّنت النتائج كذلك أن أبعاد "الملاءمة الوظيفية" و"الملاءمة التنظيمية" هي الأكثر تأثيراً معنوياً في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل بيئة العمل التعليمية، مقارنة بأبعاد الملاءمة الجماعية أو الإشرافية التي أظهرت تأثيراً أضعف. واختتمت الدراسة بتقديم عدد من التوصيات العلمية والعملية الهادفة لتطوير آليات التوافق والملاءمة المهنية.

دراسة (رشيد والعبيدي، 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الحيوية الانفعالية وعلاقتها بأنماط الشخصية وفقاً لمقياس ميرز-بريجز (MBTI)، بالإضافة إلى قياس تأثيرهما على جودة الأداء لدى تدريسيي الجامعة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وطبقت على عينة عشوائية بلغت (320) تدريسياً وتدرسية من كليات جامعة تكريت، تم اختيارهم وتوزيعهم بالتساوي وفق متغيري الجنس والتخصص (علمي/إنساني)، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن تحديد الأنماط السلوكية الأكثر شيوعاً بين الكادر التدريسي على مقياس MBTI، والتي تمثلت في الأنماط التالية: (ESTJ, ESFP, ISTJ, INFP, EINF) كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الحيوية الانفعالية والأنماط الشخصية السائدة، وثبوت وجود علاقة موجبة قوية بين جودة الأداء الأكاديمي وبين الأنماط السلوكية السائدة لدى أفراد العينة، واختتمت الدراسة بتقديم عدة توصيات ومقترحات تدعم تنمية السلوكيات الإيجابية وتطوير معايير الأداء.

دراسة (علي، 2022):

استهدفت هذه الدراسة قياس مستوى الثقافة التنظيمية والتعرف على السمات الشخصية السائدة لدى الموظفين في وزارة التربية (مديريات وزارة التربية العراقية)، بالإضافة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين هاتين الصفتين. واقتصرت حدود الدراسة الميدانية على العام الدراسي 2021-2022م، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وقام بتطبيق مقياسين علميين (مقياس الثقافة

التنظيمية ومقياس سمات الشخصية) بعد التحقق من صدقهما وثباتهما على عينة بلغت (200) موظف وموظفة، وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام الحقيبة الإحصائية عن إثبات امتلاك الموظفين المستهدفين لثقافة تنظيمية واضحة، كما أظهرت أن الموظفين يتسمون بسمات شخصية إيجابية ومحددة. واختتمت النتائج بتأكيد وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية السائدة داخل بيئة العمل التعليمية وبين السمات الشخصية للموظفين، وبناءً على ذلك قدّم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات لتطوير هذا الارتباط.

دراسة (عبدالخالق وآخرون، 2025):

تناولت هذه الدراسة المقارنة أبعاد العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساط، العصابية، القبول، النفتاح، والإنتان) عبر تطبيقها على بيئة عربية شملت طلاب الجامعات من كلا الجنسين في ست دول هي: (قطر، الأردن، العراق، تونس، عمان، والبحرين). وهدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف الفروق في العوامل الخمسة الكبرى تبعاً لمتغيرات الدولة، والنوع الاجتماعي، والتفاعل بينهما، بالإضافة إلى التحقق من ثبات البنية العاملية للقائمة المستخدمة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، حيث بلغت العينة الإجمالية (1729) طالباً وطالبة (منهم 1244 طالبة). وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تفاوتات واضحة ودلالات إحصائية متباينة بين الدول في مستويات الأبعاد حيث سجلت عينة الأردن أعلى درجات في بُعد الانبساط، في حين حققت عينة البحرين أعلى مستويات في بُعد القبول والإنتان، وسجلت عينة العراق مستويات مرتفعة في بُعد العصابية، كما أسفر تحليل المكونات الأساسية عن استخراج عامل عام واحد يتماشى مع التوجهات الحديثة أطلق عليه "العامل العام للشخصية" (الشخصية المتزنة في مقابل العصابية)، واختتمت الدراسة بتوصية أهمية تصميم برامج إرشادية تراعي الفروق الثقافية لتعزيز السمات الإيجابية كالانفتاح والإنتان.

دراسة (علي وعلي، 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى قياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية (الضمير/الحيوية، الانبساط، الانفتاح، المقبولية، والعصابية) لدى الموظفين الحكوميين، والتعرف على الفروق في هذه السمات تبعاً لمتغيرات الجنس، والعمر، والحالة الوظيفية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طبقت على عينة عشوائية طبقية بلغت (400) موظف وموظفة من وزارات الدولة في محافظة بغداد، واستخدم الباحثان مقياس (Costa & McCrae, 1992) للاتساق السيكميومي للعوامل الخمسة، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الموظفين عموماً يتسمون بانخفاض في حدة العصابية، مقابل ارتفاع دال إحصائياً في أبعاد الانبساط، والانفتاح، والمقبولية، وحيوية الضمير (بِقِطْطَة الرغبة). كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السمات تعزى لمتغير الجنس، حيث مالت النتائج لصالح الإناث في أبعاد

العصابية، والانفتاح، والمقبولية، بينما ظهرت فروق تعزى لمتغير العمر لصالح الفئات الأكبر سناً في بُعد حيوية الضمير، ولصالح الفئات الأصغر (أقل من 30 سنة) في بُعد الانبساط.

دراسة (العنزي، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة مديرات المدارس الأهلية لأبعاد الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء، التحفيز والاستقطاب، والتطوير) في مدينة الرياض، والتعرف على أبرز التحديات التي تواجههن، بالإضافة إلى رصد الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات (طبيعة العمل، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية)، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، حيث طبقت الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة على عينة شملت (484) من المعلمات، والوكيلات، ومسؤولات الجودة، والمديرات في المدارس الأهلية، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديرات المدارس الأهلية لأبعاد الموارد البشرية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث تصدر بُعد (التدريب) المرتبة الأولى، يليه (تقييم الأداء)، ثم بعدا (التحفيز والاستقطاب)، وجاء بُعد (التطوير) في المرتبة الأخيرة، كما أظهرت النتائج وجود تحديات تواجه الممارسات بدرجة مرتفعة، وثبتت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح فئة (وكيلة)، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل (الدكتوراه)، ولمتغير الخبرة لصالح الفئة من (10 إلى 15 سنة)، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز البنية التحتية والتقنية وتحديث الأجهزة والاتصالات لدعم قواعد البيانات والمعلومات داخل المدارس.

دراسة (قادري، 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف والوقوف على واقع مجريات عملية الاختيار المهني لمعلمي المدارس الابتدائية، انطلاقاً من كون الاختيار الوظيفي أحد أهم ركائز إدارة الموارد البشرية المنوط بها تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية من الكفاءات المؤهلة لتحقيق الأهداف التنظيمية والمؤسسية في الأنظمة التربوية والتعليمية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث جمعت البيانات بالتطبيق على عينة من المعلمين الشباب في بعض المدارس الابتدائية باستخدام المقابلة كأداة رئيسية للكشف عن هذا الواقع، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن الواقع الفعلي لمجريات عملية التوظيف واختيار معلمين بالمدارس الابتدائية المستهدفة يبتعد بشكل ملحوظ عن الأساليب العلمية والموضوعية المعتمدة والمفترض اتباعها في مسارات التوظيف (الاستقطاب، الانتقاء، والتعيين). ونبّهت الدراسة إلى الأثر السلبي المترتب على هذا الابتعاد الفعلي في كفاءة أداء الوظيفة التعليمية والمخرجات التربوية بصفة عامة، مما يبرز الحاجة الملحة لإصلاح آليات ومعايير الانتقاء المتبعة.

دراسة (مفتاح والظاهر، 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأثر وطبيعة العلاقة بين عمليات الاختيار والتعيين وأداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى الوقوف على واقع تخطيط الموارد البشرية واستقطابها وانعكاس ذلك على الأداء الميداني. واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، حيث صُممت استبانة لجمع البيانات وزعت على عينة شملت (65) فرداً من مجتمع البحث المتمثل في جميع العاملين بكليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة خلال الفترة "2018-2021م". وقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية لسياسة الاختيار والتعيين، وتخطيط الموارد البشرية، واستقطابها على أداء الموظفين المستهدفين. كما كشفت النتائج عن وجود ضعف واضح جداً في عمليات تخطيط الموارد البشرية، وكذلك ضعف في آليات استقطاب الموارد البشرية، مما أدى بالتبعية إلى انعكاس ذلك سلباً على مستوى الأداء الوظيفي العام ليصبح متدنياً في الكليتين محل الدراسة؛ الأمر الذي يؤكد ضرورة إعادة النظر في سياسات الاختيار والتعيين المتبعة.

المراجع الاجنبية:

دراسة (Al-Nawasrah & Alafi, 2021):

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تكييف وتحقيق الملاءمة الوظيفية (التوافق بين الفرد والوظيفة - Person-Job Fit)، مع استكشاف دور "مرونة الموارد البشرية" في هذه العلاقة داخل شركات الطيران الأردنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ونظراً لمحدودية مجتمع الدراسة المكون من جميع الموظفين في المستويات الإدارية العليا والوسطى والبالغ عددهم الكلي (185) فرداً، فقد اتبع الباحثان أسلوب المسح الشامل للمجتمع بأكمله كعينة للدراسة، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الملاءمة الوظيفية، كما ثبت وجود أثر لهذه الممارسات على مرونة الموارد البشرية. وأكدت النتائج أن مرونة الموارد البشرية تعمل كمتغير مُعدّل يسهم بشكل فعال في تحسين وتطوير أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الملاءمة الوظيفية في الشركات المستهدفة. واختتمت الدراسة بتوصية شركات الطيران بضرورة المحافظة على استمرارية الاهتمام بمرونة الموارد البشرية وتحقيق الانسجام والتوافق بين الفرد ووظيفته، واستخدام الأدوات التي تضمن عدم تراجع هذا الاهتمام.

دراسة (Baskerville-Williams, 2020):

هدفت هذه الدراسة الأجنبية إلى استكشاف أثر سمات شخصية محددة والقدرة على المرونة والتحمل على استبقاء المعلمين واستمرارهم في مهنة التعليم لأكثر من خمس سنوات في المدارس الواقعة بالمناطق الحضرية، وذلك لمواجهة مشكلة تسرب المعلمين، واعتمدت الدراسة في إطارها النظري على نظرية الشخصية ونظرية المرونة، واتبعت تصميم دراسة الحالة، حيث طبقت من خلال مقابلات شبه منظمة مدتها 45 دقيقة مع عينة بلغت عشرين معلماً متطوعاً ممن لديهم خبرة خمس سنوات أو أكثر في منطقة حضرية مختارة بشمال نيو جيرسي، إلى جانب تطبيق مقياس التقييم الذاتي لسمات الشخصية والمرونة، وقد كشفت نتائج التحليل الكيفي للدراسة أن مرونة المعلمين وتحملهم أمر حاسم وجوهري لاستمرارهم في المهنة وتجاوز حاجز الخمس سنوات. وعلى الرغم من أن الدراسات العامة تشير إلى أن سمات الشخصية مثل الاستقرار العاطفي وبقطة الضمير تعد مؤشرات قوية لاستبقاء الموظفين في بيئات العمل العامة، إلا أن هذه الدراسة أظهرت أن هاتين السمتين وحدهما لم تؤثرا بشكل مباشر على استمرار المعلمين في البيئة الحضرية المستهدفة، في حين كان للمرونة والقدرة على التحمل الأثر الأكبر والشرط الأساسي للتدريس والاستمرار في تلك المدارس.

دراسة (Dalgıç, 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي الأثر الأساسي لكل من الملاءمة الوظيفية (التوافق بين الفرد والوظيفة) والملاءمة التنظيمية (التوافق بين الفرد والمنظمة) على نية دوران العمل لدى موظفي الفنادق، مع استكشاف الدور الوسيط لـ "مهارات العمل" في هذه العلاقة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث جمعت البيانات باستخدام الاستبانة من عينة ميسرة بلغت (386) موظفاً يعملون في فنادق فئة الخمس نجوم في مدينة أنطاليا بتركيا.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن الملاءمة الوظيفية والملاءمة التنظيمية تسهمان بشكل مباشر في خفض نية دوران العمل وترك الوظيفة لدى الموظفين، كما أظهرت النتائج أن مهارات العمل تلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تخفيف أثر الملاءمة الوظيفية، ودوراً وسيطاً كلياً في علاقة الملاءمة التنظيمية بنية دوران العمل، وأوصت الدراسة الإدارات بضرورة تحديد وحل المشكلات التنظيمية والمهنية للموظفين، والحد من نية ترك العمل عبر التحديد الواضح لمتطلبات الوظيفة، ودعم الموظفين أثناء تنفيذ المهام، وتوفير الموارد اللازمة، والتلبية النشطة لاحتياجاتهم.

دراسة (Grizzell, 2024):

هدفت هذه الدراسة الأجنبية الحديثة إلى استكشاف مدى فاعلية استخدام أداة تقييم الشخصية السلوكية المعروفة بمقياس "ديسك" لتعزيز المناخ والثقافة التنظيمية، وتحسين التوافق والملاءمة بين الأفراد وبيئة العمل، بالإضافة إلى معالجة مشكلات ارتفاع معدل دوران الموظفين وتسربهم. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم خطة تدخل وتقييم عملية طبقت في بيئة التعليم العالي بجامعة جاكسون الحكومي، حيث شملت المنهجية إجراء مسح بيئي لتحديد الأقسام والإدارات التي تعاني من نسب تسرب عالية، ومن ثم تطبيق مقياس التقييم السلوكي على موظفين مختارين، يليه عقد جلسات نقاشية فردية وجماعية لتحليل النتائج وتقديم تقارير تغذية راجعة للفريق القيادي بالجامعة.

وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أن استخدام مقاييس السمات السلوكية أداة صلبة وفعالة تساهم بشكل مباشر في الحد من ظاهرة تسرب الموظفين وتدويرهم. كما أظهرت النتائج أن فهم الأنماط السلوكية الأربعة التي يقيسها المقياس يساعد الإدارة على تعزيز التماسك بين فرق العمل، وتحسين الملاءمة والتوافق المهني، مما ينعكس إيجابياً على بناء ثقافة تنظيمية مستقرة وجاذبة تحد من نية ترك العمل.

دراسة (El-Garf, 2023):

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الملاءمة الوظيفية (التوافق بين الفرد والوظيفة) والملاءمة التنظيمية (التوافق بين الفرد والمنظمة) وأثرهما على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر. واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، حيث جُمعت البيانات وُحِّلَت باستخدام الاستبانة التي وُزعت إلكترونياً على عينة بلغت (333) موظفاً من إجمالي مجتمع دراسة يقارب (2500) موظف في الشركات المستهدفة بالقاهرة، وجرى تحليلها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد خلصت النتائج الرئيسية للدراسة إلى أن الملاءمة الوظيفية والملاءمة التنظيمية تؤثران بشكل إيجابي كبير ومعنوي على الأداء الوظيفي للعاملين. كما أظهرت النتائج أن الموظفين الذين يتمتعون بمستويات توافق عالية يرتفع لديهم الرضا الوظيفي وتتراجع لديهم نية دوران العمل وترك الوظيفة، مما يؤكد تكامل هذه النتائج مع الدراسات السابقة في هذا المجال.

دراسة (Yang, 2022):

هدفت هذه الورقة البحثية المرجعية المنشورة في أعمال المؤتمر الدولي للعلوم الاجتماعية والتنمية الاقتصادية إلى مراجعة وتحليل واقع تطبيق مؤشر "مايرز بريغز" للأنماط الشخصية (MBTI) كأداة لتقييم السمات السلوكية داخل المنظمات، وتحديداً في عمليات إدارة الموارد البشرية مثل الاستقطاب والتوظيف وبناء فرق العمل، واعتمدت الباحثة في منهجيتها على أسلوب المراجعة المنهجية للأدبيات

والدراسات السابقة لاستخلاص المزايا والمحددات المرتبطة بتطبيق هذا المقياس في البيئات المؤسسية وقد خلصت نتائج المراجعة العلمية إلى أن مقياس (MBTI) يمتلك فاعلية ممتازة عند اعتماده في بيئة الأعمال، حيث يساعد إدارات الموارد البشرية على فحص واكتشاف مواهب المتقدمين بشكل أفضل، واختيار الأفراد الأكثر ملاءمة وتوافقاً مع المتطلبات السلوكية للوظائف وطبيعة فرق العمل. وأشارت النتائج إلى أن فهم أنماط الشخصية يساهم في بناء فرق عمل متناغمة وأكثر كفاءة، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية، بالرغم من وجود بعض القيود والمحددات التي تستدعي دمج المقياس مع أدوات تقييمية أخرى لضمان أعلى درجات الملاءمة الوظيفية في المستقبل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. من حيث موضوع الدراسة وأهدافها:

لاحظت الباحثة ان الدراسات السابقة تناولت موضوع الاختيار والتعيين وعلاقته بالأداء الوظيفي كما في دراسة مفتاح والطاهر (2022) وبخيت (2024)، وتناولت دراسات أخرى الملاءمة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي وأكدت أهميتها بين الفرد وبيئة عمله وانعكاسها على الأداء والاستقرار الوظيفي كدراسة الحربي (2023) و دراسة Dalgiç (2022) ودراسة El-garf (2023)، بينما اهتمت دراسات (2024) Grizzell و Yang (2022) بدور السمات الشخصية في بيئة العمل. وتسير الدراسة الحالية في نفس الاتجاه، غير أنها تجمع بين هذه المحاور في سياق واحد لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.

2. من حيث المنهج والأداة:

اشتركت معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على منهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وهو ما سارت عليه الدراسة الحالية ايضاً وقد تنوعت أدوات قياس السمات السلوكية في تلك الدراسات، فمنها استخدم MBTI كمقياس لسمات السلوكية كدراسة رشيد والعبودي (2023) ودراسة Yang (2022)، ومنها من اعتمد على نموذج DISC كدراسة Grizzell (2024)، ومنها من طبق العوامل الخمس الكبرى كدراسة عبدالخالق وآخرون (2025) التي أجرتها على طلاب الجامعات في ست دول عربية، ودراسة علي وعلي (2023) التي طبقتها على الموظفين الحكوميين، في حين تتناول الدراسة الحالية السمات السلوكية كمفهوم متكامل دون التقيد بأداة بعينها.

3. من حيث المجتمع:

تتوعد مجتمعات الدراسات السابقة بين الجامعات والفنادق وشركات الطيران وقطاع التقنية، وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية التي استهدفت العاملين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام كبيئة لم تحظَ باهتمام كافٍ في الأبحاث السابقة.

ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تتلخص الاستفادة من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- في الاستعانة بها في صياغة مشكلة الدراسة وتحديد ابعادها.
- في الاطلاع على ادواتها والاستفادة منها في تطوير أداة الدراسة (الاستبانة).
- في الاستفادة من مراجعها في بناء الإطار النظري.
- في الاسترشاد بنتائجها وتوصياتها عند تفسير نتائج الدراسة الحالية.

ثالثاً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

في مرحلة بحث الباحثة واطلاعها على الدراسات السابقة، لم تعثر على دراسة عربية جمعت بين مقاييس السمات السلوكية والملاءمة الوظيفية في بيئة المدارس الخاصة بالمملكة العربية السعودية، ويزيد من أهمية التميز ان الباحثة نفسها تعمل في إحدى المدارس الخاصة بمدينة الدمام، مما أتاح لها ملاحظة هذه الإشكالية عن كثب والتحقق من أهميتها ميدانياً قبل البحث فيها أكاديمياً، وهو ما دفع الباحثة للمضي في هذا الموضوع رغم شح المراجع المتخصصة، إيماناً منها بحاجة الميدان التعليمي إليه.

المنطلقات النظرية للدراسة:

أولاً: السمات السلوكية والشخصية

تُعد سمات الشخصية ركيزة أساسية في فهم السلوك الإنساني داخل المنظمات وتوقع استجابات الأفراد للمواقف المختلفة، حيث تُعرف سمات الشخصية بأنها: "مجموعة من ردود الأفعال والاستجابات التي توضع تحت اسم واحد في معالجتها بذات الطريقة في الأحوال ذاتها، حيث إنها مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً، وتُعد مفاهيم نظرية أكثر من إنها وحدة حسية ومفهوم أساسي في الشخصية" (نور الدين وآخرون، 2021، ص 6).

كما يمكن تعريفها أيضاً من الزاوية النفسية والسلوكية بأنها: "النمط من الأفكار، والمشاعر الخاصة التي تميز شخصاً عن آخر، والتي تستمر عبر الزمن، والمواقف باعتبارها مجموع الأسس البيولوجية والسلوك المنبثق من التعلم والذي يشكل الاستجابة الشخصية المنفردة للإنسان بالنسبة للمثير البيئي" (نور الدين وآخرون، 2021، ص 6).

1. نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (Big Five)

يُعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى من أبرز المقاييس العلمية المستخدمة في تحليل السمات السلوكية، ويقوم على خمسة أبعاد رئيسية هي: العصابية، والانبساطية، والانفتاح، والطيبة، وبقطة الضمير، ويستخدم هذا النموذج في تفسير الفروق الفردية بين الأشخاص والتنبؤ بأنماط السلوك في بيئات العمل حسب مقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية، والذي قام بتطويره كل من كوستا وماكري. (Costa & McCrae, 1992، الحموز والزعيبي، 2012)

2. مؤشر مايرز بريغز للأنماط (MBTI)

يقوم مؤشر (MBTI) على تصنيف الشخصية بناءً على أربعة أبعاد مستقلة هي: الانبساط مقابل الانطواء، الحس مقابل الحدس، التفكير مقابل المشاعر، الحكم مقابل الإدراك. وينتج عن تفاعل هذه الأبعاد الأربعة، ستة عشر نمطاً للشخصية، ويستخدم المؤشر في التعرف على تفضيلات الأفراد وأنماط تعاملهم، بما يدعم قرارات الاختيار والتعيين وتوزيع الأدوار الوظيفية. (Myers & Myers, 1980)

3. نموذج ديسك للسمات السلوكية (DISC)

يعتبر نموذج ديسك (DISC) من النماذج المستخدمة في تحليل أنماط السلوك داخل بيئة العمل، وقد بُني على نظرية ويليام مارستون، ويقوم على أربعة أنماط سلوكية رئيسية هي: النمط الفردي، والنمط التحليلي، والنمط التعبيري، والنمط الودي. ويستخدم هذا النموذج في فهم اختلاف أنماط السلوك والتواصل بين الأفراد، مما يساعد في دعم عمليات الاختيار والتعيين وتوزيع الأدوار الوظيفية بما يتناسب مع الخصائص السلوكية للأفراد. (البركات والرشيدة، 2022)

ثانياً: عملية الاختيار والتعيين

"يعد الاستقطاب عاملاً مهماً لنجاح عملية الاختيار والتعيين وتحقيق أهدافها، فلن تستطيع المنظمة أن تختار الأنسب للوظيفة ما لم تقم بعملية الاستقطاب إذ إن عملية الاستقطاب تعطينا كفاءات من نريد وتمهد لنا الطريق في عملية اختيار الأفضل والأنسب من بين المتقدمين عليه لابد من أحكام مدخلاتها

جيداً حتى تعطينا ما نريد من فرد كفؤ وقادر على الانخراط في العمل بدون جهد مبدئي مكثف وزيادة تكاليف محتملة" (مفتاح والطاهر، 2022، ص12).

1. الاختيار والتعيين

"الاختيار هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة. والتعيين هو وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته. وواقعياً يبنى قراري الاختيار والتعيين على التنبؤ فالاختيار يعني القرار الذي يتنبأ بموجبه المنظمة أن الشخص الذي اختير للوظيفة سوف يكون أفضل من سواه من الأشخاص الذين رفضوا، أما التعيين فينبغي اتخاذ المنظمة للقرار الذي تتنبأ بموجبه بأن الشخص الذي اختير سوف يكون مناسباً لوظيفة ما وليس لسواها من الوظائف" (مفتاح والطاهر، 2022، ص12).

كذلك عُرفا بأنهما: "العملية التي بمقتضاها تستطيع الإدارة أن تفرق بين الأفراد المتقدمين لشغل عمل معين من حيث درجة صلاحيتهم لأداء ذلك العمل" (مفتاح والطاهر، 2022، ص12).

2. إجراءات الاختيار والتعيين

تتضمن هذه العملية مجموعة من الخطوات والمراحل الأساسية التي تسير وفق تتابع منطقي للمفاضلة بين المترشحين، وتتمثل هذه الإجراءات في الآتي (مفتاح والطاهر، 2022، ص12):

- ضرورة الإعلان عن الوظائف الشاغرة.
- ضرورة عقد اختبارات مكتوبة.
- ضرورة عقد مقابلات شخصية.
- المفاضلة بين المرشحين وتعيينهم وفقاً لنتائج الاختبارات جميعها.

ثالثاً: ملاءمة الفرد لبيئة العمل

يُعرّف مفهوم ملاءمة الفرد لبيئة العمل بأنه: "ذلك التوافق بين خصائص الأفراد/الخصائص الفردية (كالشخصية، القيم، الأهداف، القدرات، الرغبات والاحتياجات، والاهتمامات وخصائص بيئة العمل)/الخصائص التنظيمية (كالثقافة التنظيمية، المناخ التنظيمي، القيم التنظيمية، والأهداف التنظيمية) الذي يحدث عندما تتطابق خصائص كل طرف مع الآخر بشكل جيد" (الحربي، 2023، ص 33).

وفي ذات السياق، "أنَّ هذه الملاءمة تعني تحقيق التوازن والانسجام للفرد مع البيئة المحيطة به. وهذا يلمح إلى أنَّ مواقف الأفراد، واتجاهاتهم، وسلوكياتهم تتأثر بمدى تشابه أو انسجام خصائصهم مع

خصائص المنظمة التي تتمحور حول عدة جوانب من أبرزها القيم، والأهداف، والسمات Silva et al., (2010؛ كما ورد في الحربي، 2023). وبشكل عام، يمكن القول أنه إذا كان التفاعل بين الفرد والبيئة متطابقاً، فإنَّ نتائجه تظهر بشكل جلي في العديد من الظواهر التنظيمية الإيجابية كالرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وخلافه، في حين أنه في حالة عدم التوافق بين هذين الطرفين فإنَّ نتائجها ستكون سلبية كعدم الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي المنخفض، وارتفاع مستوى التوتر، والشعور بالإجهاد في بيئة العمل، هذا، إضافة إلى زيادة الرغبة في الدوران الوظيفي، بل ربما زيادة النية لترك العمل وخلافه من الظواهر التنظيمية السلبية الأخرى (Michalos, 2014؛ كما ورد في الحربي، 2023).

مستويات وأبعاد ملاءمة الفرد لبيئة العمل تنقسم ملاءمة الفرد لبيئة العمل إلى مستويات فرعية وأبعاد رئيسية وتركز هذه الدراسة على البعدين الأكثر ارتباطاً بعملية الاختيار والتوظيف وهما كالتالي (الحربي، 2023):

1. الملاءمة التنظيمية (ملاءمة الفرد-المنظمة- POF)

"هذا المستوى من الملاءمة يركز على التوافق والانسجام بين الخصائص الفردية والتنظيمية من حيث القيم، والأهداف، والمعتقدات، والاهتمامات، والتفضيلات، والشخصية، والثقافة. أي أنَّ هذا المستوى يركز على مدى مشاركة المنظمات والأفراد لخصائص متشابهة وتلبية احتياجات بعضهم البعض" (الحربي، 2023، ص 34).

2. الملاءمة الوظيفية (ملاءمة الفرد-الوظيفة- PJF)

"يركز هذا المستوى من الملاءمة على المطابقة بين قدرات الموظف ومتطلبات الوظيفة، من جانب، واحتياجات الفرد ورغباته وتفضيلاته وما توفره له الوظيفة لإشباع هذه الاحتياجات، من جانب آخر. بعبارة أوضح، يهتم هذا المستوى من الملاءمة بتحقيق التوازن أو الملاءمة بين خصائص الأفراد، وخصائص وظائفهم، أو المهام التي يتم تنفيذها أثناء العمل" (الحربي، 2023).

يتضح مما تم تناوله في الإطار النظري أن مقاييس السمات السلوكية في المدارس الأهلية بمدينة الدمام تمثل ركيزة إدارية جوهرية تسهم في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يتوافق مع خصائصه السلوكية، وهذا بدوره يضمن تحقيق أعلى مستويات الملاءمة الوظيفية والتنظيمية داخل البيئة التعليمية، ويعد هذا المحور الأساس الذي تسعى هذه الدراسة إلى تقصيه واستكشاف أبعاده.

الفصل الثالث

- مقدمة
- منهجية الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينته
- أداة الدراسة
- حدود الدراسة
- التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة
- المعالجة الإحصائية (الأساليب الإحصائية المستخدمة)

مقدمة:

في هذا الفصل سيتم توضيح المنهجية والإجراءات المتبعة في الدراسة، والتي اعتمدت عليها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، كما يتناول هذا الفصل وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة وإجراءات التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.

منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف هذه الدراسة وقياس أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام، ويعتبر هذا المنهج هو الأنسب لطبيعة هذه الدراسة، حيث يساهم في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة وتحليلها إحصائياً للوصول إلى النتائج وتفسيرها.

ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه : "أسلوب من أساليب التحليل الذي يركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد عبر فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة، يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً أو كمياً. فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى". (مليح والعسولي، 2020، ص 37).

مجتمع الدراسة وعينته:

1. مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المدارس الخاصة من الموظفين الإداريين والمعلمين بمدينة الدمام . ونظراً لطبيعة قطاع التعليم الخاص وما يشهده من دوران وظيفي مستمر، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على إحصاءات رسمية حصرية وثابتة لأعداد العاملين وقت تطبيق الدراسة، لذلك غُومل مجتمع الدراسة على أنه مجتمع غير محدد البنية، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وإجراءات اختيار العينة.

2. عينة الدراسة

بناءً على خصائص مجتمع الدراسة غير المحدود وصعوبة حصر كامل أفرادها، تم الاعتماد على " العينة العشوائية الميسرة " وتمثلت عينة الدراسة الفعلية في الموظفين الإداريات والمعلمات في مدارس البنات الخاصة بمدينة الدمام اللواتي أُتيح للباحثة الوصول اليهن، وقمن بتعبئة الاستبانة بشكل كامل، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (153) استبانة، وهي العينة التي أُجريت عليها جميع التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الميداني باستخدام الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة للوصول الى إجابات دقيقة حول أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، وقد تم تصميم الاستبانة بما يتناسب مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، بالرجوع الى الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة والاستفادة من دراسة الحربي (2023) ودراسة بخيت (2024)، مع تعديل وإعادة صياغة عدد من الفقرات لتناسب أهداف الدراسة الحالية وبيئة تطبيقها.

وقد تم تقسيم الاستبانة لخدمة هذا الغرض إلى جزئين أساسيين:

- **القسم الأول: (البيانات الديموغرافية والوظيفية):** ويشمل المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة (مثل: المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).
- **القسم الثاني: اشتمل على فقرات قياس متغيرات الدراسة، وتوزعت فقراته على محورين رئيسيين:**
 - **المحور الأول استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين،** ويشمل (6) فقرات، ويهدف الى قياس مدى استخدام مقاييس السمات السلوكية في اجراءات الاختيار والتعيين واهميته في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.
 - **المحور الثاني الملاءمة الوظيفية،** ويشمل (6) فقرات، ويهدف الى قياس مستوى الملاءمة الوظيفية لدى الموظفين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

عدد الفقرات	المحور
6	استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين
6	الملاءمة الوظيفية
12	الإجمالي

جدول رقم (3-1) توزيع فقرات الاستبانة على محاور الدراسة.

واعدت فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، بحيث تُمنح الاستجابات درجات تتراوح من (5) موافق بشدة الى (1) لغير موافق بشدة، كما هو موضح في جدول رقم (2).

الدرجة		التقدير اللفظي لدرجة القياس	مقياس ليكرت الخماسي
إلى	من		
1.79	1.00	غير موافق بشدة	1
2.59	1.80	غير موافق	2
3.39	2.60	محايد	3
4.19	3.40	موافق	4
5.00	4.20	موافق بشدة	5

جدول رقم (3-2) مقياس ليكرت الخماسي.

ولتفسير المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة، تم تقسيم مستويات الاستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وذلك بحساب طول الفئة باستخدام المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}) \div \text{عدد الفئات} = 5 \div (5-1) = 0.80$$

المتوسط الحسابي	مستوى الاستجابة
1.00-1.80	منخفض جداً
1.81-2.60	منخفض
2.61-3.40	متوسط
3.41-4.20	مرتفع
4.21-5.00	مرتفع جداً

جدول رقم (3-3) معايير تفسير المتوسطات الحسابية وفق مقياس ليكرت الخماسي

حدود الدراسة:

- **الحد الموضوعي:** يقتصر موضوع البحث على دراسة أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة.
- **الحد المكاني:** تبنى وتطبق هذه الدراسة في المدارس الخاصة بمدينة الدمام في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.
- **الحد البشري:** تستهدف هذه الدراسة العاملين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام، وتحديدًا من فئتي الموظفين الإداريات والمعلمات.
- **الحد الزمني:** جرى تطبيق هذه الدراسة وتجميع بياناتها خلال الفترة الصيفية من العام الجامعي 1447 هـ (الموافق 2026).

التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: الصدق الظاهري (تحكيم الأداة)

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على خمسة محكمين من ذوي الخبرة الأكاديمية، وذلك للتحقق من مدى ملاءمة فقرات الاستبانة لأهداف الدراسة، وسلامة صياغتها اللغوية، ووضوحها، ومدى انتماء كل فقرة للمحور الذي تقيسه. وقد أقر المحكمون صلاحية الاستبانة للتطبيق، وأوصوا باعتمادها بعد إجراء بعض التعديلات البسيطة على صياغة الفقرات، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

م	اسم المحكم	الصفة العلمية	جهة العمل
1	غادة الغامدي	أستاذ مشارك	جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل
2	عبدالعزیز محمد الغامدي	دكتور	جامعة الملك عبدالعزيز
3	محمد سرحان المخلافي	أستاذ	جامعة الامام عبدالرحمن بن فيصل
4	بدر جويعد العتيبي	أستاذ	جامعة الملك سعود
5	ماجدة مصطفى عبدالرزاق	أستاذ مشارك	كليات الشرق العربي

جدول رقم (3-4) أسماء المحكمين وصفاتهم العلمية.

ثانيًا: صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من الصدق الداخلي لعبارات أداة الدراسة لكل محور، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وذلك للتأكد من مدى اتساق عبارات الاستبانة في قياس المفهوم المراد قياسه. وقد جاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول:

العبارة	معامل ارتباط بيرسون
تؤخذ السمات الشخصية للمتقدمين في الاعتبار عند الاختيار والتعيين في المدرسة.	0.485
تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين.	0.656
يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة للوظيفة.	0.704
يساعد استخدام أدوات للتعرف على السمات الشخصية للمتقدمين في تحقيق توافق أفضل بين الموظف ووظيفته.	0.666
يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في الحد من تعيين أشخاص غير مناسبين للوظيفة.	0.350
أُعيد استخدام أدوات تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين عند الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة.	0.484

جدول رقم (3-5) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول (مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين) جاءت موجبة، وتراوحت قيمها بين (0.350) و(0.704)، مما يدل على وجود اتساق داخلي مقبول بين عبارات المحور، وأنها تقيس البعد نفسه بدرجة مناسبة.

العبارة	معامل ارتباط بيرسون
تتوافق قيمي المهنية مع القيم التربوية للمدرسة.	0.652
تناسب مهاراتي السلوكية مع متطلبات مهامي الحالية في المدرسة.	0.647
تتوافق سماتي الشخصية مع متطلبات الوظيفة التي أشغلها.	0.562
تسهم وظيفتي الحالية في تحقيق تطلعاتي المهنية المستقبلية.	0.718
أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية لأنها تتناسب مع سماتي الشخصية.	0.690
تتوافق وظيفتي الحالية مع اهتماماتي المهنية.	0.686

جدول رقم (3-6) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني.

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني (الملاءمة الوظيفية) جاءت موجبة، وتراوحت قيمها بين (0.562) و(0.718)، مما يشير إلى تمتع عبارات المحور بدرجة جيدة من صدق الاتساق الداخلي، وإنها صالحة لقياس ما وضعت لأجله.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج SPSS.

Cronbach's Alpha	N Of Items
0.871	12

جدول رقم (3-7) اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

تشير نتائج الجدول الى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.871)، وهي قيمة مرتفعة تتجاوز الحد الأدنى المقبول إحصائيًا (0.70)، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، وبالتالي تعد صالحة للتطبيق على عينة الدراسة والاعتماد على نتائجها في اختبار فرضيات الدراسة.

المعالجة الإحصائية (الأساليب الإحصائية المستخدمة):

بناءً على طبيعة الدراسة الحالية وأهدافها التي تسعى إلى تحقيقها، تم جمع بيانات الدراسة و ترميزها وإدخالها إلى برنامج SPSS لتحليل البيانات واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات أفراد عينة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية.
- تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لاختبار الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
- اختبارات المقارنات البعدية (Post Hoc Tests) باستخدام Games-Tukey و-Howell عند الحاجة لتحديد مصدر الفروق بين المجموعات.

الفصل الرابع

- مقدمة
- عرض نتائج الدراسة وتحليلها
- ملخص نتائج الدراسة
- مناقشة نتائج الدراسة
- استنتاجات الدراسة
- توصيات الدراسة
- مقترحات الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة وتحليلها وفقاً للأسئلة والفرضيات التي سعت الدراسة للإجابة عنها والتحقق منها، وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (SPSS)، حيث يبدأ الفصل بوصف عينة الدراسة، ثم عرض البيانات الديموغرافية، يلي ذلك عرض نتائج أسئلة الدراسة، وأخيراً اختبار فرضيات الدراسة، كما يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أهدافها وفرضياتها، وربطها بنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة، وتفسير أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، إضافة إلى عرض أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، وتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين وتحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

أولاً: وصف عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (153) من العاملات في المدارس الخاصة بمدينة الدمام، وقد تم توزيعهن وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية، وهي: المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في المجال التعليمي/الإداري، والمؤهل العلمي.

ثانياً: البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

1- توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
66.0	101	معلمة
23.5	36	إدارية
10.5	16	قائدة مدرسة / وكيلة
100	153	الاجمالي

جدول رقم (4-1) توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.

يتضح من الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة يعملن بوظيفة معلمة بنسبة بلغت 66.0%، تليها فئة الإداريات بنسبة 23.5%، بينما جاءت فئة قائدة مدرسة/وكيلة في المرتبة الأخيرة بنسبة 10.5%، مما يشير إلى أن العينة تمثل بدرجة أكبر المعلمات مقارنة ببقية الفئات الوظيفية.

1- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	47	30.7
من 5 إلى 10 سنوات	34	22.2
أكثر من 10 سنوات	72	47.1
الاجمالي	153	100

جدول رقم (4-2) توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

تشير النتائج إلى أن أكبر نسبة من أفراد العينة يمتلكن خبرة أكثر من عشر سنوات بنسبة بلغت 47.1%، تليها فئة أقل من خمس سنوات بنسبة 30.7%، ثم فئة من خمس إلى عشر سنوات بنسبة 22.2%، مما يدل على أن معظم المشاركات يمتلكن خبرة عملية طويلة في المجال التعليمي أو الإداري.

2- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
بكالوريوس	134	87.6
دراسات عليا	19	12.4
الاجمالي	153	100

جدول رقم (4-3) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

يتبين أن أغلب أفراد العينة يحملن درجة البكالوريوس بنسبة بلغت 87.6%، في حين بلغت نسبة الحاصلات على الدراسات العليا 12.4%، وهو ما يعكس أن غالبية أفراد العينة يحملن المؤهل الجامعي الأول.

ثالثاً: نتائج السؤال الأول للدراسة

نص السؤال الأول:

ما مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات المحور الأول، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي العام للمحور.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تؤخذ السمات الشخصية للمتقدمين في الاعتبار عند الاختيار والتعيين في المدرسة.	4.30	0.795	مرتفعة
2	تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين.	4.24	0.894	مرتفعة
3	يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة للوظيفة.	4.35	0.755	مرتفعة
4	يساعد استخدام أدوات للتعرف على السمات الشخصية للمتقدمين في تحقيق توافق أفضل بين الموظف ووظيفته.	4.26	0.741	مرتفعة
5	يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في الحد من تعيين أشخاص غير مناسبين للوظيفة.	4.32	0.704	مرتفعة
6	أؤيد استخدام أدوات تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين عند الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة.	4.51	0.575	مرتفعة جداً
المتوسط العام للمحور		4.329		مرتفعة

جدول رقم (4-4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الأول (مقاييس السمات السلوكية).

تشير النتائج الواردة في الجدول السابق إلى أن مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.329) بانحراف معياري (0.529)، وهو ما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على وجود اهتمام مرتفع باستخدام مقاييس السمات السلوكية أثناء إجراءات الاختيار والتعيين.

كما أظهرت النتائج أن العبارة "أُريد استخدام أساليب علمية للتعرف على السمات الشخصية للمتقدمين عند الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.51) وانحراف معياري (0.575)، مما يعكس قناعة قوية لدى أفراد العينة بأهمية استخدام الأساليب العلمية في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين.

وفي عبارة "تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين" جاءت في المرتبة الأخيرة، إلا أنها حافظت على مستوى موافقة مرتفع، بمتوسط حسابي بلغ (4.24) وانحراف معياري (0.894)، مما يشير إلى أن أفراد العينة يرون أن المقابلات الشخصية تسهم في التعرف على السمات الشخصية، وإن كان ذلك بدرجة أقل مقارنة ببقية العبارات.

وبوجه عام، تؤكد هذه النتائج أن أفراد العينة يتفقون على أن استخدام مقاييس السمات السلوكية يمثل أحد العناصر المهمة في تحسين جودة الاختيار والتعيين داخل المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

رابعاً: نتائج السؤال الثاني للدراسة

نص السؤال الثاني:

ما مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي العام للمحور .

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تتوافق قلبي المهنية مع القيم التربوية للمدرسة.	4.40	0.853	مرتفعة
2	تتناسب مهاراتي السلوكية مع متطلبات مهامي الحالية في المدرسة.	4.46	0.726	مرتفعة جداً
3	تتوافق سماتي الشخصية مع متطلبات الوظيفة التي أشغلها.	4.51	0.708	مرتفعة جداً
4	تسهم وظيفتي الحالية في تحقيق تطلعاتي المهنية المستقبلية.	3.90	1.117	مرتفعة

مرتفعة	1.029	3.97	5 أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية لأنها تتناسب مع سماتي الشخصية.
مرتفعة	0.973	4.04	6 تتوافق وظيفتي الحالية مع اهتماماتي المهنية.
مرتفعة	4.214	المتوسط العام للمحور	

جدول رقم (4-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الثاني (الملاءمة الوظيفية).

تشير النتائج إلى أن مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (4.214)، بانحراف معياري قدره (0.700)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من الملاءمة الوظيفية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

كما أوضحت النتائج أن العبارة "تتوافق سماتي الشخصية مع متطلبات الوظيفة التي أشغلها" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.51) وانحراف معياري (0.708)، وهو ما يشير إلى اتفاق كبير بين أفراد العينة على أن سماتهم الشخصية تتناسب مع متطلبات وظائفهم الحالية.

وجاءت في المرتبة الثانية العبارة "تتناسب مهاراتي السلوكية مع متطلبات مهامي الحالية في المدرسة" بمتوسط حسابي بلغ (4.46) وانحراف معياري (0.726)، مما يعكس إدراك أفراد العينة لوجود توافق مرتفع بين مهاراتهم السلوكية ومتطلبات العمل.

أما أقل العبارات متوسطاً فكانت "تسهم وظيفتي الحالية في تحقيق تطلعاتي المهنية المستقبلية"، إذ بلغ متوسطها الحسابي (3.90) وانحرافها المعياري (1.117)، ومع ذلك بقيت ضمن مستوى الموافقة المرتفعة، مما يدل على أن أفراد العينة يرون أن وظائفهم الحالية تسهم في تحقيق تطلعاتهم المهنية، ولكن بدرجة أقل مقارنة ببقية العبارات.

وبصفة عامة، تشير النتائج إلى أن أفراد العينة يتمتعون بدرجة مرتفعة من الملاءمة الوظيفية، سواء من حيث توافق السمات الشخصية والمهارات السلوكية مع متطلبات الوظيفة أو من حيث الرضا والتوافق مع طبيعة العمل الحالي.

خامساً: اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية الصفرية الرئيسية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية (SMAT) في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية (TMEHNI).

المتغير المستقل	المتغير التابع	R	R ²	F	Sig	Beta	t
استخدام مقاييس السمات السلوكية	تحقيق الملاءمة الوظيفية	0.522	0.272	56.479	<0.001	0.522	7.515

جدول رقم (4-6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية.

أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.522$)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.272$)، مما يعني أن استخدام مقاييس السمات السلوكية يفسر 27.2% من التباين في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية، بينما تعزى النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

كما أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار كان ذا دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة $F = 56.479$ عند مستوى دلالة $Sig < 0.001$ ، مما يدل على صلاحية النموذج الإحصائي في تفسير العلاقة بين المتغيرين.

وأظهرت معاملات الانحدار أن قيمة معامل التأثير المعياري ($Beta = 0.522$) كانت موجبة ودالة إحصائية، كما بلغت قيمة اختبار $t = 7.515$ عند مستوى دلالة $Sig < 0.001$ ، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لاستخدام مقاييس السمات السلوكية في تحقيق الملاءمة الوظيفية.

وبناءً على النتائج السابقة ترفض الفرضية الصفرية الرئيسية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المسمى الوظيفي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما تم استخدام اختبارات المقارنات البعدية المناسبة لتحديد مصدر الفروق عند وجودها.

أولاً: الفروق في مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية (SMAT).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفقاً للمسمى الوظيفي، كما يوضح الجدول الآتي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي
0.55131	4.1620	36	إدارية
0.38730	4.5417	16	قائدة مدرسة / وكالة
0.52792	4.3548	101	معلمة
0.52910	4.3290	153	الإجمالي

جدول رقم (4-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق المسمى الوظيفي.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي، إذ جاءت فئة قائدة مدرسة/ وكالة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.5417)، تليها فئة المعلمات بمتوسط حسابي بلغ (4.3548)، ثم فئة الإداريات بمتوسط حسابي بلغ (4.1620).

وللتحقق مما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

النتيجة	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة F	المتغير
دالة إحصائية	0.040	3.302	استخدام مقاييس السمات السلوكية

جدول رقم (4-8) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمسمى الوظيفي لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تبعاً للمسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة $F=3.302$ عند مستوى دلالة 0.040، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فروق بين المجموعات.

وبما أن اختبار Levene أظهر أن قيمة مستوى الدلالة بلغت 0.196، وهي أكبر من (0.05)، فإن شرط تجانس التباين متحقق، ولذلك تم استخدام اختبار Tukey HSD لإجراء المقارنات البعدية.

وأظهرت نتائج اختبار Tukey HSD وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين فئتي الإدارية وقائدة المدرسة/الوكيلة، وكان الفرق لصالح قائدة المدرسة/الوكيلة، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين بقية المجموعات.

ثانياً: الفروق في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية (TMEHNI).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفقاً للمسمى الوظيفي، كما يوضح الجدول الآتي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي
0.62523	3.8981	36	إدارية
0.29167	4.7396	16	قائدة مدرسة / وكييلة
0.71784	4.2426	101	معلمة
0.70047	4.2135	153	الإجمالي

جدول رقم (4-9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق المسمى الوظيفي.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمسمى الوظيفي، إذ جاءت فئة قائدة مدرسة/ وكييلة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.7396)، تلتها فئة المعلمات بمتوسط حسابي بلغ (4.2426)، ثم فئة الإداريات بمتوسط حسابي بلغ (3.8981).

وللتحقق مما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

المتغير	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
تحقيق الملاءمة الوظيفية	9.130	<0.001	دالة إحصائية

جدول رقم (4-10) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمسمى الوظيفي لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول تحقيق الملاءمة الوظيفية تبعاً للمسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة $F = 9.130$ عند مستوى دلالة أقل من 0.001، وهو ما يشير إلى وجود فروق حقيقية بين المجموعات.

وأظهرت نتائج اختبار Levene أن مستوى الدلالة بلغ 0.008، وهو أقل من (0.05)، مما يعني عدم تحقق شرط تجانس التباين، ولذلك تم استخدام اختبار Games-Howell للمقارنات البعدية بدلاً من Tukey.

وأوضحت نتائج Games-Howell أن الفروق كانت لصالح قائدات المدارس/الوكيلات عند مقارنتهن بالإداريات، كما ظهرت فروق لصالح المعلمات مقارنة بالإداريات، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمات وقائدات المدارس/الوكيلات.

وبناءً على النتائج السابقة ترفض الفرضية الصفريّة الرئيسية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المسمى الوظيفي.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما تم استخدام اختبارات المقارنات البعدية المناسبة لتحديد مصدر الفروق عند وجودها.

أولاً: الفروق في مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية (SMAT).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفقاً لعدد سنوات الخبرة ، كما يوضح الجدول الآتي:

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	47	4.1950	0.57349
من 5 إلى 10 سنوات	34	4.2843	0.55129
أكثر من 10 سنوات	72	4.4375	0.46927
الإجمالي	153	4.3290	0.52910

جدول رقم (4-11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق عدد سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة، إذ جاءت فئة أكثر من 10 سنوات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.4375)، تلتها فئة من 5 إلى 10 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.2843)، ثم فئة أقل من 5 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.1950).

وللتحقق مما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

المتغير	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
استخدام مقاييس السمات السلوكية	3.234	0.042	دالة إحصائية

جدول رقم (4-12) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لعدد سنوات الخبرة لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.

أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تبعاً لعدد سنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة $F=3.234$ عند مستوى دلالة بلغ (0.042)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات.

كما أظهرت نتائج اختبار Levene أن مستوى الدلالة بلغ (0.528)، وهو أكبر من (0.05)، مما يشير إلى تحقق شرط تجانس التباين بين المجموعات، ولذلك تم الاعتماد على اختبار Tukey HSD لإجراء المقارنات البعدية.

وأظهرت نتائج اختبار Tukey HSD وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة أقل من 5 سنوات وفئة أكثر من 10 سنوات، إذ بلغ فرق المتوسطات (-0.24246) عند مستوى دلالة بلغ (0.038)، وكانت الفروق لصالح فئة أكثر من 10 سنوات، لارتفاع متوسطها الحسابي البالغ (4.4375) مقارنة بمتوسط فئة أقل من 5 سنوات البالغ (4.1950). في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين بقية فئات سنوات الخبرة.

ثانياً: الفروق في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية (TMEHNI).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفقاً لعدد سنوات الخبرة، كما يوضح الجدول الآتي:

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	47	4.0177	0.81073
من 5 إلى 10 سنوات	34	4.2304	0.60165
أكثر من 10 سنوات	72	4.3333	0.64519
الإجمالي	153	4.2135	0.70047

جدول رقم (4-13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق عدد سنوات الخبرة.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لعدد سنوات الخبرة، إذ جاءت فئة أكثر من 10 سنوات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.3333)، تلتها فئة من 5 إلى 10 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.2304)، ثم فئة أقل من 5 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.0177).

وللتحقق مما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

المتغير	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
تحقيق الملاءمة الوظيفية	2.974	0.054	غير دالة إحصائياً

جدول رقم (4-14) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً لعدد سنوات الخبرة لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.

أظهرت نتائج اختبار Levene أن مستوى الدلالة بلغ (0.412)، وهو أكبر من (0.05)، مما يشير إلى تحقق شرط تجانس التباين بين المجموعات.

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تبعاً لعدد سنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة $F = 2.974$ عند مستوى دلالة بلغ (0.054)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعلى الرغم من وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للفئات، فإن هذه الفروق لم تصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية، ولذلك لا يتم الاعتماد على نتائج المقارنات البعدية في تفسير الفروق.

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح فئة أكثر من 10 سنوات مقارنة بفئة أقل من 5 سنوات، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية جزئياً فيما يتعلق بمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية، وعدم رفضها فيما يتعلق بمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام باختلاف المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي.

أولاً: الفروق في مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية (SMAT).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفقاً للمؤهل العلمي ، كما يوضح الجدول الآتي:

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	134	4.3371	0.50373
دراسات عليا	19	4.2719	0.69658
الإجمالي	153	4.3290	0.52910

جدول رقم (4-15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وفق المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول السابق وجود فرق ظاهري بسيط بين المتوسطين الحسابيين لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لفئة البكالوريوس (4.3371)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لفئة الدراسات العليا (4.2719).

وللتحقق مما إذا كانت هذه الفروق الظاهرية ذات دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

المتغير	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
استخدام مقاييس السمات السلوكية	0.251	0.617	غير دالة إحصائياً

جدول رقم (4-16) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمؤهل العلمي لمتغير استخدام مقاييس السمات السلوكية.

أظهرت نتائج اختبار Levene أن مستوى الدلالة بلغ (0.052)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى تحقق شرط تجانس التباين بين المجموعتين.

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تبعاً للمؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة $F = 0.251$ عند مستوى دلالة بلغ (0.617)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن الفرق الظاهري بين متوسط فئة البكالوريوس ومتوسط فئة الدراسات العليا لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

ثانياً: الفروق في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية (TMEHNI).

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفقاً للمؤهل العلمي، كما يوضح الجدول الآتي:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي
0.69285	4.2177	134	بكالوريوس
0.77159	4.1842	19	دراسات عليا
0.70047	4.2135	153	الإجمالي

جدول رقم (4-17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية وفق المؤهل العلمي.

يتضح من الجدول السابق وجود فرق ظاهري بسيط بين المتوسطين الحسابيين لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لفئة البكالوريوس (4.2177)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لفئة الدراسات العليا (4.1842).

وللتحقق مما إذا كان هذا الفرق الظاهري ذا دلالة إحصائية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، وكانت النتائج كما يأتي:

النتيجة	مستوى الدلالة (Sig.)	قيمة F	المتغير
غير دالة إحصائياً	0.846	0.038	تحقيق الملاءمة الوظيفية

جدول رقم (4-18) نتائج تحليل التباين الأحادي تبعاً للمؤهل العلمي لمتغير تحقيق الملاءمة الوظيفية.

أظهرت نتائج اختبار Levene أن مستوى الدلالة بلغ (0.552)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يشير إلى تحقق شرط تجانس التباين بين المجموعتين.

كما أظهرت نتائج تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تبعاً للمؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة $F=0.038$ عند مستوى دلالة بلغ (0.846)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن الفرق الظاهري بين متوسط فئة البكالوريوس ومتوسط فئة الدراسات العليا لم يصل إلى مستوى الدلالة الإحصائية.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي.

وبناءً على ذلك، يتم عدم رفض الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة، التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى المؤهل العلمي.

ملخص نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تمثلت فيما يأتي:

- أظهرت النتائج أن مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام جاء بمستوى مرتفع.
- أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لاستخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R = 0.522$) وبلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.272$) مما يعني أن استخدام مقاييس السمات السلوكية يفسر ما نسبته (27.2%) من التباين في تحقيق الملاءمة الوظيفية، كما بلغ معامل التأثير المعياري ($Beta = 0.522$) عند مستوى دلالة أقل من (0.001).
- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى اختلاف المسمى الوظيفي.
- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح فئة أكثر من عشر سنوات مقارنة بفئة أقل من خمس سنوات، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي.

مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة نتيجة الفرضية الرئيسية:

اظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لاستخدام مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين على تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام، حيث أوضحت النتائج أن زيادة الاهتمام باستخدام مقاييس السمات السلوكية تسهم في رفع مستوى الملاءمة الوظيفية.

وقد يُعزى ذلك إلى أن مقاييس السمات السلوكية تساعد المدارس على التعرف بصورة أكثر دقة على السمات والأنماط السلوكية للمتقدمين، ومدى توافقها مع طبيعة الوظيفة ومتطلباتها وبيئة العمل، مما يسهم في اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة للوظائف، ولا يجعل عملية الاختيار والتعيين قائمة على المؤهلات العلمية والخبرات فقط.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Grizzell (2024 التي توصلت إلى أن استخدام مقاييس السمات السلوكية يسهم بصورة إيجابية في تحسين الملاءمة والتوافق المهني، وتعزيز التماسك بين فرق العمل، وبناء بيئة تنظيمية أكثر استقراراً. كما تتفق مع دراسة (Yang (2022 التي أشارت إلى أن استخدام مقاييس الأنماط الشخصية يساعد إدارات الموارد البشرية على فهم المتطلبات السلوكية للوظائف، واختيار الأفراد الأكثر توافقاً معها، مما يسهم في تكوين فرق عمل أكثر كفاءة وإنتاجية.

وتتفق كذلك مع دراسة (Al-Nawasrah & Alafi (2021 التي أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق الملاءمة الوظيفية، وأكدت أهمية استخدام الأدوات التي تدعم الانسجام والتوافق بين الفرد والوظيفة. كما تتفق مع دراسة الحربي (2023) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد الملاءمة وتحقيق نتائج تنظيمية إيجابية.

وتشير هذه النتيجة إلى أهمية استخدام مقاييس السمات السلوكية بوصفها أداة مساندة في عملية الاختيار والتعيين داخل المدارس الخاصة، إلى جانب المؤهلات العلمية والخبرات والمقابلات الشخصية، لما لها من دور في تحسين توافق الموظف مع متطلبات الوظيفة وبيئة العمل، ومن ثم تعزيز مستوى الملاءمة الوظيفية.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى

المتعلقة بالمسمى الوظيفي:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى اختلاف المسمى الوظيفي.

وأظهرت النتائج أن الفروق في مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية كانت بين فئة الإداريات وفئة قائدات المدارس والوكيلات، وكانت لصالح فئة قائدات المدارس والوكيلات. كما أظهرت النتائج وجود فروق في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية بين فئة الإداريات وفئة قائدات المدارس والوكيلات لصالح فئة قائدات المدارس والوكيلات، وبين فئة الإداريات وفئة المعلمات لصالح فئة المعلمات، وبين فئة قائدات المدارس والوكيلات وفئة المعلمات لصالح فئة قائدات المدارس والوكيلات.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات بين الفئات الوظيفية، إذ تتولى قائدات المدارس والوكيلات مهام إشرافية وقيادية، وقد يكن أكثر اطلاعاً على إجراءات الاختيار والتعيين والأساليب المستخدمة في تقييم المتقدمات، كما قد يكون لديهن وعي أكبر بأهمية توافق السمات السلوكية مع متطلبات الوظائف المختلفة.

كما قد يعود ارتفاع مستوى الملاءمة الوظيفية لدى قائدات المدارس والوكيلات إلى وضوح أدوارهن الوظيفية، وامتلاكهن خبرات وقدرات تتناسب مع طبيعة المهام القيادية والإدارية التي يمارسها. أما الاختلاف بين المعلمات والإداريات فقد يرتبط باختلاف طبيعة العمل ومتطلباته ومسؤولياته، ومدى توافق كل فئة مع البيئة المهنية المحيطة بها.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة العنزي (2024) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض ممارسات الموارد البشرية تُعزى إلى طبيعة العمل، وكانت الفروق لصالح فئة الوكيلات. كما تتفق مع دراسة الجغوبي والعويد (2024) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من النمو المهني بغض النظر عن بعض المتغيرات الديموغرافية، إلا أن الدراسة الحالية أوضحت وجود اختلاف في استجابات أفراد العينة تبعاً للمسمى الوظيفي.

وتشير هذه النتيجة إلى أهمية مراعاة طبيعة الوظائف والمهام المختلفة عند تطبيق مقاييس السمات السلوكية، وعدم الاعتماد على معايير موحدة لجميع الوظائف، إذ تختلف السمات المطلوبة للوظائف القيادية والتعليمية والإدارية باختلاف مسؤولياتها ومتطلباتها.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية

المتعلقة بسنوات الخبرة:

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح فئة أكثر من عشر سنوات مقارنة بفئة أقل من خمس سنوات، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى عدد سنوات الخبرة.

وقد تُعزى الفروق في مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية إلى أن الموظفين ذوي الخبرة التي تزيد على عشر سنوات يمتلكون خبرة عملية أوسع ومعرفة أكبر بإجراءات الاختيار والتعيين والتغيرات التي طرأت عليها، وقد يكن أكثر قدرة على إدراك أهمية السمات السلوكية في اختيار الموظفين ومدى توافقهم مع الوظائف.

أما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تبعاً لسنوات الخبرة، فقد يشير إلى أن تحقيق الملاءمة الوظيفية لا يعتمد على طول مدة الخبرة وحدها، وإنما يتأثر بعوامل أخرى، مثل توافق قدرات الموظفة وسماتها مع متطلبات الوظيفة، وطبيعة بيئة العمل، ووضوح المهام والمسؤوليات، ومستوى الدعم التنظيمي.

وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة العنزي (2024) التي أظهرت وجود فروق تُعزى إلى سنوات الخبرة في بعض ممارسات الموارد البشرية، وكانت لصالح الفئات الأكثر خبرة. كما يمكن تفسير عدم وجود فروق في الملاءمة الوظيفية في ضوء دراسة الحربي (2023) التي أكدت أهمية توافق الفرد مع طبيعة العمل والبيئة التنظيمية في تحقيق الملاءمة، مما يشير إلى أن الملاءمة الوظيفية ترتبط بالتوافق بين الفرد والوظيفة أكثر من ارتباطها بعدد سنوات الخبرة.

وتشير هذه النتيجة إلى أهمية عدم الاعتماد على سنوات الخبرة وحدها في الحكم على مدى ملاءمة الفرد للوظيفة، وضرورة الاهتمام بمدى توافق السمات والقدرات والمهارات مع متطلبات الوظيفة.

مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

المتعلقة بالمؤهل العلمي:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية ومستوى تحقيق الملاءمة الوظيفية تُعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي.

وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يعملون في بيئة تعليمية متقاربة، ويخضعون لأنظمة وإجراءات وظيفية متشابهة، مما قد يؤدي إلى تقارب آرائهم حول مستوى استخدام مقاييس السمات السلوكية وتحقيق الملاءمة الوظيفية بغض النظر عن اختلاف المؤهل العلمي.

كما قد تشير النتيجة إلى أن المؤهل العلمي لا يمثل العامل الوحيد في تحديد مدى ملاءمة الفرد للوظيفة، إذ قد تؤدي السمات السلوكية والمهارات والقدرات والخبرات العملية دورًا مهمًا في تحقيق التوافق بين الفرد ومتطلبات الوظيفة.

وتتفق هذه النتيجة جزئيًا مع دراسة الجغوبي والعويد (2024) التي أظهرت وجود مستوى مرتفع من النمو المهني بغض النظر عن بعض المتغيرات الديموغرافية.

بينما تختلف مع دراسة العنزي (2024) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى المؤهل العلمي في بعض أبعاد ممارسات الموارد البشرية، وكانت لصالح حملة مؤهل الدكتوراه. وقد يرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف طبيعة مجتمع الدراسة والعينة والبيئة التي أُجريت فيها كل دراسة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن استخدام مقاييس السمات السلوكية وتحقيق الملاءمة الوظيفية لا يتأثران بالمؤهل العلمي وحده، وأن اختيار الموظفين ينبغي أن يعتمد على مجموعة متكاملة من المعايير تشمل المؤهل العلمي والخبرة والمهارات والسمات السلوكية ومدى التوافق مع متطلبات الوظيفة.

استنتاجات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن استخلاص ما يأتي:

- يسهم استخدام مقاييس السمات السلوكية في تحسين عملية الاختيار والتعيين وزيادة القدرة على اختيار الموظفين الأكثر توافقًا مع متطلبات الوظائف في المدارس الخاصة.
- يوجد أثر إيجابي لاستخدام مقاييس السمات السلوكية في تحقيق الملاءمة الوظيفية، مما يؤكد أهمية الاهتمام بالجوانب السلوكية إلى جانب المؤهلات العلمية والخبرات العملية عند اختيار الموظفين.
- تسهم مقاييس السمات السلوكية في توفير معلومات إضافية تساعد المسؤولين عن الاختيار والتعيين على فهم خصائص المتقدمين ومدى توافقهم مع طبيعة الوظائف وبيئة العمل.

- تختلف تصورات أفراد العينة حول استخدام مقاييس السمات السلوكية وتحقيق الملاءمة الوظيفية باختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات المرتبطة بالمسمى الوظيفي.
- لا تعتمد الملاءمة الوظيفية على سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي وحدهما، وإنما تتأثر بمدى توافق قدرات الفرد وسماته ومهاراته مع متطلبات الوظيفة وبيئة العمل.
- يمكن أن يسهم الاهتمام بالملاءمة الوظيفية منذ مرحلة الاختيار والتعيين في تعزيز استقرار الموظفين وتحسين جودة الأداء داخل المدارس الخاصة.

توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بما يأتي:

- تعزيز استخدام مقاييس السمات السلوكية ضمن إجراءات الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام.
- استخدام مقاييس السمات السلوكية بوصفها أداة مساندة إلى جانب المقابلات الشخصية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية، وعدم الاعتماد عليها بوصفها أداة وحيدة لاتخاذ قرارات التوظيف.
- اختيار مقاييس سلوكية مقننة تتسم بالصدق والثبات وتتناسب مع طبيعة الوظائف التعليمية والإدارية والقيادية.
- تحديد السمات والأنماط السلوكية المطلوبة لكل وظيفة قبل البدء في عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين.
- تدريب العاملين في إدارات الموارد البشرية والمسؤولين عن الاختيار والتعيين على تطبيق مقاييس السمات السلوكية وتفسير نتائجها واستخدامها بطريقة صحيحة.
- تطوير إجراءات الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بما يحقق التوازن بين المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات والسمات السلوكية للمتقدمات.
- مراعاة اختلاف طبيعة المهام والمسؤوليات بين الوظائف القيادية والتعليمية والإدارية عند تحديد معايير الاختيار والتعيين.

- إجراء تقييم دوري لمدى توافق الموظفين مع وظائفهم، وعدم اقتصار تقييم الملاءمة الوظيفية على مرحلة التعيين فقط.
- الاستفادة من نتائج مقاييس السمات السلوكية في تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للموظفات، وتوجيههن نحو المهام التي تتناسب مع قدراتهن وسماتهن.
- تعزيز بيئة العمل الداعمة التي تسهم في تحقيق التوافق بين الموظفين ومتطلبات وظائفهم، وتحسين مستوى الرضا والاستقرار الوظيفي.

مقترحات الدراسة:

مقترحات لدراسات مستقبلية في ضوء نتائج الدراسة، تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- إجراء دراسة مماثلة على المدارس الحكومية ومقارنة نتائجها بنتائج المدارس الخاصة.
- دراسة أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التعليمية.
- دراسة العلاقة بين استخدام مقاييس السمات السلوكية والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في المدارس الخاصة.
- دراسة دور الملاءمة الوظيفية في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- إجراء دراسة حول أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في خفض معدل دوران الموظفين.
- دراسة فاعلية أنواع مختلفة من مقاييس السمات السلوكية في التنبؤ بالملاءمة الوظيفية.
- إجراء دراسات مماثلة على قطاعات ومناطق جغرافية مختلفة، للتحقق من مدى اختلاف النتائج باختلاف طبيعة القطاع وبيئة العمل.

المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الأجنبية

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

بخيت، أبوبكر علي خضر. (2024). أثر سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين على جودة العمل. *مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية*، 11(1)، 15-35. مسترجع من

<https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/58/11/1/252684>

البلوشي، محمد بن سليمان. (2022). تأثير السمات الشخصية على السلوك القيادي للقيادات الإدارية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان: القيادة التحويلية متغير وسيط. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6 (55)، 74-93. مسترجع من

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/ar/article/view/5868/5593>

البيومي، شيماء صديق محمد، و بدوي، سحر محمد. (2025). أثر استقطاب الموارد البشرية على الميزة التنافسية بالمدارس الخاصة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مج 16 ، ع 3 ، 2478 - 2523 . مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1624781>

الجغوبي، سلمى محمد، و العويد، سارة عبدالله. (2024). دور استراتيجية الموارد البشرية في تحقيق النمو المهني لدى الجامعات الأهلية في ظل رؤية 2030. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، مج 8، ع 11 ، 68 -

90. مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/1517636>

الحربي، عبدالله بن مداري عبدالله. (2023). أثر ملائمة الفرد-بيئة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف. *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، مج 16 ، ع 2، 27 - 60 . مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1433452>

رشيد، سناء حميد، والعبيدي، صباح مرشود منوخ. (2023). *الحيوية الانفعالية وعلاقتها بأنماط الشخصية MBTI وجودة الأداء لدى تدريسي الجامعة* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة تكريت، تكريت. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1623500>

عبد علي، وسام قحطان. (2022). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسمات الشخصية لدى الموظفين في وزارة التربية. *مجلة الدراسات المستدامة*، مج 4، ملحق . 1599 - 1570 ، مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1337084>

عبدالخالق، أحمد محمد، النبال، مایسة أحمد مصطفى، العطية، أسماء عبدالله محمد، كريم، عادل شكري محمد، و الشربيني، عاطف مسعد الحسيني. (2025). العوامل الخمس الكبرى للشخصية: دراسة مقارنة على عينة من طلبة الجامعات في ست دول عربية. *مجلة الدراسات التربوية والنفسية*، مج 19 ، ع 4 . 511 - 490 ،

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1689783>

علي، رؤى عباس، و علي، عبدالحليم رحيم. (2023). قياس العوامل الكبار الخمسة للشخصية لدى الموظفين. *مجلة الآداب، ملحق*، 131 - 154 . مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1415913>

العنزي، رعدة نايف عياط. (2024). واقع ممارسة مديرات المدارس الأهلية لأبعاد الموارد البشرية. *مجلة الفنون والآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (102)، 17-37. مسترجع من

<https://www.jalhss.com/index.php/jalhss/article/view/1048/1033>

قادري، عادل. (2022). واقع الاختيار المهني لمدرسي التعليم الابتدائي. *مجلة العلوم الإنسانية*، مج 9، ع 2، 1086 - 1101 . مسترجع من <https://search.mandumah.com/Record/1285983>

مفتاح، علي جاب الله، و الطاهر، المكاشفي الخضر. (2022). أثر سياسات الاختيار والتعيين على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي الليبي بالتطبيق على كليتي إدارة الأعمال والقانون بجامعة الجفرة " 2021 - 2018 " *مجلة الفلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية*، ع 11 ، 7 - 28 . مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/1274777>

مليح، يونس، و العسولي، عبدالصمد. (2020). المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي. *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية*، ع 29 . 64 - 36، مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/1057523>

نور الدين، أحمد حسين؛ الشرقاوي، فتحي مصطفى؛ الألفي، ريم محمد؛ وزكي، دينا جمال. (2021). دراسة لبعض سمات الشخصية وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات لدى عينة من المدراء في بعض المؤسسات الحكومية. *مجلة العلوم البيئية*، 1، (12) 25-50.

https://jes.journals.ekb.eg/article_219577_c012567cd18ae0b59c7bdbaddc156213.pdf

البريكات، أحمد عودة راشد، والرشيدة، نايل سالم فلاح. (2022). *العلاقة بين القيادة الخادمة والأنماط الشخصية بناء على نموذج DISC لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة مؤتة، الكرك. مسترجع من

<https://search.mandumah.com/Record/1276911>

الحموز، ميساء فائق محمد، والزعبي، مروان. (2012). *السمات الشخصية للممينة للموظفين ذوي الدافعية الداخلية وذوي الدافعية الخارجية باستخدام مقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية (رسالة ماجستير غير منشورة)*.

<https://search.mandumah.com/Record/556590> مسترجع من الجامعة الاردنية، عمان.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Myers, I. B., & Myers, P. B. (1995). *Gifts differing: Understanding personality type*. Davies-Black Publishing.
- Alafi, K. K., & Al-Nawasrah, M. (2021). The Impact of Human Resource Management Practices on Person-Job Fit: The Mediating Role of Human Resources Agility at Jordanian Airlines Companies. *Global Journal of Economics and Business*, 11(1), 113-131. Retrieved from <https://search.mandumah.com/Record/1166935>
- Baskerville-Williams, K. (2020). *The impact of select personality traits and resilience on teacher retention in an urban school district* (Doctoral dissertation, Seton Hall University). ProQuest Dissertations and Theses. <https://www.proquest.com/openview/868350755eca635fa35cc355611a2705/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Dalgıç, A. (2022). The effects of person-job fit and person-organization fit on turnover intention: The mediation effect of job resourcefulness. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(1), 355-365. <https://www.joghat.org/uploads/2022-vol-5-issue-1-full-text-137.pdf>
- Grizzell, B. C. (2024). *Using the DISC personality assessment to enhance organizational climate and culture at a Mississippi university* (Doctoral dissertation, The University of Mississippi). ProQuest Dissertations and Theses. <https://www.proquest.com/openview/a2ff176bda729dbb4c97726f929f573f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Mohamed, M. S., & El-Garf, A. A. H. (2023). The Relationship between Person-Job Fit and Person-Organization Fit and their Impact on Employee Performance in Information Technology Sector. *Scientific Journal for Commercial and Environmental Studies*, 14(4), 338-398. Retrieved from <http://search.mandumah.com/Record/1505163>
- Yang, Y. (2022). Research on the application of MBTI in organization. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 215, 1751-1754. Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icssed-22/125973850>

الملاحق

- الاستبانة
- الملخص باللغة العربية
- الملخص باللغة الانجليزية

الاستبانة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أنا الباحثة شوق خالد الفوزان أدرس ماجستير ادارة موارد بشرية في جامعة ميد أوشن.

أقوم بدراسة بحثية بعنوان:

أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية في التوظيف على تحقيق الملاءمة الوظيفية في المدارس الخاصة بمدينة الدمام

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة أثر استخدام مقاييس السمات السلوكية أثناء عملية الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة بمدينة الدمام، واستكشاف مدى مساهمتها في تحقيق الملاءمة الوظيفية والرضا المهني للعاملين فيها.

لذا نأمل منكم الإجابة عن العبارات بكل صراحة وموضوعية بما يعكس تجربتكم الفعلية. مشاركتك القيمة تُحاط بالسرية والأمانة التامة وتُستخدم لأغراض البحث العلمي الصرف.

نموذج أسئلة الاستبانة:

القسم الاول: المعلومات الديموغرافية:

1. المسمى الوظيفي الحالي:

- معلمة
- إدارية
- قائدة مدرسة / وكالة

2. عدد سنوات الخبرة في المجال التعليمي/ الإداري:

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

3. المؤهل العلمي:

- بكالوريوس
- دراسات عليا

القسم الثاني: عبارات الاستبيان:

المحور الأول: مقاييس السمات السلوكية في عملية الاختيار والتعيين

1. تُؤخذ السمات الشخصية للمتقدمين في الاعتبار عند الاختيار والتعيين في المدرسة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. تتضمن المقابلة الشخصية أسئلة تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة للوظيفة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. يساعد استخدام أدوات للتعرف على السمات الشخصية للمتقدمين في تحقيق توافق أفضل بين الموظف ووظيفته.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. يسهم الاهتمام بالسمات الشخصية للمتقدمين في الحد من تعيين أشخاص غير مناسبين للوظيفة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. أؤيد استخدام أدوات تساعد في التعرف على السمات الشخصية للمتقدمين عند الاختيار والتعيين في المدارس الخاصة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

المحور الثاني: الملاءمة الوظيفية

1. تتوافق قيمى المهنية مع القيم التربوية للمدرسة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. تتناسب مهاراتي السلوكية مع متطلبات مهامى الحالية فى المدرسة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. تتوافق سماتى الشخصية مع متطلبات الوظيفة التى أشغلها.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. تسهم وظيفتى الحالية فى تحقيق تطلعاتى المهنية المستقبلية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. أشعر بالرضا عن وظيفتي الحالية لأنها تتناسب مع سماتي الشخصية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. تتوافق وظيفتي الحالية مع اهتماماتي المهنية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

Abstract

This study seeks to explore the importance of behavioral trait measures and the extent of their use in educational settings, along with their impact on achieving person–job fit, and to identify the potential weakness in achieving person–job fit that may result from not using these measures in the recruitment and selection process in private schools in Dammam. Accordingly, the study aimed to examine the effect of using these measures during the recruitment and selection process on achieving person–job fit, and to identify differences in the level of their use and the level of person–job fit according to job title, years of experience, and educational qualification.

The study adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as the data collection instrument. The study population consisted of female administrative staff and teachers working in private schools in Dammam, and the study was conducted on a sample of (153) female employees. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), and the appropriate statistical methods were applied to answer the study questions and test its hypotheses.

The results revealed a statistically significant positive effect of using behavioral trait measures on achieving person–job fit. The findings also showed statistically significant differences attributed to job title in both the level of using these measures and the level of person–job fit, whereas differences attributed to years of experience were limited to the level of using the measures only, with no differences in the level of person–job fit. As for educational qualification, no statistically significant differences were found in either of the study variables.

Keywords: Behavioral Trait Measures, Recruitment and Selection, Person–Job Fit, Private Schools, Human Resources Management.

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management



**The Impact of Utilizing Behavioral Trait Measures
During Recruitment and Selection on Achieving
Person–Job Fit: An Applied Study on Private Schools in
Dammam City.**

Prepared by: Shoq khalid Alfozan

Student ID: 252001798

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year:

2026