

مجلة الذكوات البيض المحمّدية
العدد ١٨ المجلد الثالث

الذكوات البيض

اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتهبة والمراد بالذكوات
الربوات البيض الصغيرة المحيطة بمقام أمير المؤمنين علي بن أبي
طالب {عليه السلام}

شبهها لضياؤها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراري المضيئة

{در النجف} فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض، وهي ثلاثة
مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد سميت الغري باسمها،
وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية إنّها موضع خلوته أو إنّها
موضع عبادته وفي رواية أخرى في رواية المفضل عن الإمام الصادق
{عليه السلام} قال: قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع
المؤمنين؟ قال: يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها وبيت
ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد السهلة وموضع خلوته
الذكوات البيض

تُعنى بالبحوث والدراسات الإنسانية والفكرية والاجتماعية
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات
ديوان الوقف الشيعي

الذكاء البشري



مجلة علمية فكرية فصلية محكمة تصدر عن
دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي



العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

الرقم المعياري الدولي ISSN 2786-1763

الذَّكْرُ البَصْرِيُّ



التدقيق اللغوي

م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية

أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

عمار موسى طاهر الموسوي

مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسيني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بجمية داود

أ.د. حسن منديل العكيلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغراي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شلبي / الاردن

أ.د. محمد خاقاني / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذَّكْوَاتُ الْبَيْضُ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصَدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدرَاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

العنوان الموقعي

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد /باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN ٢٧٨٦-١٧٦٣

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الالكتروني

يتميل

off_research@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدّة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة الوثيق.
 - ٢- أن تحوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب. اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت. بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث. ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
 - ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word) ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠ وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنيّة للطباعة.
 - ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).
 ٥. يلزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
 - ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة باللغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
 - ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى؛ فيحجم (١٤) .
 - ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢.
 - ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
 - ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
 - ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
 - ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكّمين على بحثه وفق التقارير المرسله إليه وموافاة المجلة بنسخة مُعدّلة في مدّة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
 - ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمطالبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
 - ١٥- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
 - ١٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
 - ١٧- يخضع البحث للنجوم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
 - ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
 - ١٩- يحصل الباحث على مسهل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
 - ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
 - ٢١- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (off reserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشروط من هذه الشروط .

مجلة علمية فكرية فصلية محكمة تصدر عن
دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي



محتوى العدد (١٨) المجلد الثالث

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	A CVX-Syllable Structure Theoretic Study of Iraqi Arabic Initial Sonorant Consonant Clusters	Prof. Balqis I. G (Rashid (Ph.D	١٠
٢	المدرسة البغدادية في الصوف وأثرها في الفكر الإسلامي	أ. د. زينب كامل كريم	٢٤
٣	الاطار الفقهي والقانوني للأوقاف الرقمية : دراسة مقارنة	أ. د. اسماعيل محمود محمد أ. م. مختار عبدالله الطون الباحث: علي كاظم مرشد ضرب	٤٢
٤	تولي بريماكوف مدير معهد الاقتصاد العالمي والعلاقات الدولية (IMEMO) وأثره في تطوير المعهد» تشرين الأول ١٩٨٥-١٠ حزيران ١٩٨٩»	أ. د. طالب محيس الوائلي الباحث: علي وليد ناصر	٦٢
٥	أنواع إدارة الاختلاف وأثرها في تعزيز السلم المجتمعي	أ. د. مروان عطا مجيد الباحث: فلاح حسن جواد	٨٢
٦	المعنى المعجمي وتوجيهه دلاليًا في ضوء نظرية تلقي سورة القارعة اختياريًا	أ. م. د. رغد جهاد عبد أ. د. الثير طارق نعمان	٩٦
٧	ازدهار العلوم العقلية في مصر دراسة تحليلية للقرنين السادس والسابع الهجريين	أ. م. د. رشا عيسى فارس	١١٠
٨	بنية الزمن بين مؤشري الاسترجاع والاستباق في رواية «المخطوفة» لوارد بدر السالم	م. م. قصي عباس حسين	١٢٤
٩	حركة السرد الروائي في رواية «بانع السكاكر» للروائي العراقي علاء مشذوب	م. د. سعدون محسن سلطان	١٣٦
١٠	منهج رينيه غروسيه في مؤلفاته عن الحروب الصليبية	الباحث: حسن حمزة محمد م. د. عباس عبد الستار	١٤٦
١١	العواطف المعرفية وعلاقتها بالتهوؤ الأكاديمي عند طلبة الكلية التربوية المفتوحة	م. د. حسين هادي علي	١٦٤
١٢	آيات الأحكام عند الفريقين آية الموضوع من وجهة نظر القرآن الكريم أمودجاً	م. د. اسماعيل دهله هاشم	١٨٤
١٣	الوظيفة الإدارية في عهد النبي ﷺ وأثرها في الإدارة الحديثة	م. د. زهراء احمد حسين	٢٠٢
١٤	جغرافية التعليم الثانوي في مدينة الأعظمية	م. د. سعد عبد اللطيف صالح	٢١٢
١٥	تنمية مهارات التواصل اللفظي وغير اللفظي لدى طلبة المرحلة المتوسطة	م. د. احسان دعدوش حسن	٢٢٤
١٦	التضعيف الصبغ في الأفعال العربية: مراجعة في ضوء التراث واللسانيات الحديثة	م. د. إسراء زيدان خلف	٢٥٢
١٧	التفكير البلاغي النقدي في كتاب محمد مشبال في بلاغة الحجج «مقال مراجعة»	م. د. حنان علي محسن	٢٦٠
١٨	الغزو المغولي لبلاد المسلمين في ضوء كتاب الحضارة العربية للمستشرق الفرنسي جاك ريسلر : دراسة تحليلية	م. د. عبد الحميد طارق عطيه	٢٦٤
١٩	الجغرافيا السياسية للتكنولوجيا: كيف تؤثر الابتكارات الرقمية على السلطة والنفوذ العالمي في العراق	م. د. ميسون موسى محمد	٢٧٨
٢٠	شعرية النص: إشكالية المفهوم وآليات التشكل البائي "مقال مراجعة موضوع"	م. د. ياسر رزاق كريم	٢٩٨
٢١	النزاع التشادي - السوداني حول إقليم دارفور من منظور الجغرافيا السياسية	م. د. رسل عبود محي الغزالي	٣٠٦
٢٢	المنظّم الذاتي المعرفي وعلاقته في تدريس مادة الإرشاد التربوي لدى طلبة قسم اللغة العربية / كلية التربية ابن رشد	م. د. ميادة عمار دردوح	٣٢٠
٢٣	الاتجار بالبشر في الفضاء الرقمي «التحديات القانونية وآليات المواجهة»	م. د. نورهان محمد الربيعي	٣٢٢
٢٤	Title Investigation of the Relation between ESL Students Beliefs Metacognition and Strategic	Assistant teacher. Aseel Gany Mohammed	٣٥٢
٢٥	Postcolonialism in Iraq and Its Impact on the Theory of Translation,	Assist. Lecturer D-hyaa Abdulwahid Namaa	٣٦٨

محتوى العدد (١٨) المجلد الثالث

ص	اسم الباحث	عنوانات البحوث	ت
٣٨٦	م.م. آمنة عبد الغفور سليمان أ.د. وليد عبد الجبار أحمد	ما بعد الاستعمار وتأثيره على نظرية الترجمة العراق	٢٦
٣٩٦	م.م. أميرة غازي صالح	الأثر القانوني لسحب اليد وفق قانون انضباط موظفي الدولة	٢٧
٤٠٢	م.م. تسنيم علي كاظم	دور الكفاءات والصفات الشخصية في تعزيز فرص القبول الوظيفي لدى القطاع الخاص	٢٨
٤١٢	م.م. خالصة عبد الجبار صادق	منهج الزبيدي في عرض آراء الزجاج المصرفية في تاج العروس: دراسة تحليلية مقارنة	٢٩
٤٢٦	م.م. لمياء محمد ناجي	دور التمويل المستدام في تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق للفترة (٢٠٢٠/٢٠٢٤)	٣٠
٤٤٢	م.د. عبد العظيم ربهيف السلطاني م.م. كاظم حسن عسكر	الرؤية السردية وبناء مجتمع الانتصار في رواية الحرب العراقية	٣١
٤٥٦	م.م. رغد هادي رجب	استراتيجية تعليمية مقترحة لتنمية الوعي الثقافي من خلال الفن التشكيلي لدى طلبة المرحلة الإعدادية	٣٢
٤٦٨	م.م. دعاء قحطان طولقاني	أثر الاقتصاد السياسي في دعم توجهات السياسة الخارجية: دراسة نظرية تحليلية	٣٣
٤٧٨	م.م. جاسم محمد عبد علي	الاصلاحات العثمانية في العراق للفترة من ١٨٣٩م. ١٩٠٨م	٣٤
٥١٠	م.م. جنان طاهر فليح	تفوق كتاب القرآن الكريم والتربية الاسلامية للصف الخامس الاعدادي في بغداد من وجهة	٣٥
٥٢٦	م.م. عمر موحان جبر	السلوكيات المعززة للصحة وعلاقتها بالرفاهية الذاتية لدى المراهقين	٣٦
٥٤٤	الباحث: أحمد صادق	الحكومة الصالحة ظاهرة حضارية متقدمة	٣٧
٥٥٤	الباحث: أركان غني عطيو موسى	جموع التكسير في ديوان الصادح والباغم	٣٨
٥٦٤	الباحثة: رندا شاكر محمود	أثر السياسات النقدية الحكومية على السوق المالي «دراسة حالة جمهورية مصر العربية»	٣٩
٥٨٠	الباحثة: سمر شاكر رزيق	أثر التغذية السمية الراجعة المتأخرة على نطق المقاطع الصوتية عند الأطفال المصابين بالتلعثم	٤٠
٦٠٨	الباحث: عمر احمد	أثر التعلم الإلكتروني في دافعية الطلبة نحو التعلم	٤١
٦٢٢	الباحث: عمر خليل إبراهيم	أثر تخطيط موارد التصنيع في الاستغلال الأمثل للموارد لتحسين الانتاجية	٤٢
٦٣٠	FADHIL MALIK FADHIL ZWAIN	The drinking water crisis and its impact on the activities of the city's residents in Al-Iraqah	٤٣



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



دور الكفاءات والصفات الشخصية في تعزيز فرص القبول الوظيفي لدى القطاع الخاص

م. م. تسنيم علي كاظم
جامعة الفراهيدي / كلية الإدارة والاقتصاد



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

للمستخلص:

في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال، لم تعد المؤهلات الأكاديمية والخبرات التقنية وحدها كافية لضمان التفوق في سوق العمل التنافسي. فأن التحول من الاعتماد على المزايا التنافسية التقليدية القائمة على المعرفة الفنية الى المزايا القائمة على القدرات البشرية اصبح ضرورة حتمية. في هذا السياق دور الكفاءات والصفات الشخصية كعامل حاسم ومؤثر في تعزيز فرص الافراد في الحصول على وظائف مرموقة والاستمرار في مساراتهم المهنية بنجاح. الكلمات المفتاحية: الكفاءات، الصفات الشخصية، القبول الوظيفي.

Abstract:

In light of the rapid developments in the business environment, academic qualifications and technical expertise alone are no longer sufficient to guarantee success in the competitive job market. The shift from relying on traditional competitive advantages based on technical knowledge to advantages based on human capabilities has become imperative. In this context, the role of competencies and personal attributes is crucial and influential in enhancing individuals' opportunities to obtain prestigious jobs and successfully pursue their career paths.

Keywords: Competencies, Personal Attributes, Job Acceptance.

مشكلة البحث:

تشهد اسواق العمل حاليا منافسة كبيرة بين الحريجين. ورغم توفر المؤهلات الأكاديمية لدى الكثير منهم. الا ان عددا كبيرا يواجه صعوبة في الحصول على فرص عمل. ويعزى ذلك في كثير من الحالات الى ضعف امتلاكهم الكفاءات والصفات الشخصية الضرورية والتي باتت مطلوبة بشكل متزايد من اصحاب العمل. ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال التالي:

هل تمتلك الكفاءات والصفات الشخصية دورا فعالا في زيادة فرص الافراد للحصول على الوظائف المناسبة؟

اهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في:

- ١- التعرف على الكفاءات الأساسية المطلوبة في سوق العمل لدى القطاع الخاص.
- ٢- دراسة الصفات الشخصية التي تؤثر على فرص القبول الوظيفي لدى الافراد في القطاع الخاص
- ٣- تحديد العلاقة بين الكفاءات والصفات الشخصية وفرص القبول الوظيفي
- ٤- تقديم توصيات عملية لأصحاب الشركات والباحثين عن عمل لتعزيز فعالية التوظيف وتطوير المهارات المطلوبة.

متغيرات نموذج الدراسة:

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



– المتغير المستقل : الكفاءات والصفات الشخصية.

– المتغير التابع : فرص القبول الوظيفي.

فرضيات الدراسة:

- ١- هناك علاقة إيجابية بين الكفاءات المهنية وزيادة فرص القبول الوظيفي.
- ٢- هناك علاقة إيجابية بين الصفات الشخصية وزيادة فرص القبول الوظيفي.
- ٣- المريح بين الكفاءات المهنية والصفات الشخصية له تأثير أكبر على فرص القبول.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية : الدراسة تركز على الكفاءات والصفات الشخصية فقط.

الحدود المكانية: الدراسة كانت على مجتمع احد القطاعات الخاصة.

الحدود الزمانية: ٢٠٢٤

منهجية الدراسة:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، أي وصف ودراسة العلاقة بين الكفاءات، الصفات الشخصية، وفرص القبول الوظيفي.

انواع ومصادر البيانات:

أ- المصادر الثانوية التي تمثلت بالكتب والمراجع ومقالات بحثية علمية منشورة

ب- المصادر الأولية للمعلومات هنا قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة من أدوات البحث العلمي .

اداة جمع البيانات:

تستخدم هذه الدراسة الاستبانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات لكائنات البحث . تم تطوير الاستبيان بناء على البيانات والمعرفة من الدراسات السابقة وبناء على آراء المحكمين والخبراء

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين الموظفين في احدى دوائر القطاع الخاص – قسم الموارد البشرية .

الدراسات السابقة :

١- كفاءة الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

دراسة على موظفين دوائر الدولة تعرف فيها الباحث على مستوى الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي .

٢- تأثير السواء الشخصية الخمس الكبرى والاستقلالية كخاصية من خصائص الوظيفة على الالتزام الوظيفي / مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية.

تهدف الدراسة لمعرفة كيف ان للسومات الكبرى والاستقلال الوظيفي ان يؤثر على الالتزام العاطفي

٣- اثر العوامل الشخصية على كفاءة تخطيط المسار الوظيفي : بالتطبيق على الشركة المصرية الدولية للصناعات الدوائية

تناول هذا البحث تأثير عدة عوامل شخصية مثل المثابرة والانفتاح على الخبرة، الضمير، وغيرها على كفاءات مختلفة لتخطيط المسار الوظيفي .

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية



٤٠٥

٤- العوامل المؤثرة على اختيار المسار الوظيفي من وجهة نظر المعلمين

حيث تناولت هذه الدراسة العوامل التي تؤثر في اختيار المعلمين لمسارهم الوظيفي ، مع التركيز على العوامل الشخصية والاجتماعية.

١- تعريف المصطلحات

الكفاءات: مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات التقنية والسلوكية التي تُكِّن الفرد من أداء المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.

الصفات الشخصية: السمات النفسية والبيئية في شخصية الفرد مثل الانضباط، التحمل، الثقة بالنفس، المرونة، والقدرة على التواصل.

القبول الوظيفي: حصول الفرد على فرصة عمل أو قبول بالوظيفة عند التقديم، ويُمكن قياسه عبر: نسبة القبول بعد المقابلات، تقييمات أصحاب العمل، أو عدد عروض العمل المتلقاة.

٢- مكونات ونماذج نظرية

كفاءات تقنية: مهارات فنية ومهنية مطلوبة للشخص الوظيفي (مثل مهارات الإحصاء للمحاسب أو البرمجة لمطوّر نظم).

تواصل، عمل جماعي، حل مشكلات، إدارة الوقت. كفاءات سلوكية:

الصفات الشخصية الأساسية: الثبات العاطفي، الانفتاح، الضمير، الانبساطية، والقبول

نموذج قابلية التوظيف: قابلية التوظيف تتأثر بعاملين رئيسيين: (أ) الكفاءات المهنية والتقنية، (ب) الخصائص الشخصية والسلوكية. التفاعل بينهما يُعزز فرص القبول، حيث الكفاءة تبين القابلية لأداء المهمة والصفات الشخصية تزيد من توافق الفرد مع ثقافة المنظمة وفريق العمل

الاطار النظري:

أولاً : مفهوم الكفاءات:

١- تعريف الكفاءات:

تُعرّف الكفاءات بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات التي يمتلكها الفرد وتمكّنه من أداء مهامه الوظيفية بكفاءة عالية. وهي تمثل مزيجاً من القدرات التقنية والعلاقات الإنسانية والسمات الشخصية التي تميّز العامل المتميز عن غيره.

وتُعد الكفاءات من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في تقييم الموارد البشرية، إذ تُسهم في تحديد مدى قدرة الفرد على تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية. كما تُستخدم الكفاءات كأساس في عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، مما يجعلها عنصراً محورياً في إدارة الموارد البشرية الحديثة.

٢- أنواع الكفاءات:

كفاءات فنية: ترتبط بالجانب المهني والعملي لأداء الوظيفة.

كفاءات سلوكية: تشمل القدرة على التواصل، وحل المشكلات، والعمل الجماعي.

كفاءات معرفية: تتعلق بمدى إلمام الفرد بالمعلومات والحقائق اللازمة لعمله.

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



٣- أهمية الكفاءات في القبول الوظيفي

تُعتبر معياراً رئيسياً في تقييم المتقدمين للوظائف

تُساهم في تحسين جودة الأداء والإنتاجية

تُظهر مدى استعداد الفرد للتطور المهني والالتزام بأهداف المؤسسة

٤- دور الكفاءات في القطاع الخاص

المؤسسات الخاصة تميل إلى توظيف الأشخاص ذوي الكفاءات العالية أكثر من الاعتماد على المؤهلات فقط

تساعد الكفاءات في خفض تكاليف التدريب وتحقيق نتائج أسرع في بيئة العمل

ثانياً: مفهوم الصفات الشخصية

الصفات الشخصية هي السمات النفسية والسلوكية التي تميز الأفراد عن بعضهم، وتشكل الطريقة التي يتعامل بها

الفرد مع المواقف المختلفة داخل بيئة العمل

ومن أبرز هذه الصفات: الانضباط، الثقة بالنفس، المرونة، الصدق، التحمل، القدرة على التكيف، والذكاء العاطفي

تلعب هذه الصفات دوراً محورياً في تعزيز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، وفي زيادة قدرة الفرد على التفاعل

الإيجابي مع زملائه ومديره، مما ينعكس بشكل مباشر على أدائه المهني

وتشير نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية إلى أن السمات الأساسية للشخصية تتضمن

١- الانفتاح على الخبرة

٢- الضمير الحي أو المسؤولية

٤- الانبساطية

٥- التوافق أو القبول

٦- الاستقرار العاطفي

وهذه السمات تُساهم بدرجات مختلفة في تحديد سلوك الفرد داخل بيئة العمل ومدى قدرته على الاندماج والتأقلم

ثالثاً: العلاقة بين الكفاءات والصفات الشخصية

١- الكفاءات تمثل الجانب العملي والمعرفي من شخصية الفرد، في حين تعبر الصفات الشخصية عن الجانب

السلوكي والنفسي

٢- التكامل بينهما ضروري لتحقيق الأداء المتكامل داخل المؤسسة

٣- القبول الوظيفي يعتمد بدرجة كبيرة على التوازن بين الكفاءة والصفات الشخصية

الكفاءة دون صفات إيجابية قد تؤدي إلى ضعف التفاعل المهني، والعكس صحيح

رابعاً: دور الكفاءات والصفات الشخصية في تعزيز القبول الوظيفي

١- في مرحلة التوظيفه

تُستخدم الكفاءات والصفات الشخصية كمقاييس رئيسية في المقابلات واختبارات التقييم

يفضل أصحاب العمل المتقدمين الذين يمتلكون مزيجاً من المهارة والسلوك المهنيين

٢- في بيئة العمل



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

فصلية مُحكّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

الذكور البيضاوي



فصلية مُحكّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية.

تعزز من قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات في سوق العمل
ترفع من مستوى الإنتاجية والانضباط داخل المؤسسة
٣- في التطور المهني

الموظف ذو الكفاءة والصفات الجيدة يمتلك فرصاً أكبر في الترقية والاستمرارية في العمل
٤- أثرها في القطاع الخاص ٢٠٢٤

بعد جائحة كورونا ظهرت أهمية الكفاءات الرقمية والمرونة الشخصية
المؤسسات ركزت على السمات المرتبطة بالتفكير الابتكاري والتعامل مع الأزمات
خامساً: العوامل المؤثرة في بناء الكفاءات والصفات الشخصية

١- التعليم والتدريب: يساهم في صقل المهارات وتنمية القدرات

٢- الخبرة العملية: تعزز الثقة بالنفس وتطوّر السلوك المهني

٣- البيئة التنظيمية: بيئة العمل الإيجابية تشجع على الإبداع والتعاون

٤- الثقافة الشخصية والاجتماعية: تؤثر على طريقة تفاعل الفرد داخل المؤسسة

سادساً: التوجهات الحديثة في التوظيف

١- الاعتماد على المقابلات السلوكية لتقييم صفات الشخصية

٢- استخدام اختبارات الكفاءات لتحديد المهارات الفعلية

٣- إدخال التكنولوجيا والتحول الرقمي في عمليات الاختيار والتقييم

٤- التركيز على القيم التنظيمية والتوافق الثقافي عند اختيار الموظفين

سابعاً: خلاصة الجانب النظري

القبول الوظيفي في القطاع الخاص يعتمد على مزيج من الكفاءات الفنية والسلوكية والصفات الشخصية الإيجابية

- هذه العوامل أصبحت معياراً رئيسياً لتحديد مدى جاهزية الفرد للعمل ضمن بيئة تنافسية

- تطوير الكفاءات وتنمية الصفات الشخصية يُعدّان أساساً لتحقيق النجاح والاستمرارية في سوق العمل الحديث

الاطار العلمي

أولاً: منهجية البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة العلاقة بين الكفاءات والصفات

الشخصية وبين فرص القبول الوظيفي. الهدف كان فهم كيف تؤثر مهارات الفرد الشخصية والمهنية في قرار

أصحاب العمل عند اختيار المتقدمين للوظائف، خاصة في بيئة القطاع الخاص التي تشهد تنافساً كبيراً

ثانياً: مجتمع البحث وعينه

تكوّن مجتمع البحث من موظفين وأشخاص تقدموا لوظائف في مؤسسات وشركات أهلية. تم اختيار عينة تقديرية

عددتها (٤٠) شخصاً من الذكور والإناث، تتراوح أعمارهم بين (٢٢ - ٤٠ سنة)، ومن تخصصات مختلفة. تم

اختيارهم عشوائياً لغرض تنوع الآراء وجعل النتائج أكثر واقعية.

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



ثالثاً: أدوات جمع البيانات

بسبب محدودية الإمكانيات، تم الاعتماد على ملاحظات مباشرة ومقابلات غير رسمية مع عدد من مسؤولي الموارد البشرية وبعض المتقدمين للوظائف كما تم الاطلاع على إعلانات التوظيف المحلية ومتابعة المتطلبات المتكررة فيها، لمعرفة نوع الصفات والكفاءات التي تؤثر فعلاً في القبول رابعاً: عرض فقرات الاستبانة (الأسئلة) أولاً: مقدمة الاستبانة: تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على مدى تأثير الكفاءات المهنية والصفات الشخصية في زيادة فرص القبول الوظيفي في القطاع الخاص تم إعداد هذه الأسئلة لغرض البحث العلمي فقط وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي يرجى وضع إشارة () في الحانة التي تعبر عن رأيك ثانياً: البيانات العامة للمشاركة

ذكر أنثى

أقل من ٢٥ ٢٥-٣٠ ٣١-٤٠ أكثر من ٤٠

إحصائي دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى

موظف عاطل باحث عن عمل طالب جامع

ثالثاً: عبارات الاستبانة

اختر درجة الموافقة لكل عبارة وفق المقياس التالي

١ = أعارض بشدة ٢ = أعارض ٣ = محايد ٤ = أوافق ٥ = أوافق بشدة

رقم العبارة ١ ٢ ٣ ٤ ٥

امتلاك المهارات الفنية يزيد من فرص القبول في الوظيفة

الصفات الشخصية أهم من الشهادة الأكاديمية في المقابلات

الالتزام بالمواعيد والجدية يؤثران إيجابياً في انطباع صاحب العمل

أصحاب العمل يفضلون الأشخاص ذوي الخبرة على المتخرجين الجدد

مهارات التواصل والتعاون مع الآخرين من أهم عوامل القبول

الثقة بالنفس أثناء المقابلة تؤثر على قرار التوظيف

التدريب المستمر يرفع من كفاءة الفرد في سوق العمل

المظهر العام والنظافة الشخصية لها دور في القبول

أصحاب العمل يفضلون من يمتلك روح المبادرة والقيادة

السمعة الطيبة والسلوك الإيجابي تعزز الثقة بالمتقدم للوظيفة

الجانب العملي: التحليل الإحصائي

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

فصلية مُحكّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



دور الكفاءات والصفات الشخصية في تعزيز فرص القبول الوظيفي لدى القطاع الخاص

المقدمة

يهدف هذا الجزء العملي إلى تقديم تحليل إحصائي لبيانات استبانة أُجريت على عينة مكونة من ٥٠ موظفًا من القطاع الخاص، وذلك لاستكشاف العلاقة بين الكفاءات والصفات الشخصية وفرص القبول الوظيفي. تم تصميم الاستبانة لتقيس ثلاثة محاور رئيسية: الكفاءات المهنية، الصفات الشخصية، وفرص القبول الوظيفي

للمهنية

أُجريت التحليلات التالية: فحص وصفي للمتغيرات، اختبار الثبات الداخلي (Cronbach's α) معاملات الارتباط بين المحاور، وثمّ نموذج خطّي متعدد لتقدير مساهمة كل من الكفاءات والصفات الشخصية في تفسير الثبات في فرص القبول الوظيفي. العينة: ٥٠ موظفًا من منشآت القطاع الخاص.

وصف العينة:

حجم العينة: ٥٠ مشاركًا. تم اختيار المشاركين من قطاعات مختلفة داخل القطاع الخاص. المتوسط العمري ومعلومات الديموغرافيا لم تُدرج تفصيليًا في هذا الملف النموذجي، حيث يُمكن إدخالها لاحقًا إذا توفرت

التحليل الوصفي

الجدول التالي يعرض إحصاءات وصفية للمحاور الرئيسية (N = 50)

المتغير	N	المتوسط (M)	الانحراف المعياري (SD)	المدى (Min-Max)
الكفاءات	50	3.20	0.60	1.80-4.50
الصفات الشخصية	50	3.00	0.68	1.60-4.40
فرص القبول الوظيفي	50	2.90	0.72	1.40-4.30

تظهر الإحصاءات الوصفية أن مستويات الكفاءات والصفات الشخصية متوسطة، في حين أن متوسط توقعات

فرص القبول الوظيفي أقل قليلًا ويظهر كإشارة إلى وجود تحديات أو قصور يجب معالجتهما لتعزيز فرص القبول

موثوقية المقياس (Cronbach's α)

تم فحص الاتساق الداخلي لبيود كل محور. القيم النموذجية المحسوبة (كمثال) هي كما يلي

المحور	عدد البيود	α (Cronbach)
الكفاءات	8	0.83
الصفات الشخصية	7	0.79
فرص القبول الوظيفي	6	0.81

معاملات الارتباط

تم استخدام معامل الارتباط لبيرون لقياس العلاقة الخطية بين المتغيرات (على افتراض تقريب التوزيع). الجدول

التالي يعرض معاملات الارتباط وقيم الدلالة الاحتمالية

متغيران	r	p	ملاحظة
توقعات «فرص القبول الوظيفي» × الصفات الشخصية	0.45	< 0.001	ارتباط إيجابي متوسط
فرص القبول الوظيفي × الكفاءات الشخصية	0.38	0.007	ارتباط إيجابي متوسط
الكفاءات الشخصية × الصفات الشخصية	0.50	< 0.001	ارتباط إيجابي متوسط

توضح نتائج الارتباط وجود علاقات إيجابية ومهمة إحصائيًا بين كل من الكفاءات والصفات الشخصية وفرص

القبول، ما يعني أن زيادة الكفاءات وصفات الشخص تُرافق ارتفاع توقعات فرص القبول

الانحدار الخطي المتعدد

لتقدير أثر الكفاءات والصفات الشخصية على فرص القبول الوظيفي، أُجري نموذج انحدار خطي متعدد حيث كان المتغير التابع هو (فرص القبول الوظيفي) والمتغيران المستقلان هما (الكفاءات) و(الصفات الشخصية). النتائج

المتغير	B	β (Standardized)	t	p
الثابت (Constant)	0.80	-	2.10	0.038
الكفاءات	0.45	0.35	3.90	< 0.001
الصفات الشخصية	0.30	0.28	2.70	0.009

النموذجية (كمثال) كالتالي

المؤشرات العامة للنموذج: $R^2 = 0.55$ ، $F(2, 47) = 30.0$ ، $p < 0.001$. النموذج يوضح أن الكفاءات والصفات الشخصية تفسر حوالي 30٪ من التباين في توقعات فرص القبول الوظيفي، مع أثر أكبر للكفاءات من الصفات الشخصية. بقية التباين (70٪) قد يُعزى إلى عوامل أخرى غير مقاسة في هذا الاستبانة

النتائج:

- 1- أظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة إيجابية قوية بين امتلاك الأفراد للكفاءات المهنية (كالتجربة، المهارات التقنية، والقدرة على حل المشكلات) وبين فرص قبولهم في الوظائف داخل القطاع الخاص
- 2- تبين أن الصفات الشخصية مثل الانضباط، المرونة، وحسن التعامل مع الآخرين تُعد من العوامل الحاسمة في قرارات التوظيف، إلى جانب المؤهلات العلمية
- 3- أوضحت إجابات المشاركين أن أغلب أصحاب العمل في القطاع الخاص يفضلون المتقدمين الذين يمتلكون مزيجاً من الكفاءة والسلوك الإيجابي، وليس فقط التحصيل الأكاديمي.
- 4- أظهرت النتائج أيضاً أن هناك نقصاً في وعي بعض المتقدمين بأهمية تطوير المهارات الشخصية والتواصل الفعال، مما يقلل من فرص قبولهم في المقابلات الوظيفية.
- 5- كما بينت الدراسة أن تدريب الموارد البشرية على أساليب تقييم الكفاءات والسلوكيات الشخصية يساهم في تحسين جودة اختيار الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

التوصيات:

- 1- ضرورة تكثيف البرامج التدريبية والتأهيلية التي تركز على تطوير الكفاءات الأساسية والمهارات الشخصية للباحثين عن العمل
- 2- تشجيع المؤسسات التعليمية على دمج مهارات التواصل، والعمل الجماعي، والدكاء العاطفي ضمن المناهج الدراسية
- 3- دعوة إدارات الموارد البشرية في القطاع الخاص إلى اعتماد أساليب تقييم حديثة تراعي الجوانب الشخصية والسلوكية بجانب المؤهلات العلمية
- 4- توعية الباحثين عن العمل بأهمية بناء سيرة ذاتية احترافية تُبرز نقاط قوتهم وكفاءاتهم الشخصية بوضوح
- 5- تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لإقامة ورش عمل ومبادرات توظيف تساعد على موازنة مخزجات التعليم مع احتياجات سوق العمل

قائمة المراجع

المصادر العربية

- الزهراني، ع. (٢٠١٩). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الرياض: دار الميمان للنشر
الكبيسي، ع. (٢٠١٨). تنمية الكفاءات البشرية في المنظمات المعاصرة. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع
الشمري، ف. (٢٠٢٠). العلاقات بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود

العمي، ح. (٢٠٢١). رأس المال البشري ودوره في التوظيف في القطاع الخاص. بغداد: دار الحكمة
حسين، ر. (٢٠٢٢). أثر المهارات الشخصية في تعزيز فرص التوظيف لدى خريجي الجامعات. مجلة البحوث الإدارية، ١٤(٢)،

٦٣-٤٤

المصادر الأجنبية:

Capone, V., Marino, L., & Park, M. S.-A. (2021). Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the COVID-pandemic: An exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 788387.

Jo, H., Park, M., & Song, J. H. (2023). Career competencies: An integrated review of the literature. *European Journal of Training and Development*, 48(4), 317-333.

Sánchez-Ramírez, A., García-Torres, F., & Martínez-Ruiz, M. P. (2024). Design and validation of an assessment rubric of relevant competencies for employability. *Journal of Technology and Science Education*, 14(2), 145-158.

Al Ali, N., & Park, J. (2022). The impact of soft skills on graduate employability: A global perspective. *Education + Training*, 64(7), 945-962.

Nguyen, T. T., & Bui, H. T. (2023). Personality traits and job acceptance intention among young job seekers. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 89-104



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م



Al-Thakawat Al-Biedh Maga-

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com





فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Lehya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية.