



يُقدم هذا المقال قراءةً تحليليةً موسعةً في مفهوم الجدارات السلوكية باعتبارها الركيزة الإنسانية التي تربط بين القيم المؤسسية والممارسة اليومية للأداء، موضحاً كيف تتحول الجدارة من إطار قيميٍّ إلى منظومة سلوكية قابلة للقياس تصنع ثقافة العمل الوعي والتميز المستدام.

الكاتب : د. محمد العameri عدد المشاهدات : 521 October 31, 2025



الجدارات السلوكية في الأداء: من القيم إلى الممارسة اليومية Behavioral Competencies in Performance: From Values to Daily Practice

جميع الحقوق محفوظة
www.mohammedaameri.com

في عمق كل مؤسسة تسعى نحو التميز، وفي قلب كل نظام يرنو إلى الاستدامة، تتجلى حقيقة لا يمكن إغفالها وهي أن السلوك الإنساني هو المحرك الحقيقى للأداء، وأن القيم ليست شيئاً يعلق على الجدران أو يُدرج في الدلائل الإدارية، بل هي طاقة حية تترجم إلى أفعال وموافق وقرارات يومية تصنع الفرق بين الأداء الشكلي والأداء الفعال. فالمؤسسة لا تُقاس فقط بما تحقق من نتائج، بل بما تُعبر عنه من مبادئ وقيمٍ في كل لحظة من لحظات العمل. ومن هنا، بُرزت فكرة الجدارات السلوكية كإطارٍ منهجيٍّ متكاملٍ يجمع بين القيمة

والسلوك، وبين المعرفة والتطبيق، وبين الإنسان والنظام. إنها ليست إضافةً تجميليةً في نماذج الأداء، بل جوهرٌ فلسفيٌ يعيد تعريف معنى العمل ذاته، وكيف يمارس، ولماذا يمارس.

الجدارات السلوكية تمثل البنية التحتية غير المرئية التي تنقل المؤسسة من عالم الأوامر إلى عالم الوعي، ومن منطق التنفيذ إلى منطق التمثيل، فهي التي تُظهر كيف يتصرف الأفراد عندما لا يراهم أحد، وكيف يُترجمون القيم إلى سلوك، والسلوك إلى نتائج، والنتائج إلى ثقافة مؤسسية متقدمة. ومن خلال هذا الفهم، تصبح إدارة الأداء السلوكية ليست عملية تقدير ما هي عملية تنمية لوعي التنظيمي، لأن الغاية ليست مراقبة السلوك بل تمكينه وتوجيهه نحو الأهداف العليا للمؤسسة.

في هذا السياق، يتحول النظام الإداري من أداةٍ تربويةٍ إلى أداةٍ رقابيةٍ تُعيد تشكيل السلوك المهني، بحيث يُصبح الموظف فاعلاً واعياً قادراً على تمثيل قيم مؤسسته في كل ما يقوم به، لأنَّه مجبرٌ على ذلك، بل لأنَّه يرى في تلك القيم جزءاً من ذاته المهنية. ومن هنا يتضح أن الجدارة السلوكية ليست خاصيةً ثابتةً بل حالةً ديناميكيةً من النضج والوعي تنمو بالتدريب والمعارضة والتغذية الراجعة والتفاعل المستمر بين الفرد وبينه العمل.

لقد أدركت المؤسسات الحديثة أن بناء الأنظمة التقنية لا يكفي ما لم يدعم بناء سلوكيٍ واعٍ، وأن مؤشرات الأداء لا تكتمل ما لم يُقابلها مؤشرٌ أخلاقيٌ يزن الطريقة قبل النتيجة. لذلك جاءت أنظمة إدارة الأداء في المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة لتؤكد أن السلوك جزءٌ أصيلٌ من الأداء، وأن القيم ليست إطاراً ثقافياً فقط، بل مكوّناً إدارياً يقاس ويُنْهَى ويُكافأ عليه. ففي المملكة، نص الدليل الإرشادي للائحة الأداء الوظيفي على أهمية الجدارات السلوكية كعنصرٍ رئيسيٍ في التقييم السنوي، بينما في الإمارات جعل نظام إدارة الأداء الحكومي (EPMS) الجدارات السلوكية محوّزاً أساسياً في الحوار النصف سنوي وخطة التطوير الفردي (IDP). وهكذا لم تعد الجدارات مجرد معيارٍ إداري، بل أصبحت لغةً مؤسسيةً تُستخدم في التقييم، والتوظيف، والتطوير، وبناء القيادات.

إنَّ الجدارات السلوكية تُحول المؤسسة من كيانٍ ينفذ التعليمات إلى كيانٍ يتصرف بوعي، فهي التي تجعل القيم ملموسةً في سلوك العاملين، وتجعل السلوك معياراً للتميز لا مجرد وسيلةٍ للإنجاز. وحين تتتجذر هذه الجدارات في بيئة العمل، يصبح الانضباط تلقائياً، والالتزام ذاتياً، والولاء نابعاً من الداخل لا من الخارج. فكل موظف يدرك أن سلوكه ليس شأنًا شخصياً بل مسؤوليةٌ تنظيميةٌ تمس الصورة الذهنية للمؤسسة بأكملها.

هذا المقال إذاً هو دعوةً لفهمٍ أعمق لمعنى الجدارة السلوكية بوصفها الجسر الذي يربط بين **أن تكون** و**أن تعمل**، بين النية والنتيجة، وبين الإنسان والنظام. سنسير فيه عبر رحلةٍ تحليليةٍ تبدأ من تعريف الجدارة السلوكية وأبعادها الفكرية، مروزاً بتطورها التاريخي، وصولاً إلى كيفية تحويلها إلى ممارسة يوميةٍ تُقاس وتنقى وتكافأ. إننا سنستكشف كيف تُعيد الجدارة السلوكية تشكيل مفهوم الأداء المهني ليصبح سلوكاً واعياً يعكس النضج القيمي والإنساني للمؤسسة، وكيف يمكن لهذا التحول أن يحدث فرقاً جذرياً في بناء ثقافة التميز والاستدامة المؤسسية.

فهرس المقال

- 1 المفهوم العام للجدرات السلوكية وأبعادها الفكرية
- 2 التطور التاريخي والمفاهيمي للجدرات السلوكية في الفكر الإداري الحديث
- 3 الجدرات السلوكية كأداة لربط القيم المؤسسية بالأداء اليومي
- 4 تصنيف الجدرات السلوكية: من الجدار الفردية إلى الجدار القيادية
- 5 الجدرات السلوكية في النظام السعودي والإماراتي: قراءة تحليلية مقارنة
- 6 قياس الجدرات السلوكية: من الملاحظة إلى النمذجة
- 7 تطوير الجدرات السلوكية عبر التدريب والتغذية الراجعة والتوجيه المؤسسي
- 8 الجدرات السلوكية كجسر بين الإنسان والنظام والتمييز المؤسسي

1 المفهوم العام للجدرات السلوكية وأبعادها الفكرية

عندما نتحدث عن الجدرات السلوكية، فإننا لا نتحدث عن بند إداري يضاف إلى بطاقة الوصف الوظيفي أو إلى استماراة تقييم الأداء، بل نتحدث عن جوهر الفعل الإنساني داخل المؤسسة، عن الطريقة التي يتفاعل بها الإنسان مع محیطه المهني، ويتخاذ قراراته، ويعبر عن ذاته من خلال سلوك متزن يعكس وعيه وانتباهه وثقافته التنظيمية. فالسلوك المهني ليس مجرد رد فعل لما يحدث في بيئته العمل، بل هو انعكاس للمنظومة الفكرية والقيمية التي يحملها الفرد، ولهذا جاءت فكرة الجدرات السلوكية لتجعل من هذا السلوك علمًا قابلاً للفهم والقياس والإدارة، بعد أن كان يعتبر سابقاً مجالاً إنسانياً غامضاً يصعب ضبطه أو تقديره.

تعرف المنظمات العالمية المتخصصة في الموارد البشرية مثل CIPD و SHRM الجدرة السلوكية بأنها مجموعة من الأنماط السلوكية المتكررة التي تُظهرها الكفاءات البشرية في بيئه العمل، والتي تمثل ترجمة عمليةً للقيم والمعايير المهنية والأخلاقية التي تتبعها المؤسسة. أي أن الجدرة السلوكية هي المسافة بين ما تؤمن به المؤسسة وما يفعله موظفوها فعلياً، وهي المعيار الذي يُقاس به مدى اتساق السلوك الفردي مع الثقافة المؤسسية. أما في الفكر الخليجي المعاصر لإدارة الأداء، فقد تطور المفهوم ليأخذ بعداً مؤسسيّاً متكاملّاً؛ إذ أصبحت الجدرة السلوكية أدّاءً إستراتيجياً لضمان تجسيد الهوية الوطنية والقيمية في الأداء اليومي للموظف، وهذا ما نراه بوضوح في الدليل الإرشادي للائحة الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية، ونظام إدارة الأداء الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة (EPMIS)، اللذين ربطا بوضوح بين القيم المؤسسية والسلوك الوظيفي المقاس.

إنّ الجدرة السلوكية ليست صفةً فرديةً عابرة، بل هي قدرة متكررة على إظهار سلوكٍ متسقٍ مع قيم المؤسسة، في مواقف متنوعة ومتحيزة باستمرار، بحيث يصبح هذا السلوك عادةً تنظيميةً متقدمةً لا استجابةً مؤقتةً. فحين نرى موظفاً يتعامل بلطف مع المتعاملين رغم ضفت العمل، أو مديرًا يتخذ قراراً أخلاقياً حتى لو خسر بعض المكاسب المادية، فإننا لا نتحدث عن موقفٍ فرديٍّ، بل عن جدرةٍ سلوكيةٍ تُعبر عن ثقافة

المؤسسة في شكلها الأصيل.

ومن هنا، فإن فهم الجداره السلوكية يتطلب النظر إليها من أربعة أبعاد فكرية رئيسة: البعد القيمي، البعد النفسي، البعد الاجتماعي، والبعد التنظيمي.

أولاً: البعد القيمي.

في جوهرها، تنبئ الجداره السلوكية من المنظومة القيمية التي تؤمن بها المؤسسة وترجمتها في أنظمتها الداخلية، فالقيم ليست مجرد شعارات مرفوعة بل هي الأساس الذي يبني عليه كل سلوك مهني واعٍ. إن الموظف الذي يتحلى بالنزاهة أو الالتزام أو التعاون لا يفعل ذلك فقط لأنه مكلف به، بل لأنه يرى في تلك القيم جزءاً من هويته المهنية. ولهذا السبب، نجد أن المؤسسات الرائدة تربط بين الجدارات السلوكية وـ«القيم الجوهرية» في خطتها الإستراتيجية، فتحول هذه القيم إلى مؤشرات سلوكية ملموسة يمكن مراقبتها وتطويرها. ومن الأمثلة الواضحة لذلك ما تبنّته دولة الإمارات في منظومتها الحكومية، حين جعلت «روح الفريق، الاحترام، الابتكار، النزاهة» قيماً مؤسسيّةً متراجعةً إلى جدارات سلوكية تُقاس في تقييم الأداء السنوي.

ثانياً: البعد النفسي.

الجداره السلوكية تنطلق من فهم عميق للطبيعة الإنسانية: فهي تتعامل مع السلوك لا كمظهر خارجي فحسب، بل كناتج لمجموعة من العمليات العقلية والعاطفية والإدراكية التي تسوق الفعل الظاهر. ولهذا، فإن الموظف الجدير سلوكياً هو من يمتلك قدرةً على التحكم في انفعالاته، وعلى إدارة دوافعه بطريق ناضجة، وعلى اتخاذ قرارات متزنة رغم ضغوط البيئة. إن الجداره هنا لا تُقاس بما يفعله الإنسان فحسب، بل بقدرته على اختيار الفعل الصحيح في الوقت الصحيح بناءً على وعيٍ داخليٍّ نابعٍ من قيمه. ولذلك أصبحت أدوات تقييم الجدارات السلوكية الحديثة مثل المقابلات السلوكية (BEI) ومقاييس BARS ترتكز على تحليل الدوافع وراء السلوك أكثر من السلوك نفسه.

ثالثاً: البعد الاجتماعي.

الجداره السلوكية لا تتشكل في عزلة، بل تتكون داخل شبكة من العلاقات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة، فهي تعكس قدرة الفرد على التفاعل البنائي مع الآخرين ضمن بيئه متكاملة من القيم والضوابط. والسلوك المهني الجدير هو السلوك الذي يوازن بين المصلحة الشخصية والمصلحة الجماعية، ويُظهر احتراماً متبادلاً للزملاه والرؤساء والعملاء. لذلك نجد أن معظم أنظمة الأداء في الخليج جعلت من مهارات التواصل، والعمل الجماعي، وإدارة الخلافات، والتعاون التنظيمي، جزءاً أساسياً من الجدارات السلوكية التي يُقيم على أساسها الموظفون، لأن المؤسسة لا يمكن أن تزدهر ما لم يكن سلوك أفرادها متفاعلاً بانسجام مع سلوك الآخرين.

رابعاً: البعد التنظيمي.

في هذا البعد، تتحول الجداره السلوكية من خاصية فردية إلى قيمة تنظيمية تتجسد في ثقافة العمل والسياسات الداخلية وآليات الحكومة. فالمؤسسة التي تكافئ السلوك الجدير وتعزّزه تُرسّخ معايير العدالة التنظيمية والثقة المتبادلة، بينما المؤسسة التي تتفاعل عن السلوك السلبي أو تكافئه ضمنياً تضعف بنيتها

الأخلاقية وتفقد ثقة موظفيها. ولهذا، نجد أن نظم إدارة الأداء الحديثة [٢] ومنها النظام الإمارati والسعودي [٣] ربطت بين تقييم السلوك الفردي ومؤشرات الأداء المؤسسي، لجعل من الجدارa السلوكيّة جزءاً من منظومة القياس العام للمؤسسة. فالالتزام، والتعاون، والشفافية، والمسؤولية، كلها ليست قيماً معنوية بل مؤشرات سلوكيّة تنظيمية قابلة للرصد والمساءلة والتطوير.

وعندما تتكامل هذه الأبعاد الأربع، يتكون لدينا فهم شامل للجدارa السلوكيّة بوصفها حلقة الوصل بين الإنسان والنظام، وبين القيم والنتائج. فهي ليست مجرد سلوك حي في ذاته، بل سلوك يخدم غايةً مؤسسيّةً علياً ويُعبر عن وعيٍ متبادلٍ بين الفرد والمؤسسة. وهنا تكمن عظمة هذا المفهوم؛ إذ يجعل المؤسسة قادرةً على توجيه طاقاتها البشرية بطريقةٍ متسبةٍ مع أهدافها الاستراتيجية دون الحاجة إلى رقابةٍ مفرطةٍ أو توجيهٍ مباشرٍ، لأن الجدارa السلوكيّة تُصبح بمثابة الضمير الحي الذي يُوجه السلوك من الداخل.

ومن هذا المنطلق، يمكن القول إن الجدارa السلوكيّة هي البنية الذهنية والسلوكيّة التي تترجم الرؤية المؤسسيّة إلى فعل يوميٍّ متكررٍ، فهي تجعل الاستراتيجية حيّةً في السلوك، وتجعل الأداء مرآةً للفيـم، وتجعل المؤسسة أكثر قدرةً على تحقيق التميز المستدام لأنها لم تعد تعتمد على الأوامر أو اللواحـ وحدـها، بل على وعي الأفراد الذين يجسدون تلك القيم طوغاً وسلوـاً.

[٤] التطور التاريخي والمفاهيمي للجدارات السلوكيّة في الفكر الإداري الحديث [٥]

حين نحلل مسار تطوير مفهوم "الجدارات السلوكيّة" في الفكر الإداري، نجد أننا أمام رحلة فكريّة طويلةً ومعقدةً بدأت من محاولاتٍ أوليةٍ لفهم الفروق الفردية في الأداء المهني، ثم تطورت لتصبح اليوم أحد الأعمدة الرئيـة في بناء المنظومـات المؤسـسيـة الحديثـة. هذه الرحلة لم تكن انتقالاً شكليـاً من مصطلـح إلى آخر، بل كانت تحـوـلاً جـذـرياً في الطـرـيقـة التي تـفـهـمـ بها المؤـسـسـاتـ الإنسـانـ ودورـهـ فيـ العـمـلـ، إذ تـفـيـرـ السـؤـالـ من: "ماـذاـ يـفـعـلـ المـوـظـفـ؟ـ إـلـىـ كـيـفـ يـفـعـلـ وـلـمـاـذاـ يـفـعـلـ؟ـ" [٦] أيـ منـ التـركـيزـ عـلـىـ المـخـرـجـاتـ إـلـىـ التـركـيزـ عـلـىـ الدـوـافـعـ وـالـسـلـوـكـيـاتـ التيـ تـقـفـ وـرـاءـهاـ.

في بدايات القرن العشرين، ومع صعود المدرسة الكلاسيكية في الإدارة بقيادة فريديريك تايلور (Frederick Taylor) في إطار [٧] الإدارة العلمية، كان الاهتمام موجـهاً نحو الكفاءـةـ الإـنـتـاجـيـةـ وـالـمـهـارـةـ التـقـنيـةـ، أيـ نحوـ الجانبـ الـكمـيـ منـ الأـداءـ. لمـ يكنـ للـسلـوكـ المـهـنـيـ مـسـاحـةـ تـذـكـرـ فيـ تلكـ المـرـحلـةـ؛ـ فـالـعـاـمـلـ كانـ يـقـاسـ بـمـاـ يـنـجـزـهـ منـ وـصـدـاتـ إـنـتـاجـيـةـ لـاـ بـمـاـ يـظـهـرـهـ مـنـ قـيـمـ أوـ مـوـاـقـفـ.ـ كـانـ التـركـيزـ عـلـىـ مـعيـارـ الزـمـنـ وـالـحـرـكـةـ،ـ وـعـلـىـ ضـبـطـ السـلـوكـ منـ الـخـارـجـ عـبـرـ القـوـاعـدـ وـالـتـعـلـيـمـاتـ.ـ وـلـكـنـ سـرـعـانـ ماـ ظـهـرـتـ المـدـرـسـةـ إـلـيـانـيـةـ بـقـيـادـةـ إـلـتونـ ماـيـوـ (Elton Mayo)ـ وـتـجـارـبـ هـاوـثـورـنـ الشـهـيرـةـ،ـ لـتـحـدـثـ نـقـلـةـ نوعـيـةـ فـيـ التـفـكـيرـ الإـدـارـيـ،ـ إذـ اـكـتـشـفـتـ أـنـ إـلـيـانـ لـيـسـ آـلـهـ تـدـارـ بـأـوـامـرـ،ـ بلـ كـائـنـ اـجـتـمـاعـيـ تـحـرـكـهـ الدـوـافـعـ النـفـسـيـةـ وـالـأـنـتـمـاءـ وـالـعـلـاقـاتـ إـلـيـانـيـةـ.ـ مـنـ هـنـاـ بدـأـ التـحـوـلـ الأولـ فـيـ الـوعـيـ إـلـيـانـيـ منـ [٨]ـ الـعـمـلـ الـمـيـكـانـيـكـيـ إـلـىـ [٩]ـ الـعـمـلـ إـلـيـانـيـ.

في منتصف القرن العشرين، بدأ الاهتمام يتوجه نحو محاولة تفسير "لـمـاـذاـ يـخـتـلـفـ أـداءـ الـأـشـفـاصـ رـغـمـ تـسـاوـيـهـمـ

في المؤهلات؟” وكانت الإجابة الأولى في ستينيات القرن الماضي على يد عالم السلوك التنظيمي ديفيد ماكيللاند (David McClelland) الذي وضع الأساس العلمي لما عُرف لاحقًا بمفهوم “الجدارات” (Competencies) (Testing for Competence Rather than for Intelligence). في بحثه الشهير عام 1973، دعا ماكيللاند إلى تجاوز المقاييس التقليدية للذكاء والشهادات الأكاديمية، والبحث بدلاً منها عن الصفات والسلوكيات القابلة للملاحظة التي تميز الأفراد ذوي الأداء العالي. لقد كان هذا التحول بمثابة ثورة فكرية في مجال الإدارة والموارد البشرية، إذ انتقل القياس من **القدرات المعرفية** إلى **القدرات السلوكية**، ومن **الكفاءة الفنية** إلى **الجدارة الإنسانية**.

ثم جاء الباحث ريتشارد بوياتزيس (Richard Boyatzis) في الثمانينيات ليعمق المفهوم أكثر من خلال كتابه **The Competent Manager**، حيث قدم نموذجاً متكاملاً يُعرف الجدارة بأنها “مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية والمعرفية التي تُمكّن الفرد من تحقيق أداءً متميّز في سياقٍ وظيفيٍّ محدد”. لقد كان بوياتزيس أول من وضع الأساس النظري لما نُسميه اليوم **الجدارات السلوكية**، مؤكداً أن الأداء المتميز لا يمكن أن يُفسّر بالمهارة الفنية وحدها، بل يحتاج إلى وعي بالذات، وضبط للانفعالات، وتعاطف مع الآخرين، وقدرة على التأثير الإيجابي. هذه العناصر التي بدت يوماً ما **ناعمةً** أو **صعبة القياس** أصبحت لاحقاً محور الاهتمام الإداري الحديث تحت مظلة **الذكاء العاطفي** الذي صاغه لاحقاً دانيال جولمان (Daniel Goleman) في التسعينيات، والذي جعل من الجدارات السلوكية أداةً لتفسير القيادة الفعالة والأداء المؤسسي العالي.

مع دخول التسعينيات، أخذت المؤسسات الكبرى مثل CIPD البريطاني وSHRM الأمريكية بتطوير إطارٍ معياريٍ للجدارات السلوكية تُستخدم في التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. لم تعد الجدارة مجرد مفهومٍ أكاديمي، بل أصبحت نظاماً مؤسسيّاً يُبنى عليه التقييم والترقية والتحفيز. في هذه المرحلة، بدأت الأدبيات الإدارية تتحدث عن **النماذج الجداراتية** (Competency Models) التي تحدّد السلوكيات المطلوبة لكل مستوى وظيفي، وترتبط بين القيم المؤسسية والسلوك اليومي. وهنا تحول المفهوم من كونه أداةً للتشخيص إلى كونه أداةً للحكمة المؤسسية.

أما في العالم العربي والخليجي تحديداً، فقد بدأ الاهتمام الجاد بالجدارات السلوكية في العقدين الأخيرين، مع صعود مفاهيم الحكومة والتميز المؤسسي والاستدامة، ومع سعي الحكومات الخليجية لبناء إداراتٍ أكثر وعياً وإنسانية. فقد أدركت المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، أن التحول الوطني نحو رؤية 2030 لا يمكن أن يتحقق بأنظمة إدارية جامدة، بل بإنسان قادر على تمثيل القيم الوطنية في سلوكه المهني. ولذلك جاءت لائحة إدارة الأداء الوظيفي لعام 1438هـ (2017م) لدرج **الجدارات السلوكية** كمكونٍ أساسيٍ في عملية التقييم، وترتبطها بخطط التطوير الفردي (IDP). كما تبنت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية في دولة الإمارات العربية المتحدة نظاماً متكاملاً لإدارة الأداء الحكومي (EPMS) يقوم على مبدأ **القيادة بالجدارات**، حيث أصبحت الجدارات السلوكية لغةً مشتركةً بين جميع الجهات الحكومية، تُقاس وتنمى وتكافأ.

هذا التحول الخليجي يُعد نموذجاً فريداً لأنه لم يكتفى باستنساخ التجارب الغربية، بل أعاد صياغتها ضمن إطارٍ ثقافيٍّ وقيميٍّ محليٍّ يعكس الهوية الوطنية والبعد الأخلاقي في الأداء. فبينما ركّزت النماذج الغربية على الكفاءة التقنية والتحفيز الفردي، ركّزت النماذج الخليجية على المسؤولية الجماعية والانتماء الوطني والقيم

الإسلامية في السلوك المؤسسي. لقد أصبحت الجدراء السلوكية في هذا السياق ليست مجرد وسيلة للقياس، بل وسيلة لبناء إنسان المسؤول أخلاقياً واجتماعياً، وهو ما جعلها حجر الزاوية في تطوير رأس المال البشري الخليجي.

من الناحية المفاهيمية، تطورت الجدراء السلوكية لتصبح أحد مكونات ما يُعرف اليوم بـ نظام إدارة الأداء الشامل (Integrated Performance Management System)، الذي يربط بين أهداف المؤسسة (KPIs)، وجدراء الأفراد (Competencies)، ونتائج الأداء المؤسسي (Organizational Results)، في منظومة متكاملة تضمن الاتساق بين الاستراتيجية والسلوك. وهذا ما أكدته معايير ISO 30414 الخاصة بالإفصاح عن رأس المال البشري، التي نصّت على أن قياس الجدراء السلوكية جزءٌ من متطلبات الشفافية في إدارة الأداء والحكومة المؤسسة.

أما على المستوى الأكاديمي، فقد تحولت الجدراء السلوكية إلى موضوع متعدد التخصصات يجمع بين علم النفس التنظيمي، والسلوك الإداري، والقيادة، والتربية المهنية. ففي علم النفس، ينظر إلى الجدراء السلوكية على أنها انعكاس للوعي الذاتي والذكاء العاطفي والتكييف الاجتماعي، بينما في علم الإدارة تعتبر وسيلة لضبط الجودة البشرية وتحقيق الكفاءة المؤسسية. هذا التداخل المعرفي من المفهوم عميقاً فلسفياً جعله يتجاوز حدود الإدارة إلى مستوى التفكير في الإنسان بوصفه كائناً قيمياً يمارس العمل لا بوصفه موهبة، بل رسالة.

لقد كان هذا التطور المفاهيمي والتاريخي للجدراء السلوكية بمثابة إعلان عن ميلاد مرحلة جديدة في الفكر الإداري؛ مرحلة تعيد الاعتبار للسلوك بوصفه جوهر الأداء، وللقيم بوصفها لغة الإدارة، وللإنسان بوصفه رأس المال الحقيقي للمؤسسة. وبهذا أصبحت الجدراء السلوكية ليست فرعاً من فروع الموارد البشرية، بل فلسفة شاملة لإدارة الإنسان في العمل، وركيزة لبناء مؤسسات أكثر إنسانيةً وعدلاً واستدامة.

3. الجدراء السلوكية كأداة لربط القيم المؤسسية بالأداء اليومي

في عمق كل مؤسسة ناجحة، هناك خيط غير مرئي يربط بين ما تعلنه من قيم وما يمارسه أفرادها من سلوك يومي في الواقع العمل، ذلك الخيط هو ما تجسّده الجدراء السلوكية بوصفها الآلية الأكثر فاعلية لترجمة القيم المجردة إلى ممارسات ملموسة يمكن ملاحظتها وقياسها وتطويرها. فالقيم مما كانت نبيلة تبقى بلا أثرٍ ما لم تُترجم إلى سلوكٍ يعبر عنها، والجدراء السلوكية هي الأداة التي تجعل هذه الترجمة ممكنةً ومنضبطةً في الوقت ذاته، إذ تحول المعتقدات المؤسسية إلى أنماط متكررة من الأداء المهني تُصبح بمرور الوقت جزءاً من الهوية المؤسسية ذاتها.

القيم المؤسسية تمثل البنية الأخلاقية والمعيارية للمؤسسة، فهي تعبر عن رؤيتها لما هو صحيح وعادل ومرغوب في بيئة العمل، وهي التي تحدد الطريقة التي يجب أن يتصرف بها الأفراد في مواجهة المواقف المختلفة. غير أن القيم في ذاتها ليست كافية لتحقيق التحول في الأداء؛ فهي تحتاج إلى جسر يربطها بالسلوك الفعلي، وهذا الجسر هو الجدراء السلوكية. فحين تنص المؤسسة على أن قيمها لا الاحترام،

الشفافية، المسؤولية، الإبداع، وروح الفريق، فإن الجدارات السلوكية تجعل هذه الكلمات أفعىً قابلةً للملائحة، فتُعرّف الاحترام مثلاً بأنه القدرة على الإصغاء لآخرين وتقدير وجهات نظرهم في بيئة العمل، وتُعرف الشفافية بأنها مشاركة المعلومات بوضوح وصدق مع الزملاء والرؤساء، وهكذا تصبح القيمة سلوكاً يمكن رصده وتقييمه وتنميته.

هذا الربط بين القيم والسلوك لا يُعد مجرد خطوة إدارية بل تحولاً ثقافياً عميقاً، لأنه يعيد صياغة مفهوم الأداء من كونه نشاطاً تقنياً إلى كونه ممارسة أخلاقية تحمل في طياتها معنى الالتزام والوعي والمسؤولية. فالأداء لا يكون متميزاً فقط عندما يتحقق الهدف، بل عندما يتحقق بطريقة منسجمة مع قيم المؤسسة. وهنا تظهر أهمية الجدارات السلوكية كأدلة للحكومة الأخلاقية، إذ تجعل من القيم إطاراً سلوكياً يحكم طريقة الإنجاز لا نتائجه فحسب.

إن العلاقة بين القيم والسلوك علاقة عضوية تشبه العلاقة بين الروح والجسد، فالقيم هي المبدأ الذي يمنحك السلوك معناه، والسلوك هو الوسيلة التي تُظهر القيم في الواقع، والجدارات السلوكية هي المنظومة التي تنظم هذا التفاعل وتبقى متوازنةً. ومن هنا يمكن القول إن المؤسسة التي تهتم بناء الجدارات السلوكية تُفرّغ قيمها من محتواها العملي، لأن القيم التي لا تُمارس تُصبح شعارات، والشعارات التي لا تُقاس تفقد قدرتها على الإلهام. أما المؤسسة التي تربط بين القيم والجدارات، فإنها تجعل الثقافة التنظيمية نظاماً حياً يوجه قرارات الأفراد من الداخل، دون الحاجة إلى رقابة دائمة أو أوامر متكررة.

ولأن هذا الربط يتطلب وضوحاً في التوقعات، جاءت النماذج الحديثة لإدارة الأداء ومنها النظام السعودي والإماراتي لتحديد لكل جدار سلوكي مستويات واضحة تُعبر عن مدى نجاح الموظف في تجسيد القيم المؤسسية. وفي النظام الإماراتي لإدارة الأداء الحكومي (EPMS) مثلاً، تترجم القيم الوطنية كالابتكار والتميز والخدمة العامة إلى جدار سلوكي مثل روح المبادرة، الالتزام بالتميز، والتركيز على المتعاملين، وتقييم الموظف بناءً على مدى قدرته على تجسيد هذه السلوكيات في أدائه اليومي. وفي الدليل الإرشادي السعودي للأداء الوظيفي، تحدد الجدارات السلوكية من خلال إطار الكفاءات الذي يربط بين قيم العمل الحكومي كالشفافية والنزاهة والمواطنة وبين السلوكيات المتوقعة من الموظف في بيئة العمل، بحيث يُصبح تقييم السلوك جزءاً لا يتجزأ من تقييم الأداء العام.

ولعل أبرز ما يميّز الجدارات السلوكية في هذا السياق هو قدرتها على خلق لغة مشتركة بين جميع مستويات المؤسسة؛ فهي توفر قاموساً قيمياً-سلوكيًّا يفهمه الجميع: المدير، والموظف، وفريق العمل، بل وحتى المتعاملون مع المؤسسة من الخارج. فحين تقول المؤسسة إنها تقدّر التعاون، فإن كل موظف يعرف ما يعنيه ذلك عملياً، وكيف يُترجم إلى سلوك متوقع في المجتمعات أو في إدارة المشاريع أو في التواصل اليومي. هذه اللغة المشتركة تُقلل الغموض في التوقعات، وتعزز العدالة في التقييم، وتحمي الإحساس بالانتماء لأن الجميع يتحرك ضمن منظومة واحدة من القيم والسلوكيات.

وإذا نظرنا إلى الجدارات السلوكية من زاوية التطبيق العملي، نجد أنها تمثل ألياناً وسيلة استراتيجية لصناعة الثقافة المؤسسية التي تحدّد طريقة العمل، وتُميّز المؤسسة عن غيرها. فالثقافة لا تُبنى بالتصريحات، بل بالمعارض المتكررة التي يراها الموظفون ويعيشونها يومياً. حين تُكافئ المؤسسة السلوك الجدير، فإنها

ترسل رسالةً ضمنيةً بأن هذا هو النمط المرغوب، وحين تتجاهل السلوك السلبي، فإنها تُشرعن تكراره. وهكذا، تُصبح الجدارات السلوكية أداءً لإدارة الثقافة لا مجرد أداءً لتقييم الأفراد.

إنّ ربط القيم بالسلوك عبر الجدارات السلوكية يتحقق ما يُعرف في الفكر الإداري بـ **الاتساق التنظيمي** (Organizational Alignment)، أي أن جميع مكونات المؤسسة من القيم إلى السياسات إلى الأداء تعمل بتناجمٍ وانسجامٍ نحو الاتجاه نفسه. وهذا الاتساق يولد طاقةً إيجابيةً جماعيةً تُعرف في أدبيات القيادة بـ **الزخم الثقافي** (Cultural Momentum)، وهي الحالة التي تتحرك فيها المؤسسة من الداخل بقوّةٍ نابعةٍ من اقتناع أفرادها، لا من أوامر قيادتها.

ومن الناحية القيادية، فإن القائد الجداراتي لا يلقين القيم، بل يجسّدّها سلوكاً، لأن القيادة بالقدوة هي أقوى أدوات بناء الجدارات السلوكية في الفريق. فحين يرى الموظفون قائدتهم يمارس الاحترام والشفافية والمسؤولية في قراراته، فإنهم يتعلّمون بالاقتداء أكثر مما يتعلّمون بالتوجيه. ولهذا تؤكّد الأدبيات الإدارية من CIPD إلى EFQM أن الجدارة السلوكية تبدأ من القمة، وأن سلوك القيادة هو المرجع الأول الذي يحدّد مدى عمق التزام المؤسسة بقيمها.

ويمكن القول إن الجدارات السلوكية تمثل اليوم القلب النابض لعمليات الحكومة المؤسسية الحديثة، لأنها تحقق توازناً دقيقاً بين البعد الأخلاقي والبعد الإداري للأداء. فهي تضمن أن الطريق إلى تحقيق الأهداف لا يقلّ أهميةً عن الأهداف نفسها، وتعنّج المؤسسة القدرة على قياس "كيف" تحقق النجاح وليس فقط "كم" حققه من نتائج. وهذا التحول هو ما جعل الجدارات السلوكية عنصراً محورياً في معايير التمييز العالمية مثل EFQM، التي ترى أن التمييز يبدأ من القيم وينتهي بالسلوك الذي يُعبر عنها باستمرار.

وفي المحصلة، يمكن القول إن الجدارات السلوكية هي الآلية التي تُعيد الحياة إلى القيم المؤسسية، وتجعلها قابلة للقياس والتطوير، وتحوّلها من شعاراتٍ نظرية إلى ممارسات يومية حية. إنها الجسر الذي يربط بين الفكر والعمل، بين المبادئ والنتائج، وبين الإنسان والنظام. فالمؤسسة التي تتبنى هذا النهج لا تحتاج إلى حملات إعلامية لثبت التزامها بالقيم، لأن سلوك موظفيها يُصبح الدليل الحي على ذلك، ولأن الأداء فيها يُقاس ليس فقط بما أُنجز، بل بالطريقة التي أُنجز بها.

4.4 تصنیف الجدارات السلوكية: من الجدارة الفردية إلى الجدارة القيادية

عندما ننتقل من الحديث عن مفهوم الجدارة السلوكية إلى تصنیفها، نجد أنفسنا أمام هرميّ معرفيّ وسلوكيّ يُشبّه في تعقيده البنية التشريحية للكائن الحي: فكما تتكامل أجهزة الجسم لتصنع الحياة، تتكامل أنواع الجدارات السلوكية لتصنع الأداء المؤسسي المتكامل. فالسلوك المهني ليس وحدة واحدة يمكن قياسها بمعزل عن غيرها، بل هو شبكةٌ من القدرات المتداخلة التي تمتد من المستوى الفردي إلى المستوى القيادي فالمؤسسي، بحيث تتفاعل فيما بينها لتولّد ثقافة الأداء الشامل. ومن هنا جاء تصنیف الجدارات السلوكية ليعيد تنظيم هذا التداخل، وليقدم إطاراً منهجياً يساعد المؤسسة على فهم أنماط السلوك المطلوبة في كل مستوى، وعلى بناء برامج تطويرٍ تتناسب مع طبيعة الأدوار والمسؤوليات.

لقد اختلفت المدارس الإدارية في طريقة تصنيف الجدارات السلوكية، لكن أغلبها اتفقت على أن التصنيف يجب أن يراعي تدرج السلوك من البسيط إلى المركب، ومن الفردي إلى الجماعي، ومن الإجرائي إلى الاستراتيجي. ومن أشهر النماذج التي رسمت هذا التدرج النموذج الصادر عن ICPD الذي يقسم الجدارات إلى أربع طبقات رئيسة: الجدارات الأساسية (Core Competencies)، والجدارات الوظيفية (Functional Competencies)، والجدارات الإدارية (Managerial Competencies)، والجدارات القيادية (Leadership Competencies). هذا التصنيف يعبر عن رؤية متكاملة للأداء الإنساني داخل المؤسسة، حيث يبدأ التميز من السلوك الفردي، ثم يتطور إلى مهارات التعامل مع الآخرين، ثم إلى القدرات الإشرافية، وأخيراً إلى السلوك القيادي الذي يوجه الثقافة التنظيمية بأكملها.

أولاً: الجدارة الفردية (Individual Behavioral Competencies).

وهي الجدارات التي تعبر عن السلوكيات الشخصية التي تظهر احترافية الفرد في أداء مهامه اليومية، وتشمل الالتزام، الانضباط، المبادرة، الإتقان، والمسؤولية الذاتية. وتُعد هذه الجدارات حجر الأساس لكل أداء فعال، لأنها تعبر عن العلاقة بين الموظف ذاته، وعن مدى وعيه بمسؤولياته تجاه العمل. في المؤسسات التي تتبنى نظام إدارة الأداء، ينظر إلى هذه الجدارات باعتبارها خط الدفاع الأول ضد الفوضى الإدارية، لأنها تحدد ما إذا كان الفرد قادرًا على تنظيم ذاته قبل أن ينخرط في العمل الجماعي. ولهذا تُقادس الجدارة الفردية عادةً من خلال مؤشرات مثل الالتزام بالحضور والانضباط الزمني، جودة المخرجات، القدرة على التعلم الذاتي، واستجابة الموظف للتنفيذية الراجعة. إنها الجدارة التي تصنع **الذات المهنية**، أي أن الإنسان في هذه المرحلة يتعلم كيف يكون مسؤولاً عن سلوكه دون الحاجة إلى إشراف دائم.

ثانياً: الجدارة التفاعلية (Interpersonal Behavioral Competencies).

وهي الجدارات التي تعبر عن قدرة الفرد على العمل بفاعلية ضمن فريق، وعلى التواصل والتعاون وبناء العلاقات المهنية القائمة على الاحترام والثقة المتبادلة. إن الموظف الذي يمتلك جدارات تفاعلية عالية هو الذي يجيد الإصغاء، ويستطيع فهم وجهات النظر المختلفة، ويُعبر عن آرائه بطريقة بناءة، ويحافظ على التوازن بين الحزم والمرونة في علاقاته المهنية. وتعتبر هذه الجدارات العمود الفقري للثقافة المؤسسية التعاونية، لأنها تحول الأفراد من وحدات منعزلة إلى منظومة منسجمة تسعى لتحقيق الهدف المشترك. وفي هذا السياق، تؤكد الأدبيات الإدارية الحديثة مثل إطار الجدارات الصادر عن SHRM **أن المؤسسات ذات الأداء العالمي هي التي تُدرب موظفيها على مهارات التواصل الفعال، وإدارة الخلافات، وحل المشكلات ضمن روح الفريق.** فالسلوك التفاعلي الإيجابي لا يحسن بيئة العمل فحسب، بل يعزز الإنتاجية ويُخفّف من مقاومة التغيير، لأنه يبني الثقة كعملية تنظيمية لا تُشترى ولا تُفرض.

ثالثاً: الجدارة التنظيمية (Organizational Behavioral Competencies).

في هذا المستوى، ينتقل السلوك من التركيز على العلاقات إلى التركيز على النظام. فالجدارة التنظيمية هي قدرة الموظف على فهم بيئته العمل بوصفها منظومة متكاملة من الأدوار والسياسات والإجراءات، والتصرف بما ينسق مع متطلباتها ومعاييرها. وهي تشمل الالتزام بالقوانين، احترام التسلسل الإداري، حماية المعلومات، الالتزام بأخلاقيات المهنة، والمساهمة في تطبيق نظم الجودة والتحسين المستمر. الموظف الجدير تنظيمياً هو الذي يدرك أن عمله جزء من سلسلة أكبر، وأن نجاحه الشخصي مرتبط بسلامة النظام ككل.

ولهذا تُعد هذه الجدارة من أكثر الجدارات تأثيراً في مؤشرات الأداء المؤسسي، لأنها تمثل الوعي الهيكلي الذي يجعل الأفراد يعملون بانسجام مع النظام لا ضدّه. وفي التجارب الخليجية الحديثة، ربطت اللائحة السعودية للأداء الوظيفي هذه الجدارة بمفهوم **الالتزام المؤسسي**، وجعلت الالتزام بالأنظمة معيّناً سلوكياً يُقاس في التقييم السنوي، لأن الأداء بلا انضباط نظاميٍّ يفقد المؤسسة اتساقها الداخلي.

رابعاً: الجدارة القيادية (Leadership Behavioral Competencies).

وهي قمة هرم الجدارات السلوكية، وتشمل السلوكيات التي تُمكّن القائد من إلهام الآخرين، وبناء الرؤية، واتخاذ القرارات الحكيمية، وتحفيز الأداء بروح من العدالة والتمكين. القائد الجداراتي لا يُوجه الناس بالأوامر بل بالقيم، ولا يفرض الانضباط بالرقابة بل بالقدوة، لأنه يدرك أن السلوك يُعلّم بالمشاهدة أكثر مما يُعلّم بالتلقيين. ولهذا فإن المؤسسات التي تبني القيادة السلوكية تضع على رأس أولوياتها تطوير الجدارات القيادية في المستويات الإشرافية والمتوسطة، باعتبارها المسؤولة الأولى عن نقل الثقافة المؤسسيّة إلى أرض الواقع. ومن أبرز النماذج التي جسدت هذا المفهوم نموذج **القيادة بالجدارات** المعتمد في النظام الإماراتي، والذي يُقيّم القادة بناءً على سلوكيات محددة مثل **القدرة على تحفيز الفريق**، **القيادة بالقدوة**، **اتخاذ القرار المسؤول**، و**تمكين الموظفين**. هذا النموذج جعل من الجدارة القيادية محوراً للحكم على فاعلية القائد، لأن القيادة في النهاية ليست منصباً بل سلوكاً.

خامساً: الجدارة المؤسسية التكاملية (Institutional Behavioral Competencies).

وهي المستوى الذي تتجاوز فيه الجدارة حدود الفرد والفريق والجداراتي لتطبع جزءاً من هوية المؤسسة نفسها. هنا لا تُقاس الجدارة بسلوك الأشخاص فقط، بل بكيفية تفاعل النظام بأكمله مع بيئته الداخلية والخارجية. المؤسسة الجداراتية هي التي تُجسّد القيم في كل تفاصيلها الإجرائية، من طريقة استقبال المتعاملين إلى أسلوب اتخاذ القرارات العليا، وهي التي تجعل الأداء السلوكى ثقافةً عامةً لا استثناءً فردياً. ويعود هذا المستوى ذروة النجاح في تطبيق الجدارات، لأنه يعني أن السلوك الجدير أصبح جزءاً من الحمض النووي التنظيمي للمؤسسة. وقد تجلّى هذا المستوى بوضوح في النماذج الخليجية التي دمجت بين الجدارات والقيم الوطنية؛ فهي المملوكة العربية السعودية، **تعتبر** **المواطنة المؤسسية** إحدى الجدارات العليا التي تُقاس على مستوى الأجهزة الحكومية، وفي الإمارات تُقاس الجدارة المؤسسية من خلال مؤشر **الهوية الحكومية** الذي يعني بمدى تجسيد الموظفين للقيم الوطنية في سلوكهم اليومي.

إن هذا التصنيف الهرمي للجدارات السلوكية لا يراد منه فصل المستويات عن بعضها، بل توضيح التداخل بينها، لأن الجدارة الحقيقة هي التي تنتقل من الذات إلى الفريق إلى النظام إلى القيادة دون انقطاع. فالموظف الذي لا يُتقن إدارة ذاته لا يمكن أن يُديّر فريقاً بفاعلية، والقائد الذي لا يجسّد القيم في سلوكه لا يمكن أن يخلق ثقافةً مؤسسية قائمةً على الجدارات. لذلك تؤكد الممارسات العالمية **EFQM** لـ**للتميز** أن تطوير الجدارات يجب أن يتم بطريقة تكاملية تراعي هذا الترابط، بحيث يُصَمم كل برنامج تدريبيًّا أو خطة تطوير فرديةً لتعزيز التوازن بين المستويات الأربع.

وعندما تبني الجدارة السلوكية بهذه الصورة التكاملية، تُصبح المؤسسة أكثر قدرةً على تحقيق الاتساق الداخلي، لأن السلوك في جميع المستويات يتوجه نحو الهدف نفسه ويعكس القيم ذاتها. إن هذا التصنيف

ليس مجرد إطارٍ تحليليٍّ، بل هو خريطةٌ عمليةٌ لتطوير الإنسان في العمل، تبدأ من الذات وتنتهي بالمؤسسة، وتمرّ عبر وعيٍ متدرّجٍ يجعل من السلوك لغةً مؤسسيةً تُوحد الجميع في اتجاهٍ واحدٍ نحو التميز والاستدامة.

5 الجدارات السلوكية في النظام السعودي والإماراتي: قراءة تحليلية مقارنة

[1][2]

حين نتأمل التجارب الخليجية المعاصرة في إدارة الأداء، نجد أن النظمتين السعودية والإماراتية قدما نموذجين رائدين في تحويل مفهوم [الجدارات السلوكية] من فكرة نظرية إلى ممارسة مؤسسية منهجية، حتى أصبحت هذه الجدارات اليوم العمود الفقري لكل ما يتصل بقياس الأداء، وإدارة الكفاءات، وبناء القيادات، وتحقيق الاتساق بين الفرد والمؤسسة والدولة. وما يميّز هذين النموذجين أنهما لم يكتفيا باستيراد المفهوم من الأدبيات الإدارية الغربية، بل أعادا صياغته في إطار ثقافي وقيمٍ عربيٍ وإسلاميٍ يعكس الهوية الوطنية، ويستجيب في الوقت ذاته لمتطلبات الحكومة والتميز المؤسسي الحديث.

في المملكة العربية السعودية، بُرِزَتِ الجدارات السلوكية بوصفها محوراً رئيساً في الدليل الإرشادي للائحة إدارة الأداء الوظيفي لعام 1438هـ (2017م) الذي أصدرته وزارة الخدمة المدنية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية حالياً). فقد نصّ الدليل بوضوح على أن تقييم الموظف لا يُبنى فقط على ما حققه من نتائج كمية بل على سلوكه في أداء عمله، باعتبار أن السلوك هو المؤشر الحقيقي على وعي الموظف بقيم العرف العام وانتمائه المؤسسي. ومن هنا جاءت فكرة "الجدارات السلوكية" لتكون الإطار الذي يُقاس به مدى التزام الموظف بالقيم الوطنية والمهنية. وحدّد الدليل أربعة محاور رئيسة تترجم هذا الالتزام: الانضباط، الالتزام، التعاون، والإنتاجية، وهي جداراتٌ سلوكيّةٌ متشابكةٌ تُظهرُ كيف يتصرف الموظف تحت ضغط العمل، وكيف يحافظ على جودة الأداء مع الالتزام بالأنظمة والقيم المؤسسية.

وتوسّعت المملكة في هذا المفهوم عبر إطلاق إطار الكفاءات التخصصية والسلوكية الموحد للقطاع الحكومي (2020)، الذي يُعدّ من أكثر الوثائق التنظيمية تطويراً في المنطقة. فقد قسم الإطار الجدارات إلى نوعين: [الجدارات التخصصية] المرتبطة بطبيعة الوظيفة، و[الجدارات السلوكية] التي تعبر عن قيم الخدمة العامة وجودة السلوك التنظيمي. وأكد الإطار أن الجدار السلوكية لا تقتصر على الموظفين التنفيذيين بل تشمل جميع المستويات الوظيفية حتى القيادة العليا، لأن القيادة هي جوهرها هي ممارسة سلوكيّة تتطلب الاتزان والقدوة والمسؤولية الأخلاقية. كما نصّ الإطار على أن الجدارات السلوكية تُستخدم في جميع مراحل دورة الأداء: من التوظيف والاختيار، مروراً بالحوار النصف سنوي، ووصولاً إلى التقييم السنوي، بحيث تُصبح هذه الجدارات خيطاً ناظماً يربط بين جميع عمليات الموارد البشرية.

وتتميز التجربة السعودية بأنها جعلت من الجدارات السلوكية أداءً لقياس القيمة الوطنية لا مجرد الأداء الفردي، إذ تترجم هذه الجدارات مفهوم [المواطنة المؤسسية] إلى سلوكٍ يُمارس داخل المرفق العام، فالموظف الذي يتعامل بنزاهة، وُيظهر احتراماً للأنظمة، ويفقد وقت المراجع، ويحافظ على سرية المعلومات، هو في الواقع يُجسد روح الانتماء الوطني قبل أن ينجذب مهامه الإدارية. ولذلك أصبحت الجدارات السلوكية في النموذج السعودي ليست فقط معياراً للتقييم بل وسيلةً لفرس القيم في السلوك الوظيفي، أي أنها تجمع

بين الوظيفة التربوية والرقابية في آن واحد، مما يجعلها أداة للتنمية قبل أن تكون أدلة للحكم.

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة، فقد بلغت منظومة الجدارات السلوكية مستوى متقدماً من النضج المنهجي، إذ تبنت الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية (FAHR) نموذجاً شاملاً لإدارة الأداء الحكومي يُعرف بـ نظام إدارة الأداء الإلكتروني (EPMS)، والذي يقوم على فكرة القيادة بالجدارات Leadership by Competencies (ال二字). هذا النظام الذي بدأ تطبيقه رسمياً في عام 2012 وتطور في دوراته اللاحقة لجعل الجدارات السلوكية مركزاً في جميع مراحل دورة الأداء السنوية، بدءاً من تحديد الأهداف الفردية، ومروراً بالحوار النصف سنوي، ووصولاً إلى التقييم السنوي وخطة التطوير الفردي (IDP).

في النظام الإماراتي، لا يُقاس الأداء فقط بالنتائج، بل تقييم الطريقة التي تم بها تحقيق هذه النتائج من خلال سلوك الموظف في بيئته العمل. فقد تم تحديد نموذج للجدارات السلوكية الأساسية يشمل ست جداريات رئيسية هي: التركيز على المتعاملين، العمل بروح الفريق، التواصل الفعال، التفكير التحليلي والإبداعي، التعلم المستمر، والالتزام بالتعزيز. ولكل جداراة مستوى سلوكي محددة تبيّن ما يتوقع من الموظف في كل مستوى وظيفي من الموظف المبتدئ إلى القائد التنفيذي بحيث يمكن قياس التدرج في النضج السلوكي بشكل موضوعي. وهذه الجدارات لا تعتبر مفاهيم أخلاقية فحسب، بل تترجم إلى مؤشرات أداء سلوكية تسجل إلكترونياً وتُستخدم في قرارات الترقية والتحفيز.

ما يميّز النموذج الإماراتي هو دمج الجدارات السلوكية في منظومة متكاملة تشمل التدريب، والتمكين، والتحفيز، والتميز المؤسسي. فكل تقييم سلوكيٍ ينتج خطة تطوير فردية (IDP) تحدد الفجوات السلوكية وتقترح برامج تدريب مناسبة لسدها، مما يجعل النظام حلقة متكاملة من القياس والتحسين المستمر. كما أن النظام الإماراتي ربط الجدارات السلوكية بشكل وثيق بمنظومة جائزة الشيخ محمد بن راشد للتميز الحكومي، بحيث تعتبر الجداراة السلوكية مكوناً رئيساً في معايير التميز، خاصةً في محور القيادة والموارد البشرية، وهذا يعني أن الأداء السلوكي أصبح جزءاً من الثقافة الوطنية للتميز في الإمارات.

وعلى مستوى التطبيق العملي، يُظهر النموذج الإماراتي مرونة كبيرة في توظيف الجدارات السلوكية عبر الأدوات الرقمية، إذ تدار العملية كاملةً عبر منصة إلكترونية موحدة تتيح للموظف والمدير تبادل التغذية الراجعة في الوقت الحقيقي، وتوثيق الملاحظات السلوكية بشكل دوري بدلاً من الانتظار حتى نهاية العام. هذه الممارسة أسهمت في تعزيز الشفافية والعدالة، وجعلت السلوك المهني موضوعاً للحوار والتطوير المستمر بدلاً من كونه مصدراً للتوتر أو الحكم.

إذا عقدنا مقارنة تحليلية بين النظمتين السعودية والإماراتية، نجد أن كليهما يشتراكان في الرؤية الجوهرية ذاتها وهي أن السلوك يُعبر عن القيم وأن الأداء الحقيقي لا يُقاس بالأرقام فقط، لكنهما يختلفان في زاوية التركيز والمنهج التطبيقي. فالنموذج السعودي يُركز على الجدارات السلوكية بوصفها انعكاً للقيم الوطنية والمهنية ويمدّها بعدها تربوياً أخلاقياً يعزّز الانضباط والالتزام والمسؤولية في الخدمة العامة، بينما النموذج الإماراتي يُركز على الجدارات السلوكية بوصفها أدلة للتميز المؤسسي والتحسين المستمر ويمدّها بعدها ديناميكياً قائماً على التمكين والابتكار والقيادة بالقدوة.

الاختلاف الآخر بين النموذجين يتمثل في البنية التقنية والتنظيمية؛ فالنظام الإمارati يعتمد على منظومة رقمية موحدة ذات إدارة مركبة عالية، بينما ما يزال النظام السعودي في مرحلة الانتقال نحو التكامل الرقمي الكامل، وإن كان قد خطا خطوات كبيرة في هذا الاتجاه عبر منصة [مسار] التي توحد إجراءات إدارة الأداء في الأجهزة الحكومية. كذلك يلاحظ أن النموذج الإمارati يميل إلى صياغة الجدارات بصيغة إيجابية ترتكز على السلوك المرغوب (مثل [التعاون], [الابتكار]), بينما يعبر النموذج السعودي عنها أحياناً بصيغة تنظيمية أكثر انتباطاً (مثل [الالتزام], [الانضباط]), وهذا يعكس اختلافاً في المدرسة الإدارية بين [التمكين القيمي] و[الرقابة القيمية]. وكلاهما يكمل الآخر في بناء السلوك المؤسسي المتوازن.

وفي النهاية، فإن كلا النظامين يشكلان معاً ركيزتين متكمالتين لبناء نموذج خليجي متقدم في إدارة الأداء، يقوم على جعل الجدارات السلوكية لغة موحدة للتعامل بين الإنسان والمؤسسة، وبين الفرد والدولة. لقد قدمت السعودية نموذج الجدارة باعتبارها التزاماً ومسؤولية وطنية، وقدّمت الإمارات نموذجها باعتبارها ثقافة للتميز والتحفيز، وبين النموذجين يتجلّى التكامل الذي يصنع ما يمكن أن نسميه بـ [الهوية السلوكية الخليجية في إدارة الأداء]: هوية تجسد القيم في الممارسة، وتحوّل العمل الإداري إلى رسالة أخلاقية وإنسانية تسعى للتميز المستدام.

6 [?] قياس الجدارات السلوكية: من الملاحظة إلى النمذجة [?]

يعد قياس الجدارات السلوكية من أدق وأعمق مراحل إدارة الأداء، لأنه يتعامل مع ظاهرة إنسانية متراكمة وغير ملموسة بطبيعتها، وهي السلوك الإنساني في سياقه العملي. فبینما يمكن قياس الإنتاجية بالأرقام، والجودة بالمؤشرات، فإن السلوك لا يُقاس إلا بالفهم العميق، والتحليل المنهجي، والقدرة على تحويل الظواهر السلوكية إلى أنماط قابلة للرصد والمقارنة. لذلك، كان هذا الجانب هو ما يميز المؤسسات الناضجة إدارياً عن غيرها، لأنه يكشف مستوى وعيها بعمق العلاقة بين الأداء والإنسان، وبين النتائج والقيم.

إن السلوك في جوهره ليس حدثاً عابزاً، بل هو استجابة لموقف، وهذه الاستجابة تتكرر وتتبلور لتصبح نمطاً متكرراً يعبر عن الجدارة. ومن هنا، فإن قياس الجدارات السلوكية ليس عملية جمع بيانات آنية، بل هو تحليل متراكم للسلوك عبر الزمن يهدف إلى اكتشاف الاتجاهات الثابتة التي تظهر كيف يفكّر الموظف ويتصرف في المواقف المختلفة. فالموظف الذي يتصرف باحترام وتعاون في موقف واحد قد يكون مجتهداً، أما الذي يكرر هذا السلوك في المواقف كلها فهو [جدير سلوكيّاً]. لأن الجدارة تُقاس بالثبات والاستمرارية والوعي لا بالصدفة أو الانفعال اللحظي.

ولأن السلوك ظاهرة معقدة متعددة الأبعاد، فإن قياسه يتطلب أدوات علمية ومنهجيات دقيقة تجمع بين الملاحظة، والتحليل، والنمذجة. وقد تطور هذا المجال بشكل كبير خلال العقود الأخيرة، حتى أصبحت المؤسسات الحديثة تستخدم نماذج تقييم سلوكيّ متقدمة تستند إلى معايير عالمية مثل BARS (Behavioral Event Interviewg Feedback 360) (Behaviorally Anchored Rating Scale)، إضافة إلى نظم التقييم الإلكتروني التي تحول الملاحظات السلوكية إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل والتنبؤ.

أولاً: الملاحظة المنظمة كأساس للقياس السلوكي.

تعتبر الملاحظة المنظمة (Structured Observation) نقطة البداية في قياس الجدارات السلوكية، لأنها تتيح للمقيم أن يراقب السلوك الفعلي للموظف في سياق العمل، دون الاكتفاء بالتصورات أو الانطباعات. وهي تختلف عن الملاحظة العفوية لأنها تقوم على معايير محددة مسبقاً، تحدد السلوكيات المرغوبة وغير المرغوبة لكل جدار، بحيث يسجل المقيم ما يراه فعلياً من تصرفات، ثم يقارنها بالمستويات المرجعية الموضوعة في الإطار الجداراتي للمؤسسة. هذه الطريقة تضمن موضوعية أكبر، لأنها تقلل من التحيز الشخصي، وتجعل الحكم مبنياً على أدلة سلوكية ملموسة.

في المؤسسات الحكومية السعودية والإماراتية، تستخدم هذه المنهجية بشكل رسمي في الحوار النصف سنوي بين المدير والموظف، حيث يتم استعراض أمثلة محددة من السلوك الفعلي خلال الفترة الماضية، ومناقشتها بطريقة بناءة لتحديد نقاط القوة وفرص التحسين. فمثلاً، عند تقييم جدار العمل الجماعي، لا يسأل الموظف عما إذا كان يتعاون، بل يطلب من المقيم أن يذكر مواقف محددة أظهر فيها الموظف تعاوناً أو عزوفاً عنه، ليكون التقييم مبنياً على وقائع لا انطباعات. وهذا النهج يحول القياس من حكم إلى حوار، ومن نجد إلى تغذية راجعة بناءة.

ثانياً: مقياس السلوك المعياري (BARS).

يعد هذا النموذج من أكثر الأدوات العلمية دقة في قياس الجدارات السلوكية، لأنه يجمع بين الكم والكيف، أي بين التقييم الرقمي والوصف السلوكي. يقوم المقياس على تحديد مجموعة من السلوكيات المعيارية التي تُعبر عن مستويات الأداء المختلفة في كل جدار. فعلى سبيل المثال، تُعرف الجدار بـ التوازن الفعال في مقياس BARS بخمس درجات تصنف كل منها سلوكاً واقعياً:

الدرجة 1: يظهر سلوكاً دفاعياً، ولا يُصغي لآخرين.

الدرجة 2: يشارك المعلومات دون التأكد من فهمها.

الدرجة 3: يعبر بوضوح، ويُظهر احتراماً للرأي المخالف.

الدرجة 4: يُكيف أسلوبه وفق الموقف.

الدرجة 5: يلهم الآخرين عبر تواصله ويؤثر إيجابياً فيهم.

هذه المنهجية تعنى القياس موضوعية عالية لأنها تحدد السلوك المتوقع بدقة، وتقلل مساحة التقدير الشخصي. وقد اعتمدت كثيراً من الوزارات والهيئات الخليجية هذا النموذج، لأنه يربط بين الجدار والسلوك المرصود فعلياً، ويقدم لغة معيارية موحدة لجميع المقيمين.

ثالثاً: التغذية الراجعة 360 درجة (360 Feedback).

تمثل هذه الأداة واحدة من أكثر الأساليب شمولًا وعدالة في تقييم الجدارات السلوكية، لأنها تقييم الفرد من زوايا متعددة: رئيسه المباشر، زملاؤه، مرؤوسوه، وحتى المتعاملون معه في بعض الحالات، إضافة إلى تقييم

الذات. هذا التعدد في مصادر التقييم يُنتج صورةً ثلاثة الأبعاد عن السلوك الفعلي للموظف، ويُقلل من تحيزٍ مصدرٍ واحدٍ. فالموظفو قد يُظهر سلوكاً إيجابياً أمام مدربه فقط، لكن تقييم زملائه ومرؤوسيه قد يُظهر جانباً آخر من أدائه اليومي. كما أن المقارنة بين تقييم الذات وتقييم الآخرين تكشف درجة الوعي الذاتي، وهي جدارةٌ سلوكيّة بحد ذاتها. وُتستخدم هذه الأداة على نطاقٍ واسعٍ في المؤسسات الإماراتية، خصوصاً في تقييم القيادات، لأنها تُبرز مدى تأثير القائد في الآخرين وليس فقط قدرته على إنجاز المهام.

رابعاً: المقابلات الجداراتية السلوكية (BEI).

هذا الأسلوب يعتمد على المقابلات المعمقة التي تهدف إلى استكشاف كيفية تصرف الموظف في مواقفي حقيقة سابقة. تُطرح عليه أسئلة محددة مثل: [احك لي عن موقفِ واجهت فيه تحدياً في العمل، ماذا فعلت؟ ولماذا اخترت هذا التصرف؟ وما النتيجة؟] ثم تحلل الإجابات لاستخلاص السلوكيات الأساسية التي قادت إلى النتيجة. هذه الطريقة تكشف ليس فقط عن السلوك الظاهر، بل عن المنظومة العقلية والوجدانية التي تُحرّكه. أي أنها تقيس الجدارة من جذورها. ولذلك تُستخدم عادةً في اختيار القيادة أو في تقييم الكفاءات الحرجية التي تتطلب وعيًا ذاتياً مرتفعاً. وقد استخدمت الإمارات وال السعودية هذا الأسلوب في برامج القيادات العليا، ضمن مبادرات بناء القيادات الوطنية.

خامساً: النمذجة السلوكية والتحليل الرقمي.

مع تطوير الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة، بدأت المؤسسات تستخدم أدوات رقمية لتحليل السلوك بناءً على البيانات التفاعلية، مثل تحليل البريد الإلكتروني، أو مراقبة أنماط التواصل والتفاعل على المنصات الداخلية، بهدف فهم الثقافة السلوكية السائدة. هذه النماذج لا تُستخدم للمراقبة، بل لتقديم تحليلات تنبؤية حول مستوى التعاون أو الروح المعنوية أو ثقافة الثقة داخل الفرق. وهي تتماشى مع معايير ISO 30414 التي تشجع على قياس رأس المال البشري بشكل كميّ ونوعيّ معاً.

سادساً: المعايرة المؤسسية لضمان العدالة.

لكي يكون القياس السلوكي عادلاً، لا بد من وجود عملية مؤسسية تُعرف بالمعايرة (Calibration)، وهي جلساتٌ دوريةٌ يجتمع فيها المقيمون لمناقشة نتائج التقييمات السلوكية ومقارنتها لتصحيح التفاوتات في المعايير الشخصية. فبعض المديرين قد يُقيمون موظفيهم بسخاء، وآخرون بتشدد، والمعايرة تضمن أن الجدارة السلوكية تُقاس بمعيار واحدٍ عبر المؤسسة كلها. وهذا الإجراء أصبح ممارسة إلزامية في الوزارات الإماراتية الكبرى مثل وزارة الموارد البشرية والتوطين، وفي بعض الأجهزة السعودية التي تطبق لائحة الأداء.

إن أهمية قياس الجدارات السلوكية لا تكمن فقط في الحصول على نتائج رقمية، بل في ما تتيحه من تغذية راجعةٍ تنمويةٍ تُسهم في بناء ثقافة التعلم المستمر. فالتقييم ليس غايةً، بل وسيلةٌ لفتح حوارٍ بناءً بين المدير والموظف حول كيفية تحسين السلوك المهني. وكلما كان القياس دقيقاً وموضوعياً، كان التطوير أكثر فاعليةً وعدالةً. إن المؤسسة التي تحسن قياس الجدارات السلوكية هي في الواقع تحسن فهم الإنسان نفسه، لأنها تدرك أن السلوك هو البوصلة التي تُظهر الاتجاه الحقيقي للأداء، وأن الأرقام بلا سلوكٍ ناضجٍ تبقى ناقصة المعنى.

٧ تطوير الجدارات السلوكية عبر التدريب والتغذية الراجعة والتوجيه المؤسسي

إذا كان قياس الجدارات السلوكية هو أداة الفهم، فإن تطويرها هو أداة البناء، وهو المرحلة التي تتحول فيها البيانات إلى وعي، والوعي إلى ممارسة، والممارسة إلى ثقافة مؤسسية حية. فالمؤسسات الرائدة لا تكتفي بتشخيص الجدارات السلوكية، بل تسعى إلى تطويرها على نحو منهجي مستدام، يجعلها جزءاً من الرحلة المهنية للموظف، لا حدّاً عابراً في دورة الأداء. إن تطوير الجدارة السلوكية هو عملية تعليمية مستمرة، تُعيد تشكيل السلوك من الداخل، وترتبط بين التدريب والتغذية الراجعة والتوجيه المهني في منظومة واحدة متكاملة تهدف إلى تحقيق النضج المهني والازان السلوكى.

إن تطوير الجدارة السلوكية يختلف جوهرياً عن تطوير المهارة الفنية. فالمهارة تُنْتَج بالتجرار والمارسة، أما الجدارة فتُبْني بالوعي، بالتجربة، وبالتفاعل مع الآخرين. ولهذا فإن المنهج الجداراتي في التدريب يقوم على مبدأ التعليم السلوكي التفاعلي، الذي لا يهدف إلى نقل المعرفة فقط، بل إلى إحداث تغيير في طريقة التفكير واتخاذ القرار والتفاعل مع المواقف. فالموظفو الذي يتلقى تدريباً على مهارة مثل إدارة الوقت قد يتعلم أدوات التنظيم، لكن الموظف الذي يتدرّب على الالتزام والمسؤولية يكتسب وعيًا جديداً تجاه قيمة الوقت ومعناه في الأداء، وهذا هو جوهر الجدارة السلوكية.

أولاً: التدريب الجداراتي (Competency-Based Training). في المؤسسات الحديثة، يُصْمم التدريب بناءً على الفجوات السلوكية المكتشفة من خلال تقييم الأداء، بحيث لا يكون التدريب عاًضاً أو عشوائياً، بل موجّهاً لتطوير سلوكيات محددة تتعلق بالجدارات الأساسية للمؤسسة. فعلى سبيل المثال، إذا أظهرت نتائج التقييم ضعفاً في جدارة التواصل الفعال، فإن خطة التدريب الفردية (IDP) ستتضمن برنامجاً خاصاً في الاستماع النشط، والذكاء العاطفي في الحوار، وإدارة النقاشات المهنية. لأن هذه المهارات تعتبر للبنات العملية للجدارة. هذا النوع من التدريب يجعل التطوير السلوكي قابلاً للقياس والتحقق، لأنه يُحول الجدارة إلى وحدات تدريبية واضحة تعالج جانبًا محدداً من السلوك.

ويتميز التدريب الجداراتي بأنه تفاعلي بالضرورة، إذ لا يمكن تنمية السلوك في بيئه نظرية جامدة، بل عبر الممارسة والتغذية الراجعة المستمرة. ولهذا تُستخدم في هذه البرامج أساليب مثل تمثيل الأدوار (Role Play)، ودراسات الحالة (Case Studies)، والعصف الذهني الجماعي، والمحاكاة الواقعية لموقف العمل. ومن خلال هذه الأنشطة، يُتاح للموظف أن يختبر سلوكه في مواقف قريبة من الواقع، وأن يُعيد تشكيل استجاباته على نحو أكثر وعيًا وازانًا.

ثانياً: التغذية الراجعة (Feedback) كأداة للتحوّل السلوكى.

لا يمكن تطوير الجدارة السلوكية دون نظام فعال للتغذية الراجعة، لأن السلوك لا يتغير إلا حين يدرك صاحبه أثره. فالالتغذية الراجعة تُشكّل المرأة التي يرى فيها الموظف نفسه كما يراه الآخرون، وهي الأداة التي تُحول الملاحظة إلى وعي، والوعي إلى تعديل للسلوك. ولكن ليست كل تغذية راجعة فعالة؛ فالالتغذية الراجعة الناقدة أو المنحازة قد تُنتج مقاومةً بدلاً من التغيير، بينما التغذية الراجعة البناء القائمة على الاحترام

ولهذا فإن المؤسسات الجداراتية الحديثة مثل الوزارات والهيئات الإماراتية التي تطبق نظام EPMS تبنت مفهوم الحوار التطويري المستمر بدلاً من المراجعة السنوية، بحيث يصبح التواصل حول السلوك عملية مستمرة لا مؤقتة. ويسجّع المدير على أن يقدم ملاحظاته السلوكية أولاً بأول بطريقة بناءة، ترکز على الفعل لا على الشخص، وعلى المستقبل لا على الماضي، وعلى الحلول لا على الأخطاء. فبدلاً من أن يقول المدير لموظفه أنت لا تتعاون، يمكنه أن يقول سيساعد الفريق أكثر إذا شاركتهم المعلومة منذ البداية. هذه الطريقة تحول النقد إلى توجيه، وتعيد بناء الثقة التي تجعل التطوير ممكناً.

إن التغذية الراجعة في المؤسسات الجداراتية ليست حدثاً إدارياً، بل ثقافة قائمة على مبدأ وثيق ثم اثق، أي التوثيق أولاً للحفاظ على العدالة، ثم الثقة المتبادلة لضمان الفاعلية. ولذلك تسجل الملاحظات السلوكية في أنظمة الأداء الإلكترونية مثل منصة مسار في السعودية أو نظام EPMS في الإمارات ليصبح التطوير عملية مستمرة قائمة على البيانات لا على الانطباعات. وهكذا يتحول القياس إلى مرجع للتعلم، وتحوّل التغذية الراجعة إلى أداة لبناء وعي سلوكي ناضج لدى الجميع.

ثالثاً: التوجيه المؤسسي (Coaching and Mentoring). يعد التوجيه أحد أعظم أدوات تطوير الجدارات السلوكية، لأنه يوفر علاقة إنسانية تربط بين الخبرة والوعي، بين القائد والموظف، بين القدوة والمقتدى. فالقائد الذي يمارس التوجيه لا يقدم التعليمات، بل يساعد موظفيه على اكتشاف إمكاناتهم، وفهم سلوكهم، وتصحيح مسارهم بوعي ذاتي. التوجيه هنا ليس رقابة ولا محاسبة، بل حوار مستمر حول السلوك والنتائج والمعانى. ولهذا يقال إن القائد في المؤسسة الجداراتية هو مرشد سلوكي أكثر منه رئيس إداري.

في النماذج الخليجية الحديثة، أصبح التوجيه المؤسسي جزءاً أساسياً من إدارة الأداء. ففي الإمارات، تخصص مؤسسات الحكومة جلسات توجيه وتفذية راجعة خلال الدورة السنوية للأداء، يكون فيها القائد بمثابة مدرب داخلي يساعد موظفيه على بناء خطة التطوير السلوكي. وفي السعودية، تشجع اللائحة على مبدأ الاجتماع الدوري للحوار حول الأداء كإطار لتبادل التوجيه البناء. هذه الجلسات ليست مجرد إجراءات شكلية، بل هي مسارات لتعلم حقيقي تحول العلاقات الإدارية إلى علاقات تنموية تغرس فيها قيم الثقة والتمكين.

رابعاً: الدمج بين التدريب والتغذية الراجعة والتوجيه في منظومة واحدة. المنهج الجداراتي الحديث لم يعد يفصل بين التدريب والتقييم والتطوير، بل يوحدها في دورة واحدة مستمرة تُعرف بـ دورة التطوير الجداراتي (Competency Development Cycle). تبدأ الدورة بتقييم الأداء لتحديد الفجوات السلوكية، ثم تُصمم برامج التدريب لمعالجة تلك الفجوات، وبعدها تستخدم التغذية الراجعة والتوجيه لمتابعة التحول السلوكي حتى يترسخ في الواقع. وعندما يلاحظ المدير تغييراً إيجابياً في السلوك، يُوثق هذا التقدم في نظام الأداء ليصبح دليلاً على نمو الجداراة. هذه الدورة تحول المؤسسة إلى نظام تعليمي حيث يتغذى على ذاته، ويتطور سلوك أفراده بشكل متصل ومستدام.

خامساً: الثقافة المؤسسية الداعمة للتطوير السلوكي.

لا يمكن لأي برنامجٍ تدريسيٍّ أو توجيهيٍّ أن يتحقق أثراً ما لم يكن محاطاً بثقافة مؤسسية تشجع على التعلم والتفذية الراجعة والمساءلة البناءة. فالمؤسسة التي تخيف موظفيها من الخطأ لا يمكن أن تُنفي فيهم وعيًا سلوكيًا، لأن الوعي لا ينمو إلا في بيئة آمنة تتيح للإنسان أن يجرب ويتأمل ويتعلم. ولهذا تشدد النماذج العالمية مثل EFQM على بناء بيئة ^{التعلم التنظيمي} التي تجعل كل تجربة فرصة للتحسين، وتحول الخطأ إلى مصدرٍ للمعرفة. إن تطوير الجدراء السلوكية يحتاج إلى ثقافة تشجع على الصراحة، وتحترم الإنسان، وتقدر الجهد، وتؤمن بأن السلوك الإيجابي لا يفرض بل يُغدو.

وفي ضوء هذه المنظومة التكاملية، يمكن القول إن تطوير الجدراء السلوكية ليس مشروعًا تدريسيًا مؤقتًا، بل هو رحلة طويلة من الوعي والتحول يعيشها الفرد داخل المؤسسة، تبدأ بالتقدير، وتندرج بالتفذية الراجعة، وتستمر بالتوجيه، وتترجم إلى ممارساتٍ تُصبح جزءاً من شخصيته المهنية. وكلما دعمت المؤسسة هذه الرحلة بالقدوة القيادية والثقافة التعليمية، اقتربت من تحقيق ما يمكن أن ^{يسمى} ^{التمكين السلوكي}، أي الحالة التي يُصبح فيها السلوك الإيجابي تلقائياً نابعاً من الداخل لا مفروضاً من الخارج.

وفي النهاية، فإن المؤسسة التي تدير تطوير الجدراء السلوكية بهذه الطريقة المتكاملة تدير في الحقيقة بناء الإنسان ذاته، لأنها تعيد تشكيل علاقته بعمله، وبقيمه، وبزماته، وبذاته. فهي لا تُعلمه فقط كيف يُنجز، بل تُعلمه كيف يُنجز بوعي وأخلاقي ومسؤولية. وهذه هي الغاية العليا لكل منظومة تسعى إلى التميز والاستدامة: أن تجعل السلوك مرآة للقيمة، والقيمة طريقاً نحو الأداء المتوازن الذي يخدم الإنسان والمؤسسة والمجتمع في آن واحد.

8 الجدراء السلوكية كجسر بين الإنسان والنظام والتميز المؤسسي

في نهاية هذه الرحلة الفكرية الممتدة عبر مفهوم الجدراء السلوكية، من تعريفها وتطورها وتصنيفها وقياسها وتطويرها، نصل إلى لحظة التأمل الكبرى التي يفترض فيها أن نعيد النظر في العلاقة بين الإنسان والنظام، بين القيمة والسلوك، وبين الفرد والمؤسسة. فالسؤال الجوهرى الذي يواجه كل منظمة ناضجة في القرن الحادى والعشرين ليس كيف ترفع مؤشرات الأداء فقط، بل كيف تحول الأداء إلى ثقافة حية تربط بين الأخلاق المهنية، وبين الفاعلية والوعي، وبين التميز والإتقان. وهنا تتجلى الجدراء السلوكية كجسر معرفيٍّ وإنسانيٍ يصل بين عالمين مختلفين ظاهرياً ومتحددين جوهرياً: عالم الإنسان بما فيه من عواطف ودوابع وقيم، وعالم النظام بما فيه من لوائح وإجراءات ومؤشرات.

لقد أثبتت التجربة الإدارية الحديثة أن الأداء المؤسسي لا يمكن أن يُبنى على النظام وحده، كما لا يمكن أن يُبنى على الإنسان وحده. فالنظام بلا سلوكٍ إنسانيٍ واعٍ يتحول إلى بيروقراطية جامدة، والإنسان بلا نظام منضبط يتحول إلى فوضى عاطفية غير منتجة. ومن هنا جاء مفهوم الجدراء السلوكية ليكون لغة التوازن بين النظام والإنسان، فهو يجعل القيم متعددة في السلوك، ويجعل اللوائح ممتدة في الوعي، ويحول الالتزام من إكراهٍ خارجيٍ إلى انطباطٍ داخليٍ. إن الموظف الجدير سلوكياً لا يحتاج إلى من يذكره بالواجب، لأنه يرى في

أداء الواجب قيمةً في ذاته، وهذا هو الفرق بين المؤسسة التي تدار باللواحة والمؤسسة التي تدار بالقيم.

في هذا السياق، تُعتبر الجدرات السلوكية هي نظام القيم العملي^٢، أي المنظومة التي تترجم المبادئ الأخلاقية والمهنية إلى أفعال ملموسة قابلة للقياس والتطوير. فهي تجعل العدالة التنظيمية واقعًا، لأنها توحد معايير التقييم على الجميع دون تمييز أو تحيز، وتجعل القيادة بالقدوة ممكنة، لأنها تُعرف السلوك القيادي بمعايير محددة لا بالصورات الشخصية. وتجعل ثقافة المؤسسة شفافية، لأنها تحول القيم المعلنة إلى ممارسات يومية ترى وتنقاس. ومن هنا، فإن الجداراة السلوكية ليست فقط مكوناً من مكونات الأداء، بل هي الروح التي تمنح النظام حياؤه والمعايير معنى.

إذا نظرنا إلى العلاقة بين الجدرات السلوكية والتميز المؤسسي، نجد أنها علاقة جوهريّة لا تكميلية. فكل نموذج عالميٌّ في التمييز^٣ من EFQM الأوروبي إلى Baldridge الأمريكي إلى KAFAA الخليجي^٤ يجعل السلوك المؤسسي جزءاً من معايير القيادة والموارد البشرية والثقافة التنظيمية. لأن التمييز لا يُقاس فقط بما تتحققه المؤسسة من نتائج مالية أو إنتاجية، بل بما تتحققه من نضج سلوكيٍّ في التعامل مع الإنسان والمجتمع والبيئة. ولهذا تُعتبر الجدرات السلوكية هي المعيار الخفي الذي يحدد مستوى نضج المؤسسة، حتى لو لم يذكر في التقارير. فالمؤسسة التي تعامل باحترام وعدالة مع موظفيها وشركائها، وتقدير الإنسان كفاية قبل أن يكون وسيلة، تجسد التمييز الحقيقي وإن لم تزل جائزه رسمية.

إن إدماج الجدرات السلوكية في منظومة الأداء المؤسسي يحدث أثراً عميقاً يتجاوز حدود العمل الإداري، لأنه يعيد صياغة العلاقة بين الفرد والمؤسسة على أساس من الثقة والمسؤولية المتبادلة. فعندما يشعر الموظف أن سلوكه الإيجابي يُقدر ويُقاس ويُكافأ بعدِّل، فإنه يتحول من منفَّذ إلى شريلٍ، ومن موظف ينتظر التوجيه إلى عضٍّ فاعلٍ في منظومة التطوير المستمر. وفي المقابل، عندما تدرك المؤسسة أن سلوكها كمنظومة يُراقب ويُقيّم بقدر ما يُراقب سلوك الأفراد، فإنها تُصبح أكثر حرضاً على العدالة والشفافية والتكامل. وهكذا تُصبح الجداراة السلوكية عقداً أخلاقياً غير مكتوبٍ بين الطرفين، يُنظم التفاعل دون الحاجة إلى فرض أو تهديد، لأنه يقوم على الوعي المتبادل لا على السيطرة.

لقد تجاوزت المؤسسات المتقدمةاليوم مرحلة إدارة السلوك^٥ إلى مرحلة تمكين السلوك^٦، أي أنها لم تعد تعامل السلوك كعنصر يجب ضبطه، بل كقيمة يجب تمكينها. فالسلوك الإيجابي لا يُخلق بالتعليمات، بل بالثقة، ولا يستدام بالرقابة، بل بالقدوة. ولهذا فإن دور القيادة في عصر الجدرات السلوكية لم يعد فقط في وضع الأهداف أو مراقبة المؤشرات، بل في بناء بيئَة تحرّك الدوافع الأخلاقية لدى الأفراد وتحفيز لهم ممارسة قيم المؤسسة بحرية ومسؤولية. القائد الجداراتي هو الذي يُحوّل كل موقف يوميٍّ إلى درس سلوكيٍّ في المهنية والإنسانية، ويجعل كل تفاعل فرصةً لترسيخ ثقافة التميز بالجداراة.

ومن منظورٍ فلسفِيٍّ أعمق، يمكن القول إن الجدرات السلوكية تمثل التحول من الإدارة إلى القيادة، ومن المراقبة إلى الوعي، ومن النظام المغلق إلى النظام الحي. فهي تجعل المؤسسة كائناً اجتماعياً يتعلم ويتكيّف وينضج، لا آلة ميكانيكية تنتج الأوامر والنتائج. والمؤسسات التي بلغت هذا المستوى من النضج تدرك أن السلوك ليس مجرد وسيلة لتحقيق الهدف، بل هو في ذاته هدفٌ حضاريٌّ يعكس إنسانية العمل وكراامة الإنسان. فالجداراة السلوكية في جوهرها ليست سلوكاً إدارياً فحسب، بل هي أخلاقٌ فقَنَّة، ووعيٌ مؤسسيٌّ

منظّم، يضمن أن تبقى القيم فاعلةً حتى داخل أكثر الأنظمة تعقيداً.

وختاماً، حين نضع الجدارات السلوكية في موقعها الطبيعي كجسرٍ بين الإنسان والنظام، فإننا نعيد تعريف الأداء ذاته، لا بوصفه مجموعةً من المؤشرات، بل منظومةً من القيم المتجلسة في السلوك. فالمؤسسة التي تقييم أدائها بالأرقام فقط قد تعرف كم أنجزت، لكنها لا تعرف كيف أجزت، ولا لماذا. أما المؤسسة الجداراتية، فهي تعرف أن المعنى أهم من العدد، وأن الطريقة جزءٌ من النتيجة، وأن التميز الحقيقي لا يتحقق إلا حين يتطابق سلوك الإنسان مع قيم المؤسسة، ويتناجم النظام مع ضمير العاملين فيه. وعندما فقط يصبح الأداء المؤسسي حالةً وعيٍ جماعيٍ لا مجرد عملية إدارية، ويصبح الإنسان محوراً للنظام لا تابعاً له، ويصبح النظام حارساً للقيم لا سجناً للسلوك، ويولد التميز المؤسسي بوصفه ثمرةً وعيٍ إنسانيٍ راقٍ لا مجرد حصيلة جهدٍ تنظيميٍ متقن.

؟ الخاتمة

الجدارات السلوكية بوصفها وعيًا مؤسسيًا متجسدًا، وطريقًا للتحول من الأداء الموجّه إلى الأداء الوعائي

حين نصل إلى نهاية هذه الرحلة العلمية والتحليلية حول "الجدارات السلوكية في الأداء: من القيم إلى الممارسة اليومية". نجد أنفسنا أمام حقيقةٍ محوريةٍ تتجاوز نطاق الموارد البشرية لتبلغ عمق الفلسفة الإدارية ذاتها، وهي أن السلوك ليس عنصراً تابعاً للأداء بل هو صورته الحقيقية. إن الجدارة السلوكية ليست برنامجاً تدريبياً يُدرّس، ولا بنداً في استماراة التقييم يُملأ، بل هي منظومة الوعي التي تُعبر من خلالها المؤسسة عن إنسانيتها، وتترجم قيمها إلى فعل يوميٍ منضبطٍ بالمعنى قبل أن يُضبط بالإجراء.

لقد أثبتت التجارب الخليجية والسعوية والإماراتية، ومعها الممارسات العالمية الرصينة في مؤسسات مثل CIPD وSHRM وEFQM و ISO 30414، أن التميز المؤسسي لا يتحقق فقط من خلال الأنظمة أو الهياكل، بل من خلال السلوك الجماعي الوعائي الذي يُعبر عن قيم المؤسسة في واقعها العملي. فكل وثيقة تنظيمية مهما بلغت دقتها تبقى نصاً جامداً ما لم يُفعّلها الإنسان في سلوكه. وكل استراتيجية مهما كانت متقدمةً تبقى حلقاً على الورق ما لم تجد من يترجمها إلى سلوكٍ مهنيٍ نزيهٍ ومتوازنٍ ومسؤولٍ. وهنا تكمن القيمة الحقيقية للجدارة السلوكية: إنها اللحظة التي يتحول فيها الفكر إلى ممارسة، والقيم إلى فعل، والمبادئ إلى أثر.

إن الجدارة السلوكية تُعيد تعريف الأداء المؤسسي من جذوره، لأنها لا تكتفي بقياس ما يُنجز، بل تحلل كيف يُنجز ولماذا يُنجز. فهي تبحث في الدافع لا في النتيجة، وفي النية كما في الوسيلة، وفي الطريقة بقدر ما في المخرجات. فالموظف الذي يُنجز عمله بدقةٍ لكن دون روح التعاون، أو الذي يحقق أهدافه على حساب زملائه أو قيم المؤسسة، لا يمكن اعتباره ناجحاً مهما كانت نتائجه الكمية. الأداء الوعائي هو الذي يدمج بين الكفاءة والضمير، بين النتائج والسلوك، بين العقل والقيم، وهنا تتجلى الجدارة السلوكية كالمعيار الأعلى للأداء الإنساني في عالم الإدارة.

لقد أظهرت التجارب الميدانية أن تطوير الجدارات السلوكية يغير طبيعة المؤسسة بأكملها. فحين تُصبح السلوكيات الوعائية هي اللغة المشتركة داخل المؤسسة، يتحول العمل من مجرد تنفيذ للأوامر إلى حالة من الانسجام والالتزام الذاتي، ويُصبح كل موظف قائدًا على مستوى سلوكه، وكل قائد قد وحده في تصرفاته. وتبدأ الثقافة المؤسسية بالتكوين لا عبر الشعارات أو الدورات النظرية، بل عبر الممارسة اليومية التي تُكرّس قيم الاحترام، والمساءلة، والنزاهة، والتعاون، والإتقان. وعندما تُصبح هذه السلوكيات مألوفة في الحياة اليومية للمؤسسة، تولد هوية سلوكية جديدة تُميّزها في سلوك موظفيها حتى خارج بيئة العمل.

والأمر اللافت في المنهج الجداراتي أنه يُحول العلاقة بين الإنسان والنظام من علاقة رقابية إلى علاقة تشاركية، قائمة على الثقة لا الخوف، وعلى التمكين لا التحكم. فالنظام هنا لا يُراقب السلوك ليُعاقب، بل يُلاحظه ليُنمي. والموظف لا يُخفى سلوكه عن النظام، بل يُفصح عنه ليتعلم ويتطور. وهذه النقلة من "الرقابة" إلى "الثقة" هي ما يُشكّل جوهر التحول المؤسسي نحو الوعي. فعندما تُصبح الجداراة السلوكية هي اللغة التي يتحدث بها الجميع، تُلغى الحاجة إلى كثيرٍ من الإجراءات الرقابية، لأن الضمير المؤسسي قد أصبح هو الحارس الداخلي للسلوك.

وفي هذا المستوى من النضج، تُصبح المؤسسة "كائناً واعياً" أكثر منها "منظمة"، لأن كل أجزائها من الفرد إلى الفريق إلى النظام تُعمل بانسجامٍ فطريٍّ نحو الهدف ذاته، دون أن تفقد إنسانيتها أو مرونتها. وهذا ما يُسميه علماء السلوك التنظيمي بـ"الوعي المؤسسي الجماعي". وهو الحالـة التي لا يُصبح فيها السلوك مجرد استجابة للقواعد، بل تعبيراً عن إيمان مشترك بقيمة ما يُفعل ولماذا يُفعل. فالموظـف في هذه المرحلة لا يلتزم فقط لأنه يُراقب، بل لأنه يرى في الالتزام جزءاً من هويته المهنية، وهذا هو أرقى أشكال الجدارـة السلوكـية.

إن المؤسسات التي بلغت هذا النضـج تدرك أن الجدارـات السلوكـية ليست فرـغاً من فروع إدارة الموارـد البشرـية، بل هي جوهر الـقيادة والـتحفيـز والـثقافة المؤـسـسيـة. فالـقيـادة الـحقـيقـية لا تـقـاس بـعدـد الـأـتـبـاع، بل بـعـدـد السـلوـكـيات الـتي أـهـمـتها. والـتحـفيـز الـحقـيقـي لا يـتـحـقـق بـالمـكافـأـة وـحـدهـا، بل بـالـإـحساس الـداـخـلي بـالـمعـنى وـالـانـتمـاء. والـتمـيز المؤـسـسي لا يـقـاس بـالـجوـائز وـالـشـهـادـات، بل بـمـسـتوـى النـبـل وـالـوعـي الـذـي يـعـبـر عـنـه سـلـوكـ العـامـلـين في كل لـحظـة من لـحظـات الـعـمل.

ومن هنا، يمكن القول إن الجدارـة السلوكـية تمثل نقطة الـالتـقاء بين الأخـلاق والإـدـارـة، وبين الـوعـي والإـجـراء، وبين الإنسان والنـظـام. فهي تعـيد التـوازن إلى المعـادـلة الإـدارـية الـحدـيثـة الـتي كـثـيرـاً ما مـاـلت نحو الأـرـقام على حـسـاب الـقـيـمـ، أو نحو الـقـيـمـ على حـسـاب النـتـائـجـ. والـجـدارـة السـلوـكـية تـذـكـرـنا أنـ الطـرـيقـ إلىـ التـميـز المؤـسـسيـ لا يـبـدـأـ منـ الأـنـظـمـةـ ولاـ منـ الـمـؤـشـراتـ، بلـ منـ الإـنـسـانـ الـذـي يـحـمـلـ تـلـكـ الـقـيـمـ وـيـجـسـدـهاـ فيـ فـعـلـهـ. فـكـلـ تحـوـلـ مـؤـسـسـيـ حـقـيقـيـ يـبـدـأـ بـتـحـوـلـ سـلوـكـيـ دـاخـلـيـ. وـكـلـ نـظـامـ نـاجـيـ يـبـدـأـ بـإـنـسـانـ جـديـرـ يـحـمـلـ الضـمـيرـ قـبـلـ الـمـهـارـةـ، وـالـمـسـؤـلـيـةـ قـبـلـ الصـلاـحيـةـ، وـإـيمـانـ قـبـلـ الـأـجـرـ.

وفي ضـوءـ هـذـهـ الرـؤـيـةـ المـتـكـاملـةـ، يـمـكـنـناـ أنـ نـؤـكـدـ أنـ بنـاءـ منـظـومةـ لـلـجـدارـاتـ السـلوـكـيةـ ليسـ مجرـدـ مـشـروعـ إـدارـيـ، بلـ هوـ مـشـروعـ حـضـاريـ يـسـعـىـ إـلـىـ تـرـسيـخـ ثـقـافـةـ الـوعـيـ وـالـانـتمـاءـ وـالـإـتقـانـ فـيـ الـعـمـلـ الـعـامـ. إنـهاـ الخطـوةـ الـأـوـلـىـ نحوـ بنـاءـ مؤـسـسـاتـ عـربـيـةـ قادرـةـ عـلـىـ الجـمـعـ بـيـنـ الـجـدارـةـ وـالـهـوـيـةـ، بـيـنـ الـحـدـاثـةـ وـالـقـيـمـ، بـيـنـ

الكفاءة والرحمة، بين الأداء والإحسان. إنها الطريق نحو التحول من الإدارة التقليدية إلى القيادة الوعية، ومن الرقابة إلى الثقة، ومن الانضباط القسري إلى الالتزام الذاتي.

فالجدارة السلوكية في النهاية ليست فقط ما نفعله، بل كيف نفعله، ولماذا نفعله. إنها المرأة التي تعكس نضجنا الأخلاقي قبل احترافيتنا، وتُظهر قيمنا العملية قبل مهاراتنا التقنية. وكل مؤسسةٍ تجعل من هذه المرأة جزءاً من نظامها اليومي، تُصبح أكثر قدرةً على النمو دون أن تفقد هويتها، وعلى التميز دون أن تتعالى، وعلى التطور دون أن تنفصل عن جذورها. وهذه هي ذروة النجاح المؤسسي في عالم يتغير بسرعة، ولكنه لا يزال يحتاج إلى إنسانٍ يُدير التغيير بوعيٍ ومسؤوليةٍ ونبيلٍ.

؟ التوثيق

يسعدني أن يعاد نشر هذا المحتوى أو الاستفادة منه في التدريب والتعليم والاستشارات، ما دام يناسب إلى مصدره ويحافظ على منهجيته.

هذه الإضافة من إعداد:
د. محمد بن علي العامري
مدرس وخبير استشاري في التنمية الإدارية والتعليمية، بخبرة تمتد لأكثر من ثلاثين عاماً في التدريب والاستشارات والتطوير المؤسسي.

للمزيد من الإضاءات والمعارف النوعية،
ندعوكم للاشتراك في قناة د. محمد العامري على الواتساب عبر الرابط التالي:

<https://whatsapp.com/channel/0029Vb6rJjzCnA7vxgoPym1z>

تصفح المزيد من المقالات عبر الموقع:
www.mohammedaameri.com

إدارة_الأداء_الوظيفي # الجدارات_السلوكية # Competency_Management# #د_محمد_د_العامري
#مهارات_النجاح # التميز_المؤسسي # القيادة_بالجدارات # تحفيز_الأداء # حوكمة_الأداء #CIPD #SHRM# #EFQM #ISO30414 #Continuous_Improvement #HR_Development #IDP #Behavioral_Competencies
#Performance_Culture