

**السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية
لخريجي جامعة بيشة في ضوء رؤية 2030**

إعداد

د/ شعاع أحمد صالح دردوم

أستاذ مساعد في الإرشاد النفسي الإكلينيكي - جامعة بيشة

د/ إخلص أحمد علوان

أستاذ مشارك في القياس والتقويم - جامعة بيشة

د/ غادة محروس عبد الحفيظ

أستاذ مساعد في الصحة النفسية والتربية الخاصة - جامعة بيشة

الشكر والعرفان

يقدم الباحثون شكرهم وتقديرهم لعمادة البحث العلمي بجامعة
بيشة، المملكة العربية السعودية لتمويل البحث العلمي من خلال
برنامج واعد رقم المنحة (جامعة بيشة- واعد - ١٤ - ١٤٤٣).

السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية

لخريجي جامعة ببشة في ضوء رؤية 2030

د/ شعاع أحمد صالح دردوم ود/ إخلص أحمد علوان ود/ غادة محروس عبد الحفيظ *

المخلص:

التعليم الجامعي المحرك الجوهرى للارتقاء بالمجتمعات وتطورها وفي ظل سعي المملكة للريادة في التعليم الجامعي وفق رؤية 2030، انبثقت المشكلة في السؤال التالي: هل التعليم الجامعي الذي يحصل عليه الخريج ملائم لمواصفات سوق العمل؟، ومن خلال تمتعه بسمات الميزة التنافسية التي تجعله جاذبا لأرباب العمل، وكان الهدف الاول عبارة عن مجموعة من الأسئلة تمثلت في هل توجد سمة الميزة التنافسية لدى خريجي الجامعة من وجهة نظر أرباب العمل؟، وما هي السمات الشخصية الأكثر اسهاما للميزة التنافسية لدى الخريجين؟ وهل توجد فروق في سمة الميزة التنافسية وفق نوع المؤسسة (حكومي- أهلي) وتخصصها (تربوية- صحية-أخرى) و(سنوات الخبرة)؟، وأما الهدف الثاني فتمثل في بناء نموذج للسمات المسهمة في الميزة التنافسية، واعتمد المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع البحث من أرباب العمل المستقبليين لخريجي الجامعة وعدت استبانة لتقيس سمة الميزة التنافسية من خلال القيم التي وضعتها جامعة ببشة وتم التحقق من صدقها وثباتها وتم تطبيقها على (٨٥) من أرباب العمل وكانت ابرز النتائج ان سمة التفاوض هي الوحيدة التي تمتع بها خريج الجامعة بدرجة كبيرة جدا اما بقية السمات فكانت بدرجة جيدة وايضا عدم وجود فروق وفق نوع المؤسسة وتخصصها وسنوات الخبرة، ايضا تحقق الهدف الثاني من خلال بناء انموذج هرمي للسمات قاعدته تمثل سمة الاتقان في العمل والتي تمثل قاعدة الهرم والقدرة على التفاوض ثم المسؤولية والفاعلية و روح الفريق وصولا لقمة الهرم سمة الإبداع واختتم البحث بعدة توصيات ومقترحات.

الكلمات المفتاحية: السمات الشخصية-الميزة التنافسية - النموذج الهرمي للسمات المسهمة.

* د/ شعاع أحمد صالح دردوم: أستاذ مساعد في الإرشاد النفسي الإكلينيكي - جامعة ببشة.

د/ إخلص أحمد علوان: أستاذ مشارك في القياس والتقويم - جامعة ببشة.

د/ غادة محروس عبد الحفيظ: أستاذ مساعد في الصحة النفسية والتربية الخاصة - جامعة ببشة.

The personality traits required to achieve competitive advantage for the graduates of Bisha University in the light of Vision 2030

**Dr. Shoaah Ahmed Saleh Dardom
Dr. Ikhlas Ahmed Alwan
Dr. Ghada Abdel Hafeez Mahrous**

Abstract

University education is the fundamental engine for the advancement and development of societies. In light of the Kingdom's pursuit of leadership position in university education in accordance with Vision 2030, the question that arose is whether university education obtained by a graduate is appropriate for the specifications of the labor market under the condition of having the personality traits that constitute a competitive advantage that makes him/ her attractive to employers. The main question was, are there personality traits predictive of the competitive advantage among university graduates from the point of view of employers? What are the personality traits that contribute most to the competitive advantage of graduates? Are there differences in the personality traits that constitute a competitive advantage according to the type of institution (public - private) and its specialization (educational - health - other) and (Years of experience)? In this study, the descriptive approach was adopted, and the study population consisted of employers. A questionnaire was prepared to measure the personality traits that constitute a competitive advantage through the values set by the University of Bisha. Its validity and veracity were verified and it was applied to (85) employers. The study concluded several results, the most important of which are: the negotiation trait is the only trait that is dominant to a very large degree in a university graduate, while the rest of the traits exist to a good degree; there are no significant differences depending on the type of institution, its specialization, and years of experience. As for the research proposal, it was to build a hierarchical model of traits, the base of which represents the traits of workmanship,

then institutional responsibility, positivity and achievement, team spirit, reaching the top of the pyramid, which include the traits of creativity and innovation. The research was concluded with several recommendations and proposals.

Keywords: The personality traits- competitive advantage

Acknowledgment and Gratitude

The researchers extend their gratitude and appreciation to the Deanship of Academic Research at the University of Bisha, Saudi Arabia, for funding the academic research through Waaid program. Grant number: (University of Bisha-Waaid-14-1443)

السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية لخريجي جامعة بيشة

في ضوء رؤية ٢٠٣٠

مقدمة:

يعد التعليم بشكل عام وخصوصاً التعليم الجامعي المحرك الجوهرى للنمو الاقتصادي والاجتماعي، وهو مصدر نهضة الأمم التي تحتل مكانة مرموقة بين الدول، ولذلك حرصت المملكة العربية السعودية من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ على تطوير التعليم وركزت الاهتمام على دور الجامعات في تنمية الاقتصاد والكوادر البشرية وتأهيل المواطنين تأهيلاً فعالاً يتوافق مع احتياجات ومتطلبات المرحلة الحالية والمستقبلية. ومن ذلك المنطلق بدأت الجامعات السعودية بتوظيف مفهوم الميزة التنافسية وتحقيقه في مجالاتها المختلفة التعليمية والبحثية والمجتمعية.

واستمر سعي المملكة ممثلة بوزارة التعليم إلى مواكبة التغيرات العالمية في فلسفة التعليم، وتركيزها على التعليم لدوره الفعال في إحداث التغيير والتطوير، فالتعليم يساهم في بناء الفرد وتأهيله ليقود عجلة البناء والتطور لتحقيق أهداف الأمة في التطور والارتقاء والتنمية المستدامة. باتت مؤسسات التعليم ولا سيما الجامعات في تزايد مستمر كمياً ونوعياً؛ حيث ازدحمت الساحة بعدد غير يسير من الجامعات والمؤسسات التعليمية سواء على المستوى الحكومي والأهلي مما أدى إلى أعداد هائلة من الخريجين.

الذين يأملون في الحصول على وظائف والبحث عن فرصهم بسوق العمل، وفي الوقت ذاته نجد أن أرباب العمل لديهم يحتاجون إلى موظفين بمواصفات محددة بمتطلبات العمل يشترطون توغرها في المتقدمين للعمل مما يجعلهم يميزون مخرجات جامعة عن جامعة أخرى. مما يدفع الجامعات التي تسعى لتلبية سوق العمل إلى تعديل رؤيتها وأهدافها وسمات الخريجين لتتوافق مع متطلبات سوق العمل ليس فقط المحلية، وهذا السوق تنصب عليه الطموحات العالمية مما يجعله ميداناً للمنافسة، وأصبح اهتمام الجامعات ينصب بتحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل، وبينت دراسة (العبد اللطيف، ٢٠٢٠).

إن أحد التوجهات الحديثة والمهمة لتحقيق الميزة التنافسية واستدامتها هو الاستثمار والتميز في التعليم وضمان مخرجات منسجمة مع المعايير المحددة بما فيها متطلبات سوق العمل التنافسية (أبو العلاء، ٢٠١٣، ص ١٤٢-١٤٣).

وأشار القحطاني (٢٠١٩، ص ١٠٣) إلى أن التنافس الدولي في مجال التعليم الجامع يتجلى أهميته المتزايدة بعد اعتماد معايير لتصنيف مؤسسات التعليم العالي على مستوى العالم، باعتباره مقياساً لقدرتها على إنتاج المعرفة واجتذاب المواهب.

وتعد هذه الميزة دليلاً على التمكن في توظيف المعرفة ونشرها، كاقتران جديد يتواكب مع التطور المعرفي العالمي. وهو ترتيب يعتمد على مؤشرات متعددة تختلف باختلاف الجهة المسؤولة عنه، والتي من بينها: جودة التعليم، وجودة هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية، وجودة المخرجات واندماجها بسوق العمل ومدى قدرتها على التنافس فيه وهي مؤشر من المؤشرات التي تصف القدرة التنافسية على وجه التحديد

ولتحقق الجامعات الصدارة عليها تنمية مواردها البشرية وتوفير بيئة مناسبة بشكل ينعكس إيجابياً على مخرجاتها من الطلبة وبذلك تحقق الميزة التنافسية لها على مستوى المؤسسات التعليمية، وأن الاستثمار الأمثل للكوادر البشرية يمكن للجامعات ان تصل للجودة المطلوبة لخريجها من خلال تعزيز مهارات وقدرات مثل الإبداع والابتكار والتجديد وبناء شخصيات قيادية رائدة مبدعة ذات كفاءة وقدرات وكلها تنصب بان يكونوا منافسي اقوياء بسوق العمل، وقد أثبتت نتائج دراسة الناجي (٢٠١٦، ص ١٢٨) على أهمية معيار التنافسية في مجال التعليم نظراً لما يشهده القطاع التربوي في دول العالم، كغيره من القطاعات الأخرى العديدة من التحول نحو نمط التنافسية بغرض صنع قرارات تتسم بقدرة المؤسسة التعليمية على المشاركة بسوق العمل بفاعلية فضلاً عن تميز مخرجاتها بقدرتها على التنافس فيه.

كما أوضحت نتائج دراسة شافير (Shaffer, 2018, p. 13) أن تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية يؤدي إلى تقديم كل ما هو جديد، وتحفيز روح الخلق والإبداع. كما يعطي المؤسسات التعليمية تفوقاً نوعياً وكمياً وأفضلية على المنافسين، وبالتالي يتيح لها تحقيق نتائج أداء عالية.

ويرتبط تأهيل الكوادر البشرية في المملكة بتحقيق رؤية ٢٠٣٠، وبخاصة ما يتعلق منها بتطوير التعليم، كما يحقق عدد من الأهداف منها رفع جودة أداء الجامعات، تحقيق متطلبات الاعتماد المؤسسي، ومعايير المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي، ومواءمة مخرجات التعلم مع متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، والذي يؤدي بدوره إلى زيادة التوظيف في صفوف الخريجين، ويعزز مخرجات التعلم بما يحقق احتياجات سوق العمل المنغيرة، وقد ركز برنامج تنمية القدرات البشرية (٢٠٢١-٢٠٢٥) في إطار تحقيق رؤية ٢٠٢٠ على تنمية المهارات الأساسية والمستقبلية وتطوير قدرات جميع مواطني المملكة، وترسيخ القيم لديهم وتنمية المعارف لمختلف الفئات العمرية والمستويات التعليمية لتلبية متطلبات

السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية لخريجي جامعة بيشة في ضوء رؤية 2030

سوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي من خلال التركيز على مخرج نهائي وهو مواطن منافس عالمياً، ومن أهم ما يركز عليه البرنامج تنمية القدرات البشرية القيم والسلوكيات التي توجه السلوك العام لكافة مجالات الحياة العامة والخاصة فتحتوي القيم المرغوب بها كالوسطية والتسامح والعزيمة والمثابرة، والمهارات الأساسية وتتضمن المهارات المطلوبة كأساس لتعليم المهارات، والمعرفة المستقبلية ومنها القراءة والكتابة والحساب والمهارات الرقمية الأساسية وأخيراً مهارات المستقبل والتي تشمل القدرات الأساسية التي تضمن الاستعداد لمهن المستقبل وتضم مهارات التفكير العليا والمهارات العاطفية والاجتماعية والبدنية والعملية وأوضح البرنامج سمات المواطن المنافس عالمياً وهي مواطن (متعلم استباقي، مفكر مبدع، مفكر تحليلي، متعاون وجيد في التواصل، شجاع ومثابر، مرن وإيجابي، منضبط ومتقن، معتدل ومتسامح متقن للتقنية، متقن للأمر المالي، يعتز بهويته، يتمتع بصحة جيدة ولاثق بدينياً) (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٣).

كما حدد المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة مخرجات التعلم في خمس مجالات هي (المعرفة - المهارات الإدراكية-مهارات الاتصال وتقنية المعلومات والمهارات العددية- المهارات النفسية والحركية - مهارات التعامل مع الآخرين وتحمل المسؤولية) بينما تضمنت النسخة المطورة (٢٠١٨) ثلاثة نواتج أساسية هي: المعارف والمهارات والكفاءات ثم تم تحديث هذه المجالات وأصبحت (المعارف- المهارات- القيم)، وقد حرصت بعض الجامعات السعودية منها جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (٢٠١٩-٢٠٢٠) على تحديد خصائص وسمات الخريجين المرتبطة بمهارات القرن الحادي والعشرين في ضوء توصيات المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي ومشاركة أصحاب المصلحة وهم أرباب العمل ومجتمع الجامعة تضمنت هذه الخصائص: الالتزام بالقيم، الالتزام بأخلاق العمل، الالتزام بالهوية والقيم السامية، المسؤولية المجتمعية، المواطنة وخدمة المجتمع، تحمل المسؤولية والمحاسبية تطبيق المعرفة والتعلم مدى الحياة وتتطلب هذه الخصائص: المعرفة والاطلاع الواسع في مجال التخصص، التعلم الذاتي والتعلم المستمر، ممارسة المعرفة والمهارات الميدانية، مهارات الشخصية الفاعلة وتتضمن: مهارات التواصل الفعال اللفظي والكتابي وباستخدام التقنية، مهارات العمل الجماعي والقيادي، المهارات الشخصية، المبادرة. القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات وتتضمن: مهارات التحليل وحل المشكلات، مهارات التفكير الناقد، اتخاذ القرار. القدرة على استخدام تقنية المعلومات وتتضمن: المهارات الرقمية وتقنية المعلومات، المهارات العددية. وابتكار مهارات البحث العلمي التعلم الذاتي والتعلم

المستمر المبادرة الذكاء العاطفي والانفعال، تحمل المسؤولية والمحاسبية ريادة الأعمال ممارسة المعرفة والمهارات الميدانية اتخاذ القرارات الايجابي. (مشروع تطوير وتحديد خصائص الخريجين في جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل ٢٠١٩-٢٠٢٠).

ولتعرف رؤية أصحاب الأعمال لخريجي الجامعة، ومدى قدرة الخريجين من وجهة نظرهم على التوافق مع سوق العمل وسبل إحداث هذا التوافق تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات منها أن أرباب الأعمال اليوم يثمنون المهارات الوظيفية الأساسية التي يمكن نقلها، مثل: إتقان اللغة الإنجليزية، وحل المشاكل، والتفكير النقدي، ومهارات الكمبيوتر، وأكدت دراسة (البهنساوي، ٢٠١٨) على ضرورة ربط التعليم الجامعي بسوق العمل واحتياجاته، تبادل الخبرات مع الجامعات الأجنبية، توفير الكتب والمراجع العلمية، وحث الطلاب على البحث العلمي، زيادة ميزانية التعليم والبحث العلمي، وتعلم اللغات الأجنبية، وتطوير المناهج وأدوات وتقنيات التعلم؛ إدخال التعليم التكنولوجي، واستخدام الكمبيوتر والتقنيات الحديثة، الاهتمام بالأنشطة الطلابية.

وأكد العتيبي (٢٠١٠) أنه توجد مشكلة عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي بالمملكة واحتياجات سوق العمل وشخص المشكلة بالتعرف على متطلبات قطاع الأعمال من مؤسسات التعليم العالي، وأوصى بضرورة توفير الحوافز للتخصصات التي تقابل احتياجات سوق العمل، وضرورة الاهتمام بالجودة النوعية للطلاب بتخريج كوادر ذات قدرات ومهارات مناسبة، وضرورة إعادة النظر ومشاركة القطاع الحكومي والخاص في تحديد المناهج الحالية في الجامعات، ان اهتمام وزارة التعليم ببرنامج التحول الوطني ٢٠٣٠ جاء ليساعد الجهات الحكومية والوزارات المعنية لتحقيق مؤشرات التقدم في المجالات المخصص لها، لذا أصبحت المؤسسات المعاصرة، وخاصة الجامعات، تواجه تحديات غير مسبقة، بسبب التغييرات الناتجة عن الثورة المعلوماتية والتقنية، حيث شهدت الجامعات انعطافات وتحديات عميقة وواسعة على مستوى الفكر الإداري والتربوي والاجتماعي، حيث بدأت هذه الجامعات تتطور وتنتج، وقد أثر ذلك على زيادة الفاعلية في العملية التربوية وإدارتها وكفاءتها (خوالدة، ٢٠١٩).

مشكلة الدراسة:

الميزة التنافسية تهتم بتوافر مستوى عالٍ من التعليم والنمو المتزايد في القوى العاملة التي تملك المعرفة والمهارة والتجديد والتطوير، كما تتسم بالاحتفاظ بأشكال المعرفة المتنوعة وإمكانية إعادة صياغتها وتشكيلها أو تحويلها وفق المواقف ومتطلبات العمل وهو مطلب اساسي في سوق العمل، أن بلوغ الميزة التنافسية في الجامعات بشكل خاص له إيجابيات متعددة منها تحقيق وجود الجامعة واستمرارها على المستوى الإقليمي والعالمي حيث يساعد أيضا على إبراز

الجامعة بين نظراؤها في مجال التوظيف الاستراتيجي لكافة قطاعات المنظومة الجامعية، والخدمات المقدمة لمنسوبيها والمجتمع وسوق العمل (سبيتان، ٢٠١٢، ص ٧٩). غير اننا نجد أن بعض الجامعات ركزت على مجموعة معايير تجدها ضرورية لكن في الواقع التطبيقي قد تتلاقى أو تختلف مع معايير أرباب العمل ولكنهما أي (الجامعة وأرباب العمل) يلتقيان في البحث عن تواجد معيار الميزة التنافسية، فالجامعات باعتبارها الرافد الرئيسي لإمداد سوق العمل بالكفاءات المتخصصة وهي تعد الأفراد لممارسة ادوارهم الاجتماعية ويعد العمل جزءا اساسيا، وايضا أرباب العمل باعتبارهم مستقبين لتلك المخرجات، ويأتي السؤال الالهم: هل التعليم الجامعي الذي يحصل عليه الطالب السعودي ملائم لمواصفات سوق العمل؟ بحيث يجعله مؤهل للحصول على وظيفة؟ فلإجابة عن هذا السؤال من قبل الخريجين الذين يشعرون انهم زودوا بنظريات ومهارات، ولكن عندما يجد نفسه في وظيفة فإنه لا يستطيع تحويل النظريات والمهارات إلى تطبيقات، او يجد نفسه غير قادر عن التعبير عن معارفه ومهاراته بالطريق التي يرتضيها أرباب العمل، وهناك سؤال اخر يطرح نفسه، لماذا لا تزال نسب البطالة مرتفعة؟ ونتسأل عن أسبابها؟ فتكون الاجابة من اخريج الذي يلوم وزارة الشؤون الاجتماعية في عدم قدرتها على استقطاب الخريجين، وجواب آخر يأتي من أرباب العمل الذين يطالبون بتحسين مخرجات الجامعات والتعليم ورفع شعار تحسين المنتج (المخرجات) ليصبحوا مؤهلين لسوق العمل دون الحاجة لاستقطاب كوادر خارجية.

أن تركيز أرباب العمل في المؤسسات المختلفة على استقطاب الخريجين الذين يتمتعون بسمات شخصية (معرفية ومهارية متنوعة) ومتوائمة مع التطور العالمي المستمر في سوق العمل يعطي للأرباب العمل القوة وستكون عامل فاعل للتأثير الايجابي في سلوك المستفيدين من خدمات مؤسساتهم ويساعد على تطوير مؤسساتهم على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي ويسهم في زيادة الدخل المادي لهم

ولرمد الفجوة بين ما هو مطلوب تحقيقه للخريجين وضمان جودتهم بسوق العمل ولتحقيق الميزة التنافسية للجامعة عملت الجامعات على ربط سمات خريجها بمجموعة معايير منها المعرفية والمهارية والمهنية والقيمية وغيرها، والتي ترى انها تؤهله للمنافسة في ميادين العلم والعمل (دليل جامعة الملك سعود) ولضمان ان الخريج يكون مؤهلاً لذا تم ربط خصائص خريجي الجامعات بالإطار الوطني السعودي للمؤهلات (NQF).

أن حصول جامعة بيشة على الاعتماد المؤسسي (ملحق ١) يؤكد حرص الجامعة على المضي قدما نحو الارتقاء بمخرجاتها من خلال السعي لحصول كافة برامجها الأكاديمية على

الاعتماد البرامجي، وهذه المؤشرات الإيجابية التي تدل على سعي الجامعة على تمكين مخرجاتها من المعارف والمهارات ونظام قيمي أصيل مستمد من العمق الحضاري والعربي والاسلامي التي أعطى للمملكة خصوصيتها الفريدة، لذا نجد جامعة بيشة قد حدد قيمها ب: الاتقان، المسؤولية، المؤسسية، روح الفريق، الإبداع، التنافسية، الفاعلية أن هذه القيم جعلت من الجامعة في تحدي لتخريج طالب متميزة من خلال نظام تعليمي متميز وضرورة العمل على تطويره وتمكينه من دخول المنافسة المحلية والعالمية، أن سعي قيادات الجامعة تحقيق الميزة التنافسية جعلها تعد برامج أكاديمية تلبي احتياجات سوق العمل كالدبلومات المهنية والتقنية والترفيهية وجودة الحياة وغيرها وهي من البرامج التي يتطلبها سوق العمل (ملحق ٢).

غير أن رغم سعي الجامعة الحثيث للوصول بمخرجاتها لتلبي متطلبات العمل سواء في السوق المحلية أو العربية إلا أنه رصد وجود مؤشرات سلبية منها قلة أعداد الخريجين الحاصلين على رخصة مزاولة المهنة، وقلة أعداد خريجها المتحقيين بسوق العمل وتفضيل خريجين جامعات أخرى في المملكة على خريجي الجامعة هذه الأسباب تبلور مشكلة البحث الحالي في التعرف هل أن القيم التي وضعتها جامعة بيشة تلبي تطلعات أرباب العمل في الحصول على موظفين يتمتعون بكافة السمات التي حددتها الجامعة في قيمها السبعة باعتبار أن قيم الجامعة أصلاً مشتقة من السمات الشخصية، بناء على ما سبق نجد أن مشكلة البحث الحالي تتحدد بالتساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي السمات الشخصية التي تسهم بالميزة التنافسية الواجب توفرها لدى خريجي جامعة بيشة في ضوء قيم جامعة بيشة؟

أيضاً هل بالإمكان بناء نموذج هرمي للسمات التي تسهم في الميزة التنافسية لخريجي جامعة بيشة، في ضوء رؤية ٢٠٣٠؟

أهداف الدراسة:

أولاً- يهدف البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ١- هل توجد سمة الميزة التنافسية لدى خريجي جامعة بيشة من وجهة نظر أرباب العم ؟
- ٢- ما السمات الشخصية الأكثر إسهاماً لدى الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل؟
- ٣- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسي للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق نوع المؤسسة (حكومي- أهلي- مختلط) من وجهة نظر أرباب العمل؟
- ٤- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسية للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق تخصص المؤسسة (تربوية- صحية- أخرى) من وجهة نظر أرباب العمل؟

٥- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسية للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق سنوات الخبرة في سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل؟

ثانياً- بناء تصور مقترح للسمات الشخصية التي تسهم بالميزة التنافسية لدى خريجي جامعة بيشة في ضوء رؤية ٢٠٣٠.

رابعاً- أهمية الدراسة:

أ- الأهمية العلمية:

١. تسهم الدراسة الحالية في الكشف عن سبل تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية بشكل عام وجامعة بيشة بشكل خاص.
٢. ان التعرف على سمات الشخصية المسهمة يؤدي الى التركيز عليها أثناء اعداد الطلبة لسوق العمل في الجامعة من النواحي المعرفية والمهارية والقيمية.
٣. تضيف هذه الدراسة معرفة للمكتبة العربية فيما يخص متغيري السمات الشخصية والميزة التنافسية؛ وذلك لأهمية هذا الموضوع، والذي قد يستفيد منه الباحثون في هذا المجال.

ب- الأهمية التطبيقية:

١. أن الجامعات عندما تلبى احتياجات سوق العمل المحلية بشكل خاص والاقليمية بشكل عام يجعلها محط اهتمام المؤسسات التعليمية المختلفة من جهة والمجتمع من جهة ثانية.
٢. تعرف سبل تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية بشكل عام وجامعة بيشة بشكل خاص من خلال التركيز على السمات الشخصية المسهمة في ذلك اثناء عملية اعداد الطلبة لسوق العمل.
٣. يأمل البحث في أن تتم الاستفادة من نتائجه في إعادة صياغة بعض معايير الجامعة والخاصة بالسمات الشخصية المتطلبة لسوق العمل.
٤. يأمل البحث أن تكون توصياته ومقترحاته أن تفتح آفاق جديدة للباحثين في اعداد بحوث في مال سمات الشخصية والميزة التنافسية.
٥. قد يستفيد من هذا البحث الجهات المعنية ذات العلاقة، وأهمها وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، في تعرف إسهام السمات الشخصية بالميزة التنافسية؛ لغرض التطوير والإرتقاء في إعداد مخرجاتهم.

خامساً - حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** سيعتمد البحث أدوات بحثية (استبانة) خاصة بالسمات الشخصية مستمدة من قيم جامعة بيشة.
- **الحدود البشرية:** كافة الأفراد من أرباب العمل المتواجدين بمحافظة بيشة والمستقبلين خريجي جامعة بيشة.
- **الحدود المكانية:** كافة المؤسسات التربوية والصحية والتجارية العاملة ضمن محافظة بيشة
- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي ١٤٤٣ - ١٤٤٤ هـ.

سادساً - مصطلحات الدراسة:

١- السمات الشخصية:

- **السمة:** Trail عرفها McGrath & Walker بأنها الاتجاه المميز للشخص لكي يسلك بطريقة معينة، أو هي الصفة التي يمكن أن نفرق على أساسها بين فرد وآخر. (McGrath & Walker, 2016)
- **الشخصية:** Personal عرفها Costa & McCrae بأنها نظام متكامل من الخصائص والسمات والقدرات المميزة للفرد، كالسمات الشخصية المتمثلة في قوة الشخصية، الطلاقة اللفظية، والقوة البدنية، والعدل، والخلق الطيب، والقدرات العقلية المتمثلة بالذكاء بأنواعه والقدرة على الفهم وإدراك والتقييم الصحيح للمواقف بمهارة، والقدرات الاجتماعية التي تساعده على إقامة العلاقات الإنسانية الناجحة، والعلاقة بين هذه الخصائص والسمات التي الفرد على موائمة نفسه مع الآخرين والبيئة من حوله. (Costa & McCrae, 2008)
- **السمات الشخصية:** (Personality Traits) عرفها Cattell بأنها مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي توضع تحت اسم واحد في معالجتها بالطريقة ذاتها في الأحوال نفسها. (Cattell, 1966, p65).

ويعرف البحث الحالي السمات الشخصية بأنها الخصائص العقلية والنفسية والانفعالية والسلوكية والاجتماعية التي تميز خريجي جامعة بيشة عن غيرهم من خريجي الجامعات الأخرى وتوهمهم لمواجهة تحديات سوق العمل.

٢- الميزة التنافسية:

عرفها العكيدى (٢٠١٩، ص ١١) بأنها المهارة أو التقنية أو المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه لهم المنافسون، ويؤكد تميزها واختلافها عن

هؤلاء المنافسين من وجهة نظر العملاء الذين يتقبلون هذا الاختلاف والتميز، حيث يحقق لهم المزيد من المنافع والقيم التي تتفوق على ما تقدمه غيرها من المؤسسات. ويعرف البحث مصطلح الميزة التنافسية بأنه: ميزة التميز على المنافسين، والتي تُكتسب عن طريق تقديم قيمة أكبر للعميل، عن طريق تقديم فوائد أكثر. الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري:

المحور الأول- سمات الشخصية (Personality Traits): مفهوم السمات الشخصية:

احتل مفهوم السمات الشخصية أهمية كبرى لدى كثير من العلماء، منهم (ألبرت) Allport و(كاتيل) Cattell و(جيفورد) Guilford و(إيزنك) Eysenck وقد عملوا هم وغيرهم على تطوير نظريات في الشخصية بنيت على استخدام مفهوم السمة، ويقصد بالسمة طريقة السلوك المتميزة والثابتة نسبياً التي عن طريقها يمكن التمييز بين الأفراد، فشخصية الفرد هي مجموعة من السمات التي تؤدي إلى الاتساق في السلوك، وهي التي تجعل لكل فرد أسلوباً سلوكياً يقوم به أثناء تفاعله مع البيئة. ويرى كل من (Jones & Robins, 1993) أن دراسة الشخصية لا تقتصر على فهم السلوك وإنما دراسة هذا السلوك في تفاعله مع أنواع السلوكيات الأخرى مما يتيح دراسة الفرد بكل جوانبه الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية وما يتعلق بهذه الجوانب من أنشطة متنوعه ذهنية وحركية واتجاهات نفسية واجتماعية.

وقد تناولت نظرية السمات مفهوم السلوك والسمات والشخصية كما يلي:

- **السلوك:** تفترض النظرية أنّ سلوك الإنسان يمكن أن ينظم بطريق مباشر وأنّه يمكن قياس السمات والعوامل المحددة لهذا السلوك باستخدام الاختبارات، والمقاييس لوقوف على الفروق والسمات المميزة للشخصية، وترى النظرية أنّ نمو السلوك يتقدم من الطفولة إلى الرشد من خلال نضج السمات.
- **الشخصية:** الشخصية بحسب هذه النظرية عبارة عن نظام يتكون من مجموعة سمات مستقلة تمثل مجموع أجزائها أي: أنّها عبارة عن انتظام دينامي لمختلف سمات الشخص.
- **السمات Traits:** السمة هي الصفة الجسمية، أو العقلية، أو الانفعالية، أو الاجتماعية الفطرية أو المكتسبة التي يتميز بها الشخص وتعبّر عن استعداد ثابت نسبياً لنوع معين من السلوك وإنّ الفرد يمكن أن يفهم في ضوء سمات شخصيته التي تعبّر عن سلوكه فيمكن أن

يوصف بأنه ذكي، أو غبي، أو منطوي، أو منبسط، أو عصابي، أو ذهاني ... إلخ. (زهران، ١٩٨٢، ١٠٦)

وعرف عبدالخالق (٢٠١٦، ص.٥٣) "الشخصية بأنها نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يشتمل على تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات العقلية والوجدانية والفيزيولوجية، التي تحدد سلوك الفرد وفكره".

بينما عرّف يونس (٢٠٠٤، ص٥٣١) السمات الشخصية بأنها توجه في الشخصية ذو ديمومة أو هي الاستجابة التي تميز الشخص عن الآخرين.

وعرفت هدار السمات الشخصية بأنها (٢٠١٧، ص٧٧) تلك الصفات والقدرات التي تميز طالب عن طالب آخر في جميع المجالات (أو تميز طالب عن طالب آخر في الأبعاد التالية: العصابية الانبساطية، الطيبة، الانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير)

- تصنيف السمات الشخصية:

حاول العديد من العلماء منهم ألبرت وكاتل وجيلفورد وماكري وكوستا وضع نموذج لوصف السمات الشخصية كالتالي:

▪ تصنيف ألبرت:

رأى ألبرت أن للشخصية سمات عامة وسمات خاصة، فالسمات العامة يشترك فيها عدد كبير من الناس مثل (حب السيطرة أو الإنطواء) وهي موجودة لدى الجميع بنسب متفاوتة، أما السمات الخاصة فهي تخص فرد معين وتميزه عن غيره، وهي ثلاث أنواع (سمات رئيسية وهي المسيطرة على الفرد - سمات مركزية وهي أكثر شيوعاً وتمثل الميل التي يتميز بها الفرد - السمات الثانوية وهي السمات التي تظهر في أوقات محددة مثل تفضيل طعام معين وهي أقل أهمية في وصف الشخصية (Allprt, G.W.1961) .

▪ تصنيف كاتل:

أما كاتل فهو يقسم سمات الشخصية إلى السمات السطحية وهي التي يمكن ملاحظتها وتعرفها وهي غير ثابتة نسبياً، والسمات المصدرية أو الأصلية التي تتدخل في تحديد مظاهر السطح المتعددة وتعد المصدر الحقيقي لسلوك الانسان وعليها يتوقف طريقة رد فعله للمواقف المختلفة وهي ثابتة نسبياً ومنها تتكون شخصية الفرد، وتنقسم سمات المصدر إلى ثلاث أنواع (السمات المعرفية وتمثل في القدرات المعرفية للفرد، السمات الدينامية وهي التي تمثل الاتجاهات والقيم والدوافع، والسمات المزاجية وهي خاصة بالشكل والمثابرة.

(Cattlle, R.B, 1950).

■ تصنيف جيلفورد:

- قسم جيلفورد السمات الشخصية إلى ثلاثة أنواع هي :
١. سمات سلوكية (Traits Behavior).
 - ٢- سمات فسيولوجية (Traits Physical).
 ٣. سمات خاصة بالشكل الخارجي العام للجسم (Body Type Traits). (الاعرجي، ١٩٩٧، ص٨)

■ تصنيف ماكري وكوستا:

يعد نموذج ماكري وكوستا من النماذج التي لاقت قبولا وانتشارا وهو نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهو يعد من أهم النماذج وأحدثها وأكثرها انتشارا ويقوم نموذج العوامل الخمسة الكبرى على تصور مؤداه أنه يمكن وصف الشخصية من خلال عوامل رئيسية هي: (العصابية- الانبساطية-المقبولية- الانفتاح على الخبرة- يقظة الضمير).

(McCrae & Costa, 1999)

فالأشخاص الذين يتمتعون بسمات توافق عالية (المقبولية) لديهم تنبؤات إيجابية ومهمه لعلاقات العمل. فجد لديهم ميل إلى الإيثار، والتعاون، والشخص المنفتح يوفر وجوداً نشطاً ويبحث عن الاثارة والتحفيز. (Colquitt & Pine-Le, 2009)

بينما تمثل العصابية نزعة مثل الخوف (Barrick & Mount, 2005) ويشير الانبساط إلى مدى ثقة الأفراد وحزمهم وحيويتهم، أما الضمير فهو الكفاءة (Major, Turner & Fletcher, 2006) والحزن والعار والشعور بالذنب الاكتئاب والضعف والاشمئزاز (Burch & Anderson, 2004). والنظام ، والإخلاص، والسعي نحو الإنجاز.

-تقييم السمات الشخصية:

يعتمد قياس وتقييم السمات الشخصية للأفراد على ملاحظة الأخصائين النفسيين الذين يقومون بهذه العملية وعلى قدرتهم في استخلاص الأحكام الصائبة، ويمكن قياس سمات الشخصية من خلال عدة طرق منها(موازن التقدير، اختبارات الحصر، اختبار منيسوتا المتعدد الأوجه، مقياس كاتل للشخصية، اختبار ايزنك للشخصية). (قطامي وعدس، ٢٠٠٢)

-أهمية قياس السمات الشخصية:

تعتبر سمات الشخصية مصادر مهمة لتحفيز الأداء لدى الطلاب بالإضافة إلى الدافع الأكاديمي والإنجاز. (Komarraju , et al.2009)، كما تلعب هذه السمات والخصائص الفردية الأساسية دوراً أساسياً في التنبؤ بميول الأفراد والتنبؤ بمدى الاقبال على التطوير والتعلم.

فوفقاً لنظري (McCrae & Costa-1999)، فإن الأشخاص المنفتحين وكذلك من لديهم المقبولية كونهم اجتماعيين ونشطين وحريصين على المشاركة في التفاعلات الاجتماعية لديهم استعداد أكبر لتطوير أدائهم المهني والحرص على برامج التدريب والتي تتطلب عادة تفاعلات مع الآخرين والتعاون الجيد مع الناس حيث يقدم التدريب تحديات وأنشطة وخبرات جديدة. كما أن الضمير مهما لتحفيز التدريب حيث تتطلب البرامج التدريبية شخص يتسم بالضمير ويتأثر في تحقيق الهدف، بينما العصابية غير مواتية لتحقيق الهدف لأنها مصحوبة بتأثير سلبي واستراتيجيات تأقلم ضعيفة .

وقد شاركت دراسة (Laguna and Purc-2016) في فهم السمات الشخصية التي قد تشجع الأفراد على التعلم وتطوير أنفسهم بشكل أفضل و هو أمر ذو أهمية كبيرة في الجوانب التالية:

أولاً: إذا كان بإمكان شركة ما تقديم تدريب لبعض الموظفين فقط ، فإن نتائج تقييم سمات الشخصية قد تكون مفيدة عند اختيار أولئك الذين لديهم دافع أكبر للتعلم هذا بدوره سوف يترجم إلى فعالية التدريب.

ثانياً: قد يساعد التقييم المستخدم على نطاق واسع لسمات الشخصية أثناء اختيار الموظفين وتوظيفهم في التنبؤ إلى حد ما ليس فقط بفاعلية عملهم ولكن أيضاً دافعهم للتعلم والمشاركة في أنشطة التدريب لتطوير أدائهم المهني.

علاقة السمات الشخصية للأفراد بمتطلبات سوق العمل:

أيقن علماء نفس الشخصية أن وجود نموذج وصفي أو تصنيف يشكل الأبعاد والسمات الأساسية للشخصية الإنسانية، عن طريق تجميع الصفات المرتبطة والمتشابهة معاً، وتصنيفها تحت نمط أو بعد أو عامل مستقل يمكن تعميمه عبر مختلف الأفراد والثقافات يؤدي إلى سهولة قياس الظاهرة السلوكية وامكانية التنبؤ بالسلوك، ووصفه والتحكم فيه، كما أن لفروق الفردية يمكن أن تعزى إلى هذه العوامل وتفسر هذه العوامل إلى حد كبير التباين في السلوك على اختلاف المتغيرات. (هدار، ٢٠١٧)

وتمدنا نظريات السمات بسمات يمكن قياسها وتقديرها كميًا وهو يرفع درجة الدقة في مقارنة الأفراد بعضهم ببعض، مما يسهل من تحديد الميول المهنية للأفراد ويضعف فرص النجاح في اختيار المهنة المناسبة لكل فرد بما يتناسب مع سماته وخصائص شخصيته ويحقق له التوافق المهني، فطبقاً لـ"ايزنك" الشخص المنبسط يميل للنشاط وحب الاجتماعات وكثرة الاصدقاء ويحب العمل ضمن فريق، مغامر، يقوم بمشاريع، مبادر، يحب التغيير المبالغ، متفاعل، يحب المزاح، بينما العصابي لديه نشاط زائد وحساسية شديدة، تشاؤمي، يعاني غالباً من الأرق، ولا

شك أن هذه السمات لها علاقة بالفعالية الوظيفية فهي قاعدة للتقييم المهني، ومؤشر للعلاقة مع الزملاء والرؤساء، فالشخص العصابي يتأثر سلوكه المهني سلباً. (محيوز، ٢٠٠٥)

كما أن الشخص المبدع المبتكر يتسم بمجموعة من الخصائص الشخصية التي تميزه عن غيره من الأفراد العاديين، فتشير الدراسات الى حصول المبتكرين على درجات مرتفعة في الاختبارات التي تقيس المرونة والطلاقة والدينامية والصراحة والوضوح وحب الاستطلاع والاستقلال الذاتي واصدار الاحكام والثقة بالنفس والتحلي بروح المرح والدعابة. (القذافي، ٢٠٠٠، ١٠٩)

المحور الثاني- الميزة التنافسية:

أولاً- مفهوم الميزة التنافسية:

ذكر سمارة (٢٠١٧) أن الكتاب والباحثين تناولوا مفهوم الميزة التنافسية وتشخيصها من أجل تحديد أبعادها، فهناك من أشار إلى أنها تطبيق نظام معلومات تكنولوجية بقصد التقدم على المنافسين، ومنهم من نظر إليها ضمن المقدرة والجدارة، ويرى آخر أنها الموارد والإمكانات التي تميز المنظمة عن منافسيها، وعدها آخر أنها تمثل ميزة الكلفة وميزة التنوع. لذا يمكن تعريف الميزة التنافسية في ضوء ما تقدم على أنها: الخاصية التي تنفرد بها المنظمة من أجل كسب الزبائن وإرضائهم، وتحقيق الريادة والتفوق في السوق على منافسيها وفقاً لما تمتلكه المنظمة من قدرات ومهارات وإمكانات في السعر، والجودة، والتصميم، والتوزيع، وسرعة التسليم بطريقة تخلق قيمة إجمالية أكبر مما يفعله المنافسون. ومفهوم الميزة التنافسية يعتبر مفهوماً حديثاً، فقد نال اهتمام الكثير من الباحثين والكتاب والمهتمين في مجال الإدارة الاستراتيجية. (ص١٤٦-١٤٧)

ولقد تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الميزة التنافسية، وذلك كما يأتي:

- عرف الغامدي (٢٠١٢، ص ٨١) الميزة التنافسية بأنها: تطبيق نظام للمعلومات التكنولوجية بقصد التقدم على المنافسين، أي عدها وسيلة لحصول المنظمة على المعلومات التي تحتاجها لأجل بناء مزايا تنافسية تحقق التفوق على المنظمات المنافسة.
- بينما عرف القرني (٢٠١٢، ص ٦٣) الميزة التنافسية بأنها: قدرة المنظمة وقابليتها للأداء بأسلوب واحد أو عدة أساليب لا يمكن للمنافسين اتباعها في الحاضر والمستقبل.
- بينما عرف الشراري (٢٠١١، ص ١١٧) الميزة التنافسية بأنها: المقدرة على تحقيق حاجات الزبون ومتطلباته، أو القيمة التي يتمنى الحصول عليها المستهلك من ذلك المنتج.

- ويؤكد البحث الحالي الميزة التنافسية واسبابها للأفراد هو عمل مؤسستي ينطلق من رؤية ورسالة واهداف يتم تحديدها من مؤسسة لها إطار مرجعي.

ثانياً- أهمية الميزة التنافسية:

يرى إسماعيل (٢٠١٤) أن أهمية الميزة التنافسية تتمثل في تحديد مدى توافر عناصر النجاح الأساسية مقارنة بالمنافسين، وتتمثل في أن المؤسسة لها استراتيجية معتمدة على ميزة تنافسية لا تتوفر لدى المنافسين، كما أنها تتجنب الاستراتيجيات التي يتطلب نجاحها توافر نقاط قوة غير متوافرة لدى المؤسسة، وبذلك لا يمكن أن تنجح استراتيجيات المؤسسة إلا إذا كانت متناسبة مع مواردها وإمكانياتها الداخلية، مما ينبغي أن يتم تقييم تلك الإمكانيات بطريقة واقعية حتى تضع استراتيجياتها في حدود إمكانياتها الحقيقية؛ لأن الاستراتيجيات الجيدة الأساس فيها إدراك نقاط قوة المنظمة وضعفها للعمل في حدودها. إن مفتاح تطوير استراتيجيات العمليات الفعالة يشير إلى فهم كيفية إيجاد قيمة مضافة للزبائن، تضاف من خلال الأسبقيات التنافسية أو الأسبقيات التي تم اختيارها لدعم الاستراتيجية المتخذة أو الاستراتيجية المعطاة. (ص ٣٥-٣٧)

أن أهمية الميزة التنافسية تتحدد بوصفها هدفاً أساسياً وضرورياً تسعى إليه جميع المؤسسات التي تريد التفوق والتميز، وبما أن اشتداد المنافسة يفرض توافر عناصر معينة للنجاح تتغير كل مدة بحسب استراتيجيات المنافسين، فإن قدرة المؤسسة على استغلال الموارد والإمكانيات يكمن في تحقيق موقع أفضل بين المنافسين والسعي لإرضاء الزبائن والتعرف على حاجاتهم ورغباتهم بطريقة يصعب على المؤسسات الأخرى تقليدها، فعندما تحافظ المؤسسة على ثبات أرباحها التي تتجاوز المعدل لصناعتها فإنها قد امتلكت ميزة تنافسية تفوق منافسيها. لذا يتطلب الأمر التعرف على العوامل المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية ومصادرها وأبعادها ذات العلاقة المرتبطة بمدى أهمية القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة كي تستطيع مواجهة التحديات التي تنتظرها من قبل المؤسسة المنافسة في القطاع المعني. (زكريا ٢٠١٥، ص ٥٤-٥٥)،

ثالثاً- أنواع الميزة التنافسية:

ذكر كل من: إدريس (٢٠١٦)، وإسماعيل (٢٠١٤)، وبغدادى (٢٠١٢) أن أنواع الميزة التنافسية تتمثل فيما يأتي:

أ-ميزة التكلفة الأقل:

يمكن لمنظمة ما أن تحوز على ميزة التكلفة الأقل إذا كانت تكاليفها المتراكمة بالأنشطة المنتجة للقيمة أقل من نظيرتها لدى المنافسين، ويتم ذلك من خلال قدرتها على مراقبة تكاليف مجموعة من العناصر والتحكم فيها جيداً مقارنة بالمنافسين. وهذه العناصر هي:

- **مراقبة الحجم:** من خلال توسيع تشكيلة المنتجات، الحيازة على وسائل إنتاج جديدة، والتوسع في السوق، غير أن الحجم الذي يحكم التكاليف يختلف من نشاط إلى آخر ومن منطقة إلى أخرى.
- **مراقبة التعلم:** التعلم هو نتيجة الجهود المبذولة والمتواصلة من قبل الأطراف المرجعية والمستخدمين على حدٍ سواء.
- **مراقبة الروابط:** إذا تمكنت المنظمة من التعرف على الروابط الموجودة والكامنة بين الأنشطة المنتجة للقيمة من جهة، ثم استغلالها من جهة أخرى فإنها تضمن التكلفة الأقل.
- **مراقبة الرزنامة:** بمعنى المفاضلة بين كون المنظمة السباقة لدخول قطاع النشاط أو انتظارها لمدة محددة قبل دخولها إليه، حيث تختلف الامتيازات في التكاليف الممنوحة لكل منهما، فعادة ما تستفيد المنظمات السباقة إلى بعض القطاعات من ميزة التكلفة الأقل (إدريس، ٢٠١٦، ص ٤١-٤٢).
- **مراقبة الإجراءات:** تعتمد المنظمة إلى تطبيق إجراءات بصفة طوعية، لكن سرعان ما يكشف تحليل التكاليف عن ضرورة إلغاء أو تغيير بعض الإجراءات التي لا تساهم إيجاباً في ميزة التكلفة الأقل.
- **مراقبة الإلحاق:** وذلك بتجميع بعض الأنشطة المهمة والمنتجة للقيمة، وذلك بقصد استغلال الإمكانيات المشتركة.
- **مراقبة التموضع:** التمرکز بالنسبة للأنشطة فيما بينها، أو بالنسبة للزبائن والموردين الذين لهم تأثير كبير على عناصر عدة كالأجور، فعالية الإمداد وسهولة الوصول إلى الموردين والذي من شأنه أن يقلص من التكاليف (بغدادى، ٢٠١٢، ص ١٢١-١٢٢).

ب- ميزة التميز:

- تتمثل في تميز المنظمة عن منافسيها عندما يكون بمقدورها الحيازة على خصائص فريدة تجعل الزبون يتعلق بها. وحتى يتم الحيازة على ميزة التميز فإن ذلك يستند إلى عوامل التفرد، وهي:
- **الإجراءات التقديرية:** وهي خاصة بالنشاطات المرغوب في ممارستها، حيث تعتبر هذه الإجراءات عاملاً مهيمناً على التفرد، وتتمثل في خصائص وكفاءة المنتجات المعروضة والخدمات المقدمة، كإجراءات خدمات ما بعد البيع.

- **الروابط:** تتبع خاصية التفرد من الروابط الكامنة بين الأنشطة أو من خلال الروابط مع الموردين، ومع قنوات التوزيع الخاصة بالمنظمة.
 - **التموضع:** قد تحوز المنظمة على خاصية التفرد، إذا ما أحسنت اختيار الموضع الملائم لأنشطتها، وكذا المواقع التي تحتلها وحداتها الإنتاجية أو مراكز التوزيع التابعة لها (إديس، ٢٠١٦، ص ص ٤٤-٤٥).
 - **التعلم:** تتجم خاصية التفرد لنشاط معين عندما يمارس التعلم بصفة جيدة، والتي تتجلى في تطوير الأداء إلى الأحسن، بفضل المعرفة التي يملكها الأفراد.
 - **الريانة:** قد ترتبط خاصية التفرد بالتاريخ الذي بدأت فيه المنظمة في ممارسة نشاط معين لكونها السبابة في مجال نشاطها على منافسيها، في حين تحقق منظمة أخرى الريادة بسبب انطلاقتها المتأخرة، مما يسمح لها باستخدام التكنولوجيا لأنه يسمح باستعمال تكنولوجيا أكثر تطوراً.
 - **الإدماج:** إن إدراج وإدماج أنشطة جديدة منتجة للقيمة يساهم في التنسيق بين هذه الأنشطة لزيادة تميز المنظمة.
 - **الحجم:** قد يتناسب حجم النشاط إيجاباً أو سلباً مع عنصر التميز الخاص بالمنظمة، حيث يمكن أن يؤدي الحجم الكبير لنشاط معين إلى التميز الذي لا يمكن تحقيقه بالاعتماد على الحجم الصغير (إسماعيل، ٢٠١٤، ص ص ٣٧-٣٨).
- رابعاً- فوائد الميزة التنافسية:**

- ذكرت أبو العلا (٢٠١٣، ص ١١٦-١١٧) أن فوائد الميزة التنافسية تتمثل فيما يأتي:
- تعطي المنظمة تفوقاً نوعياً وكمياً وأفضلية على المنافسين، وبالتالي تتيح لها تحقيق نتائج أداء عالية.
 - تجعل من منظمة الأعمال متفوقة في الأداء أو في قيمة ما تقدمه للعملاء أو الاثنين معاً.
 - تساهم في التأثير الإيجابي في مدركات العملاء، وباقي المتعاملين مع المنظمة، وتحفيزهم لاستمرار وتطوير التعامل.
 - إن كون الميزات التنافسية تتسم بالاستمرارية والتجدد، فإن هذا الأمر يتيح للمنظمة متابعة التطور والتقدم على المدى البعيد.
 - نظراً لكون الميزات التنافسية مستندة على موارد المنظمة وقدرتها وجدارتها، لذلك فإنها تعطي حركية وديناميكية للعمليات الداخلية للمنظمة.

خامساً- العوامل المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية:

حدد سبيتان (٢٠١٢) والغامدي (٢٠١٢) العوامل المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية فيما

يأتي:

الأول: الكفاءة المقارنة، ويقصد بها أن المنظمة تستطيع أن تنتج السلع والخدمات بكلفة أدنى

من كلفة إنتاج المنافسين لها، وهذا يتأثر بعوامل أخرى، وهي:

أ- **الكفاءة الداخلية:** التي تشير إلى مستوى التكاليف التي تتحملها المنظمة من الداخل.

ب- **الكفاءة التنظيمية المتبادلة:** التي يقصد بها التكاليف التي تتحملها المنظمة من

خلال تعاملاتها مع المنظمات الخارجية الأخرى، وكيفية استخدام الشبكات العالمية

في تخفيض كلف الاتصالات الداخلية والخارجية (الغامدي، ٢٠١٢، ص ١٠٢-

١٠٣).

أما الثاني: فهو قوة المساومة، وهي التي تسمح للمنظمة بتحقيق حالات المساومة مع زبائنها

ومجهزها لصالحها الخاص، وهذا الأمر يتأثر بعوامل أساسية أخرى، وهي:

أ- **صفات المنتج الفريدة:** وهي المميزات المختلفة للسلع والخدمات التي تجعلها مختلفة

عن تلك التي يقدمها المنافسون.

ب- **كلف التحويل:** أي الكلف التي يتحملها الزبائن والمجهزون، وتستخدم هذه

الاستراتيجيات بسبب الضرورة التنافسية (سبيتان، ٢٠١٢، ص ١١٨).

سادساً- مصادر الميزة التنافسية:

حدد كل من: المصري (٢٠١٤) وإدريس (٢٠١٦) مصادر الميزة التنافسية فيما يأتي:

أ- **المصادر الخارجية (الرئيسية):** وتشمل أنشطة المنظمة في كل من البيئة العامة

والبيئة الخاصة، ومتغيراتها، إذ تضمن وجود عوامل تؤثر في المنظمة سلبياً أو

إيجابياً، وهي:

• **التوزيع المادي (الداخل):** يتضمن مدخلات المنظمة بالموارد الملموسة وغير

الملموسة، البشرية وغير البشرية (المادية والمالية)، وأن هذه الموارد ضرورية

لتمكين المنظمة من إنتاج السلع وتقديمها، والخدمات لزبائنها، وتعد فعالية

أساسية؛ كونها تمثل جهود المنظمة في تحويل المدخلات إلى قيمة مضافة.

• **العمليات:** وتتضمن جميع النشاطات والإجراءات التي بواسطتها يتم تحويل

المواد الأولية والمكونات ومدخلات أخرى إلى منتجات نهائية.

- **الإمداد الخارجي:** ويشمل جميع أنشطة نقل المنتجات الجاهزة وخرن المخرجات وتسليمها وفق الجدولة في التسليم وبالوقت المحدد، وكل الأنشطة التي تتضمنها رحلة البضائع الجاهزة من أماكن إنتاجها إلى مراكز استهلاكها.
 - **التسويق والمبيعات:** وتشمل تخطيط الأنشطة التسويقية وتنفيذها، كإجراءات البحوث التسويقية، وعمليات التسعير والترويج والإعلان، والبيع الشخصي وغير الشخصي، والتوزيع.
 - **الخدمات:** وتشمل كل ما يقدم لدعم المبيعات وتقديم خدمات ما بعد البيع لتحقيق رضا الزبون (المصري، ٢٠١٤، ص ١٢٥-١٢٦).
 - ب- **الأنشطة الساندة (الداعمة):** تقسم الأنشطة الساندة إلى أربعة مجالات رئيسية، وهي:
 - **البنى الأساسية للمنظمة:** وتتمثل بالأنشطة الإدارية الاستراتيجية والتحويلية والقانونية والمحاسبية، والأنشطة الداعمة الأخرى كافة.
 - **الإمداد:** ويشمل الأنشطة المتعلقة بتوفير المدخلات الضرورية وضمان استمرار تدفقها.
 - **تطوير التكنولوجيا:** وتشمل الأنشطة التي تهدف إلى تحسين طريقة العمل وأساليبه، وأنظمة التصميم، والمدخلات التكنولوجية، والأجهزة والمعدات.
 - **الموارد البشرية:** وتشمل أنشطة الاختيار والتعيين والتدريب والترقية، وتحديد المسار الوظيفي، والتحفيز، وهذه الأنشطة تتعلق بكل إجراءات المنظمة، ويحتمل أن تمثل نقطة قوة أو ضعف فيها (إدريس، ٢٠١٦، ص ٩١-٩٣).
 - ج- **المصادر الداخلية:** وتشمل هذه المصادر الموارد والأنشطة والمهارات، وذلك كما يأتي:
 - **الموارد:** وتشمل كل من الأجهزة والمعدات، والأبنية، والمواد الأولية، والموارد البشرية، والعلامة التجارية، وكل ما تمتلكه المنظمة.
 - **الأنشطة والمهارات:** تتمثل بشكل أساسي بإدارة المنظمة وأساليبها، والأنشطة التي تؤديها (المصري، ٢٠١٤، ص ١٢٧-١٢٨).
- سابعاً- استراتيجيات تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية:**
حدد كل من: إسماعيل (٢٠١٤)، حازم (٢٠١٣)، وعلي (٢٠١٧) استراتيجيات تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات التعليمية، وذلك فيما يأتي:

السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية
لخريجي جامعة ببشة في ضوء رؤية 2030

أ- **استراتيجية قيادة الكلفة:** إن كفاءة المنظمة في تحقيق الميزة التنافسية تتم من خلال تحقيق الكلفة الأقل على مستوى صناعتها، وتتمتع هذه المنظمة التي تبني هذه الاستراتيجية بمجال ومدى واسع من السلع والخدمات التي يجري تسويقها في أسواق متعددة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الاستثمار الأمثل للموارد، والإنتاج بمعايير مثالية، واستخدام بدائل للمواد الأولية، والاستفادة من اقتصاديات الحجم. وتسعى هذه الاستراتيجية إلى تحقيق تكلفة أقل مقارنة بالمنافسين، وتختلف الدوافع التي تجعل المنظمة تهدف إلى تحقيق تكلفة أقل، ومنها منحى الخبرة وتحسين الكفاءة، وبالتالي نجد مشترين واعين تماماً للسعر (إسماعيل، ٢٠١٤، ص ٦١).

ب- **استراتيجية التميز:** يقصد بها تميز السلعة أو الخدمة المعروضة، فهي تختلف عن عرض وتقديم خدمات المنافسين الآخرين، وهناك عدد من مداخل تميز الخدمة وتقديم خدمات ممتازة، وتوفير الجانب الفني والتصميم الهندسي الذي يضمن الأداء والجودة العالية. وهذه الاستراتيجية لا تعني إغفال الكلف، ولكنها تعني تقديم المنظمة لمنتج أو خدمة يُنظر إليها في نظر المستهلكين بأنها فريدة أو مميزة تخلق قيمة عالية لمستهلكيها، مما للمؤسسة المحافظة على موقعها بين المنافسين، وقدرتها على تقليل حساسية الزبون إزاء الأسعار، فضلاً عن اعتمادها على النوعية. وينعكس ذلك على زيادة حصتها السوقية مما يسهم في زيادة الربحية، ويمكن للمؤسسة أن تملك عوائد دخول تجعل من الصعب على المؤسسات الجديدة الدخول للتنافس مع السمعة والمهارة التي تمتلكها في السوق. ومن أهم مجالات التميز التي تحقق الميزة التنافسية هو التميز على أساس التفوق الفني، وعلى أساس الجودة، وتقديم خدمات أكبر للزبائن، والتميز في تقديم خدمة ذات قيمة أكبر مقابل المبلغ المدفوع (علي ٢٠١٧).

ج- **استراتيجية التركيز:** تقود استراتيجية التركيز جهود المنظمة إلى مجال تنافسي ضيق أو محدد، أو جزء سوقي محدد لكي تحصل على مزايا تنافسية في ذلك الجزء المستهدف، ويكون التركيز إما من خلال الكلفة المنخفضة أو التركيز على التميز، وتسعى هذه الاستراتيجية إلى بناء ميزة تنافسية والوصول إلى موقع أفضل في السوق من خلال إشباع حاجات خاصة لمجموعة معينة من المستهلكين، أو بواسطة التركيز على سوق جغرافي محدود أو استخدامات معينة للخدمة، فاستراتيجية التركيز تتخصص في خدمة معينة أو سوق معين ويتم تحقيق الميزة التنافسية (حازم، ٢٠١٣، ص ٨٢-٨٣).

المحور الثاني- الدراسات السابقة:

١-الدراسات المتعلقة بالسمات الشخصية:

- دراسة محيوز (٢٠٠٥) وهدفت الى دراسة التوافق المهني وعلاقته بالسمات الشخصية للعمال، تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) عامل من عمال الورش تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم استبيان التوافق المهني كاداه للدراسة ومن ضمن ابعاد الاستبيان جانب العلاقة مع زملاء العمل والعلاقة مع الرؤساء والعلاقة بمركز العمل، وقائمة ايزنك للشخصية، واقتصرت الدراسة على سمة العصابية والانبساطية في علاقتها بالتوافق المهني لدى العمال، واستخدم المنهج الوصفي، ووضحت نتائج الدراسة أن المنبسطين أكثر تأهيل للعمل من العصائبيين نتيجة عدم قدرتهم على استغلال امكانياتهم بسبب انفعالاتهم الشديدة ونقص انتباههم، على عكس الانبساطيين الذين يحسنون استخدام مؤهلاتهم ويشعرون بالثقة في أنفسهم، كما اثبتت الدراسة أن المنبسطين أكثر رضى عن العمل، في حين لا توجد فروق بين العصائبيين والانبساطيين في علاقتهم بزملائهم او علاقتهم بمركز العمل، أما في علاقتهم برؤساء العمل فالانبساطيين علاقتهم افضل من العصائبيين مع رؤساء العمل.
- دراسة عز (٢٠١٤) وهدفت الى تعرف طبيعة العلاقة بين السمات الشخصية والميول المهنية لدى عينة من طلبة التعليم الثانوي في مدينة طرطوس، وكذلك الفروق في كل من السمات الشخصية والميول المهنية بين الطلبة الذكور والاناث وبلغت العينة (١٠٤) طالب وطالبة وتم استخدام مقياس "سترونغ" للميول المهنية واختبار جاكسون وبينت النتائج وجود ارتباط موجب بين الميل الواقعي وسمات الشخصية (التحمل، الإبداع، واتساع الاهتمام، والمخاطرة)، والميل البحثي(التحمل، الإبداع واتساع الاهتمام، والتنظيم) والميل الاجتماعي وسمات القلق والتعاطف)، والميل للمغامرة وسمات(اتساع الاهتمام، والمخاطرة)، والميل التقليدي وسمات (اتساع الاهتمام، والمخاطرة)، كما يوجد ارتباط سلبي بين الميل الواقعي وسمات الشخصية (التعقيد، والتنظيم)، والميل الفني وسمة (المسؤولية)، والميل للمغامرة وسمات (القيم الواقعية والتقليد)، والميل التقليدي وسمات (قيم تقليدية، والتنظيم)، بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في سمات الشخصية (العالمي، والاعتمادية) لصالح الاناث، واخيرا وجود فروق ذات دالة إحصائية في الميول المهنية (الواقعي، والتقليدي) لصالح الذكور.
- دراسة عبد الفتاح (٢٠١٥) حاولت الكشف عن سبل بناء وتنمية رواد الأعمال بالجامعات العربية من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين توافر أبعاد ثقافة الإيجابية

(مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم ، ويصاحب ذلك تعرف مدى توافر الإيجابية لدى فئات الدراسة وهل تختلف باختلاف الفئة، مع تعرف مدى توافر السمات الريادية وخصائص المناخ التنظيمي الداعم لنمو رواد الأعمال من الطلاب بالجامعات محل الدراسة، وتبين أن المناخ التنظيمي يغير ترتيب الجامعات من حيث توافر السمات الريادية عن توافر ثقافة الإيجابية، وهذا يؤكد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير وسيط في التأثير على أبعاد ثقافة الإيجابية لتحسين السمات الريادية.

- دراسة Abdul Ghani et al.(2016) سعت للكشف عن السمات الشخصية لقائد المؤسسة والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الوظيفي للموظفين، شارك في الدراسة (١٥٠) موظفاً (94) من الإناث و(٥٦) من الذكور والعاملين بالشركات الحكومية بالقطاع العام، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وأوضحت النتائج أن هناك أربعة متغيرات هم الانبساطية والانفتاح على الخبرة والضمير والمقبولية، وأظهرت النتائج أن المقبولية لها علاقة كبيرة وإيجابية مع الأداء الفعال الوظيفي للموظف وأظهرت المقبولية أعلى ارتباط مع أداء الموظف الوظيفي، بينما أظهرت العصابية ارتباطاً سلبياً بأداء الموظف الوظيفي
- دراسة Laguna and Purc (2016): وهدفت الكشف عن دور السمات الشخصية المسهمة في التوجه نحو التدريب للموظفين بقصد تطوير مهاراتهم المهنية، شارك في الدراسة (١٥٥) موظفاً من الشركات الصغيرة والمتوسطة، وأوضحت نتائج الدراسة أن سمات الشخصية وخاصة الانفتاح على التجربة تنتبأ بدوافع المشاركة في الأنشطة التدريبية مما يمكن المؤسسة من اتخاذ الإجراءات التي تساعد في زيادة الدافع التدريبي لموظفيها وتقوية النوايا للقيام بالتدريب والتشجيع على المشاركة في العمل التدريبي وأيضاً لنقل المعرفة والمهارات إلى المواقف اليومية في العمل بما يحقق الميزة التنافسية للمؤسسة ولحاقها بسباق سوق العمل.
- دراسة بوعسيلة (٢٠١٩) هدفت الى الكشف عن العلاقة بين السمات الشخصية وقلق المستقبل المهني لدى طلبة جامعة الصديق بالجزائر، والكشف عن أكثر سمة انتشاراً بين الطلبة، وأوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة في السمات الشخصية طبقاً لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي، كما أوضحت الدراسة أن السمة السائدة لدى طلاب الجامعة هي الانفتاحية تليها يقظة الضمير .

٢- الدراسات المتعلقة بالميزة التنافسية:

- دراسة رباح (٢٠١٢): هدفت تعرف دور الميزة التنافسية في تحقيق أهداف المنظمات التعليمية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة. وطبق دراسته على عينة بلغ عدد أفرادها (٢١٦) من الإداريين العاملين في المدارس الابتدائية والمتوسطة بمدينة القاهرة بمصر. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، ومنها: يساعد تحقيق الميزة التنافسية في تقديم منتج تعليمي وخدمة تعليمية بأعلى جودة ممكنة، يساعد تحقيق الميزة التنافسية في إيجاد مزايا تنافسية استجابةً للتغيرات الاقتصادية والإدارية المتلاحقة والتطورات المتواعدة في البيئة التعليمية، كما تشجع الميزة التنافسية ثقافة الجودة على مستوى المنظمة، وذلك على شكل برنامج شامل تتكامل عناصره الأساسية من إدارة عليا، عاملين، عملاء، مسؤولية جماعية، تحسين مستمر مع بعضها البعض للوصول إلى أجواء التميز والنمو الدائم.
- دراسة إيسموند (Esmond, 2013) هدفت تعرف أثر الميزة التنافسية في تطوير أداء المؤسسات التعليمية في بولندا. وقد استخدم الباحث المنهج المسحي، وأداة الاستبانة. وطبق دراسته على عينة بلغ عدد أفرادها (٨٩) من معلمي المدارس الابتدائية في مدينة وارسو. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، ومنها: وضوح معايير الميزة التنافسية ونشرها وتبنيها في المدارس الابتدائية؛ كونها تعبر عن ممارسات عملية في الإدارة وليست بدعة أو اتجاهاً وقتياً غير مستمر، وضوح معايير الميزة التنافسية كفلسفة إدارية من حيث الممارسة وضرورة ملحة لا بد منها في المنظمات التعليمية، إن الميزة التنافسية تعتبر تقنية تنظيمية فعالة للوصول إلى تغيير تنظيمي ناجح.
- دراسة موين (Moen, 2014): هدفت تعرف دور الميزة التنافسية في دعم توجهات الحكومة الفيدرالية في تحسين مخرجات التعليم بمدينة سيائل بولاية واشنطن الأمريكية. وقد استخدم الباحث المنهج المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في أسلوب الملاحظة في جمع المعلومات والبيانات. وبلغت العينة (٣٢) من مدرّاء المدارس. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة، ومن أهمها: وجود علاقة ارتباط إيجابية بين جميع ممارسات الميزة التنافسية وبين الزيادة في المنظمات، وأن هذا التطبيق يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية لهذه المنظمات، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعض ممارسات الميزة التنافسية على تحسين مخرجات التعليم عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٥)، في حين أظهرت بعض الممارسات أثراً ذا دلالة إحصائية.

- دراسة عبد القادر (٢٠١٦): هدفت تعرف أثر تطبيق الميزة التنافسية على السياسات التنافسية في مؤسسات التعليم الجزائرية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة. وتمثلت عينة الدراسة في عدد (١٤٦) من معلمي ومعلمات المدارس في مدينة الجزائر العاصمة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة، ومنها: إن هناك اهتماماً من قبل إدارات المدارس موضع الدراسة بمعايير ومبادئ الميزة التنافسية المدرسية، وتطبيق أغلب هذه المبادئ بدرجات ومستويات إيجابية متفاوتة، إن هناك اهتماماً كبيراً من قبل هذه المؤسسات التعليمية بالسياسات التنافسية وتطبيقها بدرجات ومستويات إيجابية متفاوتة.
- دراسة ناصر والخضير (٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠)، والوصول إلى مقترحات تسهم في تحقيق الميزة التنافسية، وتحقيق الريادة العالمية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة (٢٠٣٠). وتبرز أهمية هذه الدراسة من تناولها موضوع برنامج الريادة العالمية للجامعات السعودية، والذي أطلقته وزارة التعليم العالي كأحد برامج الجودة النوعية في الجامعات السعودية، والذي يهدف إلى إخراج الجامعات السعودية ومؤسسات التعليم العالي السعودي من إطار المحلية في الفكر، والأداء، والتأثير، والعلاقات، للوصول إلى الآفاق العالمية. كما أن هذه الدراسة تأتي استجابةً للرؤية المستقبلية لخطة التنمية العاشرة للتعليم العالي، بحيث يكون تعليماً ريادياً، ويسهم في بناء المجتمع المعرفي، ويلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، ومنها: تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ تهيئة فرص العمل، والشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين.

٣-التعقيب على الدراسات ومدى الاستفادة منها:

- اتفقت الدراسات السابقة في أن لكل فرد مجموعة من الخصائص والسمات تميزه عن غيره وتجعله يسلك بطريقة معينة مما يمكنه من التنبؤ بسلوك هؤلاء الأفراد بناءً على سمات شخصياتهم.
- اختلفت الدراسات السابقة في أهدافها وفي الأدوات المستخدمة ومنهج الدراسة المتبع وفي عينة التطبيق إلا أنها اتفقت في تناول متغير السمات الشخصية وربطه بمتغيرات أخرى.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في توضيح متغيرات الدراسة الحالية وتعزيز أهدافها رغم اختلاف الأدوات والأهداف أو العينات إلا أنها أسهمت في توضيح أهمية تحديد السمات الشخصية في التعرف على الأشخاص ممن لديهم سمات القيادة والابتكار والانفتاح والانبساط وغيرها من السمات التي تزيد من فرص تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة التي ينتمي لها هؤلاء الأفراد.

- استفادت الدراسة الحالية من توصيات الدراسات السابقة بتعزيز الخصائص والسمات الإيجابية للطلاب من خلال البرامج الدراسية المقدمة ومن خلال الأنشطة والدورات التدريبية والورش مما يحقق أهداف هؤلاء الطلاب وطموحاتهم وأهداف المؤسسة التعليمية التي ينتمون إليها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً- منهج الدراسة:

اتباع البحث المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته لطبيعة البحث الحالي ويسهم المنهج الوصفي في تعرف ظاهرة الدراسة، ووضعها في إطارها الصحيح (أبو علام ٢٠١٤).

ثانياً- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من كافة أرباب العمل سواء في المؤسسات التربوية والصحية والاجتماعية والتجارية الذين يستقبلون خريجي جامعة ببشة للعمل لديها ولا توجد إحصائية دقيقة بذلك.

ثالثاً- عينة البحث:

تكونت عينة البحث من كافة أرباب العمل الذين استجابوا على الاستبانة المرسله لهم عن طريق تطبيقات جوجل فورم والبالغ عددهم (٨٥) استجابة والجدول (١) يمثل خصائص عينة البحث المطبق عليها الاستبانة

جدول (١) خصائص عينة البحث

نوع المؤسسة	العدد	النسبة	تمويل المؤسسة	العدد	النسبة	سنوات الخبرة	العدد	النسبة
تربوية	٥٢	٦١%	حكومي	٧٩	٩٢%	اقل من ٥ سنوات	١٨	٢١%
صحية	٣٠	٣٥%	اهلي	٣	٤%	من ٦ الى ١٠ سنوات	١٢	١٤%
اجتماعية	٣	٤%	مختلط	٣	٤%	من ١١ الى ١٥ سنة	١٠	١٢%
						من ١٦ سنة فما فوق	٤٥	٥٣%
المجموع	٨٥	١٠٠%	المجموع	٨٥	١٠٠%	المجموع	٨٥	١٠٠%

رابعاً- أداة البحث:

لتحقيق اهداف الدراسة الحالية تطلب جمع بيانات عن مجتمع البحث وبعد الاطلاع على الادب التربوي والنفسي في مجال القياس لم توجد أداة جاهزة تقيس الميزة التنافسية من خلال

سمات الشخصية (على قدر اطلاع مجموعة البحث) ولكن كانت الميزة التنافسية كبعد او محور من محاور بعض المقاييس، لذ تم بناء أداة لجمع المعلومات متمثلة باستبانة لقياس الميزة التنافسية من خلال السمات الشخصية والتي استمدت محاورها من القيم التي اعتمدها جامعة، ومرت عملية بناء الاستبانة بعدة مراحل تمثلت اول مرحلة بـ:

- ١- الاطلاع على المقاييس التي تناولت سمة الميزة التنافسية المحلية والعربية والعالمية.
- ٢- الاطلاع على المراجع النفسية التي تناولت السمات الشخصية وسمة الميزة التنافسية بشكل خاص ومحدد.

٣- نظرا لان جامعة بيشة هي الهدف من هذه الدراسة لذا اصبحت القيم التي ادرجتها الجامعة مصدر اساسي لقياس الميزة التنافسية من خلال سمات الشخصية وعدت قيم الجامعة هي السمات التي ستعتمد في بناء الاستبانة والقيم هي (الاتقان -المسؤولية -المؤسسية -روح الفريق -الإبداع -التنافسية-الفاعلية).

٤- بناء استبانة مفتوحة وقد تضمن الاستبانة اربع اسئلة مفتوحة وجهت لأرباب العمل (ملحق ٣) أما المرحلة الثانية فتمثلت بـ:

- ١- جمع البنود ومراجعتها من قبل مجموعة البحث وقد تحددت الصيغة الاولية ب(٧) سمات تمثل قيم جامعة بيشة بمجموع فقرات بلغت (٦٠) فقرة الصيغة الاولية (ملحق ٤)
- ٢- تم اضافة مقدمة للاستبانة ومعلومات عنها من حيث عنوان البحث والتعريف المعتمد للميزة التنافسية فضلا عن اعتماد درجات "ليكرت" الخماسي لتقيس توفر الميزة التنافسية وكالاتي (متوفرة بدرجة كبير جدا، متوفرة بدرجة جيدة، متوفرة بدرجة متوسطة، متوفرة بدرجة ضعيفة، غير متوفرة) وهي تقيس مدى توفر السمات الشخصية المنبئة بالميزة التنافسية وقد اعطي التدرج الدرجات التالي (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وقد اعتمدت الفقرات فقط الإيجابية وكما في الملحق (٥).

أما المرحلة الثالثة فتمثلت بالتحقق من الخصائص السيكومترية للأداة والمتمثلة بالسمة الميزة التنافسي وتم التحقق من هذه الخصائص وفق التالي:

١-صدق أداة الدراسة:

أ-الصدق الظاهري: تم التأكد من صدق الاستبانة الظاهري من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين (١٠) (ملحق ٥) من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الدراسة؛ وذلك للقيام بتحكيما بعد الاطلاع على عنوان الدراسة، وأهدافها، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة السمات والتي تمثل محاور الاستبانة وملائمة

بنود كل سمة (المحور) ومدى انتمائه لها، ومدى وضوحها، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف أو الإبقاء، أو التعديل على البنود، والنظر في ملائمة تدرج المقياس، وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم حذف سمة (محور) التنافسية مع بنوده لكي لا يتعارض مع عنوان الدراسة، وتم إضافة بعض البنود وتعديل البعض منها والجدول (٢) يوضع أسماء السمات (المحاور) مع عدد البنود (ملحق ٦).

جدول (٢) السمات وعدد فقراتها ونسبها المئوية

ت	السمات (المحاور)	عدد الفقرات	الوزن النسبي للمحاور
١	الاتقان في العمل	10	15.3 %
٢	المسؤولية المؤسسية	10	15.3 %
٣	روح الفريق	13	20 %
٤	الإبداع	11	16.9 %
٥	الفاعلية	10	15.3 %
٦	القدرة على التفاوض	11	16.9 %
	المجموع	65	100 %

٢-الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

يقصد بالاتساق الداخلي: مدى تمثيل عبارات المقياس تمثيلاً جيداً للمراد قياسه (Creswell, 2012). فبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) فرد يمثلون عينة من أرباب العمل من مختلف التخصصات المهنية والتربوية والعاملين بمحافظة بيشة، وتم التحقق من اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات السمات (المحاور) الستة والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول (٤) يوضح درجة الارتباط.

جدول (٣) معاملات الصدق للسمات والدرجة الكلية

ت	السمات (المحاور)	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	الاتقان في العمل	.816**	0.001
٢	المسؤولية المؤسسية	.881**	0.001
٣	روح الفريق	.898**	0.001
٤	الإبداع	.915**	0.001
٥	الفاعلية	.951**	0.001
٦	القدرة على التفاوض	.931**	0.001

ومن خلال الجدول اعلاه نجد أن كل الأبعاد كانت دالة عن مستوى (0.001) مما يشير إلى تمتع المحاور بالاتساق الداخلي ولتعرف اتساق الفقرات مع سماتها أيضا طبق معاملات الارتباط والجدول (٤) يمثل معاملات ارتباط الفقرات بالسمة الذي تنتمي لها.

السمات الشخصية كمتطلب لتحقيق الميزة التنافسية
لخريجي جامعة ببشة في ضوء رؤية 2030

جدول (٤)

معاملات ارتباط كل فقرة بالسمة الذي تنتمي له فضلا عن مستوى الدلالة

م	Pearson	م	Pearson	م	Pearson	م	Pearson	م	Pearson
السمة الأولى: الإتقان في العمل									
1	0.757**	2	0.831**	3	0.808**	4	0.907**	5	0.893**
6	0.832**	7	0.744**	8	0.824**	9	0.874**	10	0.836**
السمة الثانية : المسؤولية المؤسسية									
1	0.869**	2	0.947**	3	0.882**	4	0.854**	5	0.936**
6	0.955**	7	0.984**	8	0.977**	9	0.972**	10	0.967**
السمة الثالثة : روح الفريق									
1	0.764**	2	0.810**	3	0.810**	4	0.959**	5	0.916**
6	0.971**	7	0.934**	8	0.948**	9	0.948**	10	0.948**
11	0.942**	12	0.939**	13	0.781**				
السمة الرابعة : الإبداع									
1	0.924**	2	0.936**	3	0.913**	4	0.977**	5	0.977**
6	0.985**	7	0.943**	8	0.928**	9	0.966**	10	0.961**
11	0.944**								
السمة الخامسة : الفاعلية									
1	0.924**	2	0.960**	3	0.964**	4	0.970**	5	0.960**
6	0.954**	7	0.958**	8	0.926**	9	0.942**	10	0.838**
السمة السادسة : القدرة على التفاوض									
1	0.858**	2	0.923**	3	0.962**	4	0.973**	5	0.992**
6	0.926**	7	0.953**	8	0.928**	9	0.919**	10	0.912**
11	0.927								

ومن خلال الجدول نجد ان كل الفقرات كانت دالة عند مستوى (0.001) مما يدل على ان الفقرات صادقة فيما وضعت من أجلها وبالإمكان الاعتماد عليها كأداة لقياس سمة الميزة التنافسية من وجهة نظر أرباب العمل.

٢-**الثبات:** يعد ثبات درجات الاداة من قبل المستجيبين والتي تسمى الاتساق او الانسجام الداخل من الخصائص السيكومترية المهمة (علام ٢٠١٤: ص٢١٤) والتي على الباحث التحقق منها لذا تم التحقق من ثبات استجابات أرباب العمل على العينة والبالغة (٣٠) بعدة طرق للتحقق من مدى اتساق استجاباتهم (الاتساق الداخلي) والجدول (٥) يبين معاملات الثبات لاستجابة المفحوصين على الأداة.

جدول (٥) نتائج الثبات بالطرق الثلاثة فضلا عن الارتباط وفق المحاور والكلية

السمات	طريقة الفا كرونباخ	التجزئة النصفية سييرمان-براون	التجزئة النصفية كتمان	درجة الارتباط بين جزئي الاستبانة
الاتقان في العمل	0.94**	**0.76	**0.76	**0.61
المسؤولية المؤسسية	0.94**	**0.99	**0.99	**0.98
روح الفريق	0.96**	**0.93	**0.93	**0.88
الإبداع	0.98**	**0.97	**0.97	**0.95
الفاعلية	0.98**	**0.96	**0.96	**0.92
القدرة على التفاوض	0.97**	**0.98	**0.97	**0.97
الكل	0.98**	**0.93	**0.92	**0.87

(**) دالة عند مستوى (0.001).

ومن خلال الجدول (٦) نجد ان كل معاملات الثبات كانت دالة عند مستوى (0.001) وهذا يدل على ان الاداة متمتعة بثبات عالي (اتساق داخلي) مما يجعل امكانية تطبيق الاداة بكل ثقة على عينة البحث للوصول الى دقة النتائج ومن ثم إمكانية تعميمها

خامساً- الوصف النهائي للأداة:

تكونت الاداة بصيغتها النهائية من (٦) سمات بعدد اجمالي للفقرات بلغ (٦٥) فقرة واعتمد الميزان الخماسي (متوفرة بدرجة كبير جدا، متوفرة بدرجة جيدة، متوفرة بدرجة متوسطة، متوفرة بدرجة ضعيفة، غير متوفرة) وتأخذ على التوالي (٥، ٤، ٣، ٢، ١)، لذا اكبر درجة متوقعة ستكون (٣٢٥) واقل درجة متوقعة ستكون (٦٥) بمتوسط فرضي بلغ (١٩٥). والملحق (٦) يمثل الصيغة النهائية للأداة، وقد تم تحويل الاستبانة عن طريق تطبيقات الجوجل درايف الى رابط الكتروني ليتمكن اكبر عدد ممكن من المستجيبين وهم من أرباب العمل الاستجابة له بكل يسر وسهولة.

سادساً- الوسائل الاحصائية:

اعتمدت مجموعة من الوسائل الإحصائية الموجودة بحزمة الحقيبة الاحصائية (spss-24) للتحقق من الخصائص السيكومترية فضلا عن نتائج البحث

- ١- المتوسطات والانحراف المعياري لتوصيف المجتمع والعينة وفي النتائج
- ٢- الاختبار "ت" (للعينة الواحدة).
- ٣- تحليل التباين الاحادي: لاستخراج الفروق بين العينات.
- ٤- معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ لاستخراج الصدق والثبات.

عرض نتائج البحث وتفسيرها:

سيتم عرض نتائج أهداف البحث وكالتالي:

أولاً- الإجابة عن الاسئلة التالية:

١- هل توجد سمة الميزة التنافسية لدى خريجي جامعة بيشة من وجهة نظر أرباب العمل؟

للإجابة على هذا السؤال تم اعتماد نتائج تطبيق الاستبانة على أرباب العمل وباستخدام البرنامج الإحصائي (spss-24) وتطبيق معادلة الاختبار "ت" لعينة واحدة لتعرف هل أن خريجي جامعة بيشة يتميزون بالميزة التنافسية من وجهة نظرهم وكانت النتائج وكما في الجدول (٦).

جدول (٦) نتائج اختبار (t-taste-one sample)

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	درجة t	مستوى الدلالة	معنوية الدلالة
85	195	259.48	46.729	15.48	0.00	دالة

ومن خلال الجدول اعلاه نجد ان قيمة (t) والتي بلغت قيمتها (15.48) كانت دالة عند مستوى (0.001) وأن متوسطها التجريبي والبالغ (294.48) كان اكبر من المتوسط الفرضي والبالغ (195) مما يشير على أن خريجي جامعة بيشة يتمتعون بسمات الشخصية المنبئة بالميزة التنافسية من وجهة نظر أرباب العمل وتفسر هذه النتيجة على أن خريجي الجامعة والعاملين في المؤسسات التربوية والصحية والمؤسسات الأخرى قد اثبتوا لأرباب علمهم متمتعين بهذه الخصائص مما يؤكد على دور مؤسسة جامعة بيشة تسعى للوصول بخريجها الى مواصفات تناسب أرباب العمل

٢- ما السمات الشخصية الأكثر اسهاما لدى الخريجين من وجهة نظر أرباب العمل؟

للإجابة عن هذا التساؤل استخدم أيضا الاختبار "ت" لعينة واحدة لتعرف السمات الأكثر اسهاما في الميزة التنافسية والجدول (٧) يوضح نتائج الاختبار "ت" فضلا عن رتبة الإسهام.

جدول (٧) نتائج الاختبار "ت" للسمات المسهمة

السمات	المتوسط الفرضي	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	درجة t	مستوى الدلالة	معنوية الدلالة	رتبة الاسهام
الانتقان في العمل	30	41.73	6.05	17.85	4.17	دالة	المرتبة الاولى
المسؤولية المؤسسية	30	41.15	7.33	14.01	4.11	دالة	المرتبة الثالثة
روح الفريق	39	52.46	10.51	11.8	4.03	دالة	المرتبة الخامسة
الإبداع	33	43.48	8.68	11.126	3.9	دالة	المرتبة السادسة
الفاعلية	30	40.86	7.65	13.08	4.08	دالة	المرتبة الرابعة
القدرة على التفاوض	33	46.36	7.82	15.74	4.21	دالة	المرتبة الثانية

ومن خلال الجدول علاه نجد ان كل السمات كانت دالة عند مستوى دلالة (0.001) أي

أن الخريجين من جامعة بيشة والعاملين في سوق العمل يتمتعون بهذه السمات الستة. ول

ولتعرف من هي السمات التي كانت اكثر اسهاما فتم ترتيبها وفقا للدرجة "ت" فاحتلت سمة الاتقان في العمل المرتبة الاولى باسهم قدره (17.85) اما المرتبة الثانية فكان لسمة القدرة على التفاوض بدرجة اسهام (15.74) اما المرتبة الثالثة فكانت لسمة المسؤولية المؤسسية بدرجة اسهام بلغت (14.01) اما المرتبة الرابعة فكانت لسمة الفاعلية بنسبة اسهام بلغت (13.08) ثم جاءت سمة روح الفريق بالمرتبة الخامسة بنسبة اسهام بلغت (11.8) واما سمة الإبداع فاحتلت المرتبة الاخيرة بنسبة اسهام بلغت (11.126) .

ولتحديد درجات القطع في التعرف على اي من السمات كان متوفر بدرجة كبيرة جدا اعتمدت درجات القطع التالية وفق الميزان الخماسي المعتمد في الاستبانة وكانت درجات القطع وكما في الجدول (٨).

جدول (٨) درجات القطع وفق ميزان "ليكرت" الخماسي

مدى المتوسطات	درجة التوفر
من ٤.٢٠ الى ٥	متوفرة بدرجة كبير جدا
من ٣.٤٠ الى ٤.١٩	متوفرة بدرجة جيدة
من ٢.٦٠ الى ٣.٣٩	متوفرة بدرجة متوسطة
من ١.٨٠ الى ٢.٥٩	متوفرة بدرجة ضعيفة
اقل من 1.79	غير متوفرة

وبناء على درجات القطع حلت السمات على الحكم التالي :

السمات	المتوسط وفق التدرج الخماسي	درجة التوفر
الاتقان في العمل	4.17	متوفرة بدرجة جيدة
المسؤولية المؤسسية	4.11	متوفرة بدرجة جيدة
روح الفريق	4.03	متوفرة بدرجة جيدة
الإبداع	3.9	متوفرة بدرجة جيدة
الفاعلية	4.08	متوفرة بدرجة جيدة
القدرة على التفاوض	4.21	متوفرة بدرجة كبير جدا

ومن خلال درجات القطع نجد ان السمة الوحيدة التي اجتازت كانت "القدرة على التفاوض" كان متوفر بدرجة كبيرة جداً لأن متوسطها والبالغ (4.21) اما بقية السمات فكانت كلها متوفرة بدرجة جيدة.

وتفسر هذه النتيجة على ان قدرة التفاوض والتي هي مؤشر من مؤشرات التنافس في العمل والقدرة على أخذ الاستحقاقات الوظيفية سواء من خلال استخدام استراتيجيات التفاوض والحصول على الامتيازات يعد ميزة تحسب لخريجين الجامعة بشكل خاص وللجامعة بشكل عام وهذه النتيجة تتفق ودراسة إيسموند (Esmond, 2013) حيث أكدت أن الميزة التنافسية فلسفة إدارية من حيث الممارسة وضرورة ملحة لا بد منها في المنظمات التعليمية، إن الميزة التنافسية تعتبر تقنية تنظيمية فعالة للوصول إلى تغيير تنظيمي ناجح.

٣- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسي للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق نوع

المؤسسة (حكومي - أهلي) من وجهة نظر أرباب العمل؟

للإجابة عن هذا التساؤل طبقت معادلة الاختبار "ت" لعينتين مستقلتين وكانت النتائج وكما

في الجدول (٨):

جدول (٨) نتائج تطبيق معادلة "ت" لعينتين مستقلتين

العينة	نوع التمويل	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	درجة t	مستوى الدلالة	معنوية الدلالة
79	حكومي	258.43	47.488	1.76	0.08	غير دالة
3	اهلي	260.80	1.211			

ومن خلال الجدول أعلاه نجد ان درجة "ت" والبالغة (1.76) كانت غير دالة عند أي

مستوى من مستويات الدلالة مما يشير الى انه لا توجد فروق من وجهة نظر أرباب العمل لمنسوبيها من خريجي جامعة بيشة وفق نوع المؤسسة (حكومي - أهلي).

٤- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسية للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق تخصص

المؤسسة (تربوية - صحية - أخرى) من وجهة نظر ارباب العمل؟

للإجابة على هذا التساؤل تم تطبيق معادلة تحليل التباين الأحادي للتعرف على الفروق

الموجودة بين أرباب العمل وفق تخصص المؤسسة والجدول (٩) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (٩) تحليل التباين الأحادي لنتائج استبانة أرباب العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	درجة (f)	مستوى الدلالة	معنوية الدلالة
بين المجموعات	8445.204	2	4222.6	1.979	0.145	غير دالة
بين الأفراد	174980.019	82	2133.9			
الكلية	183425.224	84				

ومن خلال الجدول أعلاه نجد ان قيمة "ف" والبالغة (1.979) كانت غير دالة عند أي

مستوى من مستويات الدلالة مما يشير الى عدم وجود فروقا في استجابات أرباب العمل إلي أن سمات منسوبيهم من خريجين الجامعة متشابهين مهما اختلفت نوع المؤسسة (حكومي - أهلي) وهذا يشير إلي أن نوع المعايير المعتمدة في المؤسسات متشابهة مما أظهر عدم وجود فروق فيما بينها اتجاه العاملين لديها من خريجي الجامعة.

٥- هل توجد فروق في سمة الميزة التنافسية للعاملين من خريجي جامعة بيشة وفق سنوات

الخبرة في سوق العمل من وجهة نظر أرباب العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق معادلة تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج وكما في الجدول (١٠).

جدول (١٠) تحليل التباين الأحادي لنتائج استبانة أرياب العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	درجة (f)	مستوى الدلالة	معنوية الدلالة
بين المجموعات	4416.37	3	1472.12	0.666	0.575	غير دالة
بين الافراد	179008.8	81	2209.989			
الكلية	183425.2	84				

من خلال النتائج التي وردت في جدول (١٠) نجد أن درجة "ف" وبالقيمة (0.666) كانت غير دالة عند أي مستوى من مستويات الدلالة مما يشير إلى عدم وجود فروق من وجهة نظر أرياب العمل لمنسوبيهم من خريجي جامعة بيشة سواء اكانت المؤسسة قديمة من حيث التأسيس أو حديثة وتفسر على ان معايير المؤسسات لها أهداف ومعايير تسعى الى تطبيقها من اجل ان تكون في المصاف الاول على مستوى المؤسسات بغض النظر عن تاريخ تأسيس المؤسسة قديمة كانت أم حديثة.

الهدف الثاني -بناء تصور مقترح للسمات الشخصية التي تسهم بالميزة التنافسية لدى خريجي جامعة بيشة في ضوء رؤية 2030:

أولاً- مبررات بناء التصور المستقبلي لتفعيل السمات الشخصية:

نتائج الهدف الاول والتي توصلت الى وجود فقط سمة "القدرة على التفاوض" والتي كان متوسطها (4.21) مرتفع وفق محك القطع (4.2) اما بقية السمات فلم تتجاوز محك القطع مما يشكل تحديا أساسيا لمخرجات تعلم الجامعة الراغبة بالتحاق جميع خريجها بسوق العمل ومدى رضى أرياب العمل عنهم لأن رضاهم يعد معيار لنجاح الجامعة ،ومن الطموح توفرها بدرجة كبيرة جدا ولدي المستفيدين هي من اولويات الجامعة باعتبارهم المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجامعة فكلما كانت المخرجات متمتعة بالسمات الشخصية المؤهلة للسوق دل على نجاح الجامعة في تحقيق اهدافها ،ايضا نجد السمات الخمسة المتبقية كلها كانت متوفرة بشكل جيد وهو لا يلبي مستوى الطموح الذي تسعى له الجامعة فمثلا السمات روح الفريق والفاعلية كانت متوسطاتها على التوالي (4.03 و 4.06 و 4.08) ايضا نجد ان سمة الإبداع كانت تحتل المرتبة الأخيرة من ناحية السمات فقد بلغ متوسطها (3.9) وهذا يعد عائق اساسي يجب على الجامعة الاهتمام به لأن الإبداع يعد الان من اهم السمات التي تسعى الجامعات إلى الإرتقاء بها.

ثانياً- أهداف بناء تصور مستقبلي لتفعيل السمات الشخصية في القيم الجامعية وفق رؤية ٢٠٣٠م:

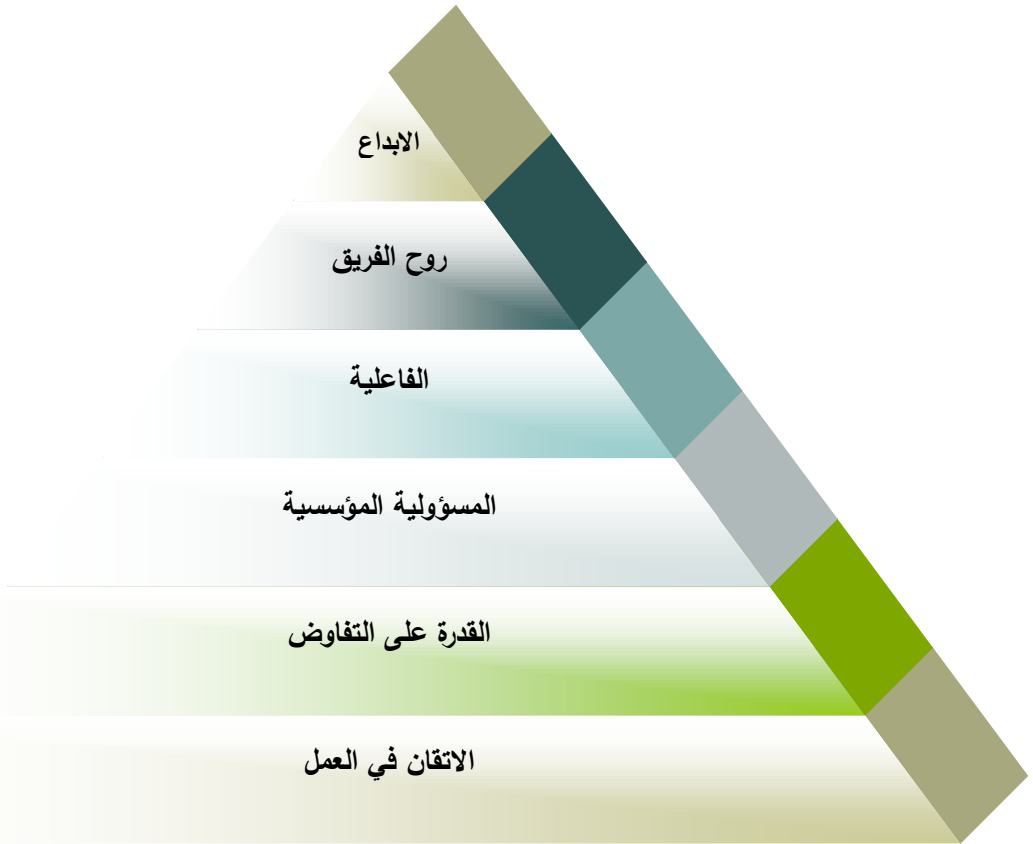
أن بناء تصور يساهم في تفعيل السمات بشكل خاص يمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث وهذا الهدف يشتمل منه مجموعة اهداف فرعية كلها تخدم التعليم الجامعي وفيما يلي هذه الأهداف:

- ١- الإرتقاء بمخرجات التعلم فيما يخص السمات الشخصية المناسبة لمتطلبات سوق العمل وبما يتوافق مع رؤية ٢٠٣٠م للتعلم بشكل عام وللتعليم الجامعي بشكل خاص.
- ٢- تعزيز السمات التي يركز عليها تطور الفرد أولاً وخدمة المجتمع وسوق العمل ثانياً والقدرة التفاعلية بين السمات للخريجين واحتياجات المجتمع بشكل عام والسوق المحلية بشكل خاص وهذا التفاعل هو تفاعل حيوي يسهم بتطوير سمات الفرد وتحسين موارده المعنوية والمادية من جهة ومعرفة السمات المطلوبة من قبل أرباب .
- ٣- تطوير آليات التحقق من تمتع الخريجين بالسمات المرغوبة في سوق العمل والعمل على إيجاد آلية لاستمرار التواصل بين الجامعة والخريجين من خلال إيجاد شراكات مع المؤسسات المجتمعة لتطوير السمات الخاصة بالعالمين لديهم من خريجين جامعة ببشة ليكونوا مؤهلين للانخراط بسوق العمل وتطوير معارفهم مهاراتهم لتصب في تطوير سماتهم الشخصية.
- ٤- الاستثمار في الطالب من خلال بناء منظومة سمات شخصية خاصة بطلبة جامعة ببشة تتميز عن غيرها من الجامعات المحلية والعربية وتجعل من المستفيدين يتنافسون للحصول عليه كما في خريجين جامعات اكسفورد وجامعة هارفرد على المستوى العالمي وجامعة الملك عبد العزيز على المستوى المحلي.
- ٥- خفض البطالة الناشئة عن وجود خريجين من المرحلة الجامعية بسبب عدم تمتعهم بالسمات المطلوبة لدى أرباب العمل مما يؤثر سلباً على المستوى الشخصي للفرد مما يجعله غير راضي عن نفسه وعن جامعه التي تخرج منها أو العام لأن البطالة آفة اجتماعية تنخر في المجتمع وتعمل على تدميره.
- ٦- ضمان الجودة في تحقق معايير الاستثمار الأمثل لخريجين الجامعة من خلال التحاقهم بسوق العمل مما يوفر عمالة ذا سمات شخصية متمتعة بكافة السمات العمالة المجذوبة من قبل أرباب العمل.

ثالثاً- نموذج السمات المقترح للسمات المسهمة في الميزة التنافسية:

بناءً على نتائج الدراسة والمبررات والأهداف تكون النموذج الهرمي التالي الشكل (١) من السمات المسهمة في الميزة التنافسية وقد اعتمد في بناء النموذج على إسهام السمات في الميزة التنافسية (جدول ٨) والذي من خلاله سوف يبني النموذج الهرمي ويعد من النماذج التي تساعد المعنيين في فهمه وتحقيقه وخاصة في المنظومة التربوية وتكون الهرم (6) مستويات ابتدأ من قاعدته والتي تحمل سمة اتقان العمل والتي احتلت المرتبة الاولى في الاسهام ثم تليها القدرة على التفاوض ثم المسؤولية المؤسسية وتليها الفاعلية وبعدها روح الفريق واخير الإبداع التي أكد عليها أرباب العمل فضلا عن الدراسات السابقة وتمثل قمة الهرم التي تعد هي الغاية التي يسعى لتحقيقها كل من المؤسسات التعليمية وأرباب العمل.

شكل (١) المنظومة الهرمية للسمات المسهمة في الميزة التنافسية



التوصيات:

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة تم إيراد بعض التوصيات التي تسهم في تفعيل السمات المسهمة في الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وهي كما يلي:

- ١- توصي الدراسة بتبني جامعة بيشة والجامعات السعودية بشكل عام النموذج المقترح لتفعيل السمات الشخصية في ضوء معايير رؤية المملكة 2030.
- ٢- وضع أسس ومعايير فعالة لمتابعة تطورات الطلبة وانجازاتهم على مستوى سماتهم الشخصية اثناء تدريباتهم الميدانية في مقرر الخبرة الميدانية .
- ٣- اجراء الدراسات التقييمية كل نهاية سنة للخروج بمؤشرات تساعد على الارتقاء بتفعيل السمات الشخصية لدى الطلبة من خلال المقاييس الخاص بالميول المهنية مع التركيز على اشراك الطلاب في عملية التقييم .
- ٤- ضرورة بناء شراكات محلية في تطوير وتدريب الطلبة وفق مجالاتهم التخصصية.
- ٥- التوعية المستمرة بأهمية بناء منظومة سمات شخصية للطلبة تساعد على ان يكونوا مساهمين ببناء ذواتهم ومساهمين ببناء مجتمعهم

المقترحات:

يقترح البحث الحالي اجراء الدراسات التالية :

- ١- فاعلية برنامج (سلوكي-معرفي) لا كساب مهارات الشخصية الإبداعية في العمل لدى طلبة السنة النهائية.
- ٢- فاعلية برنامج (سلوكي-معرفي) لرفع دافعية الانجاز لدى طلبة الجامعات السعودية.
- ٣- فاعلية برنامج (معرفي-سلوكي) في تنمية سمات الشخصية المبدعة لدى طلبة الجامعة.

المراجع

- الأعرجي، إبراهيم مرتضى إبراهيم. (١٩٩٧). بناء مقياس الشخصية المتحدية لطلبة جامعة بغداد. رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ابن رشد، بغداد.
- أبو العلا، ليلى محمد. (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحدثة. الطبعة الثانية. بيروت، الحرة: مكتبة بيروت.
- إدريس، هاني علي. (٢٠١٦). الإدارة المدرسية والحاجة إلى فلسفة أخلاق بديلة. عمان: مكتبة عمان.
- إسماعيل، محمد صادق. (٢٠١٤). إدارة الجودة الشاملة في التعليم. الطبعة الثانية. الدار البيضاء: دار النشر المغربية.
- بغدادى، منار محمد. (٢٠١٢). تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول. بيروت: مكتبة دار الحكمة.
- البهنساوى، ليلى كامل. (٢٠١٨). رؤية أرباب العمل لمخرجات التعليم الجامعى وسوق العمل دراسة على عينة من أرباب الأعمال بالحضر. مجلة كلية الآداب - جامعة القاهرة، ٧٨ (عدد ابريل علوم اجتماعيه)، ١-٦٠. doi: 10.21608/jarts.2018.82037
- أبو علام، رجاى محمود. (٢٠١٤). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. (ط٧)، القاهرة: دار النشر للجامعات.
- بو عسيلى، ايمان وعزيزة، قارة. (٢٠٢٠). سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل المهني لدى طلبة الجامعة. رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجيل. الجزائر.
- حازم، إسماعيل عبد الله. (٢٠١٣). أضواء على واقع التعليم في الدول العربية. بيروت: مكتبة بيروت الحرة.
- خوالدة، ناصر. (٢٠١١). الإصلاح والتطوير الإداري في المؤسسة التربوية. المنامة: أكاديمية الخليج العربي للدراسات التربوية.
- رياح، سيد محمد. (٢٠١٢). دور الميزة التنافسية في تحقيق أهداف المنظمات التعليمية (رسالة ماجستير منشورة). كلية التربية، جامعة القاهرة، القاهرة.
- زكريا، محمد عادل. (٢٠١٥). قضايا تربوية معاصرة: بعض مشكلات تربية الأطفال والشباب. القاهرة: مكتبة مدبولي.
- زهران، حامد عبد السلام (١٩٨٢). التوجيه والإرشاد النفسي. القاهرة: عالم الكتب.

سبيتان، فتحي. (٢٠١٢). استراتيجيات الإدارة المدرسية في ضوء الاتجاهات المعاصرة. الطبعة الثانية. القاهرة: مكتبة دار المعارف.

سمارة، فوزي. (٢٠١٧). أساسيات في الإدارة التربوية الحديثة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. الشراري، خالد جويش. (٢٠١١). المشكلات التربوية التي تواجه أقطاب العملية التربوية. الرياض: مكتبة دار القلم.

عبدالخالق، أحمد. (٢٠١٦) علم نفس الشخصية. مكتبة الانجلو المصرية. ط٢. القاهرة. مصر. عبد الفتاح، ايمن. (٢٠١٥). دور ثقافة الإيجابية في تنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة بجامعة الأزهر، ١٣(١)، ٧٨-١. doi: 10.21608/jssc.2015.27065

عبد القادر، علي مخراش. (٢٠١٦). أثر تطبيق الميزة التنافسية على السياسات التنافسية في مؤسسات التعليم الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.

العبد اللطيف، عماد بن سيف. (٢٠٢٠). تصور مقترح لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١١٩(١١٩)، ١٨٣-٢٠٥.

لعتيبي، منير بن مطني. (٢٠١٠). مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي : دراسات تحليلية. المجلة التربوية. مج. ٢٤، ع. ٩٤، مارس ٢٠١٠. ص ص ٢٥١-٢٨٨

عز، إيمان. ٢٠١٤. العلاقة بين السمات الشخصية و الميول المهنية لدى عينة من طلبة التعليم الثانوي. مجلة جامعة تشرين للبحوث و الدراسات العلمية : سلسلة الآداب و العلوم الإنسانية، مج. ٣٦، ع. ٦، ص ص ٦٧-٨٧.

<https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/humlitr/article/view/1331/>

1284

العكيدي، وائل فاضل. (٢٠١٩). رأس المال الفكري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تطبيقية. القاهرة: مكتبة الدار الحديثة.

علي، أميرة خيرى. (٢٠١٧). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة وإمكانية الاستفادة منها بمؤسسات رياض الأطفال في مصر . دراسات في التعليم الجامعي. ع. ٣٥، يناير ٢٠١٧. ص. ٩٧-١٦١

- الغامدي، عادل ياسر. (٢٠١٢). *مهارات الإدارة*. الرياض: مكتبة ابن تيمية للنشر.
- القحطاني، ظافر بداح. (٢٠١٩). أنماط القيادة وأثرها على الرضا الوظيفي. *المنامة: أكاديمية الخليج العربي للدراسات التربوية*.
- القذافي، محمد رمضان. (٢٠٠٠). *رعاية الموهوبين والمبدعين*. الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث..
- القرني، عبد الله. (٢٠١٢). *دراسات في تطوير التعليم على ضوء التحديات المعاصرة*. الرياض: مكتبة المنتبي.
- قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن. (٢٠٠٢). *علم النفس العام*. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان. الأردن
- كريمة، محيوز. (٢٠٠٥). *سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني*. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، الجزائر.
- المصري، ناصر سعيد. (٢٠١٤). *القيادة الإدارية والمداخل الحديثة في التطوير الإداري*. القاهرة: مكتبة مبارك
- الناجي، آدم عبد العزيز. (٢٠١٦). *التنمية القائمة على المدرسة ودورها في تحقيق متطلبات الجودة بمدارس التعليم الثانوي العام: دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، جامعة الخرطوم، الخرطوم.
- ناصر، تهاني، والخضير، فاطمة. (٢٠١٩). *متطلبات الريادة العالمية في الجامعات السعودية لتحقيق الميزة التنافسية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠*. *المجلة العلمية لجامعة أسيوط*، مجلس النشر العلمي، أسيوط، ١٦ (٢٤)، ٥١-٩٣.
- هدار، زينب أولاد. (٢٠١٧). *سمات الشخصية لدى طلبة الجامعة وفق العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري*. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. (٣٠). ٧٣-٨٨.
- يونس، محمد بني (٢٠٠٤) : *مبادئ علم النفس*، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رؤية السعودية. (٢٠٢٣). *برنامج تنمية القدرات البشرية ٢٠٢٢-٢٠٢٥*، رؤية ٢٠٣٠ - المملكة العربية السعودية.

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/vision-2030/vrp/human-capacity-development-program/>
Abdul Ghania,N., Muhamad. N. & Bahry,N.(2016). *Leader's Personality Traits and Employees Job Performance in Public Sector, Putrajaya. Procedia Economics and Finance*, n/a(37) 46 – 51

-
- Allport, G. (1961). *Pattern and Graw thin personality*. New York Henery Holt, 2nd(ed).
- Barrick, M. & Mount, M. (2005). Yes, Personality Matters: Moving on to more important matters, *Human Performance*, 18(4), 359-372
- Burch, G. & Anderson, N. (2004). Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory, *Journal of Managerial Psychology*, 19, 406 – 426.
- Cattelle, R. (1966). *The scientific analysis of personality*, Chicago: Aldine Pub.
- Cattlle, R.(1950). *Personality Asystematic theoretical and factnd study*, New York, McGraw. Hill.
- Colquitt, J., Le-Pine, J. & Wesson, M. (2009). *Organizational behavior; improving performance and commitment in the workplace*, New York: McGraw-Hill, Irwin.
- Costa, P. & McCrae, R. (2008). The revised neo personality inventory (neo-pi-r) *The Sage handbook of personality theory and assessment*, 2(2),179-198
- Creswell, J. (2012). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed). USA: Pearson Education.
- Esmond, G. (2013). The impact of competitive advantage on developing the performance of educational institutions in Poland. *Eric Digest* .No.(129) . Ed:856932.
- John,O. & Robins, R. (1993). Gordon All port: father and of the five-factor model- In K. H. craik, R. Hogan & R. N. Wolfe (Eds), *Fifty Years of personality psychology* (pp. 215-236), New York: Plenum press.
- Laguna, M. & Purc, E. (2016). Personality Traits and Training Initiation Process: Interntion, Planning, and Action Initiation. Original research article. *Front. Psychol.*, 17 November 2016, | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01767>.
- Major, D., Turner, J. & Fletcher, T. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity, *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935.

-
- McCrae, R. & Costa, P. (1999). "A five-factor theory of personality," in Handbook of Personality: Theory and Research, eds L. Pervin and O. John (New York, NY: Guilford Press), 139–153.
- McGrath, R. & Walker, D. (2016). Factor structure of character strengths in youth: Consistency across ages and measures. *Journal of Moral Education*, 45(4), 400-418.
- Moen , N. (2014). The competitive advantage supports the federal government's approach to improving education outcomes. Retrieved from Eric Digest. No.(218). Ed:856931.
- Shaffer, D. (2018). The relationship between the development of reading comprehension and the ability of deductive analysis among the students of the Institute of Humanities in Glasgow. Retrieved from Eric Digest. (284). Ed:536981.