



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية

الموضوع :

أثر أساليب الإكتساب المعرفي في تحقيق الأداء المتميز
(دراسة ميدانية المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي سيدي
بلعباس)

مذكرة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالبين :

معرف ميلود

لعربي نور الدين

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من :

الأستاذ(ة):...بن يمينة خيرة.....رئيسا

الأستاذ(ة):...لواتي خاتمة.....مشرفا

الأستاذ(ة):...العربي مليكة.....ممتحنا

السنة الجامعية : 2023/2022

شكرو عرفان

الحمد لله الذي تواضع لعظمته كل شيء

الحمد لله الذي خضع لملكه كل شيء

الحمد لله الذي ذل لعزته كل شيء

الحمد لله الذي استسلم لقدرته كل شيء

واللهم صلي وسلم وبارك على سيدنا محمد في الأولين وفي الآخرين وإلى يوم الدين
وبعد

الفضل والشكر في إنجاز هذا العمل للأستاذة :

"لواتي خاتمة" التي ساهمت بالجزء الأكبر في هذا العمل
بمساعدها في إرشادنا وتصحيح أخطائنا ،

وإلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد

وشكرا

إهداء

إلى التي ضحت من أجل أكون ، تلك العين التي سهرت على خدمتي عندما تنام كل العيون ، إلى
صاحبة القلب الحنون ، والتي كانت أقرب يد العون

أمي الحنون رحمها والله

وأمي الثانية حفظها الله

إلى الذي غرس في مبادئ الأخلاق والإيمان ، وشملي بالعطف والحنان ، وكان نعم المعين عند
حاجتي أبي العزيز شافاه الله .

إلى كل من ساعدني في مشواري الدراسي من قريب أو من بعيد

الطالب : لعربي نورالدين

إهداء

في لحظات تصادر فيها الأشياء ولا يبقى سوى كلمات للذكرى هي محطات من الحياة
يتوقف فيها القلم هو ومعاني الحب والأمل ، إلى من تعجز الأوصاف على
نعتها وأعجز عن رد جزيلها

إلى من قال فيهما الله تعالى "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا "
ألى التي كان بطنها لي مهذا وصدرها لي شفاء إلى السيدة التي غمرتني بحبها وحنانها
رضاك سر توفيقى أحلى شيء في الوجود أُمي العزيزة
ألى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي أبنائي :
محمد عبدالرحمان ، عبد الله زكرياء
إلى رقيقة دربي التي سكنت روعي زوجتي العزيزة

الطالب : معرف ميلود

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الشكر
II	الإهداء
III	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول و الأشكال
VIII	الملخص
VII-I	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار النظري لاساليب الاكتساب المعرفي والاداء المتميز	
01	تمهيد
01	المبحث الأول: ماهية الاكتساب المعرفي
03-02	المطلب الأول: مفهوم الاكتساب المعرفي
04	المطلب الثاني: أهمية الاكتساب المعرفي
08-05	المطلب الثالث: اساليب الاكتساب المعرفي
09	المبحث الثاني: ماهية الاداء المتميز
09	المطلب الأول: مفهوم الاداء المتميز
13-10	المطلب الثاني: الاسباب الدافعة للاداء المتميز ومتطلباته
14	المطلب الثالث: معايير و ابعاد الاداء المتميز
15	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي س.ب.ع	
16	تمهيد
17	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
17	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
23-18	المطلب الثاني: مجتمع و عينة الدراسة.
31-24	المطلب الثالث: الأدوات المستخدمة في الدراسة
32	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
36-32	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة

قائمة المحتويات

46-37	المطلب الثاني : عرض و تحليل نتائج الدراسة
49-47	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
50	خلاصة الفصل الثاني
52-51	الخاتمة
54 -53	قائمة المراجع
71 -55	الملاحق

قائمة المحتويات

قائمة الاشكال والجداول

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
08	نموذج الدراسة	(01-01)
22	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي س.ب.ع	(01-02)
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(02-02)
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(03-02)
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(04-02)
35	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(05-02)
36	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(06-02)

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
17	متغيرات الدراسة	(01-01)
23	الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	(01-02)
24	سلم ليكرت الخماسي	(01-03)
25	فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها	(01-04)
26	نتائج اختبار ألفا كرونباخ	(01-05)
28	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التدريب	(02-06)
28	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوجيه	(02-07)
29	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التناوب الوظيفي	(02-08)
30	الاتساق الداخلي لعبارات بعد فرق العمل	(02-09)

قائمة المحتويات

31	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: الاداء المتميز	(02-10)
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(02-11)
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(02-12)
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(02-13)
35	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(02-14)
38	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(02-15)
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التدريب	(02- 16)
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التوجيه	(02- 17)
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التناوب الوظيفي	(02- 18)
40	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء فرق العمل	(02- 19)
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاساليب الاكتساب المعرفي	(02- 20)
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المتميز	(02- 21)
43	جدول معامل الارتباط بيرسون للمتغيرين	(02- 22)
44	الجدول: تحليل معامل الارتباط لأساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز للموظفين	(02- 23)
45	جدول : تحليل التباين الاحادي	(02- 24)
46	جدول: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز للموظفين	(02- 25)

المخلص:

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أساليب الإكتساب المعرفي المتمثلة في التدريب ، التوجيه ، الفرق والتناوب الوظيفي من معرفة دورهم و تأثيرهم على تحقيق الأداء المتميز لدى عمال المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي هذه المؤسسة التي تعد مؤسسة صناعية رائدة في مجالها وبحاجة للأساليب المعرفية لمواكبة التطور والمنافسة القوية في السوق ،حيث تم التطرق للمفاهيم العامة النظرية للأساليب المعرفية والأداء المتميز ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على الملاحظة المباشرة وعلى إستبيان مصمم ووزع على عينة عشوائية من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي لولاية سيدي بلعباس ،وقد أفرزت النتائج المتحصل عليها من التحليل الإحصائي بواسطة البرنامج الإحصائي وما لاحظناه مباشرة عن توفر كل أساليب الإكتساب المعرفي في المؤسسة وتحقق الأداء المتميز بمعدلات كبيرة .

الكلمات المفتاحية: الإكتساب المعرفي - التدريب - التوجيه - الفرق - التناوب الوظيفي - الأداء المتميز

abstract :

This study aimed to find out the effect of knowledge acquisition methods represented in training, guidance, teams and job rotation by knowing their role and their impact on achieving outstanding performance among the workers of the National Corporation for the Manufacturing of Agricultural Equipment. In the market . Where the theoretical general concepts of cognitive methods and outstanding performance were addressed, and to achieve the objectives of the study, direct observation was relied upon and a questionnaire designed and distributed to a random sample of workers from the National Establishment for the Industry of Agricultural Equipment in the wilaya of Sidi Bel Abbes .The results obtained from the statistical analysis by means of the statistical program and what we noticed directly revealed the availability of all methods of knowledge acquisition in the institution and the achievement of outstanding performance at high rates .

Keywords : knowledge acquisition - training - guidance - teams - job rotation - outstanding performance

المقدمة

توطئة:

تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها تغيرات وتحولات متسارعة تجتاح العالم اليوم تتمثل في تطور أنظمة المعلومات وتجدد التقنيات في شتى العمليات الإنتاجية والخدمية حيث تغيرت الآلات والخطوط الإنتاجية من العمل الميكانيكي البسيط إلى الميكانيك التقنية مما جعل الآلات والخطوط فائقة الذكاء والدقة والعمل وهي دائمة التطور وعلى هذا الأساس أصبح لزاما على المنظمات الاعتماد على تأهيل مواردها البشرية بما يتماشى ويواكب التطور التقني لغرض تحقيق أداء متميز يتماشى وأهداف المنظمة وبكسبها مكانة ريادية .

فأصبح من الضروري تأهيل المورد البشري كلما اقتضت الحاجة وذلك بإتباع أساليب تكسيهم المعرفة اللازمة للعمليات التقنية الجديدة لتحقيق الأداء المطلوب الوصول إليه والتطبيق الجيد لأساليب الاكتساب المعرفي يمكن المنظمة من تحقيق أداء متميز .

1. الإشكالية الرئيسية:

من أجل الإحاطة بالموضوع أكثر و إزالة الغموض عنه، نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:
كيف تأثر أساليب الاكتساب المعرفي على تحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس -؟

2. الأسئلة الفرعية:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية بشيء من الدقة والموضوعية استعنا بالأسئلة الفرعية التالية :

(1) ما هو مستوى استخدام أساليب الاكتساب المعرفي لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد

الفلاحي - سيدي بلعباس ؟

(2) ما هو مستوى تحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس

؟

(3) هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز في المؤسسة

الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؟

(4) هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في

المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس؟

3. فرضيات الدراسة:

للإجابة على مختلف التساؤلات المتعلقة بموضوع البحث نعتد على الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى استخدام عالي لأساليب الاكتساب المعرفي لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؛

الفرضية الثانية: هناك مستوى مرتفع لتحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؛

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية طردية بين أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؛

الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس.

4. مبررات اختيار الموضوع :

(1) المبررات الذاتية:

1. أهمية هذا الموضوع بالنسبة للباحث و إلى مجال التخصص؛
2. لزيادة فهم هذا موضوع البحث والتعمق والتحكم أكثر فيه.

(2) المبررات الموضوعية:

1. الأهمية التي يحظى بها موضوعي أساليب الاكتساب المعرفي والأداء المتميز في ظل اقتصاد المعرفة والذكاء الاصطناعي.
2. محاولة تشخيص واقع اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأساليب الاكتساب المعرفي ومدى تحقيق الأداء المتميز بين الموظفين.

(3) أهداف الدراسة :

من خلال الفرضيات التي طرحت سابقاً سعينا إلى تحقيق جملة من الأهداف و هي :

- التعرف على مدى الاهتمام بأساليب الاكتساب المعرفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- تسليط الضوء على موضوع تحقيق الأداء المتميز وزيادة أهميته في المؤسسات الحديثة؛
- إبراز أثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة محل الدراسة؛

- معرفة أكثر الأبعاد تأثيراً على تحقيق الأداء المتميز في المؤسسة محل الدراسة.

5. أهمية الدراسة:

تتمثل الأهمية العلمية للدراسة في التعرف على موضوعي الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز من خلال إبراز جوانبهما المختلفة والعلاقة بينهما، وتتمثل أهمية موضوع الدراسة في:

- الوصول إلى فهم جيد لأساليب الاكتساب المعرفي و درجة استخدامها في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس؛

- إبراز مستوى الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؛
- تساهم هذه الدراسة في تقديم عدد من التوصيات والاقتراحات قد تساعد المسؤولين على معالجة مصادر أساليب الاكتساب المعرفي وتحسين الأداء المتميز للإطارات العاملة في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس.

6. حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في

(1) **الحدود الموضوعية:** لقد تم التركيز في دراستنا على أساليب الاكتساب المعرفي كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (التدريب، التوجيه، التناوب الوظيفي، فرق العمل) وهو ما تناوله عدد من الباحثين المختصين، أما المتغير التابع هو الأداء المتميز؛

(2) **الحدود المكانية:** المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس ؛

(3) **الحدود الزمنية:** تم إجراء التريص في المؤسسة محل الدراسة خلال شهري مارس و أبريل من سنة 2023، أما فترة الدراسة ككل كانا خلال السداسي الثاني من سنة 2023.

7. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج SPSS نسخة 21 .

8. مرجعية الدراسة:

لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمجلات العلمية المحكمة وكذا المقالات والملتقيات ، ومذكرات الدكتوراه والماجستير، هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي – سيدي بلعباس.

9. صعوبات الدراسة :

من بين الصعوبات التي واجهتنا في الدراسة نذكر ما يلي:

- عدم توفر الوقت الكافي لإجراء الدراسة؛
- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة نظرا لطبيعة عمل الموظفين الموزعين على عدة مصالح متفرقة؛
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة عن الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم لهم؛
- صعوبة استعادة كل استمارات الاستبيان الموزعة.

10. هيكل الدراسة:

من أجل معالجة الموضوع قسمنا البحث إلى فصلين، الفصل الأول تناول الجانب النظري، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى مفهوم الاكتساب المعرفي والطرق المتبعة لاكتساب المعرفة أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى مفهوم الأداء المتميز وخصائصه وأبعاده . أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية والإجابة على الأسئلة ومدى صحة الفرضيات بالاعتماد على التحليل الإحصائي للعينة المختارة والتعقيب على النتائج المتحصل عليها.

11. الدراسات السابقة:

1. دراسة حمزة محمد الجبوري (2013) بعنوان: جودة الخدمة ودورها في الأداء المتميز دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة آسيا سيل فرع المنصور, مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الرابع و الثلاثون.

تناولت هذه الدراسة جودة الخدمة ودورها في الأداء المتميز حيث تم اختيار إحدى شركة اتصالات آسيا سيل لتمثل مجتمعا للبحث، وتم تحديد عينة من موظفي الشركة تألفت من 40 مبحوث وقد توصل البحث

إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود عالقة ارتباط وتأثير بين جودة الخدمة والأداء المتميز . حيث بينت نتائج البحث أن العينة التي شملها البحث أولت الخدمة الاهتمام المطلوب بجودة.

2. دراسة محمد قاسم عبد الخالق البيرقدار (2015) بعنوان: أساليب الاكتساب المعرفي وانعكاسها على

المعرفة الضمنية دراسة ميدانية في مستشفى طوز العام (العراق)، مذكرة ماجستير ، جامعة بغداد . هدفت الدراسة إلى معرفة مدي تطبيق المستشفى المبحوثة لمفهوم المعرفة الضمنية بإبعادها (النماذج الذهنية، الحدس ، الخبرة ، المهارة) وأساليب اكتساب المعرفة بأبعادها (التدريب ،التناوب الوظيفي،فرق العمل) وقياس وتحليل مدي الارتباط ونوع التأثير بين هذين المفهومين لدى المستشفى محل الدراسة وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات حيث بلغت عينة البحث(90) فرد شملت الممرضين بجميع أصنافهم واستخدم البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة نتائج الاستبانة وتم الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها ،يتأثر بعدا الحدس والخبرة بمستوى عال لبعد التناوب الوظيفي لمتغير أساليب لاكتساب وجاء فرق العمل بمستوى تأثير عال لبعد المهارة،و يؤثر التدريب بمستوى عال و أكثر على النماذج الذهنية، وقد قدم الباحث مجموعة من التوصيات أبرزها، العمل على نشر مفهوم اكتساب المعرفة وتطوير برامج التدريب كما ونوعا لغرض رفع جودة وأداء الممرضين .

3. دراسة هاجرة غانم، (2017) بعنوان: دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز

للعاملين في المؤسسة الخدمية ،أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في بعض المؤسسات الخدمية بولاية المسيلة (مديرية جامعة المسيلة-مديرية الشؤون الدينية-مديرية التجارة)، تمثل المتغير المستقل في سياسات تسيير الموارد البشرية، والمتغير التابع تمثل في الأداء المتميز للعاملين بأبعاده الخمسة (الأداء والإنجاز، المبادرة والإبداع، التعاون والالتزام الوظيفي، المشاركة وتحمل المسؤولية، التعلم المستمر)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبيان لغرض جمع البيانات من أفراد العينة وبلغ تعدادها 229 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية- :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور تسيير الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في المؤسسات الخدمية لولاية المسيلة، وجود مستوى عالي للأداء المتميز للعاملين بالمؤسسات محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة.

4. دراسة يوسف عبد الحميد (2019-2020) بعنوان: أساليب الاكتساب المعرفي وانعكاسها على

المعرفة الضمنية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (المديرية العملياتية)، مذكرة

ماستر، جامعة ورقلة، الجزائر .

هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على أساليب الاكتساب المعرفي و على العوامل المؤثرة على المعرفة الضمنية، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، كما تم الاعتماد على الدراسة الميدانية وجمع البيانات عن طريق الاستبيان ومعالجته الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي spss نسخة 19 حيث بلغت عينة البحث (39) فرد شملت الموظفين التقنيين لدى مؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة(المديرية العملياتية)، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى استخدام المعرفة الضمنية مقبول، بين موظفي المؤسسة وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة ، باكتساب المعرفة واستثمارها في تنمية قدرات موظفيها ، اهتمام المؤسسة بأساليب الاكتساب المعرفي كان مقبول ، وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بأبعاده ، من تدريب وتناوب وظيفي وفرق العمل وتوجيه ، لا توجد فروق بين إجابات المبحوثين ، حول استخدام المعرفة الضمنية ، تعزى إلى المتغيرات الشخصية لديهم (الجنس، المستوى التعليمي، العمر، الخبرة) ، العلاقة الارتباطية بين أساليب الاكتساب المعرفي كمتغير مستقل والمعرفة الضمنية كمتغير تابع ، علاقة طردية ، وكان بعدي التدريب وفرق العمل، الأكثر أهمية وتأثير على المعرفة الضمنية من الأبعاد الأخرى.

5. دراسة نهى عبد الله عنبر(2020) بعنوان: تأثير استراتيجيات إدارة المعرفة في الأداء المتميز - بحث ميداني ,مذكرة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الجانب المعرفي والمناهج الأكاديمية الحديثة لمتغيرات البحث (استراتيجيات إدارة المعرفة, الأداء المتميز) لغرض الإفادة منه من دوائر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. وعرض وتحليل المؤشرات لاسيما باستراتيجيات إدارة المعرفة وتأثيرها في أبعاد وعناصر الأداء المتميز , حيث قدم الباحث عددا من التوصيات أهمها :الاستمرار من قبل دوائر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تطوير إستراتيجية الترميز من خلال تطوير وتحديث أنظمتها الالكترونية والعمل على رفع الدعم للأفراد العاملين على تطوير وتحديث هذه الأنظمة من خلال برامج مكافئات للأعمال المتميزة وذلك لتحفيزهم لتقديم المزيد من الأداء المتميز و زيادة التشجيع من قبل دوائر وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للأفراد الذين يتمتعون برأس مال فكري لزيادة قدراتهم الفكرية و دعم القيادات الموجودة في الدوائر العامة.

12. مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

- من حيث الزمان والمكان :

أنجزت الدراسات السابقة خلال السنوات الماضية ما بين سنة 2013 وسنة 2020
أنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني الموسم الجامعي 2023/2022 .
بالنسبة للحدود المكانية فكانت الدراسات السابقة تعتمد على المؤسسات ذات الطابع الخدمي ،
أما الدراسة الحالية تمت في القطاع الصناعي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي لولاية سيدي
بلعباس

- من حيث هدف الدراسة :

تعددت الاتجاهات البحثية في الدراسات السابقة، حيث كانت تهدف إلى دراسة تأثير إدارة المعرفة
والمعرفة الضمنية في المؤسسات العامة والخاصة.
بينما تتطلع الدراسة الحالية إلى التعرف على مدى تأثير أساليب الإكتساب المعرفي في تحقيق الأداء
المتميز للعاملين في مؤسسة صناعية جزائرية.

- من حيث منهج الدراسة :

يمكن اعتبار الدراسة الحالية دراسة وصفية وتحليلية لكونها تأخذ وجهات النظر المختلفة من مستويات
الموظفين في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي .
حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع، استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط وعينات محددة ،
في حين إعتدت دراستنا الحالية زيادة على الاستبيان
على المقابلة والملاحظة المباشرة .
ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية .

- من حيث المتغيرات :

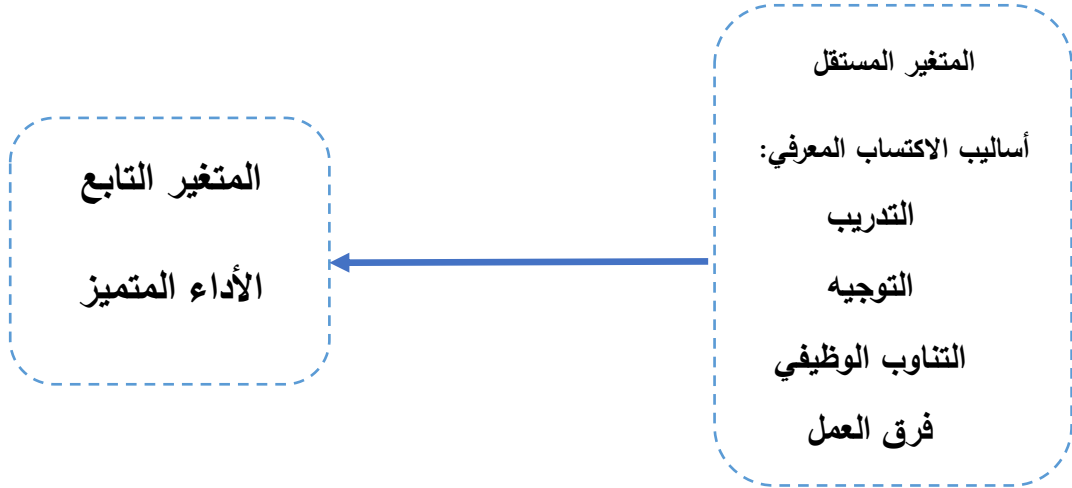
تعددت المتغيرات المعتمدة في إدارة المعرفة وكيفية جمعها وتخزينها والأداء المتميز للعاملين في
المؤسسات، إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت في تحديد أبعاد أساليب الإكتساب المعرفي وقياسها وهي
(التدريب ، التوجيه ، التناوب الوظيفي وفرق العمل) كأبعاد المتغير المستقل .
أما ما يتعلق بالمتغير التابع فقد تم الاعتماد على محور الأداء المتميز ؛

13. نموذج الدراسة:

من أجل تحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

- (1) المتغير المستقل: أساليب الاكتساب المعرفي من خلال الأبعاد التالية: (التدريب، التوجيه، التناوب الوظيفي، فرق العمل)؛
- (2) المتغير التابع: الأداء المتميز.

الشكل (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول الإطار النظري

تمهيد :

تسعى كل المنظمات من خلال اتباع إستراتيجيات معينة إلى الوصول لتحقيق أرقام أعمال مقنعة تساهم في استمراريتها والحفاظ على مكانتها السوقية ويكون ذلك بمنتجات تلبي رغبات وتطلعات الزبون ولتحقق أهداف الإستراتيجية المسطرة لابد من الاعتماد على العوامل المرتبطة بالكفاءة والفعالية وغيرها من عوامل النجاح التي أصبحت المعرفة واكتسابها أهمها حيث تؤدي إلى تحقيق الأهداف بصورة إيجابية والمساهمة في تنمية المورد البشري الذي يعد المحرك الرئيسي للمنظمات فهذا المورد يحتاج إلى تأهيل وتجديد المعارف بما يتناسب والتطورات السريعة في العصر الحديث وعليه أصبح من الضروري إتباع مناهج علمية تدريبية للتأهيل المستمر ما يجعل المورد البشري قادرا على الإبداع في ممارسة مهامه وتحسين أداءه الذي قد يصل إلى أعلى مستوى وهو المستوى الإبداعي والمتميز ما يساعد في الحصول على أحسن النتائج المسطرة .

سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف أكثر على مفهوم أساليب الاكتساب المعرفي والأداء المتميز وذلك من خلال تقسيم الفصل إلى مبحثين أساسيين بالشكل الآتي:

المبحث الأول: ماهية الاكتساب المعرفي

المبحث الثاني: ماهية الأداء المتميز

المبحث الأول: ماهية الاكتساب المعرفي

إن نجاح المؤسسة في بلوغ أهدافها الأساسية والبقاء والاستمرار يعتمد بشكل كبير على العوامل المرتبطة بالكفاءة والفعالية مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بصورة إيجابية، وذلك لشعور الفرد والجماعة بأن عملية تحقيق أهدافها عبر العمل ضمن فرق عمل متناسقة و مدربة بشكل يجعلها تتجه إلى زيادة الولاء التنظيمي، وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معا.

المطلب الأول: مفهوم الاكتساب المعرفي

الفرع الأول: تعريف الاكتساب المعرفي

هناك من يطلق عليه جذب ، اكتساب ، خلق ، استحواذ ، شراء ، امتصاص ، ابتكار المعرفة ، فالمعرفة يمكن الحصول عليها ، إما من خلال الشراء المباشر أو عن طريق عقود التوظيف للأفراد ذوي المعرفة، و الامتصاص يشير إلى القدرة على الفهم و الاستيعاب للمعرفة الظاهرة، والابتكار يشير إلى توليد معرفة جديدة غير مكتشفة.¹

ويرى رفعت عبد الحليم الفاعوري أن الاكتساب المعرفي يشير إلى قدرة المؤسسة على تطوير أفكار وحلول مبتكرة بإعادة ترتيب ومزج المعارف الصريحة والضمنية من خلال التفاعلات، التي من شأنها تكوين حقائق ومعان جديدة، ويتوقف الحكم على كون المعرفة جديدة قدرتها على حل المشكلات القائمة بشكل أكثر فعالية.²

كما يرى " al et Bun " أن اكتساب المعرفة تشمل التفاعلات الخارجية للمؤسسة والممارسات الداخلية مثل تفاعلات الموظفين ونظم قواعد البيانات والتدريب والتطوير وبهذا يمكننا تعريف عملية اكتساب المعرفة بأنها تشمل توليد المعرفة باستخدام مصادر تكوينها مثل محطات عمل المعرفة التي تستند على حصيلة الممارسات الميدانية للخبراء على ارض الواقع بالاستعانة بنظم دعم المعلومات لاسيما النظم الخبيرة ، بالإضافة إلى التفاعلات الداخلية للموظفين، التي تشمل التدريب ، التناوب الوظيفي ،تبادل المعلومات.³

¹Baetswalter. (2005). **knowledge management and management learning** . springer science. business media inc .new York.

²رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، دون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، ص56.

³Bun Thearith, SangkomPumipuntu, Jean-Louis, (2014), **The Study of Key Success Factors on Knowledge Management at Mean Chey University, Cambodia**, Proceedings of the 7th International Conference on Educational Reform, pp 664-680.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

الفرع الثاني: مصادر الاكتساب المعرفي:

يمكن اكتساب المعرفة من خلال المصدرين الرئيسيين التاليين⁴:

أ. المصادر الداخلية :

تتمثل في خبرات العاملين بالمؤسسة المتراكمة حول موضوعات مختلفة وقدرتها على الاستفادة من تعلم الأفراد والجماعات والمؤسسة وعملياتها والتكنولوجيا المتعددة ،ومن أمثلة المصادر الداخلية : الإستراتيجية ، مؤتمرات داخلية ، مكتبات إلكترونية ، عمليات داخلية للأفراد عبر الذكاء والعقل والخبرة والمهارة ، التعلم بالعمل أو البحوث وبراءات الاختراع الداخلية .

ب. المصادر الخارجية :

وهي المصادر التي تظهر في بيئة المؤسسة المحيطة (البيئة الخارجية) والتي تتوقف على نوع العلاقة مع المؤسسات الأخرى الرائدة في الميدان ، الانتساب إلى تجمعات تسهل عليها عملية استنتاج المعرفة ومن أمثلة على هذه المصادر ، المكتبات ، الأنترنت. القطاع الذي تعمل فيه المؤسسة أو المنافسين لها والموردون والزبائن والجامعات ومراكز البحث العلمي وبراءات الاختراع الخارجية .

⁴ نويوة منال، هيبته ريان، أثر أساليب الاكتساب المعرفي في تحقيق الأداء المتميز لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة(المديرية العملية)، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، 2021-2022، ص02.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

المطلب الثاني : أهمية الإكتساب المعرفي :

أصبحت المعرفة واكتسابها ضرورة لا غنى عنها في بيئة الأعمال الحالية حيث أن المنظمات التي كانت تحقق القيمة المضافة والميزة التنافسية من عمليات تحويل للمواد والأشياء ، أصبحت تسعى إلى تحقيق قيمة مضافة أعلى من خلال العمليات والأنشطة المعتمدة على المعرفة ، كما تتفق أموال ضخمة من أجل الحصول على المعرفة إدارتها وذلك انطلاقا من إدراكها لما أصبحت تمثله كثروة في الوقت الحاضر ويمكن إبراز أهمية الإكتساب المعرفي في النقاط التالية :⁵

- تمثل مجموعة من النشاطات التي تسعى المؤسسة من خلالها إلى الحصول على المعرفة الضمنية والصريحة .

- الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة داخل المنظمة أو خارجها.

- التقاط وخلق وتشارك المعرفة.

- تراكم المعرفة هو الهدف الأساسي لهذه العملية .

- استخلاص المعرفة من مصادرها الإنسانية عند الخبراء والرمزية (المعرفة الموجودة في الوسائط الرقمية والمادية) ، ونقلها وتخزينها في قاعدة المعرفة أو في نظم إدارة المعرفة؛
- إن الميزة التنافسية المستدامة تأتي للمنظمة من القيمة التي تطورها للزبائن وأن أساسيات نظرية اكتساب المعرفة هي مجموعة منطقية لكيفية إيجاد المعرفة و الاحتفاظ بها وتوزيعها واستخدامها.

⁵ يوسف عبد الحميد ، أساليب الإكتساب المعرفي وانعكاسها على المعرفة الضمنية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (المديرية العملياتية) ، مذكرة ماستر ، جامعة ورقلة ، 2019-2020 ، ص10.

المطلب الثالث: أساليب الاكتساب المعرفي

- اولاً : التكوين و التدريب :

التدريب هو توظيف المعلومات والمهارات والاتجاهات المتعلقة في بيئة العمل بعد المشاركة في التدريب،⁶ كما عرفه حسن احمد الطعاني هو الجهود المؤسسة والمخططة لتطوير معارف وخبرات واتجاهات المتدربين ذلك يجعلهم أكثر فعالية في أداء مهامهم⁷ .

- ثانياً : التناوب الوظيفي :

إن التناوب الوظيفي هو نقل جانبي للموظفين بين عدد من المناصب والمهام المختلفة ضمن الوظائف التي تتطلب كل منها مهارات ومسؤوليات مختلفة ، وهو تقنية تنموية تم استخدامها على نطاق واسع ، ويتعلم الأفراد عدة مهارات مختلفة ويؤدون كل مهمة لفترة زمنية محددة ، والمهام الوظيفية الدورية تساعد العمال على فهم الخطوات المختلفة التي تدخل في خلق المنتج أو تقديم الخدمات ، وكيف أن جهودهم تؤثر على جودة وكفاءة الإنتاج وخدمة العملاء ، وكيف يساهم كل عضو من أعضاء الفريق في هذه العملية ، وبالتالي يسمح التناوب الوظيفي للأفراد في اكتساب الخبرة في مختلف مراحل الأعمال التجارية وتوسيع وجهة نظرهم.⁸ هناك عدة أنواع من التناوب الوظيفي نذكرها في ما يلي⁹:

أ. **التناوب الوظيفي في بداية المسار:** يتم هذا النوع في السنة الأولى من التعيين للموظف ويهدف إلى تهيئة الموظف للعمل وتعريفه بأقسام المنظمة المختلفة وإكسابهم مهارات مختلفة ومهمة بشكل سريع.

ب. **التناوب في مراحل المسار :** ويتم في المراحل المختلفة للمسار الوظيفي للفرد ويهدف إلى إكساب المسار مرونة أكبر وزيادة في خبرات الفرد .

ت. **-التناوب الأفقي :** ويقصد به انتقال من الوظيفة الحالية لممارسة أعمال أخرى يقوم بها موظف في مستوى وظيفي مختلف ، وينتج عن ذلك زيادة في المزايا المالية وكذلك السلطة وفي الأهمية الوظيفية .

⁶ حسين محمد حسنين، التدريب لغير المتدربين، ط1 ، مطبعة نهر ،عمان، الأردن ، 2002 ، ص 72.

⁷ حسن أحمد الطعاني، التدريب :مفهومه وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقييمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2002 ، ص15.

⁸ نويوة منال، هيبته ريان، مرجع سابق، ص03.

⁹ فوراري الزهرة، العياشي مريم، أثر التدوير الوظيفي في تحسين أداء العاممين بالمؤسسة دراسة حالة: جامعة أحمد دراية أدرار، مذكرة ماستر، جامعة أدرار، 2018-2019، ص09.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

ث. **التناوب بين مديري الإدارات :** ويتم ذلك بأن يتم انتقال مديري الإدارات للعمل مديرين لإدارات أخرى غير التي يمارسون أعمالها .

ج. **التناوب القصير والسريع :** يتم تناوب الموظفين الحديثي الخدمة بين مجموعة من الوظائف الأساسية داخل المنظمة على أن لا تتجاوز هذه العملية سنة كاملة والهدف منها إكسابهم معارف ومهارات سريعة حول طبيعة الأعمال المختلفة للمنظمة .

ح. **التناوب الطويل والبطيء :** وهو تناوب الموظفين بين مجموعة من الوظائف داخل المنظمة خلال فترة حياتهم الوظيفية الكاملة بحيث يمضون في وظيفة فترة زمنية مناسبة تتفق مع طبيعة ومهام ومتطلبات تلك الوظيفة ، وتهدف إلى تحسين مهارات الموظفين وزيادة خبراتهم وابعادهم عن الملل والرتابة والفساد الإداري.

- ثالثا : فرق العمل :

عرفها Dubrin بأنها مجموعة أساسها التفاعل لأجل المشاركة بالمعلومات لاتخاذ القرارات لمساعدة كل عضو لأداء مهامه في مجال مسؤولياته،¹⁰ كما عرف كل من خضير كاظم حمود وروان منير فرق العمل على أنها مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود كفاءات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد بالإضافة إلى وجود عامل مشترك فيما بينهم كما أن هناك درجة كبيرة من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات والعمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة¹¹.

وتكمن اهمية بناء فريق العمل في كونها تقنية وأسلوب عمل حديث يساعد على تفهم وإدراك و تقبل الأفراد الآخرين في العمل ومعرفة أبعاد سلوك كل فرد وما يتم به من دوافع واستعدادات وقدرات للتفكير و الإبداع وهذا التفهم يساعد على كيفية التعامل والذي ينعكس بدوره على تنسيق الجهود والتكامل بين الأعضاء وتسهيل وتيسير حل الخلافات أو النزاعات و التناقضات أو سوء الفهم كما أنه يساعد على تعزيز الدعم والثقة والافاق والتأثير وتحقيق الأهداف.¹²

¹⁰ عبد الناصر علك حافظ، حسين وليد حسين، أثر المعرفة في تحسين العمل الفرقي: دراسة استطلاعية في الشركة العامة لسكك الحديد، مجلة المنصور، العدد 18، 2012، ص 63-64.

¹¹ خضير كاظم حمود وروان منير الشيخ، إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، دار صفاء لمنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص161
¹² فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد، السموك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص102.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

- رابعا : التوجيه :

التوجيه يتطلب معلومات تقدم للأفراد ثم التأكد من استخدام المرؤوسين لهذه المعلومات في أداء الأعمال وذلك من خلال الإشراف الأكاديمي أو الإداري ، هذا بالإضافة إلى التعاون بين الرئيس ، والمرؤوس ، والعمل الجماعي والتشاور ، وإقامة علاقات إنسانية ، والإبداع ومعالجة الأخطاء وتفاديها من أجل تطوير الأداء والارتقاء بمسئوليته ، وترشيد الموارد والإمكانيات والطاقة المتاحة ، و يعرف التوجيه على أنه حلقة الاتصال بين الخطة الموضوعية لتحقيق الهدف من جهة والتنفيذ من جهة أخرى ، فهو يتضمن كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إنجاز الأعمال المطلوبة عن طريق رفع الروح المعنوية والنشاط لدى الأفراد ودفعهم إلى حسن الأداء ، كما يجب أن يكون التوجيه واضحا لا غموض فيه.¹³

¹³ خليل الشماع، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،الأردن،2011،ص27.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

الشكل (01-01): أساليب الإكتساب المعرفي



المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

المبحث الثاني: ماهية الأداء المتميز

بالنظر إلى سلوكيات الأفراد في المؤسسة نجد أن الأداء من أهم السلوكيات الواجب الاهتمام بها وذلك لتأثيره المباشر على المؤسسة ومردوديتها ، ويمكن التحكم فيه لتحقيق أعلى مستوياته التي تصل إلى درجة التميز وذلك باكتساب الفرد لمهارات وكفاءات عالية عبر الأساليب المعرفية السابقة الذكر ، وهذا ما ينعكس على معدلات النمو في مستويات الإنتاج وتحقيق الأهداف بنسبة كبيرة وفي أوقات قياسية وعلى هذا فالأداء ذو تأثير بالغ على جميع مراحل ومهام المؤسسة سواء إدارية أو إنتاجية .

المطلب الأول: مفهوم الأداء المتميز :

التميز مفهوم جامع يشير إلى الغاية الأساسية للإدارة في المؤسسات من ناحية، ويرمز للسمة الرئيسية التي يجب أن تتصف بها من جهة أخرى، وفي الإدارة يعني التفوق في أداء الأعمال، فتميز الأداء في الإدارة الحديثة ينطوي على بعدين هما¹⁴ :

البعد الأول: إن غاية الإدارة الحقيقية هي السعي إلى تحقيق التميز بمعنى إنجاز نتائج غير مسبوقه تتفوق بها على كل من ينافسها، وتتفوق بها على نفسها بمنطق التعلم؛

البعد الثاني: أن كل ما يصدر عن الإدارة من أعمال، وقرارات وما تعتمد من نظم، وفعاليات يجب أن يتسم بالتميز، أي الجودة الفائقة الكاملة التي لا تترك مجالاً للخطأ أو الانحراف، ويهيء الفرص الحقيقية كي يتحقق تنفيذ الأعمال تنفيذا صحيحا من أول مرة.

و يرى "الدوري" أن تميز الأداء هو حالة من تفرد من أداء عناصر المؤسسة المختلفة باعتبارها منظومة وتفوقها على أداء غيرها من المؤسسات المماثلة في مجال العمل وظهوره بالصفات التي تميز المؤسسة وتبرزها وتعلي شأنها بالنسبة للمؤسسات الأخرى.¹⁵

كما عرف "أبو النصر" تميز الأداء على أنه: «الريادة والإبداع في تقديم المنتجات والخدمات وتحقيق نتائج مبهرة ترضي العملاء والمساهمين والعاملين، وهو مستوى الأداء الوحيد المقبول في عصر التنافسية والعولمة، وعصر الانترنت وتقنيات الإعلام والاتصال وعصر سيادة العقل البشري».¹⁶

¹⁴قليسي ليندة، واقع الخدمات في المنظمات ودورها في تحقيق الأداء المتميز، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2012، ص71.

¹⁵زكريا الدوري، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص325.

¹⁶سميرة عبد الصمد، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير (غير منشوره)، جامعة بسكرة، الجزائر 2016-2015، ص121.

المطلب الثاني: الأسباب الدافعة للأداء المتميز ومتطلباته:

الفرع الأول: الأسباب الدافعة للأداء المتميز:

شهد النصف الثاني من القرن العشرين تغيرا في المفاهيم الإدارية، ولجأت معظم المنظمات إلى تبني فكر إداري مستجيب للقوى الداعمة للتميز، التي يمكن إبرازها في مايلي:¹⁷

1. التغير السريع والثابت: شهدت المنظمات منذ النصف الثاني من القرن العشرين تغيرات أثرت

بشكل مباشر على فلسفتها وأدائها، أهمها تجليات النظام العالمي الجديد واختزال الحدود وبروز انتمايات عابرة للحدود الإتحاد الأوروبي، فعقب الحرب العالمية الثانية سعت الدول إلى إعادة بناء اقتصادها عن طريق تنمية الصناعات الوطنية بما يحقق النمو الاقتصادي خلال فترات قصيرة، ولقد لقي هذا الفكر الإداري رواجاً شديداً خاصة بين الدول التي اعتنقت مبادئ الفكر الإشتراكي، حيث كانت الفلسفة الأساسية لهذا النظام هو التخطيط المركزي وحماية الأسواق، التي مثلت ميزة تنافسية هامة من الدول والمنظمات لفترات طويلة، غير أن موازين القوى العالمية عقب انهيار الكتلة الشرقية أدى إلى نمو الفكر الاقتصادي المفتوح وآليات السوق، وظهرت العديد من المفاهيم التي تدعم فكرة العولمة والاقتصاد الحر والمنافسة المفتوحة.

2. الانتقال من وفرة الخدمة إلى جودة الخدمة: تفاعلت كل المتغيرات السابقة لتضع على

المنظمات الحديثة مسؤولية البحث مسببات التميز باعتباره محققاً للاستقرار ومعززا للمكانة؛

3. طفرة تكنولوجيا المعلومات: طالت تكنولوجيا المعلومات كل جوانب العمل التنظيمي بلا استثناء،

فممارسات إدارات التسويق والأفراد والتمويل وغيرها من الإدارات أصبحت مرتبطة ارتباطاً مباشراً بالتقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات، وأصبحت المنظمات منظمات إلكترونية. بصفة عامة فإن لتكنولوجيا المعلومات تأثيراً مباشراً على إحداث فرق العمل وحجمها، وأنماط التفاعل بين أعضاء فرق العمل وطرق الرقابة وتقييم الأداء.

¹⁷زايد عادل، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة،الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية ، مصر،2010، ص10.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

الفرع الثاني :متطلبات تحقيق الاداء المتميز

لايمكن بلوغ مسعى الأداء المتميز إلا من خلال جملة من المتطلبات المتشابكة والمتناغمة من موارد بشرية ومادية ومالية مصطلح على تسميتها بدعائم مفهوم التميز ، وقد اختلفت توجهات الباحثين حول تحديد أهمها فبينما ركز البعض على كون العملاء محور إهتمام الأداء المتميز ومتطلبه الأساسي إهتم البعض الآخر بالنشاط الإبتكاري، وفيما يلي بعض من اجتهادات تحديد أهم متطلبات الأداء المتميز تتمثل في¹⁸ :

- بناء إستراتيجية متكاملة للمنظمة ، تعبر عن توجهاتها الرئيسية ونظرتها المستقبلية وتضم العناصر التالية :رسالة المنظمة، رؤية المنظمة ،الأهداف الإستراتيجية للمنظمة ،آلية إعداد الخطط الإستراتيجية للمنظمة

- منظومة متكاملة من السياسات ، التي تحكم وتنظم عمل المنظمة وترشد القائمين بمسؤوليات الاداء إلى قواعد وأسس إتخاذ القرار .

- هياكل تنظيمية مرنة ومتناسبة مع متطلبات الأداء العالي وقابلة للتعديل والتكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية ، وتتصف هياكل الأداء المتميز بدرجة أعلى من اللامركزية نتيجة إعتماها على تمكين العاملين وتخويلهم الصلاحيات كل في مجال عمله ، فضلا عن الإعتما الكبير على تقنيات الإتصال وتكنولوجيا المعلومات .

- نظام متطور لتأكيد الجودة الشاملة ، يحدد آليات لرصد المعلومات المطلوبة ، تحديد مصادرها ، وسائل تجميعها قواعد معالجتها وتداولها ، حفظها وإسترجاعها ، فضلا عن قواعد وآليات توظيفها لدعم اتخاذ القرار؛

- نظام متطور لإدارة الموارد البشرية يبين الطرق و الآليات لتخطيط ، استقطاب ، تدريب الموارد البشرية وتميئها وتوجيه أدائها نحو بلوغ الأداء المتميز .

- نظام لإدارة الأداء يتضمن قواعد وآليات تحديد الأعمال والوظائف لتنفيذ عمليات وتقويم النتائج والانجازات؛

¹⁸عبد المطلب بيطار، دور الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال دراسة عينة من المؤسسات الإقتصادية بولاية المسيلة ،أطروحة دكتوراه علوم، غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة ،الجزائر، 2017،ص.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

- نظام متكامل لتقييم الأداء الفردي ، وأداء مجموعات وفرق العمل ، ووحدات الأعمال الإستراتيجية والأداء التنظيمي بغرض تقويم الانجازات بالقياس الى الأهداف ومعايير الاداء .

- قيادة فعالة تتولى وضع الأسس والمعايير ، وتوفير مقومات التنفيذ السليم للخطط والبرامج وتمتين فرص المنظمة نحو بلوغ الأداء المتميز .

كما نخص بالذكر المتطلبات السبع التي حددها أرميتاج تمثل المتطلبات الأساسية والمرتكزات اللازمة لبلوغ الأداء المتميز وهي :¹⁹

- **البناء الإستراتيجي** : ويعكس توجهات المنظمة ونظرتها المستقبلية ، ويتضمن مجموعة من العناصر وهي الرؤية ، الرسالة ، القيم ، الإستراتيجية ، الأهداف الإستراتيجية ، الأهداف القصيرة الأجل والخطط.
- **التوجه بالعملاء** : فالعميل هو المحرك المحوري لأنشطة المنظمة نحو الريادة والتميز ، وورغباته هي أساس وجود المنظمة وتلبيتها هي محدد بقاءها .
- **العمليات** : إن أساس الأداء المتميز هو النظر للمنظمة على أنها مجموعة من العمليات المترابطة والمتداخلة فيما بينها ، على أن ترتكز هذه العمليات نحو تحقيق الأداء المتميز على : الوضوح ، القيمة ، الرقابة والتحسين المستمر .
- **الموارد البشرية** : الموارد البشرية هم الثروة المنظمة وأعلى أصولها على الإطلاق وهم عبارة عن تركيبة من الخصائص المتمثلة في القدرات ، المهارات والخبرات يقتضي بلوغ الأداء المتميز جعلهم أعلى الموارد التنظيمية وبالتالي الإستثمار الفائق الرشادة لمؤهلاتهم المعرفية والعمل على تنميتها من خلال إدارة ترتكز على ما يلي : (التثمين والتقدير ، التمكين ، التدريب والتأهيل والإحتواء).
- **نسج شبكة من العلاقات** : تتأثر نتائج المنظمة الساعية للأداء المتميز ، وتحدد من خلال جودة العلاقات التي يتم تكوينها داخليا كما خارجيا وعماد هذه العلاقات مايلي : (الثقة ، التشاركية ، العمل الجماعي ، التحالف والتشابك).
- **التعلم** : المنظمة في سعيها للأداء المتميز تتعلم وباستمرار لأجل البقاء ، فتكتسب ممارسات ، سلوكيات وقيم تدعم مساعي ريادتها وتفوقها التنافسي .

¹⁹شوقي قبطان، مداخلة بعنوان:إدارةالتميز : الفلسفة الحديثة لنجاح المنظمات في عصر العولمة و المنافسة،الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية في المؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية ، جامعة حسبية بن بوعلی الشلف،الجزائر،(09-10،2010).

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

- **المواءمة والإنسجام :** أي الربط والتنظيم بين الأسس الستة (06) السابقة تعظيما لفرص بلوغ المنظمة للنتائج المرغوبة بما يتوافق ورؤاها الإستراتيجية ورسالتها التنظيمية .

المطلب الثالث: معايير و أبعاد الأداء المتميز

الفرع الأول: معايير الأداء المتميز :

تتمثل في ما يلي:²⁰

- القيادة: يقيس هذا المعيار مدى قدرة القيادات المؤسساتية على تحديد قيم وتوقعات الأداء التنظيمي؛
- التخطيط الإستراتيجي : يقيس هذا المعيار مدى قدرة المؤسسة على صياغة خطط إستراتيجية ووضعها موضع التنفيذ؛
- التركيز على المستهلك والسوق: يقيس هذا المعيار مدى قدرة المؤسسة على الإحساس باحتياجات ورغبات المستهلك والسوق (المعرفة بالمستهلك والسوق، العلاقات مع المستهلك ورضا المستهلك؛
- المعلومات والتحليل: يقيس هذا المعيار مدى قدرة المؤسسة على قياس وتحليل الأداء الداخلي ومدى قدرتها على تكوين نظم المعلومات ودعم القرار (قياس وتحليل الأداء التنظيمي، نظم المعلومات).

الفرع الثاني: أبعاد الأداء المتميز للمورد البشري:

- لتحقيق الأداء المتميز في المنظمة لابد من معرفة نقاط قوة الفرد وتقويتها وليس تحديد نقاط الضعف ومعالجتها أي أن يعمل الفرد ما يحسن أن يعمل لا ما يريد أن يعمل ، لأنه سيتفوق فيما يحسن أن يعمل مهما حاول عمل ما يريد أن يعمل لعدم قدرته على ذلك، و تتمثل أبعاد الأداء المتميز في ما يلي²¹ :
- معدل الأداء : أي إنتاجية الأداء من خلال الكمية، الجودة ، التكلفة ، الوقت المستغرق ، الكيفية ؛
 - سلوك الاداء : اي السلوكيات والتصرفات التي تصدر من الفرد أثناء أداء مهامه ؛
 - احتمالات تحسين وتطوير الأداء مستقبلا: أي القدرة على الاستمرارية في تحسين الأداء و التكيف مع التغيرات .

²⁰ نويوة منال، هبيته ريان، مرجع سابق، ص07.

²¹ تجيب سبع، رشيد مناصرية، التمتين الوظيفي وأثره في تتمين الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، المجلد 20، العدد01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020، ص07.

الفصل الأول : الإطار النظري لأساليب الإكتساب المعرفي والأداء المتميز

خلاصة الفصل الأول :

في هذا الفصل حاولنا الإلمام بجوانب متغيرات موضوع الدراسة المتمثلة في أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز، كما تمكنا من معرفة أساسيات كل منهما حيث أصبحت جل المؤسسات تبحث عن آليات وأدوات تدعم بها إمكانياتها التنافسية و للتطوير المستمر للعنصر البشري الذي يمثل المحرك الاساسي والعامل الضروري لإنشاء مؤسسة ذات ريادة إنتاجية ، كما أن الموارد البشرية بحاجة للأساليب المعرفية بصفة مستمرة لتحقيق الأداء المرغوب والذي بدوره يصل إلى أعلى مستوياته لدرجة التميز في الأداء وهو ما تطمح المؤسسات لتحقيقه كونه ينعكس على جميع المهام والوظائف الموجودة و يحقق أعلى مردود وأحسن الأهداف .

الفصل الثاني

التطبيقي

تمهيد:

بعد إتمام الجانب النظري من خلال عرض أهم المفاهيم لأساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز فكان من الضروري تبني الدراسة التطبيقية بهدف إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي. وهذا من أجل وضع الدراسة في إطارها الموضوعي والعلمي، سنحاول دراسة أثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل على النحو التالي:

- ✓ **المبحث الأول :** الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة (وسنتطرق فيه إلى منهج الدراسة، متغيرات الدراسة، وكذا الأدوات المستعملة).
- ✓ **المبحث الثاني:** عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

سننطلق في هذا المبحث إلى توضيح طريقة إنجاز الدراسة الميدانية، و تقديم كيفية اختيار مجتمع الدراسة والعينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع، ووصف كيفية تلخيص المعطيات والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات و اختبار الفرضيات

المطلب الأول : الطريقة المعتمدة في الدراسة

بغية التعرف على أثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس، سيتم التعرف على مجتمع وعينة الدراسة والأدوات المستخدمة وتحليل البيانات بواسطة برنامج الإحصائي SPSS النسخة 21.

الفرع الأول : منهج الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة في بحثنا سوف نستخدم المناهج التالية:

المنهج الوصفي التحليلي: يمكننا المنهج الوصفي التحليلي من جمع البيانات عن الظاهرة المدروسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها.

المنهج الاستقصائي: ومن أجل جمع البيانات الميدانية تم تصميم استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالموضوع ومحاولة البرهنة على الفرضيات المطروحة.

المنهج الإحصائي: والذي تتم بواسطته اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، لإيجاد أثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس، وذلك باختيارنا عينة عشوائية من الموظفين في المؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

الجدول رقم (01-01): متغيرات الدراسة

أساليب الاكتساب المعرفي	المتغير المستقل
الأداء المتميز	المتغير التابع

المصدر : من إعداد الطالبين

المطلب الثاني: مجتمع و عينة الدراسة.

أولاً : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

●لمحة تاريخية:

انبثقت هذه المؤسسة عن مركب الصناعات الوطنية الميكانيكية Sonacome الذي يقع في شمال شرق وسط مدينة سيدي بلعباس و تم إنشائه عام 1973 و تدشينهم طرف الرئيس الراحل هواري بومدين في نوفمبر 1976 أين كانت بداية الاشغال ، و لقد تم إنجازها من طرف مؤسسة ألمانية Constritam في إطار اتفاقيات التي وقعت في مجال التنمية الصناعية، في شهر سبتمبر 1972 و لقد واجه هذا المشروع عدة صعوبات من أهمها عدم قدرة الإطارات و العمال على تسيير المركب آنذاك ، مما أدى إلى تدخل المؤسسة الألمانية في تلك الفترة في تسييره و الاستفادة من خبرات عمالها لغاية شهر جانفي 1978.

1. وتتمثل الأهداف الرئيسية من إنشاء هذا المركب في تلك الفترة في ما يلي:

** تزويد الزراعة الجزائرية بالآلات والمعدات الزراعية؛

** ضمان استغلال الآلات الزراعية؛

** تطوير الآلات الزراعية حتى تتلاءم مع متطلبات العصر؛

ثم أنشأت المؤسسة pma في إطار إعادة هيكلة المؤسسة الوطنية للصناعات الميكانيكية Sonacome و ذلك بموجب قرار رقم 314/81 الصادر يوم 12-12-1981 و كانت الوحدات التابعة لها آنذاك:

** مركب المحركات والجرارات CNT بقسنطينة

** وحدة المحركات الفلاحية UMA بسيدي بلعباس

** وحدة الآلات الفلاحية UMA برويبة

** وحدة الآلات الزراعية UMO بمصطفى بن إبراهيم

** وحدة العبور الجمركية و النقل TDT بوهران.

في جوان 1997 تم حل PMA و انشاء CMA Spa

●تعريف المؤسسة:

شركة CMA هي شركة فرعية تابعة لـ HOLDING AGM Spa "المجموعة الجزائرية للميكانيكيين"، برأس مال اجتماعي قدره 2.785.470.000 دينار جزائري (23 مليون يورو)، مجال نشاطها هو إنتاج

المعدات الفلاحية ، شركة CMA تتكون من مشروعين مشتركين تم إنشاؤهما مع مجموعات دولية كبيرة متخصصة في تصنيع المعدات الزراعية وآلات الجيل الجديد مع قوة عاملة تبلغ 792 موظفًا. CMA متخصصة في التصميم والتنمية و تطوير وإنتاج المعدات التي تدخل قطاع العتاد الفلاحي وتوزيع قطع الغيار، من مبادئ المؤسسة ترقية الصناعة الميكانيكية في الجزائر معتمدة على المبادئ التالية:

1. صناعة محلية تصل إلى 70 % كحد أدنى؛

2. توسيع في استهلاك المنتج (منتج في متناول الجميع)؛

3. تطور متجانس يمس كل المناطق.

وبهذه المبادئ سطرت المؤسسة الوطنية الأهداف التالية:

4. تعزيز الاستقلالية للبلاد؛

5. إدخال التقنيات و التكنولوجيا الحديثة؛

6. خلق جو ملائم يحيط بالمركب لتطوير اقتصادنا الوطني؛

7. خلق روح صناعية لتحسين وتنويع الإنتاج في مصانعنا بالتكوين الدائم؛

● المنظمة الحالية:

تقع المؤسسة الأم في سيدي بلعباس و فروعها (01 في حمام بوحجر عين تيموشنت و 01 في مصطفى بن إبراهيم سيدي بلعباس)، وتقع مشاريعها المشتركة الـ 02 (في سيدي بلعباس).

CMA: إنتاج معدات الحرث ، معدات البذر ، معدات المعالجة الأسمدة ، معدات الحصاد ، معدات النقل الزراعي ، المنتجات الزراعية الأخرى وقطع الغيار.

MBB: وحدة إنتاج وتسميد ومعالجة البذور وتقع بمنطقة مصطفى بن إبراهيم - سيدي بلعباس.

HBH: إنتاج معدات النقل الزراعي ، الوحدة الموجودة في حمام بوحجر - عين تيموشنت.

كما لديها شراكة مع :

J.V SAMPO-ALGERIE: إنتاج جيل جديد من الحاصدات وهو ثمرة شراكة مع الشركة SAMPO Rosenlew (فنلندا).

J.V GALUCHO-ALGERIE: إنتاج حراثة التربة ومعدات النقل الزراعي شراكة مع الشركة GALUCHO (البرتغال).

CMA: PMAT (كونها الشبكة التجارية الوحيدة لـ CMA) ، التي تغطي كامل الأراضي الوطنية ، من مبيعات المواد والمعدات الزراعية ، وقطع الغيار ، وتوفر خدمة ما بعد البيع.

تحتوي هذه الشبكة على أربع (04) وحدات تجارية رئيسية تقع في المدن الكبرى ، وهي الجزائر العاصمة وهران وقسنطينة والمسييلة ، ووحدات ثانوية أخرى تقع عبر عشر (10) ولايات زراعية أخرى

●الإمكانات الصناعية:

- التصنيع بدون إزالة النجاسة؛
- القطع بالليزر والقطع بالبلازما والانحناء والختم؛
- المعالجة مع إزالة النجاسة؛
- الخراطة والتفريز والحفر والتصحيح والتوسيع والتنقيب؛
- معالجة حرارية؛
- التقسية والتلطيف والتلدين والكربنة؛
- اللحام شبه الأوتوماتيكي؛
- طلاء.

ثانيا : الهيكل التنظيمي للمركب العتاد الفلاحي CMA

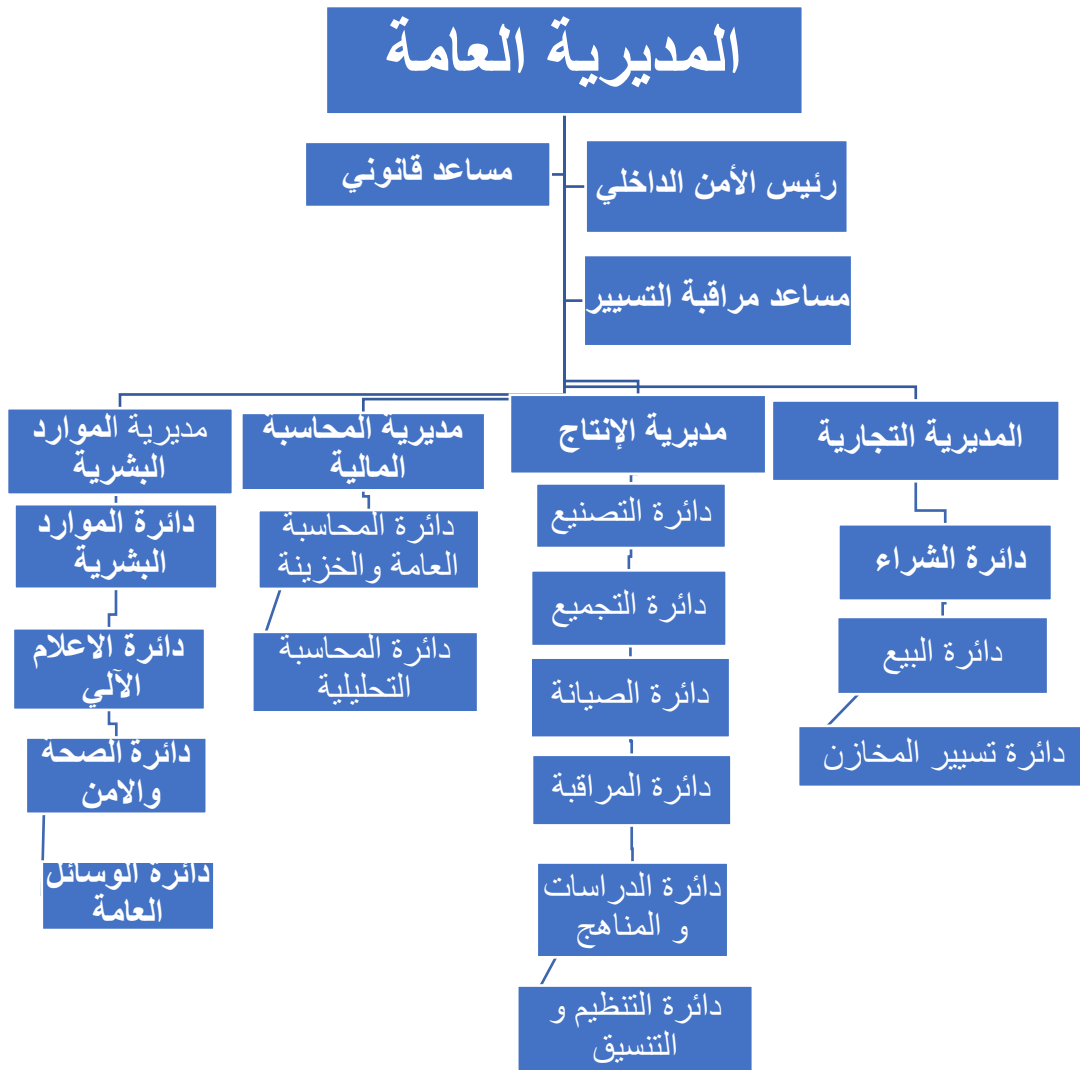
يتمثل التنظيم العام للمركب حسب المديرية التالية:

- 1 - المديرية التجارية: تقوم بتمويل قطاع التصنيع بكافة وسائل الإنتاج من مواد أولية... الخ كما تتضمن بيع و توزيع المنتج النهائي و هي تتضمن على ثلاث أقسام رئيسية:
 - أ/ دائرة الشراء و التموين: تموين المركب بالمواد الأولية أو المستوردة طبقا للبرامج الإنتاجية.
 - ب/ دائرة تسيير المخزون: مهامها تسيير المخزون من المواد الأولية المستهلكة من ناحية الكمية.
 - ج/ دائرة المبيعات: تقوم بخدمات البيع و ما بعد البيع
- 2 - مديرية المالية: مسؤولة عن توظيف الأموال الضرورية، لاستمرار نشاط المؤسسة كما تقوم بعمليات المحاسبة العامة و هي تتضمن على:

- أ/ دائرة المحاسبة العامة و الخزينة: تقوم بإعداد الميزانية و تسيير الموارد المالية للمؤسسة
- ب/ دائرة المحاسبة التحليلية: تقوم بتحليل و تقدير و تفسير البيانات الخاصة بالتكلفة الصناعية

- 3 - مديرية الموارد البشرية: تهتم بكل القضايا المتعلقة باليد العاملة داخل المؤسسة و تهتم بتوفير الكفاءات اللازمة و هي تتكون من:
- دائرة الموارد البشرية: يهتم بكل القضايا الخاصة بالعمال، و مصاريف المستخدمين أجور، رواتب و حوافز ، و تعويضات الضمان الاجتماعي وتكوين
- أ/ دائرة الوسائل العامة: تقديم الخدمات الاجتماعية للعمال كالنقل والنظافة... الخ.
- ج/ دائرة الإعلام الالي: والتي تقوم بصيانة كل عتاد الإعلام الآلي و اعداد و متابعة البرامج و تطويرها
- 4 - مساعد قانوني: يشرف على القضايا القضائية التي هي محل النزاعات بين المركب و غيره
- 5 - مساعد في مراقبة التسيير: يشارك في التخطيط و تنظيم و متابعة مردودية المركب
- 6 - مديرية الإنتاج: تختص في صنع المعدات الفلاحية و تشمل على:
- أ/ دائرة التصنيع: مهامها الإنتاج مع المتابعة و السهر على تفادي العيوب أثناء التصنيع
- ب/ دائرة التجميع: تأمين كل العمليات الخاصة بالتركيب المنتج النهائي
- ج/ دائرة الصيانة: صيانة معدات التشغيل
- د/ دائرة مراقبة الجودة: المراقبة النوعية للمنتجات سواء عند التصنيع أو التركيب
- هـ/ دائرة الدراسات و المناهج: تقوم بإعداد الرسومات الهندسية و تطوير المنتجات
- و/ دائرة التنظيم و التنسيق :تقوم بالتنسيق خاصة مع مديرية التجارة و تنظيم المخازن.

الشكل (01-02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر : البطاقة التقنية للمؤسسة

ثالثا : مجتمع وعينة الدراسة

1. مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي لولاية سيدي بلعباس (وحدة سيدي بلعباس بتعداد 97 موظف) حسب مختلف تخصصاتهم .

2. عينة الدراسة :

قد تم اخذ عينة عشوائية لإجراء هذه الدراسة من المجموع الكلي لعدد الموظفين حيث قدر حجم هذه العينة

ب 70 فرد، مأخوذة من مؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي لولاية سيدي بلعباس، والجدول التالي يبين عينة الدراسة .

جدول رقم (01-02) : الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100 %	70	عدد الإستبيانات الوزعة
92,85 %	65	عدد الإستبيانات المسترجعة
21,42 %	15	عدد الإستبيانات الملغاة
71,42 %	50	عدد الإستبيانات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالبين

المطلب الثالث : الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

-الاستبيان : بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وصعوبة الحصول على المعلومات الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة عن طريق المقابلات الشخصية أو الزيارات الميدانية أو الملاحظات الشخصية، تم اللجوء إلى أداة أكثر دقة في تحقيق أهداف هذه الدراسة وهي الاستبيان(الملحق رقم 01) ،وقد تمت الاستعانة في إعداد الاستبيان بمجموعة من البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع

بالإضافة إلى توجيهات الأستاذة المشرفة و التعديلات قصد ملامسة العلاقة للموضوع محل الدراسة بالإضافة للأساتذة المحكمين.

حيث تم تصميم هذا الاستبيان وتقسيمه إلى جزئين كما يلي:

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة بالموظفين في المؤسسة محل الدراسة (الجنس ،الفئة العمرية ،المستوى التعليمي ،الخبرة ،المسمى الوظيفي) .

الجزء الثاني : يتعلق بمحاور الدراسة:

المحور الأول : يتعلق بالمتغير المستقل أساليب الاكتساب المعرفي يحتوي على 20 عبارة :

أسلوب التدريب والتكوين : وشمل على 05 عبارات

أسلوب التناوب الوظيفي : وشمل 05 عبارات

أسلوب التوجيه : وشمل 05 عبارات

أسلوب فرق العمل : وشمل 05 عبارات

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع الأداء المتميز يحتوي على 16 عبارة.

وقد تم استخدام مقياس "Likert" ذو الخمس درجات لتقييم إجابات أفراد عينة الدراسة، وقد تم إعطاء رقم موافق لكل درجة من المقياس بغرض تسهيل عملية المعالجة كالاتي:

الجدول(03-01): سلم ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين

أما بالنسبة لكيفية إيجاد اتجاه العبارات فبناء على المقياس المستعمل والمتدرج من "موافق بشدة(5)" إلى "غير موافق بشدة (1)" أي أن طول المقياس = $5-1=4$ ، نقوم بقسمة 4 على 5 لتتوصل على 0.8 أي أن طول كل فئة يساوي 0.8 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04-01) : فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها

الاتجاه	الفئة
غير موافق بشدة	1.....1.8
غير موافق	1.8.....2.6
محايد	2.6.....3.4
موافق	3.4.....4.2
موافق بشدة	4.2.....5

المصدر: عز عبد الفتاح, مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS, الطبعة الأولى مكتبة خوارزم العلمية, جدة-السعودية, 2008, ص.538.

- الوثائق : تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية

للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول عدد الموظفين بمختلف الرتب موعين على المؤسسة، الهيكل التنظيمي.

الفرع الثاني : الأدوات الإحصائية المستخدمة

تمت الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS v 21 من خلال التقريغ والتحليل الإحصائي للبيانات واختبار فرضيات الدراسة، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية :

1. معامل ألفا كرونباخ (alphaCronbach) من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة؛

2. صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ؛

3. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة اتجاهات إجابات العينة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

4. اختبار معامل الارتباط بيرسون للتعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة والدرجة الكلية ؛

5. تحليل الانحدار الخطي لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع؛
6. تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع
7. تمت الاستعانة في معالجة بيانات الدراسة ب Excel 2007 من خلال الرسومات البيانية

الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان.

1. **الصدق الظاهري**: ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذة المشرفة للتعرف على توجيهاتها وكذلك أستاذة متخصصين في هذا المجال، وقد تم أخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار للحصول على الشكل النهائي للاستبيان والذي وزع على أفراد العينة محل الدراسة.

2. ثبات أداة الدراسة :

أولاً: سيتم من خلال هذه النقطة التأكد من مدى موثوقية أداة القياس المستخدمة والمتمثلة في الاستبيان، حيث تعكس الموثوقية هنا درجة ثبات أداة الدراسة والتي يقصد بها مدى استقرارها وعدم تناقصها مع نفسها، أي أنها تعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة وتحت نفس الظروف، وقد تم استخدام في ذلك احد معاملات الثبات و هو معامل ألفا كرونباخ وذلك باستخدام برنامج SPSS v21 وقد تم التوصل للنتائج التالية :

الجدول رقم (05-01): نتائج اختبار ألفا كرونباخ

الرقم	المحاور	الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
01	أساليب المعرفة	من 01 إلى 20	0,891
02	الأداء المتميز	من 21 إلى 36	0,810
المجموع	/	36	0,931

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS النسخة 21

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يقدر ب 0.931 وهي قيمة اكبر (0.6) مما يدل على أن أداة القياس تمتاز بثبات عال فيما يخص عينة الدراسة وهي قيمة جيدة ويمكن قبولها لأغراض التحليل إذ أنها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات ، و هذا يعني في حالة إعادة توزيع الاستبيان لنفس العينة في نفس الظروف فإن 94 %منهم يعيدون نفس الإجابة وهي تعرب عن نسبة ثبات عالية من شأنها أن تعطي مصداقية للنتائج التي يمكن استخراجها.

اختبار ثبات محاور الدراسة كل على حدا:

اختبار ثبات المحور الأول : يتكون المحور الأول من العبارة 1 إلى 20 والتي تمثل أساليب الاكتساب المعرف ومن خلال الجدول فان معامل ألفا كرونباخ الخاص بهذا المحور يساوي 0,891 وهي اكبر من 0.6 ما يعني أن عبارات المحور الأول تمتاز بثبات مقبول.

اختبار ثبات المحور الثاني : يتكون المحور الثاني من العبارة 21 إلى 36 والتي تمثل الأداء المتميز ومن خلال الجدول فان معامل ألفا كرونباخ الخاص بهذا المحور يساوي 0,810 وهي اكبر من 0.6 ما يعني أن عبارات المحور الثاني تمتاز بثبات مقبول.

3. صدق الاتساق الداخلي:

وقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات المحاور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS اصدار النسخة 21 ،والجداول التالية توضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأبعاد والدرجة الكلية لأبعاد المحاور.

- لا يوجد ارتباط $r \neq [-1,1]$

- يوجد ارتباط $r = [-1,1]$

الجدول(02-06): معامل الارتباط بين عبارات بعد التدريب

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
1	تفيد جميع عمال المؤسسة من التدريب الأولي للوظيفة.	1	0,001
2	يوجد توافق بين محتوى البرنامج التدريبي واحتياجات الوظيفة التي تشغلها.	1	0,001
3	يزودك التدريب بالخبرات اللازمة للقيام بعملك على أحسن وجه.	1	0,001
4	التدريب الدوري الذي توفره المؤسسة ضروري لتجديد معارفك.	1	0,001
5	يدفعك التدريب للبحث عن أفكار مبتكرة تساهم في نجاح عملك بالمؤسسة.	1	0,001

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من نتائج الجدول السابق نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين البعد الأول والدرجة الكلية للبعد الأول دالة احصائية عند مستوى معنوية 0,001 ،حيث كانت كل معاملات الارتباط تساوي 1 فيها ،وعليه فإن جميع فقرات البعد الأول متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه ،مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول . **الجدول(02-07): معامل الارتباط بين عبارات بعد التوجيه**

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
6	تحرص الإدارة على توجيه الموظفين للطرق الصحيحة في أداء العمل بشكل دوري.	0,388**	0,001
7	يزودك رئيسك في العمل باستمرار بالإجراءات الجديدة المتخذة بخصوص سير العمل.	0,883**	0,001
8	تعطى لك الفرصة من قبل رئيسك في العمل لمناقشة طرق تنفيذ المهام بأحسن طريقة.	0,652**	0,001
9	يتم إشراكك من قبل رئيسك في العمل في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه عملك.	0	0,001
10	يساعدك رئيسك في العمل على تأمين المعلومات الخاصة بوظيفتك.	0,908**	0,001

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من نتائج الجدول السابق نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد الثاني دالة احصائية عند مستوى معنوية 0,001، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0 فيما كان الحد الأعلى 0,908، وعليه فإن جميع فقرات البعد الثاني متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثاني .

الجدول(02-08): معامل الارتباط بين عبارات بعد التناوب الوظيفي

الرقم	العبرة	الارتباط	قيمة الدلالة
11	تتبنى المؤسسة خطط للتدوير الوظيفي(الانتقال من وظيفة إلى أخرى) عبر الإدارات المختلفة دوريا.	0 ,971**	0,001
12	يمنحك التناوب الوظيفي تجربة أوسع ويساعدك على اكتساب المزيد من الأفكار.	0	0,001
13	تمكنت من التواصل الجيد مع العمال أثناء انتقالك من وظيفة لأخرى	0 ,504**	0,001
14	زودك التناوب الوظيفي بالمهارة والمعرفة اللازمة لأداء عملك.	0	0,001
15	ساعدك التناوب الوظيفي في الاستقرار في العمل الذي يلائمك أكثر من غيره .	0	0,001

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من نتائج الجدول السابق نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد الثالث دالة احصائية عند مستوى معنوية 0,001، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0 فيما كان الحد الأعلى 0.971 وعليه فإن جميع فقرات البعد الثالث متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثالث .

الجدول(02-09): معامل الارتباط بين عبارات بعد فرق العمل

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
16	تشجع الإدارة فرق العمل الجماعي.	0,878**	0,001
17	العمل في الفريق يزيد من كفاءتك و يعزز مهاراتك الإبداعية	0,714**	0,001
18	تتطلب طبيعة عملك العمل في فريق	0	0,001
19	يعزز فريق العمل التركيز على تحقيق الأهداف العامة.	0	0,001
20	يساند أعضاء فريق العمل بعضهم البعض لغرض إنجاح المهمة المطلوبة.	0,863**	0,001

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من نتائج الجدول السابق نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين البعد الرابع والدرجة الكلية للبعد الرابع دالة احصائية عند مستوى معنوية 0,001، حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0 فيما كان الحد الأعلى 0.878، وعليه فإن جميع فقرات البعد الرابع متسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الرابع .

بما أن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات أبعاد المتغير المستقل أساليب الاكتساب المعرفي محصورة بين $r = [-1,1]$ ، نستنتج أن هناك ارتباط بين فقرات المتغير المستقل و درجته الكلية.

الجدول(02-10): معامل الارتباط بين عبارات متغير الأداء المتميز

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة
21	يعتبر العنصر البشري المورد الفعال في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها.	0,502**	0,001
22	تسعى المؤسسة إلى ترقية مستوى أداء العاملين فيها.	0,941**	0,001
23	ينجز العاملون أعمالهم بجودة عالية .	0,941**	0,001
24	يمتلك العاملون معرفة مهنية فيما يتعلق بأداء المهام الوظيفية الأساسية .	0,941**	0,001

0,001	0 ,624**	يمتلك العاملون منظومة قيم أخلاقية تدعم ثقافة جودة العمل.	25
0,001	0 ,559**	يقدم العاملون من حين إلى آخر أفكار وأساليب عمل فعالة و عملية.	26
0,001	0	ينفذ العاملون المهام الأساسية بطريقة إبداعية.	27
0,001	0 ,897**	يحترم العاملون مواعيد العمل .	28
0,001	0 ,898**	العمال على استعداد للعمل أوقات أطول.	29
0,001	0	يمتلك العاملون القدرة على القيادة و تحمل المسؤولية.	30
0,001	0	يحتاج العاملون إلى حد أدنى من الإشراف اللازم لإنجاز المهام.	31
0,001	0 ,655**	تولي المؤسسة أهمية كبيرة لتعلم الأفراد من خلال تشجيع العمل الجماعي.	32
0,001	0 ,772**	تسعى المؤسسة إلى تطوير أداء عاملها من خلال القيام بدورات وبرامج تدريبية فعالة.	33
0,001	0	يحرص العامل على الاطلاع على آخر التطورات العلمية والعملية بوسائل حديثة كالإنترنت .	34
0,001	0	يقبل العامل على المشاركة في فرق العمل والاجتماعات غيرالرسمية والورشات التكوينية	35
0.001	0 ,772**	يمتلك العاملون القدرة على التواصل الفعال والإيجابي مع زملائهم في العمل.	36

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من نتائج الجدول السابق نجد أن معاملات ارتباط بيرسون بين المحور الثاني والدرجة الكلية للمحور الثانيدالة احصائية عند مستوى معنوية 0,001 ،حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0 فيما كان الحد الأعلى0.941،وعليه فإن جميع فقرات المحور الثانيمتسقة داخليا مع البعد الذي تنتمي إليه ،مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني،بمأن قيم معامل الارتباط بيرسون بين عبارات أبعاد المتغير التابع الأداء المتميز محصورة بين $r = [-1,1]$ انذ عليه يمكن القول أن هناك ارتباط بين فقرات المتغير التابع و درجته الكلية.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات العامة والوظيفية لعينة الدراسة من حيث العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة، المستوى الوظيفي بالإضافة إلى عرض و تحليل محاور الدراسة، اختبار الفرضيات و مناقشة النتائج.

المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق لعرض وتحليل الخصائص العامة والوظيفية لعينة الدراسة كما يلي:

أولاً: الخصائص العامة لعينة الدراسة:

تتمثل هذه الخصائص في الجنس، الفئة العمرية، والمستوى التعليمي حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

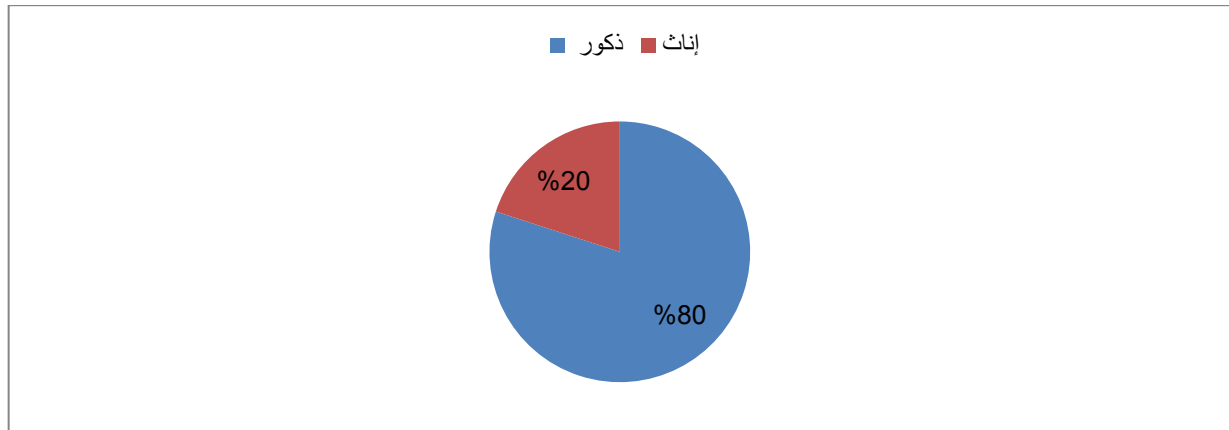
1.الجنس:

الجدول رقم (02-11): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس		
إناث	ذكور	
10	40	التكرار
%20	%80	النسبة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

الشكل رقم (02-02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

- من خلال تحليل نتائج العينة من ناحية الجنس وبناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي نلاحظ أن 80% ذكور في حين 20% إناث ما يبين أن المؤسسة تعتمد على العمال الرجال أكثر من الجانب النسوي وذلك راجع لطبيعة العمل الشاق داخل المؤسسة (الملاحظة داخل المؤسسة) .

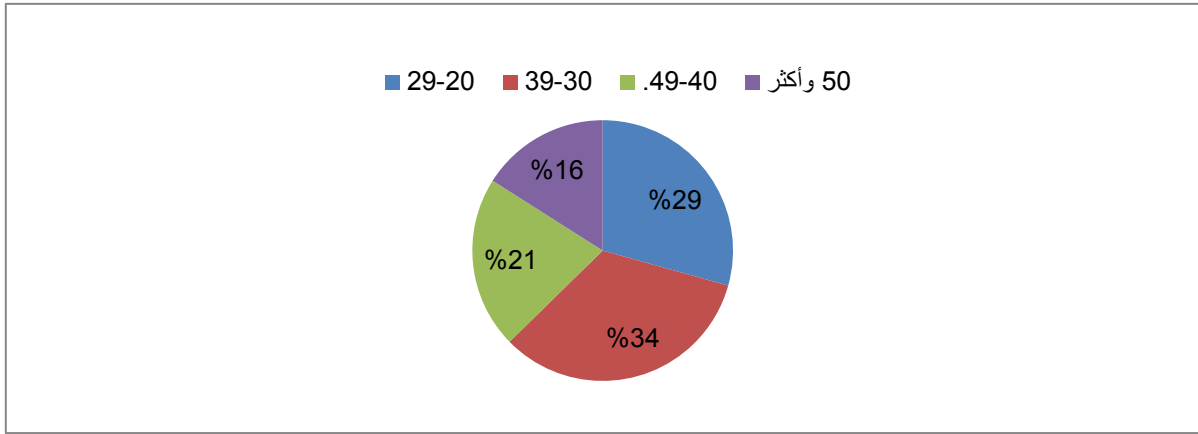
2. الفئة العمرية :

الجدول رقم (02-12): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الفئات العمرية				
50 سنة وأكثر	49-40	39 -30	29 -20	
06	08	25	11	التكرار
%12	%16	%50	%22	النسبة

المصدر: من اعداد الطالبين بناءا على مخرجات SPSSالنسخة 21

الشكل رقم (02-03): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية



المصدر: من اعداد الطالبين بناءا على مخرجات SPSSالنسخة 21

من خلال تحليل نتائج العينة من ناحية السن وبناءا على مخرجات برنامج spss نلاحظ أن نسبة الشباب من سن أقل من 40 سنة هي النسبة الأكبر بجمع النسب 29% و34% وهي الفئة الموجودة بكثرة لإعتماد المؤسسة على الشباب بالدرجة الأولى في الإنتاج في حين الفئة الأكثر من 40 سنة تمثل نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة الشباب .

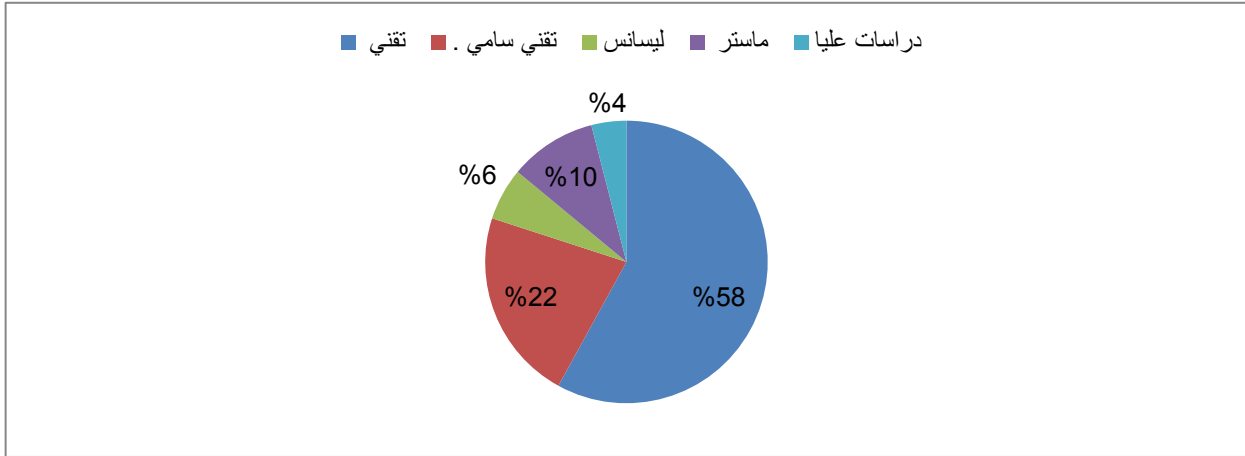
3. المؤهل العلمي :

الجدول رقم (02-13): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي					
دراسات عليا	ماستر	ليسانس	تقني سامي	تقني	التأهيل العلمي
02	05	03	11	29	التكرارات
%04	%10	%06	%22	%58	النسبة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

الشكل رقم (02-04): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من خلال تحليل نتائج العينة من ناحية المؤهل العلمي وبناء على مخرجات برنامج spss نلاحظ أن نسبة التقنيين 58% وتقني سامي 22% في حين الليسانس 06% والماستر ، 10% والدراسات العليا 04% ما يوضح أن المؤسسة تعتمد على اليد العاملة التقنية بنسبة كبيرة بسبب طبيعة النشاط السائد في المؤسسة والذي أساسه العمل التقني بالدرجة الأولى في الورشات .

ثانيا : الخصائص الوظيفية لعينة الدراسة :

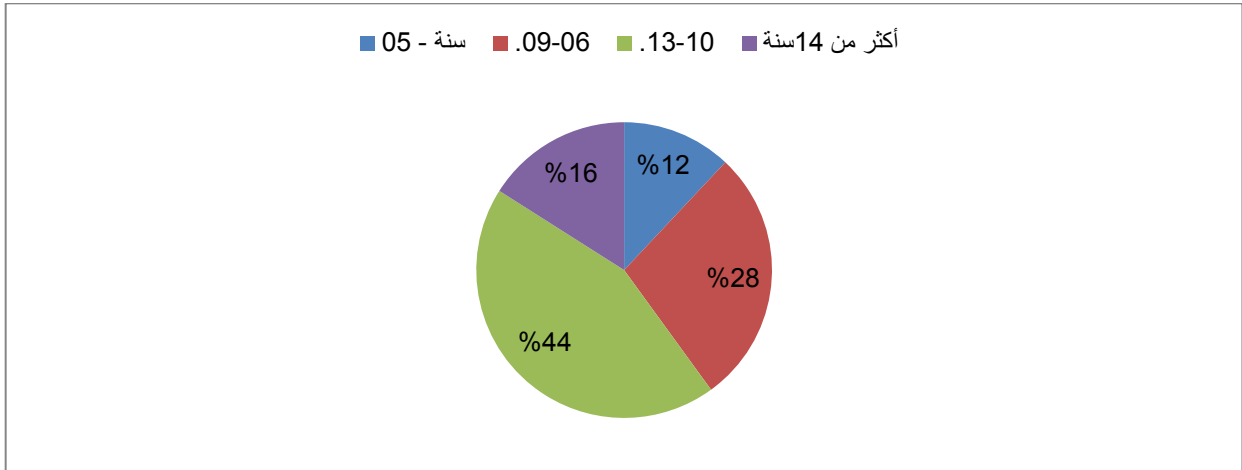
1.الخبرة المهنية

الجدول رقم (02-14): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

الخبرة المهنية بالسنوات				
السنوات	05-01	09-06	13-10	أكثر من 14 سنة
التكرارات	06	14	22	08
النسبة	%12	%28	%44	%16

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

الشكل رقم (02-05): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من خلال تحليل نتائج العينة من ناحية الخبرة المهنية وبناء على مخرجات برنامج spss نلاحظ أن نسبة المبتدئين 12 في حين العمال الدائمين وذوي الخبرة يتراوح بين نسبة 28 و 44 و 16 وهي نسبة العمال من ذوي خبرة أكثر من 06 سنوات إلى أكثر من 14 سنة وهي أعلى نسبة وذلك راجع لبقاء العمال في وظائفهم الدائمة و إعتقاد المؤسسة عليهم كونهم من ذوي الخبرة في مجالهم العملي وللحفاظ على العمال تعتمد المؤسسة على نظام العمل الدائم بدلا من النظام التعاقدى حفاظا على عمالها.

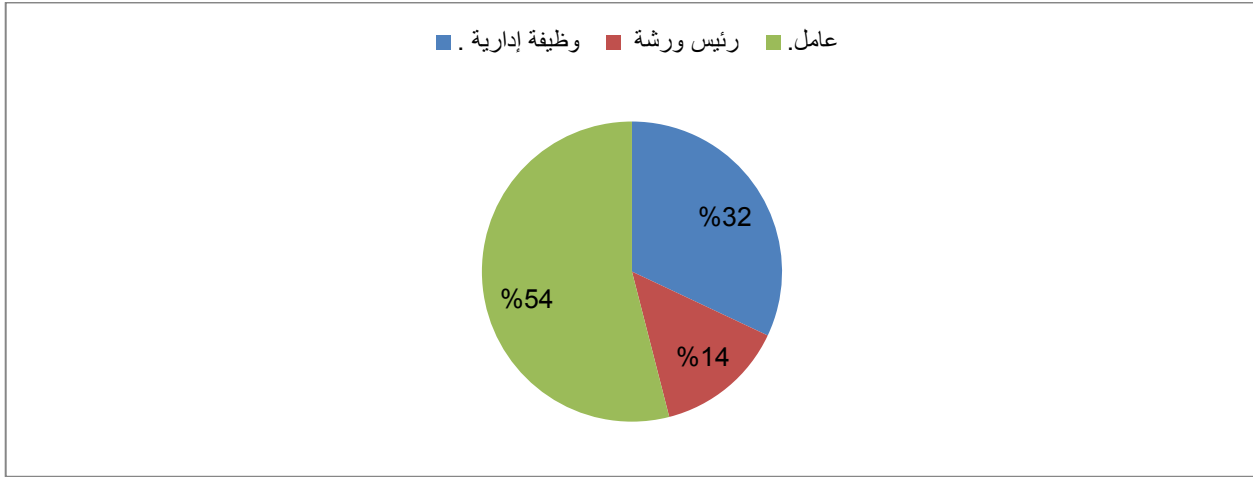
2.المسمى الوظيفي :

الجدول رقم (02-15): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

الوظيفة			
المسمى الوظيفي	وظيفة إدارية	رئيس ورشة تصنيع	عامل
التكرار	16	07	27
النسبة	%32	%14	%54

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

الشكل رقم (02-06): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSSالنسخة 21

من خلال تحليل نتائج العينة من ناحية المسمى الوظيفي وبناء على مخرجات برنامج spss نلاحظ أن نسبة الوظائف الإدارية هي 32 ونسبة رؤساء الورش 14 في حين العمال الحرفيين أو التقنيين تمثل نسبة 54 % هي أعلى نسبة وذلك لطبيعة نشاط المؤسسة الإنتاجي الذي تعتمد على اليد العاملة التقنية أكثر من غيرها لسير خط الإنتاج أما المناصب الإدارية فهي مناصب تسييرية فقط .

المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج الدراسة

نقدم من خلال هذا الجزء تقدير الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة وذلك من خلال معرفة مدى تأثير أساليب الاكتساب المعرفي وذلك بحساب كل من المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة و اختبار الفرضيات .

الفرع الأول: تحليل النتائج

أولاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: و التي تنص على:

يوجد مستوى استخدام عالي لأساليب الاكتساب المعرفي لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس
1. البعد الأول: التدريب :

الجدول رقم (02-16):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعداستخدام التدريب

رقم السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	/	03	/	/	47	4,82	0,720	4	موافق بشدة
2	/	/	/	/	50	5	00	1	موافق بشدة
3	/	/	/	/	50	5	00	1	موافق بشدة
4	/	/	/	03	47	4,94	2,4	3	موافق بشدة
5	/	/	/	02	48	4,96	1,98	2	موافق بشدة
	التدريب					4.944	1,25	/	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

يوضح الجدول أعلاه إجابات عينة الدراسة حول بعد التدريب ،حيث نلاحظ أن العبارتين 2 و 3 قد حصلنا على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 5 ،والعبارة رقم (01) بأدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 4.82ومن خلال تحليل الإجابات نلاحظ أغلب العبارات تم الإجابة عنها بأكثر من نسبة 94% بموافق بشدة

أي أن المؤسسة تتبع تدريب فعال وفي مجال تخصص العمال وذلك بطريقة دورية بداية من التوظيف وفي جميع مراحل المسار المهني وكلما دعت الضرورة لذلك وبصفة دائمة وغير متقطعة .
ومن خلال تواجدها في المؤسسة لاحظنا ثلاثة طرق تدريبية (التدريب داخل المجمع من طرف مختصين تقوم الإدارة بإستدعائهم ، التدريب في المؤسسات التكوينية بالتعاقد ، التكوين بالمرافقة)
بما أن كل فقرات هذا البعد جاءت بدرجة موافق بشدة مما يؤشر على وجود استخدام جيد للتدريب في المؤسسة.منه نستنتج أن المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي تعتمد أسلوب التدريب كأسلوب من أساليب الإكتساب المعرفي .

2.البعد الثاني: التوجيه

الجدول رقم (02-17):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد استخدام التوجيه

الرقم	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
6	/	/	/	/	50	5	00	3	موافق بشدة
7	/	/	/	/	50	5	00	3	موافق بشدة
8	/	/	07	/	43	4,72	0,701	1	موافق بشدة
9	/	/	05	/	45	4,80	0,606	2	موافق بشدة
10	/	/	/	/	50	5	00	3	موافق بشدة
					التوجيه				
						4.904	1,24	/	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

يوضح الجدول أعلاه إجابات عينة الدراسة حول بعد التوجيه ،حيث نلاحظ أن العبارات 6،7 و 10 قد حصلت على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 5 ،والعبارة رقم (08) بأدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 4.80 ومن خلال تحليل الإجابات المتحصل عليها من خلال الاستبيان نلاحظ أن أغلب الإجابات كانت موافق بشدة أي أن إشراف الرؤساء على العمل هو إشراف دائم ومستمر مع توجيهات للعمال .
نستنتج أن رؤساء العمل في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي على تواصل دائم مع العمال

وحاضرين في كل وقت للنصائح والتوجيهات، أن المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي تعتمد أسلوب التوجيه كأسلوب من أساليب الإكتساب المعرفي .

3. البعد الثالث: التناوب الوظيفي

الجدول رقم (02-18):المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد استخدام التناوب الوظيفي

رقم السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
11	/	/	/	27	23	3,92	1	4	موافق بشدة
12	/	/	/	22	28	3,68	1,50	5	موافق بشدة
13	06	/	/	/	44	4,52	1,31	2	موافق بشدة
14	06	/	/	/	44	4,64	0,98	3	موافق بشدة
15	/	/	/	06	44	4,76	0,65	1	موافق بشدة
		التناوب الوظيفي				4.302	1.088	/	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

يوضح الجدول أعلاه إجابات عينة الدراسة حول بعد التناوب الوظيفي ،حيث نلاحظ أن العبارة 15 قد حصلت على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 4.76 ،والعبارة رقم (12) بأدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 3.68 ومن خلال تحليل الإجابات المتحصل عليها من خلال الاستبيان نلاحظ أن أغلب الإجابات كانت كانت موافق بشدة أي أن العمال يتم تدويرهم في العمل حسب الحاجة من بداية التوظيف وفي خلال المسار المهني. نستنتج أن العمال في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي لهم تدوير في مناصب العمل وذلك كلما دعت الضرورة لذلك، مما يؤكد أن المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي تعتمد أسلوب التناوب الوظيفي كأسلوب من أساليب الإكتساب المعرفي.

4. البعد الرابع: فرق العمل

الجدول رقم (02-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد استخدام فرق العمل

رقم السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
16	01	/	/	/	49	4,92	0,566	3	موافق بشدة
17	/	/	16	/	34	4,36	0,94	5	موافق بشدة
18	/	/	/	/	50	5	00	1	موافق بشدة
19	/	/	/	/	50	5	00	1	موافق بشدة
20	/	/	03	/	47	4,80	0,60	4	موافق بشدة
					فرق العمل				
						4.816	1,62	/	موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

يوضح الجدول أعلاه إجابات عينة الدراسة حول بعد فرق العمل، حيث نلاحظ أن العبارات 18 و 19 قد حصلت على أعلى تأييد بمتوسط حسابي قدره 5، والعبارة رقم (17) بأدنى تأييد بمتوسط حسابي قدره 4.36 ومن خلال تحليل الإجابات المتحصل عليها من خلال الاستبيان نلاحظ أن أغلب الإجابات كانت كانت موافق بشدة أي أن العمال لهم القدرة على ممارسة مهامهم في فرق ويمكنهم التواصل وتحقيق التوافق المطلوب، نستنتج أن العمال في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي يعملون في فرق عمل منسجمة ولهم توافق في أداء العمل، مما يؤكد أن المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي تعتمد أسلوب فرق العمل كأسلوب من أساليب الإكتساب المعرفي.

✓ مستوى استخدام أساليب الاكتساب المعرفي (كل الأبعاد مجتمعة):

الجدول رقم (2-20) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أساليب الاكتساب المعرفي

الرقم	أبعاد المتغير المستقل	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام	الترتيب	درجة الموافقة
01	التدريب	4.944	1,25	1	موافق بشدة
02	التوجيه	4.904	1,24	2	موافق بشدة
03	التناوب الوظيفي	4.302	1.088	4	موافق بشدة
04	فرق العمل	4.816	1,62	3	موافق بشدة
	نتيجة الأبعاد	4.741	1.297		موافق بشدة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

يظهر الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة إيجابية نحو جميع العبارات المتعلقة بأساليب الاكتساب المعرفي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 4.741 والذي يقع بين (4.2) وأقل من (5)، وهي الفئة الخامسة من فئات ليكارت الخماسي، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق بشدة، حيث تبين أن أبعاد أساليب الاكتساب المعرفي (التدريب، التوجيه، التناوب الوظيفي، فرق العمل) جاءت بدرجة موافق بشدة، وكان أعلى متوسط حسابي قدره 4.944 لبعد التدريب، ويليه بعد استخدام التوجيه بمتوسط حسابي قدره 4.904، ثم يليه بعد فرق العمل بمتوسط حسابي قدره 4.816، و يأتي في المرتبة الرابعة و الأخيرة بعد التناوب الوظيفي بمتوسط حسابي قدره 4.302.

نستنتج أنه هناك نظرة إيجابية لعبارات أساليب الاكتساب المعرفي لدى الموظفين في المؤسسة محل الدراسة، مما يدل على وجود مستوى عالي لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي، و هذا ما يؤكد الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك مستوى عالي لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: و التي تنص على:

-هناك مستوى مرتفع لتحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي

2. محور الأداء المتميز

الجدول رقم (2-21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأداء المتميز

رقم السؤال	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
21	/	/	07	/	43	4,72	0.71	11	موافق بشدة
22	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
23	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
24	/	/	02	/	48	4,92	0,396	10	موافق بشدة
25	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
26	/	17	/	/	33	3,98	1,430	15	موافق بشدة
27	/	08	/	/	42	4,52	1,11	14	موافق بشدة
28	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
29	/	/	30	/	20	3.80	0,99	16	موافق بشدة
30	/	06	/	/	44	4,64	0,985	13	موافق بشدة
31	/	/	/	01	49	4,98	1,141	9	موافق بشدة
32	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
33	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
34	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
35	/	/	07	/	43	4,72	0,17	11	موافق بشدة
36	/	/	/	/	50	05	00	1	موافق بشدة
16	الأداء المتميز								موافق بشدة
						4.767	5,16	/	

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على نتائج مخرجات SPSS v21

من خلال النتائج المعروضة نلاحظ أن الإنحراف المعياري للمتغير التابع الأداء المتميز (5,16) والمتوسط الحسابي (4.767) الذي يقع بين (4.2) وأقل من (5)، و هي الفئة الخامسة من فئات ليكارت

الخماسي، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق بشدة وهي نسب عالية ومن خلال تحليل الإجابات المتحصل عليها من خلال الإستبيان نلاحظ أن العمال لهم القدرة على ممارسة مهامهم تحسين و أدائهم المهني وعلى إطلاع تام لما تمليه عليهم وظائفهم بالتنسيق بين الرؤساء والعمال والثقافة السائدة في المؤسسة هي تحقيق أحسن النتائج وهو المطلوب، مما يدل على وجود مستوى مرتفع للأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي ، و هذا ما يؤكد الفرضية الثانية التي تنص على أن هناك مستوى مرتفع لتحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي

ثالثا:النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: و التي تنص على:

توجد علاقة ارتباطية طردية بين أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس

العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة :

معامل بيرسون للارتباط وكانت النتائج كما يلي :

معامل بيرسون : 0,965

وهو معامل موجب وأقرب من 1 وهو ما يؤكد وجود علاقة طردية بين المتغيرين المستقل والتابع .

الجدول(02-22) معامل الارتباط بيرسون

	الأساليب الاكتساب المعرفي	الأداء المتميز
_أساليب الاكتساب المعرفي	Corrélation de Pearson	1,965
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
	Corrélation de Pearson	1,965
الأداء المتميز	Sig. (bilatérale)	,000
	N	50
	Corrélation de Pearson	1,965
	Sig. (bilatérale)	,000

المصدر : مخرجات برنامج (spss) النسخة 21

يتضح من خلال جدول الارتباط بين المتغير المستقل أساليب الاكتساب المعرفي و المتغير التابع الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس- وجود علاقة ارتباط طردية مرتفعة بين المتغيرين لأن مستوى الدلالة (sig) $0.001 < 0.05$ ، حيث لدينا ارتباط بيرسون 0,965 وهو قريب جدا من 1 يمكننا القول أن المتغيرين مرتبطين بنسبة %96 وهي قيمة ايجابية مرتفعة فكلما زادت أساليب المعرفة زاد مستوى الأداء والعكس صحيح وبعلاقة قوية ، هذا ما تؤكد أهمية وفعالية استخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز ، ويعود سبب هذا الارتباط الى أهمية كل بُعد من أبعاد أساليب الاكتساب المعرفي في تحقيق أداء متميز بين موظفي المؤسسة محل الدراسة ولكن بدرجات متفاوتة.

رابعا: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: و التي تنص على:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس.

1. تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويكون ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغيرات المستقلة هي (التدريب، التوجيه، التناوب الوظيفي، فرق العمل) والمتغير التابع (الأداء المتميز)، والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ..

الجدول (02-23): الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,943 ^a	,890	,887	,13953

المصدر : مخرجات برنامج (spss) النسخة 21

نلاحظ من الجدول (02-23) أن معامل الارتباط الخطي بين أساليب الاكتساب المعرفي والأداء المتميز ذو مستويات ايجابية حيث بلغت القيمة الإجمالية لعلاقة الارتباط بين المتغيرين بـ (89%) وهي قيمة ايجابية تثبت وتؤكد على الدور المهم لأساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز، ولإثبات هذه الإجابة نقوم بتحليل الانحدار الخطي وذلك باستخدام المربعات الصغرى عند مستوى معنوية 0.05% فإنه يتضح

معامل الارتباط الذي يقيس العلاقة بين هذين المتغيرين يبلغ (89%) أي هناك ارتباط مرتفع بينهما، أما بالنسبة لمعامل التحديد R-deux فقدره ب 0,943 أي أن 94,3% تفسره أبعاد أساليب الاكتساب المعرفي أما 6,7% تفسره عوامل أخرى.

2. تحليل تباين خط الانحدار ANOVA:

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار والذي يدرس "مدى ملائمة خط الانحدار للمعطيات"

الجدول رقم (02-24) تحليل تباين خط الانحدار ANOVA

ANOVA ^a						
	Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carrémoyen	F	Sig.
1	Régression	7,388	1	7,388	379,507	<,001 ^b
	de Student	,915	48	,019		
	Total	8,303	49			

المصدر : مخرجات برنامج (spss) النسخة 21

H0 : sig<0.05

H1 : sig>0.05

من الجدول السابق نجد ما يلي :

- ✓ مجموع مربعات الانحدار يساوي 7,388 ومجموع المربعات الكلي يساوي 8,303؛
- ✓ درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 84 ؛
- ✓ معدل مربعات الانحدار هو 7,388 ومعدل مربعات البواقي 0,019 ؛
- ✓ قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 379,507؛
- ✓ مستوى دلالة الاختبار 0,001 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,05 نقبل الفرضية البديلة ونرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات، ما يعني أن النموذج معنوي ذو دلالة إحصائية و يمكن الاعتماد على نتائجه، و بالتالي فلأساليب الاكتساب المعرفي أثر على الأداء المتميز للموظفين في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس.

3. دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للأداء المتميز

جدول رقم (02-25): قيم معاملات خط الانحدار للأداء المتميز

المعاملات^a

Coefficients ^a						
	Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,215	,307		3,964	<,001
	المتغير المستقل	1,249	,064	,943	19,481	<,001

المصدر : مخرجات برنامج (spss) النسخة 21

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن :

✓ مقطع خط الانحدار يساوي **1,215** الذي يمثل **a** من معادلة المستقيم $Y=a+ Bx$ ، أما ميل

خط الانحدار **b** في الجدول هو **1,249** وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل

$Y=1.215+1.249x$ بحيث **Y** متغير تابع و **x** متغير مستقل؛

✓ نتيجة اختبار **t** على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل **19,481** ، ومقطع خط

الانحدار **3,964**؛

كما نلاحظ أن إشارة معامل **Bêta** هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية أساليب الاكتساب المعرفي و

الأداء المتميز، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد أساليب الاكتساب المعرفي كلما زاد

الأداء المتميز ، فتصبح معادلة خط الانحدار : $Y=1.215+1.249x$

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية: فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي أساليب الاكتساب المعرفي كمتغير مستقل والأداء المتميز كمتغير تابع.

1- **أساليب الاكتساب المعرفي:** فيما يخص أساليب الاكتساب المعرفي لدى موظفي مؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سبدي بلعباس - المتوسط العام لإجابات العينة حول أساليب الاكتساب المعرفي كان موافق مما يدل على النظرة الإيجابية للموظفين لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرتهم:

- **التدريب :** رضا تام على التدريب وهذا راجع لأهميته في المؤسسة التي تشهد تسارع شديد في التكنولوجيا الحديثة و المنافسة الشديدة التي تفرضها الأسواق العالمية بالإضافة إلى إدراكها لضرورة مواكبة مستمرة لكل ما هو جديد في هذا المجال .

يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العينة حول هذا البعد جاء بمستوى مرتفع ، بلغ(4.944) وانحراف معياري قدره (1.25) وهذا يدل على اهتمام المؤسسة بتعزيز مستويات التدريب لدى موظفيها، وللاستمرار والرفع من هذا يستدعي تنويع مصادره، كزيارة المستشارين المحترفين ، ورشات العمل الاحترافية ، الحلقات الدراسية ، المحاكاة ، منصات التعليم الإلكتروني.

- **التوجيه:** يهدف إلى تمكين العاملين من تطوير أداء مهامهم عن طريق التواصل، لغرض بلوغ الأهداف المسطرة وفق برنامج محدد مسبقا . يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العينة حول هذا البعد جاء بمستوى مرتفع ، بلغ (4.904) وانحراف معياري قدره(1,24) وهذا يعود إلى اهتمام المؤسسة بتدعيم مكونات كافة عملية التوجيه، من اتصال وقيادة وتحفيز واتخاذ قرارات .

- **التناوب الوظيفي:** وهذا راجع لكون المؤسسة تمتلك مصالح كثيرة ومتنوعة، وان التناوب الوظيفي يسمح بالتناوب على المناصب مما يساهم في الكشف عن المواهب الخفية . يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العينة حول هذا البعد جاء بمستوى مرتفع ، بلغ(4.302) وانحراف معياري قدره(1.088) وهذا راجع لمستوى مقبول من التناوب الوظيفي بين الموظفين لدى المؤسسة ، وعيا منها بأهمية هذا الأسلوب

بالنسبة للموظف من خلال اكتسابه مهارات جديد وضخ دماء جديدة في كل مهارة ووظيفة مما يسمح بتطور شامل لجميع الموظفين.

- **فرق العمل:** وهذا يعود لوعي المؤسسة بأهمية هذا الأسلوب، لدعم فريق العمل من خلال المشاركة وتبادل الخبرات التقنية بغرض إنجاح المهام المطلوبة. يتضح أن المتوسط الحسابي لإجابات العينة حول هذا البعد جاء بمستوى مرتفع ، بلغ (4.816) وانحراف معياري قدره (1,62)، نظرا إلى حدوث مشكلات تقنية تستدعي تدخل فرق عمل ذات كفاءة عالية، ولغرض المحافظة على هذا المستوى والرفع منه ، على المؤسسة مواصلة دعم و تكوين فرق عمل ذات فعالية عالية لتدخل عند الأعطال والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، تشجيع التكوين والتدريب المهني لفريق العمل للمهام الدقيقة ، تشجيع فريق العمل على الابتكار

وعند ترتيب إجابات العينة حول متغير أساليب الاكتساب المعرفي، التي جاءت بمتوسط حسابي عام بلغ (4.741) وانحراف معياري قدره (1.297) ودرجة الموافقة عليه جاءت بمستوى مرتفع ، حيث اخذ فرق العمل أعلى مستوى ، ثم يأتي بعدها التناوب الوظيفي في المرتبة الثانية ، ثم يليها التدريب ، ويأتي في الأخير التوجيه ، حيث اتسمت هاته الأبعاد بالتقارب، نتيجة للتركيز المؤسسة على التدريب واستعمال أساليب التناوب الوظيفي وفرق العمل، إضافة إلى تبنيها لعامل التوجيه بين صفوف موظفيها.

وعليه يمكن الإجابة على الفرضية الأولى :

- يوجد مستوى استخدام عالي لاساليب الاكتساب المعرفي في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس.

2- فيما يخص الأداء المتميز في مؤسسة صناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس:

المتوسط العام لإجابات العينة حول متغير الأداء المتميز، جاء بمستوى مرتفع للمتوسط الحسابي (4.76) وانحراف معياري (5,16) وهذا يدل على أن هناك استخدام مقبول لأداء المتميز بين موظفي المؤسسة مما يزيد من الاحترام والتقدير بين موظفي المؤسسة، الاستمرارية في العمل على تطوير المهارات الوظيفية والحرص على تنمية المهارات الوظيفية من خلال استخدام أساليب وبرامج للتقليل من الوقت اللازم في إنجاز الأعمال.

وعليه يمكن الإجابة على الفرضية الثانية :

- هناك مستوى مرتفع لتحقيق الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس -

3- العلاقة الارتباطية للمتغيرين :

وجود علاقة ارتباط طردية مرتفعة بين المتغيرين لأن مستوى الدلالة $0.001 < 0.05$ (sig) ، حيث لدينا ارتباط بيرسون 0,965 وهو قريب جدا من 1 يمكننا القول أن المتغيرين مرتبطين بنسبة 96% وهي قيمة ايجابية مرتفعة فكلما زادت أساليب المعرفة زاد مستوى الأداء والعكس صحيح وعلاقة قوية ، هذا ما تؤكد أهمية وفعالية استخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز ، ويعود سبب هذا الارتباط الى أهمية كل بُعد من أبعاد أساليب الاكتساب المعرفي في تحقيق أداء متميز بين موظفي المؤسسة محل الدراسة ولكن بدرجات متفاوتة ، هذا ما يؤكد الفرضية الثالثة و التي تنص على وجود علاقة ارتباطيه طردية بين أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس .

4- علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة:

من الجدول رقم (02-25) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار ، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار $Y = 1.215 + 1.249x$ ، بحيث الأداء المتميز Y متغير تابع و أساليب الاكتساب المعرفي X متغير مستقل، نتيجة اختبار t على فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل 19,481 ، ومقطع خط الانحدار 3,964؛ كما أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية أساليب الاكتساب المعرفي و الأداء المتميز، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لأبعاد أساليب الاكتساب المعرفي كلما زاد الأداء المتميز .

و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس .

خلاصة الفصل الثاني :

تم التطرق في هذا الفصل لدراسة ميدانية على عينة من الموظفين في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس ويتضمن هذا الفصل مبحثين ،حيث تضمن المبحث الأول الطريقة والإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني عرض ومناقشة نتائج الدراسة .من خلال الاعتماد على الدراسة الميدانية تضمن الطريقة والأدوات المستخدمة مع استعراض المجتمع والعينة إضافة إلى متغيرات الدراسة و شرح المنهج المتبع ، واستعراض أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات وأساليب الإحصائية وصدق وثبات استبيان ،وعرض النتائج للعينة المدروسة والتحليل الوصفي والإحصائي و اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج الاحصائية من علاقات الارتباطية وعلاقة التأثير بين المتغيرات .

الخطمة

الخاتمة

حاولنا من خلال هذا الموضوع التعرف على تأثير أساليب الاكتساب المعرفي في تحقيق الأداء المتميز لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث ولإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا هذا إلى فصلين الجانب النظري تناولنا فيه الأدبيات النظرية لأساليب الاكتساب المعرفي والأداء المتميز، وفيما يخص الفصل الثاني تطرقنا للدراسة التطبيقية وقمنا بدراسة حالة في المؤسسة محل الدراسة، ويمكن القول إن أساليب الاكتساب المعرفي هي تلك الطرق والمناهج التي تسلكها المؤسسة بغية الحصول على المعرفة قصد استغلالها لتنمية مهارات موظفيها وتطوير قدراتهم الوظيفية، في ظل انتشار أسواق تنافسية عالمية جديدة، ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف كذلك على الأداء المتميز التي يعرف بالكفاءة المقترنة بتدني التكاليف ومطابقة المقاييس والفعالية المقترنة بتحقيق الأهداف وتطرقنا كذلك إلى أهمية الأداء المتميز، ومن خلال إجرائنا لدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتمثلة فيما يلي:

1. نتائج الدراسة:

- هناك مستوى استخدام عالي لأساليب الاكتساب المعرفي لدى موظفي مؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس -؛
- وجدنا أن المتوسط العام لمتغير أساليب الاكتساب المعرفي يساوي 4.74 بمستوى مرتفع جدا؛
- يوجد مستوى مرتفع للأداء المتميز لدى موظفي مؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس - ؛
- وجدنا أن المتوسط العام لمتغير الأداء المتميز جاء بمستوى مرتفع، بلغ 4.76 وانحراف معياري قدره 5,16 ؛
- توجد علاقة ارتباطية طردية بين أساليب الاكتساب المعرفي والأداء المتميز لدى موظفي المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس -
- توجد علاقة طردية قوية جدا بين أساليب الاكتساب المعرفي كمتغير مستقل وبين الأداء المتميز كمتغير تابع. وذلك بنسبة ارتباط عالية لمعامل الارتباط بيرسون بمعدل 0,987 ومعامل الارتباط قدرت ب 0,890 وهي نسبة مرتفعة ؛
- لأساليب الاكتساب المعرفي أثر على الأداء المتميز للموظفين في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي بسيدي بلعباس؛

الخاتمة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز في المؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي - سيدي بلعباس.

2. توصيات الدراسة:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- تكثيف إقامة البرامج التدريبية والندوات لفائدة الموظفين من اجل مواكبة التطورات الراهنة في مجال التكنولوجيا؛

- تعميق الوعي لدى العمال والمدراء في المؤسسة حول مفهوم العمل الجماعي والتشاركي؛

- إنشاء فضاءات مخصصة للموظفين تشجعهم على اكتساب و نقل المعرفة؛

- تطوير وسائل التدريب السمعية والبصرية بما يصقل مهارات العمال؛

- تمكين العمال من تطوير أداء مهامهم عن طريق التواصل؛

- إجراء حفلات داخل المؤسسة لتكريم أصحاب الكفاءات، ولكل من يشارك بأبسط الأفكار بغية تطوير العمل .

آفاق البحث:

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفاقا جديدة للدراسة والتي تتمثل على سبيل المثال في المجالات التالية :

- تطوير أساليب الاكتساب المعرفي لتحقيق مستوى أداء عالي للموظفين؛
- تفعيل دور التدريب و فرق العمل لزيادة الأداء المتميز؛
- دور أساليب الاكتساب المعرفي في تعزيز اليقظة التكنولوجية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. حسن أحمد الطعاني، التدريب: مفهومه وفعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقويمها، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2002 .
2. خضير كاظم حمود وروان منير الشيخ، إدارة الجودة في المنظمات المتميزة، دار صفاء لمنشر والتوزيع، عمان، 2010.
3. خليل الشماع، مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2011.
4. رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، دون طبعة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
5. زايد عادل، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية ، مصر، 2010.
6. زكريا الدوري، مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
7. سميرة عبد الصمد ، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير (غير منشوره)، جامعة بسكرة، الجزائر 2015-2016 .
8. شوقي قبطان، مداخل بعنوان: إدارة التميز : الفلسفة الحديثة لنجاح المنظمات في عصر العولمة و المنافسة، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية في المؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر، (11، 10-09، 2010).
9. عبد المطلب بيطار، دور الإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال دراسة عينة من المؤسسات الإقتصادية بولاية المسيلة ، أطروحة دكتوراه علوم، غير منشورة، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر، 2017.
10. عبد الناصر علك حافظ ، حسين وليد حسين ، أثر المعرفة في تحسين العمل الفرقي: دراسة استطلاعية في الشركة العامة لسكك الحديد، مجلة المنصور، العدد 18 ، 2012.
11. فاروق عبده فلي، السيد محمد عبد المجيد ، السموك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الاولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
12. فليسي ليندة، واقع الخدمات في المنظمات ودورها في تحقيق الأداء المتميز، مذكرة ماجستير، غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2012 .
13. قوراري الزهرة، العياشي مريم، أثر التدوير الوظيفي في تحسين أداء العاممين بالمؤسسة دراسة حالة: جامعة أحمد دراية أدرار، مذكرة ماستر، جامعة أدرار، 2018-2019.
14. نجيب سبع، رشيد مناصرية ، التمتين الوظيفي وأثره في تثمين الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الأقتصادية الجزائرية، مجلة الباحث، المجلد 20، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2020.

المراجع

15. نويوة منال، هبيته ريان، أثر أساليب الاكتساب المعرفي في تحقيق الأداء المتميز لدى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (المديرية العملية)، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، 2021-2022.
16. يوسف عبد الحميد، أساليب الاكتساب المعرفي وانعكاسها على المعرفة الضمنية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بورقلة (المديرية العملية)، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، 2019-2020، ص10. - حسين محمد حسنين، التدريب لغير المتدربين، ط1، مطبعة نهر، عمان، الأردن، 2002.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Baetswalter. (2005). **knowledge management and management learning** . springer science. business media ·inc .new York.
2. Bun Thearith, SangkomPumipuntu, Jean-Louis, (2014), **The Study of Key Success Factors on Knowledge Management at Mean Chey University, Cambodia**, Proceedings of the 7th International Conference on Educational Reform.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب-عين تموشنت
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
تخصص إدارة الموارد البشرية

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة:

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي صمّم لجمع المعلومات اللازمة للدراسة التي نقوم بإعدادها استكمالاً للحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الموارد البشرية "أثر أساليب الاكتساب المعرفي على تحقيق الأداء المتميز-دراسة حالة -"، ونحيطكم علماً أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي و فقط ، نشكركم جزيل الشكر على مساهمتكم الجادة في الإجابة على العبارات المرفقة ، فمشاركتمكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من عوامل نجاحها.

ولكم منا فائق الشكر والتقدير
البريد الإلكتروني:

الرجاء وضع الإشارة (x) أمام العبارة التي ترون أنها تناسبكم.

الجزء الأول : المعلومات الشخصية

		أنثى	ذكر	الجنس
أكثر من 50 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	أقل من 30 سنة	الفئة العمرية
دراسات عليا	ماجستير	ليسانس	تقني سامي	المؤهل العلمي
			تقني	

الملاحق

أكثر من 14 سنة	من 10 إلى 13 سنة	من 06 إلى 09 سنوات	سنة إلى 05 سنوات	الخبرة
	عامل	رئيس ورشة تصنيع	وظيفة إدارية	المسمى الوظيفي

الجزء الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: أساليب الاكتساب المعرفي

الرقم	العبارة	سلم القياس			
		غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
	البعد الأول: التدريب				
01	يستفيد جميع عمال المؤسسة من التدريب الأولي للوظيفة.				
02	يوجد توافق بين محتوى البرنامج التدريبي واحتياجات الوظيفة التي تشغلها.				
03	يزودك التدريب بالخبرات اللازمة للقيام بعملك على أحسن وجه.				
04	التدريب الدوري الذي توفره المؤسسة ضروري لتحديد معارفك.				
05	يدفعك التدريب للبحث عن أفكار مبتكرة تساهم في نجاح عملك بالمؤسسة.				
	البعد الثاني: التوجيه				
06	تحرص الإدارة على توجيه الموظفين للطرق الصحيحة في أداء العمل بشكل دوري.				
07	يزودك رئيسك في العمل باستمرار بالإجراءات الجديدة المتخذة بخصوص سير العمل.				
08	تعطى لك الفرصة من قبل رئيسك في العمل لمناقشة طرق تنفيذ المهام بأحسن طريقة.				
09	يتم إشراكك من قبل رئيسك في العمل في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه عملك.				
10	يساعدك رئيسك في العمل على تأمين المعلومات الخاصة بوظيفتك.				
	البعد الثالث: التناوب الوظيفي				
11	تتبنى المؤسسة خطط للتدوير الوظيفي (الانتقال من وظيفة إلى أخرى) عبر الإدارات والورشات المختلفة دورياً.				
12	يمنحك التناوب الوظيفي تجربة أوسع ويساعدك على اكتساب المزيد من الأفكار.				
13	تمكنت من التواصل الجيد مع العمال أثناء انتقالك من وظيفة لأخرى				
14	زودك التناوب الوظيفي بالمهارة والمعرفة اللازمة لأداء عملك.				
15	ساعدك التناوب الوظيفي في الاستقرار في العمل الذي يلائمك أكثر من غيره .				
	البعد الرابع: فرق العمل				
موافق بشدة		موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق

الملاحق

					تشجع الإدارة فرق العمل الجماعي.	16
					العمل في الفريق يزيد من كفاءتك و يعزز مهاراتك الإبداعية	17
					تتطلب طبيعة عملك العمل في فريق	18
					يعزز فريق العمل التركيز على تحقيق الأهداف العامة.	19
					يساند أعضاء فريق العمل بعضهم البعض لغرض إنجاز المهمة المطلوبة.	20

المحور الثاني: الأداء المتميز للموظفين

سلم القياس					العبارة	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					يعتبر العنصر البشري المورد الفعال في تحسين أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها.	21
					تسعى المؤسسة إلى ترقية مستوى أداء العاملين فيها.	22
					ينجز العاملون أعمالهم بجودة عالية .	23
					يملك العاملون معرفة مهنية فيما يتعلق بأداء المهام الوظيفية الأساسية .	24
					يملك العاملون منظومة قيم أخلاقية تدعم ثقافة جودة العمل.	25
					يقدم العاملون من حين إلى آخر أفكار وأساليب عمل فعالة و عملية.	26
					ينفذ العاملون المهام الأساسية بطريقة إبداعية.	27
					يحترم العاملون مواعيد العمل .	28
					العمال على استعداد للعمل أوقات أطول.	29
					يملك العاملون القدرة على القيادة و تحمل المسؤولية.	30
					يحتاج العاملون إلى حد أدنى من الإشراف اللازم لإنجاز المهام.	31
					تولي المؤسسة أهمية كبيرة لتعلم الأفراد من خلال تشجيع العمل الجماعي.	32
					تسعى المؤسسة إلى تطوير أداء عامليها من خلال القيام بدورات وبرامج تدريبية فعالة.	33
					يحرص العامل على الاطلاع على آخر التطورات العلمية والعملية بوسائل حديثة كالإنترنت .	34
					يقبل العامل على المشاركة في فرق العمل والاجتماعات غير الرسمية والورشات التكوينية	35
					يملك العاملون القدرة على التواصل الفعال والإيجابي مع زملائهم في العمل.	36

نشكركم على حسن تعاونكم

الملحق رقم 02: قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم / الكلية / الجامعة
01	رجم خالد	أستاذ التعليم العالي	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 1
02	منقوري منال	محاضرة أ	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت
03	عمير فضيلة	محاضرة ب	كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير / قسم علوم التسيير جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت.

الملحق رقم 03: مخرجات spss

Statistiques

	جنس العامل	سن العامل	التأهيل العلمي	مسمى الوظيفة	الخبرة المهنية
N	Valide	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0

Tableau de fréquences

جنس العامل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكور	40	80,0	80,0	80,0
Valide إناث	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

سن العامل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
20-29	11	22,0	22,0	22,0
30-39	25	50,0	50,0	72,0
Valide 40-49	8	16,0	16,0	88,0
أكثر من 50 سنة	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

التأهيل العلمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
تقني	29	58,0	58,0	58,0
تقني سامي	11	22,0	22,0	80,0
Valide ليسانس	3	6,0	6,0	86,0
ماستر	5	10,0	10,0	96,0
دراسات عليا	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

مسمى الوظيفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
إدارية	16	32,0	32,0	32,0
Valide رئيس ورشة	7	14,0	14,0	46,0
عامل حرفي	27	54,0	54,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الخبرة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة -05	6	12,0	12,0	12,0
06-09	14	28,0	28,0	40,0
Valide 10-13	22	44,0	44,0	84,0
أكثر من 14	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

Statistiques

		العبارة رقم 01	العبارة رقم 02	العبارة رقم 3	العبارة رقم 04	العبارة رقم 05	العبارة رقم 06
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,720	,000	,000	,240	,198	,000
Minimum		2	5	5	4	4	5
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques

		العبارة رقم 07	العبارة رقم 08	العبارة رقم 09	العبارة رقم 10	العبارة رقم 11	العبارة رقم 12
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,000	,701	,606	,000	1,007	1,504
Minimum		5	3	3	5	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques

		العبارة رقم 13	العبارة رقم 14	العبارة رقم 15	العبارة رقم 16	العبارة رقم 17	العبارة رقم 18
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		1,313	,985	,657	,566	,942	,000
Minimum		1	2	3	1	3	5
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques

		العبارة رقم 19	العبارة رقم 20	العبارة رقم 21	العبارة رقم 22	العبارة رقم 23	العبارة رقم 24
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,000	,606	,701	,000	,000	,396
Minimum		5	3	3	5	5	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

Statistiques

		العبارة رقم 25	العبارة رقم 26	العبارة رقم 27	العبارة رقم 28	العبارة رقم 29	العبارة رقم 30
N	Valide	50	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type		,000	1,436	1,111	,000	,990	,985
Minimum		5	2	2	5	3	2
Maximum		5	5	5	5	5	5

الملاحق

Statistiques

	العبارة رقم 31	العبارة رقم 32	العبارة رقم 33	العبارة رقم 34	العبارة رقم 35	العبارة رقم 36
N Valide	50	50	50	50	50	50
N Manquante	0	0	0	0	0	0
Ecart-type	,141	,000	,000	,000	,701	,000
Minimum	4	5	5	5	3	5
Maximum	5	5	5	5	5	5

Tableau de fréquences

العبارة رقم 01

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6,0	6,0	6,0
Valide موافق بشدة	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 02

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 04

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	3	6,0	6,0	6,0
Valide موافق بشدة	47	94,0	94,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 05

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	2	4,0	4,0	4,0
Valide موافق بشدة	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

العبارة رقم 06

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 07

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 08

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	7	14,0	14,0	14,0
Valide موافق بشدة	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 09

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	5	10,0	10,0	10,0
Valide موافق بشدة	45	90,0	90,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	27	54,0	54,0	54,0
Valide موافق بشدة	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

العبارة رقم 12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	22	44,0	44,0	44,0
Valide موافق بشدة	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق بشدة	6	12,0	12,0	12,0
Valide موافق بشدة	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	12,0	12,0	12,0
Valide موافق بشدة	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محايد	6	12,0	12,0	12,0
Valide موافق بشدة	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق بشدة	1	2,0	2,0	2,0
Valide موافق بشدة	49	98,0	98,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

العبارة رقم 17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	16	32,0	32,0	32,0
Valide موافق بشدة	34	68,0	68,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	5	10,0	10,0	10,0
Valide موافق بشدة	45	90,0	90,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 21

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	7	14,0	14,0	14,0
Valide موافق بشدة	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

الملاحق

العبارة رقم 24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	2	4,0	4,0	4,0
Valide موافق بشدة	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 25

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 26

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	17	34,0	34,0	34,0
Valide موافق بشدة	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 27

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	8	16,0	16,0	16,0
Valide موافق بشدة	42	84,0	84,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 28

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

عبارة رقم 29

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محاييد	30	60,0	60,0	60,0
Valide موافق بشدة	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الملاحق

العبارة رقم 30

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	12,0	12,0	12,0
موافق بشدة	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 31

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق	1	2,0	2,0	2,0
موافق بشدة	49	98,0	98,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 32

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 33

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 34

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

العبارة رقم 35

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محايد	7	14,0	14,0	14,0
موافق بشدة	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

العبارة رقم 36

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق بشدة	50	100,0	100,0	100,0

معامل بيرسون :

الملاحق

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
_أساليب	94,8400	7,84898	50
الأداء	76,2800	5,16282	50

Corrélations

	_أساليب	الأداء
Corrélation de Pearson	1	,965
_أساليب Sig. (bilatérale)		,000
N	50	50
Corrélation de Pearson	,965	1
الأداء Sig. (bilatérale)	,000	
N	50	50

Tableaux croisés

المربعات التقاطعة

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
أساليب * الأداء	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

الملاحق

Tableau croisé أساليب * الأذاعم

Effectif

	الأذاعم						
	62,00	63,00	65,00	68,00	72,00	75,00	78,00
69,00	1	0	0	0	0	0	0
73,00	0	1	0	0	0	0	0
74,00	0	0	1	0	0	0	0
78,00	0	0	2	0	0	0	0
82,00	0	0	1	0	0	0	0
91,00	0	0	0	1	0	0	0
93,00	0	0	0	0	1	8	0
95,00	0	0	0	0	0	1	5
98,00	0	0	0	0	0	0	5
100,00	0	0	0	0	0	0	3
Total	1	1	4	1	1	9	13

Tableau croisé أساليب * الأذاعم

Effectif

	الأذاعم	Total
	80,00	
69,00	0	1
73,00	0	1
74,00	0	1
78,00	0	2
82,00	0	1
91,00	0	1
93,00	0	9
95,00	0	6
98,00	0	5
100,00	20	23
Total	20	50

الملاحق

Tests du Khi-deux

	Valeur	Ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	276,227	63	,000
Rapport de vraisemblance	124,546	63	,000
Association linéaire par linéaire	45,636	1	,000
Nombre d'observations valides	50		

Mesures symétriques

	Valeur	Erreur standard asymptotique	T approximé	Signification approximée
Ordinal par Ordinal Gamma	1,000	,000	14,235	,000
Nombre d'observations valides	50			

Observation Calculer Récapituler

	Observations					
	Inclus		Exclu(s)		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
أساليب * الأداء	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tableau de bord

أساليب

الأداء	Moyenne	N	Ecart-type
62,00	69,0000	1	.
63,00	73,0000	1	.
65,00	78,0000	4	3,26599
68,00	91,0000	1	.
72,00	93,0000	1	.
75,00	93,2222	9	,66667
78,00	97,3077	13	2,05688
80,00	100,0000	20	,00000
Total	94,8400	50	7,84898

الملاحق

Tableau ANOVA

	Somme des carrés	df	Moyenne des carrés	F
Inter-groupes	7,388	1	418,914	379,507
أساليب_ * الأداء Intra-classe	,915	48	,019	
Total	8,303	49		

Tableau ANOVA

	Signification
Inter-groupes أساليب_ * الأداء Intra-classe Total	Combiné ,000

Mesures des associations

	Eta	Eta carré
أساليب_ * الأداء	,986	,971

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الشكر
II	الإهداء
III	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول و الأشكال
VIII	الملخص
VII-I	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار النظري لاساليب الاكتساب المعرفي والاداء المتميز	
01	تمهيد
01	المبحث الأول: ماهية الاكتساب المعرفي
03-02	المطلب الأول: مفهوم الاكتساب المعرفي
04	المطلب الثاني: أهمية الاكتساب المعرفي
08-05	المطلب الثالث: اساليب الاكتساب المعرفي
09	المبحث الثاني: ماهية الاداء المتميز
09	المطلب الأول: مفهوم الاداء المتميز
13-10	المطلب الثاني: الاسباب الدافعة للاداء المتميز ومتطلباته
14	المطلب الثالث: معايير و ابعاد الاداء المتميز
15	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي س.ب.ع	
16	تمهيد
17	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
17	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
23-18	المطلب الثاني: مجتمع و عينة الدراسة.
31-24	المطلب الثالث: الأدوات المستخدمة في الدراسة
32	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
36-32	المطلب الأول : عرض نتائج الدراسة

قائمة المحتويات

46-37	المطلب الثاني : عرض و تحليل نتائج الدراسة
49-47	المطلب الثالث: مناقشة نتائج الدراسة
50	خلاصة الفصل الثاني
52-51	الخاتمة
54 -53	قائمة المراجع
71 -55	الملاحق

قائمة المحتويات

قائمة الاشكال والجداول

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
08	نموذج الدراسة	(01-01)
22	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية لصناعة العتاد الفلاحي س.ب.ع	(01-02)
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(02-02)
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(03-02)
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(04-02)
35	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(05-02)
36	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(06-02)

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
17	متغيرات الدراسة	(01-01)
23	الإحصائيات للاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة	(01-02)
24	سلم ليكرت الخماسي	(01-03)
25	فئات مقياس ليكرت Likert الخماسي ودلالاتها	(01-04)
26	نتائج اختبار ألفا كرونباخ	(01-05)
28	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التدريب	(02-06)
28	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التوجيه	(02-07)
29	الاتساق الداخلي لعبارات بعد التناوب الوظيفي	(02-08)
30	الاتساق الداخلي لعبارات بعد فرق العمل	(02-09)

قائمة المحتويات

31	الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: الاداء المتميز	(02-10)
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(02-11)
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	(02-12)
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	(02-13)
35	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(02-14)
38	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	(02-15)
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التدريب	(02- 16)
38	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التوجيه	(02- 17)
39	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء التناوب الوظيفي	(02- 18)
40	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعء فرق العمل	(02- 19)
41	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاساليب الاكتساب المعرفي	(02- 20)
42	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء المتميز	(02- 21)
43	جدول معامل الارتباط بيرسون للمتغيرين	(02- 22)
44	الجدول: تحليل معامل الارتباط لأساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز للموظفين	(02- 23)
45	جدول : تحليل التباين الاحادي	(02- 24)
46	جدول: تحليل نتائج الانحدار الخطي البسيط لأثر أساليب الاكتساب المعرفي على الأداء المتميز للموظفين	(02- 25)