

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي
دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي

تحت إشراف الأستاذ:
د/ قعيد إبراهيم

من إعداد الطالبتان:
❖ عزري رقية
❖ بوحنية لمياء

أعضاء لجنة المناقشة

د. بن عيسى ريم: أستاذ محاضر أ رئيسا
د. قعيد إبراهيم: أستاذ محاضر أ مشرفا ومقررا
د. عيشوش محمد الحافظ: أستاذ محاضر أ مناقشا

السنة الجامعية: 2020-2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي

دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بولاية الوادي

تحت إشراف الأستاذ:

د/ قعيد إبراهيم

من إعداد الطالبان:

❖ عزري رقية

❖ بوحنية لمياء

أعضاء لجنة المناقشة

د. بن عيسى ريم: أستاذ محاضر أ رئيسا

د. قعيد إبراهيم: أستاذ محاضر أ مشرفا ومقررا

د. عيشوش محمد الحافظ: أستاذ محاضر أ مناقشا

السنة الجامعية: 2020-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ يُمْطِرَ سَيْلًا
مِنْ سَحَابٍ مُفْتَرٍ

إهداء

إلى من كلله الله بالهبة والوقار..ومن علمني العطاء بدون انتظار
من أحمل اسمه بكل افتخار والدي العزيز

"لمقدم"

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب والحياة وإلى معنى الحنان والنفاني
إلى من كان دعائها سر نجاحي وبلسم جراحي

أمي الحبيبة "نصيرة"

إلى من رافقوني دربي خطوة بخطوة مند الصغر إخوتي أحبتي، محمد، صلاح، فتيحة، خولة، شيماء،
وإلى خطيبي "لحسن"

إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لأضعهم
صدقاتي خديجة، خولة، أماني، فاطمة، إزدهار، مديحة، شهيناز، أروى، حفظهم الله.

إلى من كان عوننا لنا بعد الله سبحانه وتعالى الأستاذ الفاضل "قعيد إبراهيم"

وإلى كل أساتذتي بكلية العلوم الاقتصادية

رقية



إهداء

باسم الله الذي هداني بهديه و سقاني بنعمته

اهدي ثمرة جهد السنين إلى كل من صلى على خير البرية "محمد" عليه الصلاة والسلام

إلى من كلله الله بالهيبة و الوقار.. إلى من علمني العطاء دون انتظار، إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم
وفي الغد وإلى الأبد أبي العزيز "عبد الفتاح"

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب ونبع الحنان.. إلى بسمة الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعائها سر نجاحي
وحنانها بلسم جراحني.. إلى من لاتوفي حقها كلماتي، إلى أغلى الحبايب أُمي الحبيبة "جليلة" ري يطول في عمرك
ياجنتي

إلى من بحن أكبر وعليهن اعتمد.. إلى الشمعات المقتدة التي تنير حياتي إلى أخواتي حبيباتي

"وفاء، رجاء، سناء، هالة" إلى فرعي الشجرة الطيبة أخوأي "إبراهيم، عبد العالي"

إلى أختي التي لم تلدها أُمي "عائشة" إلى أُمي الثانية "كنزه"

إلى الأحفاد الذي بفضلهم سمعت كلمة خالتي أبناء أخواتي " مؤيد، إخلاص، رضا، تسنيم، جهينة، مرام، تقوى،
احمد أمين"

إلى كل أفراد البيت الدافئ الذي تربيت فيه بيت عائلة "قرار"

إلى جدي، خالتي، عماتي، أخوالي، وكل أبنائهم، وإلى كل صديقاتي

إلى كل من ذكرهم لساني و حفظهم قلبي ولم يخطهم قلبي

لمياء

شكراً وتقديراً

إن الشكر والحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، نشكره ونحمده حمدا كثيرا مباركا فيه على
جزيل عطائه وعلى كلما أنعم علينا به وفضله علينا أن وفقنا لإتمام هذا العمل، ونسأله تعالى أن ينفعنا به،
راجين منه عز وجل التوفيق والسداد في باقي مشوارنا البحثي.

من هذا المنبر نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى الأستاذ المشرف "قعيد إبراهيم" على مجهوداته المبذولة
وتوجيهاته القيمة التي أمدنا بها في سبيل إنجاح هذا العمل.

كما نقدم الشكر إلى موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي الذين قدموا لنا يد المساعدة والإجابة على
استمارات الاستبيان، خاصة السيد "إدريس سالمي"

ونتقدم بجزيل الشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وإثرائها وتقييمها.

والله ولي التوفيق

عزري رقية

بوحنية لمياء

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تمثلت متغيرات الدراسة في اليقظة الإستراتيجية، النضج الوظيفي.

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعه على عينة من موظفي المؤسسة بلغ عددهم 40 استمارة، لكن تم استرجاع 30 منها فقط، وقد كان الهدف الأسمى في هذه الدراسة هو معرفة وجود علاقة معنوية بين اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة بأن اليقظة الإستراتيجية تساهم في تعزيز النضج الوظيفي، وفي الأخير تم التأكيد على ضرورة وجود خلية لليقظة الإستراتيجية في المؤسسة وذلك لما لها من دور في تنمية النضج لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: اليقظة الإستراتيجية، النضج الوظيفي، التكيف.

Abstract:

This study aimed to identify the role of strategic vigilance in promoting career maturity, a case study of the Algeria Telecom Corporation of EL-OUAD, and to achieve the goal of this study, the descriptive analytical approach was used, the study variables represented in strategic vigilance, career maturity.

The questionnaire was used as a tool for data collection, as it was distributed to a sample of the organization's employees, which numbered 40 forms, but only 30 of them were retrieved, and the ultimate goal in this study was to know the existence of a significant relationship between strategic vigilance and career maturity.

The results of the study showed that strategic vigilance contributes to enhancing functional maturity, and in the end, the necessity of having a strategic vigilance cell in the organization was emphasized, due to its role in developing the maturity of employees.

Keywords: strategic vigilance- functional maturity- adaptation.



الفہرس



الفهرس

III	إهداء
IV	إهداء
V	شكر وتقدير
IX	الملخص:
X	الفهرس
XV	قائمة الجداول
XVI	قائمة الأشكال
XVII	قائمة الملاحق
XVIII	قائمة المختصرات
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية
2	تمهيد:
3	المبحث الأول: الإطار النظري لليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي
3	المطلب الأول: ماهية اليقظة الإستراتيجية
3	الفرع الأول: مفهوم اليقظة الإستراتيجية
5	الفرع الثاني: أنواع اليقظة الإستراتيجية
7	الفرع الثالث: أهمية اليقظة الإستراتيجية

10	الفرع الرابع: خصائص اليقظة الإستراتيجية
11	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول النضج الوظيفي
11	الفرع الأول: تعريف النضج الوظيفي
12	الفرع الثاني: محددات النضج الوظيفي
14	الفرع الثالث: مؤشرات وأبعاد النضج الوظيفي
19	الفرع الرابع: أهمية النضج الوظيفي
19	المبحث الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب عليها
19	المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة باليقظة الإستراتيجية
19	الفرع الأول: الدراسات المحلية والعربية
27	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية
31	المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت النضج الوظيفي
31	الفرع الأول: الدراسات المحلية والعربية
36	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية:
38	المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة باليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي والتعقيب على الدراسات السابقة.
39	الفرع الأول: الدراسات المتعلقة باليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي
40	الفرع الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة
41	خلاصة الفصل:
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
43	تمهيد:
44	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
44	المطلب الأول: طريقة وأدوات الدراسة
44	الفرع الأول: نظرة عامة على المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي
46	الفرع الثاني : مهام، أهمية وأهداف المديرية العملية بالوادي
47	الفرع الثالث: نموذج الدراسة
48	الفرع الرابع: عينة وأدوات الدراسة

51	المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
52	المطلب الثالث: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان
52	الفرع الأول: ثبات أداة الدراسة
52	الفرع الثاني: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
54	المبحث الثاني: العرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة
54	المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة
59	المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة
59	الفرع الأول: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني
64	الفرع الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث
69	المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
69	الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
70	الفرع الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
77	الفرع الثالث: مناقشة النتائج
78	الخاتمة
78	قائمة المصادر والمراجع
78	الملاحق



قوائم الجداول والأشكال والملاحق



رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	أهداف اليقظة التنافسية	6
2-1	أهداف اليقظة التجارية	6
3-1	أهداف اليقظة التكنولوجية	7
1-2	كيفية توزيع وجمع الاستبيان على عينة الدراسة	49
2-2	توزيع درجات مقياس ليكارت الثلاثي	50
3-2	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	51
4-2	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	53
5-2	صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة	54
6-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	55
7-2	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	56
8-2	توزيع عينة الدراسة مدّة الخدمة الوظيفية	57
9-2	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الشهادة	58
10-2	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي	59
11-2	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الثاني	61
12-2	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث	65
13-2	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	65
14-2	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية	71
15-2	نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعده اليقظة التجارية والتنافسية	72
16-2	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الأولى	74
17-2	نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعده اليقظة البيئية والتكنولوجية	76
18-2	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الثانية	77

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
5	الأنواع الأربعة لليقظة الإستراتيجية حسب بورتر	1-1
9	لماذا تقوم المؤسسة باليقظة الإستراتيجية	2-1
18	مراحل عملية التدريب	3-1
46	مخطط الهيكل التنظيمي لمؤسسة المديرية العملية لاتصالات الجزائر	1-2
48	النموذج الافتراضي لمتغيرات الدراسة	2-2
56	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	3-2
57	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	4-2
58	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة الخدمة الوظيفية	5-2
59	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة	6-2
60	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي	7-2

قائمة الملاحق:

رقم الملحق	عنوان الملحق
الملحق رقم 1	الاستبيان أداة الدراسة
الملحق رقم 2	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة
الملحق رقم 3	خصائص الشخصية لعينة الدراسة
الملحق رقم 4	نتائج الاتساق البنائي لأداة الدراسة
الملحق رقم 5	نتائج الاتجاه العام لعينة الدراسة
الملحق رقم 6	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية
الملحق رقم 7	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى
الملحق رقم 8	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

قائمة المختصرات:

الاختصار/الرمز	الدلالة
**	أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها
*	ذات دلالة إحصائية



مقدمتہ



أبرزت التحولات العالمية توجهات جديدة وشهدت المؤسسات العديد من التغيرات التي مست كافة المستويات، حيث أبرزت واقعاً جديداً وأدخلت مفاهيم وتقنيات حديثة تتسم بملامح ورؤى تتوافق مع طبيعة العالم المعاصر القائم على الحركة والتغير إلى جانب التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

تواجه المؤسسات باختلاف أنواعها ونشاطاتها بصورة عامة تطورات متسارعة، وإن نجاح المؤسسات في ظل التغيرات يتطلب قادة يمتلكون قدرات ومهارات غير تقليدية تعتمد على اليقظة الإستراتيجية التي تستند إلى المعرفة والخبرة لمواجهة هذه التغيرات واحتوائها لضمان النجاح والتفوق في العمل.

تشكل اليقظة الإستراتيجية الركيزة الأساسية لفهم التغيرات المحيطة والبيئة التنافسية، وعليه أصبحت ضرورة وجود عمال ناضجون وظيفياً لأداء مهامهم، وينعكس ذلك النضج الوظيفي بقدرة العمال على التكيف والتأقلم مع ظروف العمل والقدرة على اتخاذ القرارات، مما جعل المؤسسات تهتم بالنضج الوظيفي للعاملين باستخدام واستحداث أساليب إدارية معاصرة تواكب تغيرات البيئة الخارجية والتطورات من خلال الاهتمام بالفرد العامل وتعزيز دوره في المؤسسة، كونه المورد البشري الذي يجب تنميته واستغلاله للأداء الجيد لأنشطة المؤسسة بكفاءة وفعالية.

● الإشكالية:

نظراً لإدراك أهمية العلاقة بين اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي لدى العاملين، ونظراً للدور المهم الذي تقوم به اليقظة الإستراتيجية في رصد تحركات المنافسين وفي تزويد المؤسسة بالمعلومات بطريقة شرعية، ومما يوفره النضج الوظيفي من قدرات ومهارات للعاملين، تشكل لدينا دافع لبناء هذه الدراسة لمعالجة الإشكالية التالية:

"ما دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟"

● الأسئلة الفرعية:

انطلاقاً من الإشكالية الرئيسية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)
- هل تساهم اليقظة التجارية والتنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي؟
- هل تساهم اليقظة البيئية والتكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؟

• الفرضيات

للإجابة على هذه الأسئلة نقترح الفرضيات التالية:

- تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي
- أ- الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؛
- ب- الفرضية البديلة (H_1): تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؛
- تساهم اليقظة التجارية والتنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- تساهم اليقظة البيئية والتكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.

• أسباب اختيار الموضوع:

- تناسب التخصص مع الموضوع محل الدراسة؛
- تزويد مكتبتنا بهذا الموضوع نظرا لندرة البحوث فيه؛
- الرغبة والفضول في الخوض في كل ما هو جديد وقلة البحوث التي تناولت موضوع اليقظة و النضج الوظيفي معاً كانت دافعا لاختياره؛
- إدراكنا لأهمية اليقظة الإستراتيجية وما لها من تأثير على النضج الوظيفي؛
- كون اليقظة الإستراتيجية من القضايا ذات الطابع الحديث ومن ضمن الانشغالات الراهنة؛
- الفضول العلمي في معرفة مدى إدراك وتبني اليقظة الإستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة، ومدى نضج العمال فيها؛
- كون الدراسة من موضوعات الساعة المطروحة للنقاش والبحث .

• أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الحاجة المتزايدة لتطبيق وتبني نظام لليقظة يسهر على الحفاظ على مكانة المؤسسة ويساهم في الرفع من تنافسيتها في وقت اشتدت فيه حدة المنافسة على جميع الأصعدة، فضلا عن أهمية البحث ميدانيا والسعي إلى التعرف على مدى وعي العمال لنظام اليقظة الإستراتيجية ومدى نضجهم وظيفياً في المؤسسة محل الدراسة، وإبراز الدور الذي تلعبه اليقظة الإستراتيجية في تعزيز وتنمية النضج الوظيفي لدى العمال.

• أهداف الدراسة:

- تسعى دراستنا إلى التعرف على دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي وذلك من خلال تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة باليقظة الإستراتيجية، والتطرق إلى مفهوم النضج الوظيفي ومختلف أبعاده؛
- إيضاح أهمية وضرورة وجود ممارسة اليقظة الإستراتيجية في المؤسسة محل الدراسة؛
- إبراز تأثير اليقظة الإستراتيجية و مساهمتها في تعزيز النضج الوظيفي؛
- واقع اليقظة الإستراتيجية في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي؛
- محاولة جمع أهم المعطيات النظرية حول اليقظة الإستراتيجية وأهميتها في المؤسسة؛
- مدى نضج عمال المؤسسة وظيفيا.

• حدود الدراسة :

- الحدود الزمنية: ابتداءً من 18 افريل إلى ماي 2021.
- الحدود المكانية: مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي.
- الحدود الموضوعية: تم التطرق لمختلف جوانب الموضوع فيما يتعلق بكل من اليقظة الإستراتيجية والدور الذي تلعبه في تعزيز النضج الوظيفي.

• منهج البحث والأدوات المستخدمة:

للإجابة على إشكالية البحث قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في أجزاء البحث المتعلقة بعرض مفاهيم تمس الموضوع، والمنهج التحليلي في التعقيب على ما تم وصفه وتحليل نتائج البحث.

حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من المؤسسة محل الدراسة.

• مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على كتب عربية وأجنبية، ومذكرات ماستر ورسائل ماجستير، وأطروحات دكتوراه عربية وأجنبية، مقالات وملتقيات ومجلات علمية.

• صعوبات البحث:

- قلة الكتب والأبحاث حول موضوع النضج الوظيفي حتى أنها شبه معدومة في الجزائر وقليلة في الدول العربية؛

- اختلاف في مصطلح النضج الوظيفي في المشرق والمغرب حيث أن دول المغرب تتطرق إليه بمصطلح النضج المهني؛

- حداثة الموضوع.

• هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بتصميم بحثنا بما يتناسب مع ذلك، من خلال تقسيمنا له لفصلين، الأول نظري والثاني تطبيقي، حيث تم تقسيم الفصل الأول لمبحثين، الأول تناول الأدبيات النظرية لليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي، إذ تم التطرق إلى ماهية اليقظة من تعريف، أنواع، أهمية وخصائص، وكذلك تم عرض المفاهيم العامة للنضج الوظيفي من تعريف ومحددات، مؤشرات وأبعاد، وأهمية النضج الوظيفي، والمبحث الثاني تم من خلاله عرض الدراسات السابقة لكل من اليقظة والنضج الوظيفي ولكلاهما معا عربية وأجنبية والتعقيب على هذه الدراسات.

الفصل الثاني تم تقسيمه أيضا لمبحثين الأول الإطار المنهجي للدراسة إذ تم فيه عرض طريقة وأدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان، والمبحث الثاني تناول العرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة حيث تم التطرق فيه إلى عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة، نتائج اختبار فرضيات الدراسة



الفصل الأول: الأدبيات النظرية



تمهيد:

تعيش المؤسسات ضغوطا وتهديدات مستمرة من حولها مما يتطلب منها التيقظ، وبشكل مستمر ودائم أي أن تمتلك نظاما للاستشعار المبكر يرصد كل المستجدات، بغرض مراقبة وإبراز التهديدات التي يمكن أن تواجهها، واقتناص الفرص المتاحة لها، بالإضافة إلى المساعدة في اتخاذ القرار بالمؤسسة.

كما تعتبر المؤسسات الاجتماعية مقومات أساسية في المجتمع، إذ تساهم بشكل كبير في بنائه وتطويره ويتوقف نجاح هذه المؤسسات على مدى نجاعة طاقمها الإداري، الذي يعتبر المسؤول الرئيسي في تحقيق أهدافها من خلال المهارات الإدارية التي يكتسبها مع الزمن والممارسة والتي تكوّن لديه نضجا وظيفيا.

من خلال هذا الفصل سنحاول التعرف على ماهية اليقظة الإستراتيجية والمفاهيم العامة حول النضج الوظيفي كذلك سوف نعرض بعض الدراسات السابقة لنا في التطرق للموضوع والتعقيب عليها، وقسمنا هذا الفصل إلى:

- المبحث الأول: الإطار النظري لليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي.
- المبحث الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

المبحث الأول: الإطار النظري لليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي

سنحاول من خلال هذا المبحث إعطاء بعض المفاهيم النظرية حول كل من اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي، لذلك قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، الأول خصص لدراسة ماهية اليقظة الإستراتيجية، بينما الثاني تطرق لمفاهيم عامة حول النضج الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية اليقظة الإستراتيجية

في هذا المطلب سيتم التطرق إلى ماهية اليقظة الإستراتيجية، حيث تم تقسيمه إلى أربع فروع، الفرع الأول يتناول مفهوم اليقظة الإستراتيجية، الفرع الثاني نتطرق فيه إلى أنواع اليقظة الإستراتيجية، أما الفرع الثاني نعرض فيه أهمية اليقظة الإستراتيجية، أما خصائص اليقظة الإستراتيجية فسيتم تناولها في الفرع الرابع.

الفرع الأول: مفهوم اليقظة الإستراتيجية

قبل التطرق لمفهوم اليقظة الإستراتيجية سنحاول أن نبين معنى مصطلح اليقظة أولاً.

أولاً: تعريف اليقظة

لبيان مصطلح اليقظة يقتضي منا التطرق إلى الجانب اللغوي و الجانب الاصطلاحي كما يلي:

1. **الجانب اللغوي:** مصطلح اليقظة في اللغة العربية يعني "التنبه (عكس النوم)، يقظ: نقول أن شخصاً يقظاً أي صفاً وانتبه، حذر وفطن وتنبه للأمور"¹.

2. **الجانب الاصطلاحي:** اليقظة تعني "أن يكون الشخص على تيقظ وفي وضعية استقبال وتلقي لكل ما يرد من المحيط الخارجي من إشارات، أفعال، وأقوال، دون معرفة ما هي بالضبط ومتى وأين تحدث"².

ثانياً: تعريف اليقظة الإستراتيجية

تطرق العديد من الباحثين في إدارة الأعمال لتعريف اليقظة الإستراتيجية من بين هذه التعاريف ما يلي:

¹ خليل الجر، المعجم العربي الحديث لاروس، الطبعة الأولى، مكتبة الاوراس، باريس، 1973، ص 1305.

² بوخرصة خديجة، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة تكرير السكر رام مستغام، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران 2، 2014/2015، ص 43.

حسب Humbert Lesca "هي ذلك الإجراء الجماعي المستمر من خلال مجموعة أفراد تتولى جمع واستعمال المعلومات بشكل تطوعي واستباقي يتماشى والتغيرات المحتمل حدوثها في البيئة الخارجية من اجل خلق فرص أعمال والتخفيض من مخاطر عدم اليقين بصفة عامة".¹

يعرف Dhenin et Fournier "اليقظة الإستراتيجية على أنها "أسلوب منظم في الإدارة الإستراتيجية يركز على تحسين تنافسيتها بالجمع، معالجة المعلومات ونشر المعرفة المفيدة"

عرف F. Jakobik "اليقظة الإستراتيجية على أنها "مراقبة وتحليل البيئة العلمية والتكنولوجية والآثار الاقتصادية الحالية والمستقبلية لاستنتاج التهديدات وفرص التطوير".²

تعرف كذلك على أنها نشاط مستمر يمكن المؤسسة من متابعة ومراقبة بيئتها التجارية، والتكنولوجية ... وغيرها من اجل ترقب جميع التطورات".³

حسب RROUACH Daniel "هي النشاط الذي تنفذه المؤسسة لمتابعة التطورات التكنولوجية التي من المحتمل أن تؤثر على مستقبل عملها".⁴

من خلال ما تم عرضه يمكن استنتاج تعريف شامل لمفهوم اليقظة الإستراتيجية وهو أن اليقظة الإستراتيجية هي عملية مستمرة تساعد المؤسسة في البقاء على علم بكل التغيرات الحاصلة وذلك من خلال جمع، انتقاء، معالجة وتحليل المعلومات المتحصل عليها عن طريق رصد محيط المؤسسة بهدف تجنب التهديدات واغتنام الفرص وتطوير نظامها بهدف إحداث ما يضمن استمرارها.

¹Lahlou hafsa, **La veille stratégique et son impact sur les entreprises de l'industrie laitière de la wilaya de Béjaia**, mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences de gestion ,faculté des sciences économiques,sciences de gestion et sciences commerciales, département des sciences de gestion, Université ABDERRAHMANE MIRA-Bejaia, 2011,p 21

²يحيى الشريف حنان، تأثير نظام المعلومات على اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2007/2008، ص 108.

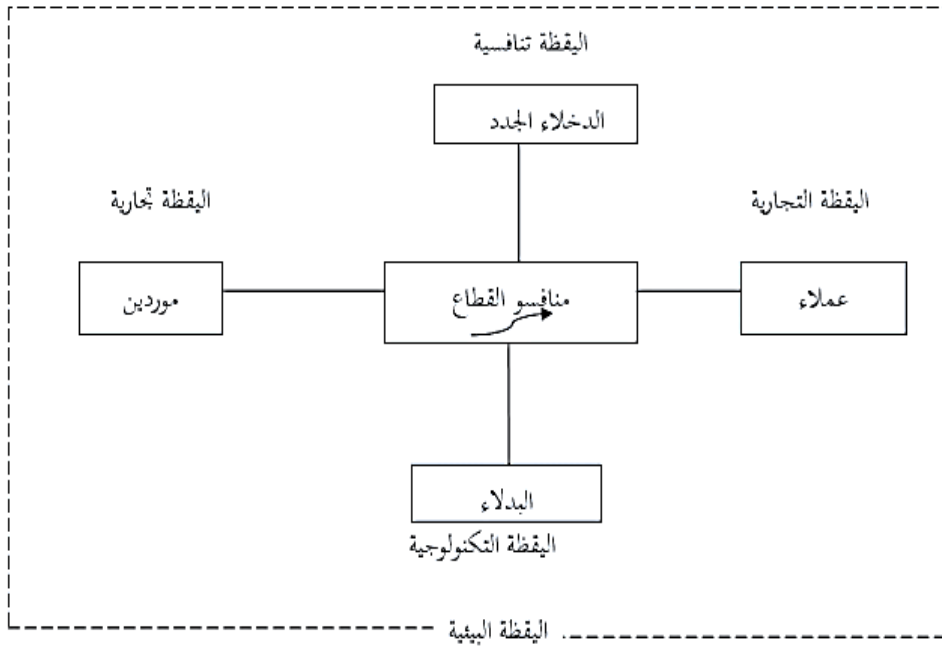
³بوخرصة خديجة، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

⁴Bokaddourhassan ,**vielle stratigique& intelligence économique cas des entreprises algeriennes**, mémoire de magister en science de gestion, faculté des sciences économiques,sciences de gestion et sciences commerciales, Université Abou BekrBelkaidTlemcen,2013/2014,p52.

الفرع الثاني: أنواع اليقظة الإستراتيجية

تقسم أنواع اليقظة الإستراتيجية على حسب ميدان النشاط المستهدف حيث نجد أربع أنواع كبرى لليقظة الإستراتيجية وهي اليقظة التجارية، اليقظة التنافسية، اليقظة التكنولوجية، واليقظة البيئية والتي سنتطرق إليها فيما يلي :

الشكل رقم (1-1): الأنواع الأربعة لليقظة الإستراتيجية حسب بورتر



المصدر: علاوي نصيرة، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة -دراسة حالة مجمع صيدال، أطروحة دكتوراه في إدارة الأفراد وحوكمة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بالقايد تلمسان، 2015/2014، ص 57.

أولاً: اليقظة التنافسية:

اليقظة التنافسية أو الاستعلام التنافسي هي النشاط الذي من خلاله تتعرف المؤسسة على منافسيها الحاليين والمحتملين وهي تهتم أيضاً بالحيط الذي تتطور فيه المؤسسات المنافسة. وهذا من خلال جمع المعلومات المحصل عليها من تحليل المنافسة (نقاط القوة ونقاط الضعف) ثم تحليلها واستخراج النتائج و تطبيقها في اتخاذ القرار بالمؤسسة.¹

¹ علاوي نصيرة، مرجع سبق ذكره، ص 55.

الجدول رقم (1-1): أهداف اليقظة التنافسية

معرفة				
الامكانيات والقدرات الحقيقية للمنافسين	استراتيجية كل منافس	الغايات والأهداف الجديدة للمنافسين	مهارات وكفاءات المنافسين	الفرضيات التي تحكم عمل وقدرات المنافسين

المصدر: حلومي لامية، دور اليقظة الاستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في علوم التسيير (غير منشورة)، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2007/2008، ص25.

ثانيا: اليقظة التجارية:

تختص اليقظة التجارية بالبحث عن المعلومات المتعلقة بالاهتمامات الأساسية المتمثلة في الزبائن والأسواق، الموردون واليد العاملة المتوفرة في سوق العمل وبالتالي الهدف منها هو معرفة حاجات ورغبات وسلوك المستهلكين الحاليين ومتابعة تطور احتياجاتهم وولائهم قصد كسب رضاهم ومعرفة أحوال الموردين ووضعيتهم المالية وطرحهم لمنتجات جديدة.¹

الجدول رقم(1-2): أهداف اليقظة التجارية

معرفة				
زبائن المؤسسة وسلوك المستهلك	تطور سوق المؤسسة	نقاط البيع وقنوات التوزيع	درجة الرضا والإقبال على المنتجات	أذواق المستهلكين والبحث عن اسواق جديدة

المصدر: حلومي لامية، مرجع سبق ذكره، ص 24.

ثالثا: اليقظة التكنولوجية:

تشير اليقظة التكنولوجية إلى الجهد الذي تبذله المؤسسة والوسائل التي توفرها، والترتيبات التي تقوم بها بغرض أن تكون على اطلاع بأي تطورات وابتكارات جديدة في مجال التكنولوجيا التي تؤثر عليها.²

¹ بخرصة خديجة، مرجع سبق ذكره، ص49.

² محمد فايز النجار، خالد محمود الشوابكة، اليقظة الإستراتيجية وأثرها في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة العالمية للاقتصاد و الأعمال، المجلد (8)، العدد (3)، 2020، ص507.

الجدول رقم (1-3): أهداف اليقظة التكنولوجية

معرفة				
الابداع	الدراسات الدورية للبراءات المتعلقة بالنشاط	التحليل الدقيق للمنتجات المنافسة	المعدات وإجراءات التصنيع الجديدة	مستجدات الصحافة العلمية، التقنية، التقارير والبحوث

المصدر: حلبي لامية، مرجع سبق ذكره، ص 25.

رابعاً: اليقظة البيئية:

تتم هذه اليقظة بمكونات البيئة الخارجية العامة أي العوامل غير المرتبطة مباشرة بمهنة المؤسسة . وتشمل اليقظة الاجتماعية، اليقظة الاقتصادية، اليقظة السياسية والتشريعية واليقظة الجيوسياسية وهي كالتالي:¹

1. اليقظة الاجتماعية:

تسمح اليقظة الاجتماعية بإظهار العديد من التحولات مثل التغيرات الديموغرافية وتطورات المدن والصراعات والتصدعات التي تحصل في المجتمع والتي من شأنها أن تشكل خطراً أو تحدث توتراً للمؤسسة.

2. اليقظة الاقتصادية:

ترتبط اليقظة الاقتصادية بمختلف التطورات والمتغيرات الحاصلة في البيئة الاقتصادية للمؤسسة، حيث تتبع من خلالها المؤسسة أنشطة البنوك وما يتعلق بها والوضع الاقتصادي العام ومستوى المداخيل والأجور وتطورات أسعار الاستهلاك والإنتاج... الخ، أي جميع الأنشطة الاقتصادية .

3. اليقظة السياسية والتشريعية:

تهدف اليقظة السياسية والتشريعية إلى تتبع التحولات الحاصلة في البيئة السياسية بما فيها من قوانين وإجراءات تشجع الاستثمار ومنح التسهيلات والقروض والإعفاءات وقوانين حماية البيئة الايكولوجية... الخ والتي لها تأثير حالي أو مستقبلي على نشاط المؤسسة.

الفرع الثالث: أهمية اليقظة الإستراتيجية

تسمح اليقظة الإستراتيجية -بالدرجة الأولى- بربط المؤسسة بمحيطها الخارجي فهي تزود المؤسسة بالمعلومات التي تؤهلها لمواجهة المنافسة بشكل أفضل كما تساعد على التوقع بالتقلبات والتغيرات قبل حدوثها. الأمر الذي يمنح المؤسسة خاصية الأسبقية سواء في اقتناص الفرص أو في تجنب التهديدات.¹

¹ قوجيل نور العابدين، دور اليقظة الإستراتيجية في ترشيد الاتصال بين المؤسسة و محيطها -دراسة ميدانية بوحدة مطاحن

سيدي ارغيس أم البواقي، رسالة ماجستير في الإعلام والاتصال وحاكمية التنظيمات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، 2011 / 2012، ص 34.

كما يمكن حصر أهمية اليقظة الإستراتيجية فيما يلي:²

- تعد وسيلة إستراتيجية للتسيير أين تكشف خلية اليقظة على مناطق النفوذ، التهديدات والفرص التي تستطيع أن تغير من إستراتيجية المشروع والمنافسة في السوق؛
- تسمح بالتحذير والتنبؤ بالعراقيل المستقبلية التي سوف تواجه المشروع؛
- تضمن اليقظة الحصول على مورد وافر من المعارف والخبرات.

وقد أوضح كل من Salima Kriaamedhaffer و Lesca Herbert أهمية اليقظة الإستراتيجية في

المؤسسات الاقتصادية من خلال النقاط التالية:³

- تعتبر أداة للمساعدة في اتخاذ القرار الإستراتيجي؛
- تسمح بالكشف المبكر للتغيرات التي يجب (أو يمكن) أن تتكيف معها المؤسسة؛
- تسمح للمنظمة برد فعل سريع والاستعداد في الوقت المناسب؛
- تعتبر وسيلة لتكوين إستراتيجية المنظمة أو إعادة توجيهها؛
- تسمح بالاقتصاد في الموارد لان التأخر يؤدي إلى ارتفاع التكلفة؛
- تمثل وسيلة لاستباق التغيرات وربح الوقت، وتساهم في اتخاذ القرارات الهامة؛
- تساعد في إدارة الأخطار والرفع من درجة الأمن؛
- تسمح بربح المستهلكين وأسواق جدد، وتجنّ بخسارة مستهلك حالي رئيسي؛
- تساهم في البحث عن إستراتيجيات جديدة تؤدي إلى تحسين القدرة الإبداعية في المؤسسة، والتميز في السوق الحالي؛
- تساعد في تحديد وتوفير الفرص من أجل تحسين أداء المؤسسة وسط المحيط التنافسي.

¹ زواو ضياء الدين، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة -دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الاقتصادية"، رسالة ماجستير في الإدارة الإستراتيجية، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2012/2013، ص20.

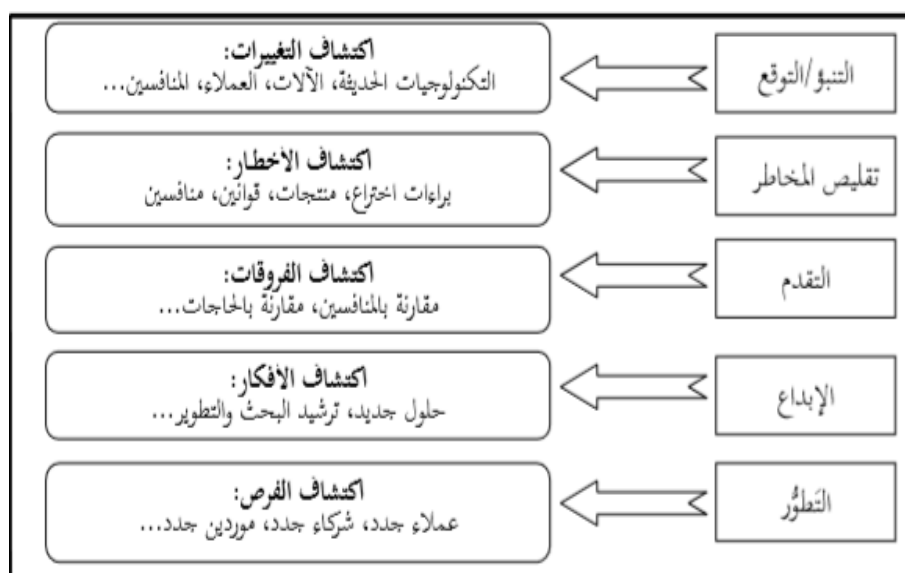
² كرجلي أسماء، اليقظة كأداة لزيادة القدرة التنافسية للبنوك -دراسة مرجعية مقارنة للبنوك العامة بمقر ولاية البويرة، رسالة ماجستير في التسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2013/2014، ص54.

³ وقنوني باية، عبد الكريم نادية، واقع اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات جزائرية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد (5)، العدد(1)، 2020، ص38.

كذلك تكمن أهميتها في أنها:¹

- تسمح من الناحية المالية بتحقيق الوفرة لأن المعلومات التي تم جمعها قادرة على التحسين من الخصائص التقنية للمنتج، جودته، والتخفيض من كلفته؛
 - تسمح بمرور جيد للمعلومة عبر مختلف المستويات التنظيمية في المنظمة، كما تسمح لها أيضا بمراقبة مستمرة ومتواصلة لبيئتها؛
- تعد وسيلة إستراتيجية للإدارة، إذ تكشف خلية اليقظة على مناطق النفوذ، التهديدات والفرص والتي تستطيع أن تغير من إستراتيجية المنظمة ومن المنافسة في السوق.

الشكل (1-2): لماذا تقوم المؤسسة باليقظة الإستراتيجية



المصدر: زواو ضياء الدين، مرجع سبق ذكره، ص 20

¹ مروة جمال عمر، مدى وعي المديرين لأهمية اليقظة الإستراتيجية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد (12)، العدد (40)، جامعة بغداد، 2017، ص 329.

الفرع الرابع: خصائص اليقظة الإستراتيجية

يمكن حصر أهم خصائص اليقظة الإستراتيجية في النقاط التالية:

أولاً: الإستراتيجية

تستعمل كلمة إستراتيجية للإشارة إلى أن المعلومات التي يقدمها نشاط اليقظة الإستراتيجية لا تتعلق بالقرارات غير المتكررة، وإنما تقوم بالمساعدة على اتخاذ القرار، وعليه فاليقظة تتعلق بالقرارات غير المتكررة والتي ليس لها أي نموذج من النماذج المفحوصة والمقيمة بفعل التجربة مع الأخذ بالحسبان المعلومات الناقصة جداً، ولكنها من الممكن أن تعبر عن القرارات التي لها تأثير كبير على تنافسية وبقاء استمرار المؤسسة، كاختيار موارد جديدة مثلاً.¹

ثانياً: التوقع المسبق

يؤكد تعريف اليقظة عملية التوقع وكشف التغيرات والتي يمكن أن تحدث في محيط المؤسسة والتي تتعلق بالمستقبل حيث أن معلومات اليقظة ذات ميزة تنبؤية من حيث تقديمها للتوضيحات تعتبر كإضاءة عن المستقبل وليس من المهم أن تعبر عن الماضي.²

ثالثاً: الطوعية

لا يمكن لليقظة الإستراتيجية أن تكون عملاً سلبياً ومحدوداً بالمتابعة والمراقبة البسيطة للمحيط لكونها هدف إبداعي، فهي على العكس من ذلك تطوعية وتحتاج إلى إرادة تفرض على الجهات المسؤولة عنها في المؤسسة تنشيط وفتح جيد لأدوات التردد والتصنت بهدف التقاط المعلومات الإستباقية.³

رابعاً: الإبداع

بالنظر إلى معلومات اليقظة الإستراتيجية والتي تمثل إشارات إنذار مسبق فهي إشارة لمفهوم الإبداع حيث أنها لا تصف الأحداث التي وقعت فعلاً ولكن من خلالها يمكن صياغة فرضيات ورؤية إبداعية مسبقة.⁴

¹ قمان أنيسة، محاولة بناء خلية لليقظة الإستراتيجية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتنمية الصادرات خارج المحروقات -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2013/2014، ص30.

² حمزة رملي، دراسة استطلاعية حول واقع اليقظة الإستراتيجية في مؤسسات صناعة الأدوية قسنطينة، مجلة البحوث الاقتصادية و المالية، العدد(2)، جامعة أم البواقي، 2014، ص257.

³ قمان أنيسة، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

⁴ حمزة رملي، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

خامسا: البيئة

يتكون محيط المؤسسة من عدة عوامل مؤثرة داخلية وخارجية كالزبائن، الموردين، المنافسون، القوانين، الحكومات... الخ، يجب دراستها وتحديد كيفية تأثيرها على المؤسسة.¹

سادسا: الذكاء الجماعي

اليقظة الإستراتيجية تتطلب الذكاء الجماعي، حيث يكون العمل الجماعي بوجود مجموعة من الأفراد في اتصال وتفاعل من اجل ملاحظة الإشارات في المحيط وإعطائها معنى محدد.²

المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول النضج الوظيفي

إن الدور الحيوي الذي يلعبه النضج الوظيفي في المؤسسة جعل منه أكثر أهمية بالنسبة للمؤسسة والفرد، وبما يساهم به في تسيير أنشطة المؤسسة ومقدرة الفرد على الاختيار الوظيفي على النحو السليم ويدفعهم إلى العمل ويعزز من ولائهم .

الفرع الأول: تعريف النضج الوظيفي

تفاوت الباحثون في تحديد مفهوم النضج الوظيفي مما أدى إلى عرض اسهامتهم الفكرية في هذا المجال، كونه المساهم الفعلي في اتخاذ القرار الملائم للوظيفة مما سهل للباحثين اعتباره حلقة نهائية في سلسلة إجرائية إدارية، الغاية منها تبني القرارات السليمة.

وقد تم تداوله بمصطلحات مختلفة بين "النضج الوظيفي"، "النضج المهني"، "النمو المهني".

فقد عرفه Themba على انه "قدرة (الفرد) على اتخاذ قرارات مهنية تعكس ذلك الحسم والاعتماد على الذات والاستقلال والاستعداد للتسوية بين الاحتياجات الشخصية ومتطلبات الوضع الوظيفي".³

وقد عرفه Pickworth "استعداد الأفراد للتفاعل والاندماج مع المهام التطويرية المطلوبة منهم، فالاستعداد البيولوجي والاجتماعي يمكنهم من اتخاذ قرارات صائبة".⁴

¹ قمان أنيسة، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

² بوخرصة خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 43.

³ Themba M.A, **career maturity a cross stages in the south African military**, Master industrial and Organization philosophy, university of south Africa, 2010,p23.

⁴ Pickworth G.E, **An Integration of the theories of J.JI Holland and D.A Kolb; theoretical and empirical studyof vocational personality and learning style types**, doctoral philosophiae, university of pretoria,1997,p17.

ويعرفه هيرسي وبلا نشارد" انه محصلة كل من القدرة (نضج متعلق بالعمل)، والاستعداد (نضج نفسي) لدى الفرد ليتحمل مسؤولية سلوكه في أداء العمل".¹

وأشار كاور" أن النضج الوظيفي أطلق عليه النضج المهني. وعرفه بأنه المكان الذي تم الوصول إليه في استمرارية التطور المهني من الاستكشاف أو الانحدار، وبعد إتقان الفرد لمهمة التطوير المهني، بما في ذلك من معرفة ومكونات سلوكية تتناسب مع حالة التطوير الوظيفي".²

الفرع الثاني: محددات النضج الوظيفي

للنضج الوظيفي الكثير من المحددات نذكر منها:

أولاً: المعرفة

وهي متعددة نذكر منها:

1. المعرفة الإدارية: والتي تمثل نشاطاً معلوماتياً ذهنياً يستخدمه العامل لاختيار السلوك المناسب.
2. المعرفة الإجرائية: هذه المعرفة تحدد مجموعة الخطوات الواجب إتباعها لإنجاز عمل ما، أي أنها تمثل إجابات لأسئلة تبدأ بكلمة كيف؟.
3. المعرفة الوظيفية: تزود العامل بخريطة ذهنية خاصة بموضوع معين (...)، هذه الخريطة الذهنية تساعد العامل في تفهم العلاقات بين العامل المختلفة عن طريق تزويده بصورة ذهنية للموقف، وبصفة عامة فإن المعرفة الوظيفية تنشط وتزود المهارات النظرية.
4. معرفة المسؤولية: إن مصطلح المسؤولية يستخدم للتعبير عن العمل المخصص للفرد، أو الالتزام المترتب على تخصيص هذا العمل، وهذا الاصطلاح يعني جميع الواجبات اللازم إنجازها لإتمام عمل ما بناء عليه فإن المدير يتولى تحديد المسؤولية لإعفاء الآخرين.
5. معرفة السلطة: بعد تحديد المسؤولية أي العمل لمفهوم الفرد كما أوضحنا فلا بد من منحه السلطة الضرورية لإنجاز هذا العمل بهذا المعنى فإن السلطة تتضمن ناحيتين هما التمكين والنيابة.¹

¹ شدى ناصر الأعرج، جعفر ابوصاع، محمود أبو سمرة، مستوى النضج الوظيفي لدى المعلمين في محافظة بيت لحم وفق نظرية هيرسي وبلا نشارد من وجهة نظر المديرين، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (09)، العدد (02)، جامعة القدس، حزيران 2020، ص 201.

² صفاء زيادة حمادة عطية، النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية، تخصص إدارة وقيادة تربوية، قسم المناهج والإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الوسط، حزيران 2020، ص ص 19-20.

ثانيا: القدرات

يشير مفهوم القدرات إلى تلك الأفعال والتصرفات التي يستطيع الإنسان القيام بها فعلا، بينما الطاقة تعبر عن الأشياء التي يحتمل أن يتمكن من القيام بها مستقبلا والقدرات تختلف وتتنوع من موظف إلى آخر يذكر منها:

1. القدرة التحليلية: القدرة على تفهم الموقف بأكمله والوظيفة بأكملها؛²
2. القدرة البدنية: مثل قدرة تحمل المرونة، تحريك الجسم بسرعة...³
3. القدرات السلوكية: أي حسن التعامل مع الآخرين مثل الاتصال وحل الصراعات والتفاوض وتكوين العلاقات الإجمالية.⁴

ثالثا: الرغبة

ويقصد بها أن العامل في المؤسسة يخلص لها ويكد ويتعب ويتفانى في عمله بدافعية-بعد الأجر طبعاً- فإذا كان الموظف له روح الحب فانه ينجز عمله بإحسان وجد.⁵

رابعا: الكفاءة

وهي مجموع المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد التي تمكنه من أداء عمله بشكل أحسن.⁶

خامسا: الخبرة

¹ علي شريف وآخرون، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية، 2007، ص 77-83؛ نقلا عن مريم ارفيس، النضج الوظيفي المفهوم والمحددات، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد (05)، العدد (03)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2020/09/01، ص 469.

² علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة، 2006، ص 301؛ نقلا عن مريم ارفيس، مرجع سبق ذكره، ص 470.

³ جرد الدجر ينيج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفاعي محمد رفاعي، دار المريخ، السعودية، ص 147-150؛ نقلا عن مريم ارفيس، نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁴ مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002، ص 34؛ نقلا عن مريم ارفيس، نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁵ زيد منير عبودي، القيادة ودورها في العملية الإدارية، دار البداية، عمان، 2007، ص 168؛ نقلا عن مريم ارفيس، نفس المرجع، نفس الصفحة.

⁶ هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 51.

إن التعليم بمفرده لا يضمن للفرد موقعا إداريا والحصول على التقدير ممتاز في مادة الإدراك لا يعطي ضمان نجاح في مهنة الإدارة، وهنا يأتي دور الخبرة حيث تضيف إلى المعرفة الإدارية فهي تمد الفرد بمعرفة صريحة ومحددة عن الصناعة التي يعمل فيها، كما تمد الفرد بالمعرفة الوظيفية وبالمعرفة الإجرائية.¹

سادسا: التعلم

يعرف (التعلم) بأنه التغير في الميل للاستجابة تحت تأثير الخبرة المكتسبة بمعنى أن (الموظف) إذ يكتسب مزيدا من الخبرة والتجربة نجده يميل إلى التصرف والسلوك بأشكال تختلف عن أشكال السلوك التي كان يأتيها قبل مروره بتلك الخبرات والتجارب.²

سابعا: التدريب

هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد بالمعلومات والمهارات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات بغية زيادة كفاءة الموظف الحالية والمستقبلية.³

الفرع الثالث: مؤشرات وأبعاد النضج الوظيفي

إن مؤشرات وأبعاد النضج الوظيفي متنوعة نذكر منها:

أولا: القدرة على اتخاذ القرار

تتم عملية اتخاذ القرار لمعالجة مشكلات قائمة أو لمواجهة حالات قائمة أو مواقف معينة محتملة الوقوع أو لتحقيق أهداف مرسومة وقد تكون المشكلات القائمة واضحة ومعروفة الأبعاد أو قد تكون غامضة بالنسبة لعمقها وأبعادها والأسباب المكونة لها، أو قد تكون غير موجودة في الأساس، لكن حذرت الإدارة واستطلاعها للظروف المحيطة يجعلها تتنبأ بتوقع حدوثها وتعتمد عملية اتخاذ القرارات بتجميع كل ما يلزمها من بيانات أو معلومات وتحليل كل ما يحيط بها من ظواهر وعوامل مختلفة لتساعد في الوصول إلى القرار الرشيد.⁴

¹ علي شريف وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 84.

² علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة، ص 144.

³ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق، عمان، 2006، ص 271 ؛ نقلا عن مريم ارفيس، مرجع سبق ذكره، ص 474.

⁴ حسن علي، مشرقي، أساليب بحوث العمليات وتطبيقاتها في اتخاذ القرار وحل المشاكل في المؤسسات الصناعية أو الفرعية في الجمهورية العربية السورية، مجلة الإداري، مجلد (28)، العدد (104)، مسقط، سلطنة عمان، 2006، ص 88 ؛ نقلا عن وجدان حسن حمودي وآخرون، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تعزيز النضج الوظيفي -دراسة تحليلية لأراء عينة من المدراء في شركة

ويرى Daft "بأنها عملية تشخيص المشكلة والعمل على وضع حل لها، وتتمثل بالإمكانيات والمهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد إذ يتم توظيفها واستثمارها لأداء الأنشطة الإدارية بكفاءة عالية".¹

ثانيا: القدرة على تفوق

تسعى المنظمات بالارتقاء في الميدان الوظيفي من خلال الأداء المتميز للعاملين الذي يتجسد في رغبتهم وقدراتهم على مواجهة التحديات البيئية ، وهذا التفوق هو حصيلة تفاعل بين الفرد والمنظمة والبيئة، ويتطلب الأداء الجيد للأفراد العاملين توفر مجموعة من العناصر هي:²

1. تقييم العمل؛
2. تحقيق الظروف المحيطة الملائمة للعمل؛
3. توفير المستلزمات المادية والبشرية؛
4. تهيئة الكوادر البشرية المؤهلة لأداء العمل؛
5. متابعة الفرد وتزويده بالمعلومات التي تحسن من أدائه؛
6. مقارنة النتائج مع الأهداف الموضوعية ومكافئة الفرد على النتائج المتحققة عند وصوله للهدف.

ثالثا: التكيف (المرونة)

يعد التكيف احد المفاهيم الحديثة التي جسدت العلاقة بين المنظمة والبيئة التي تعمل فيها، وانعكست هذه العلاقة من خلال الغرض الأساسي للإدارة الإستراتيجية والمتمثل في تحقيق التكيف المستمر مع التغيرات التي تحدث في البيئة ويؤكد Jonsen و Schodes "بأن التكيف المنظمي يعد صيغة لمقاومة نشاطات المنظمة مع البيئة التي تعمل فيها، لذا يتوجب على المدير الاستراتيجي أن ينظر إلى المستقبل غير المؤكد وان يجد سبلا مناسبة أو مبتكرة من اجل التطوير والتعاون للوصول إلى حالة التكيف".³

الاتصالات النقالة زين العراق، مجلة جامعة كركوك العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(09)، العدد(02)، جامعة كركوك، 2018/06/25، ص ص12-14.

¹Daft, R **Organization theory and Design 8th ed** ,South western College published Australi,2004,p89 نقلا عن وجدان حسن حمودي وآخرون، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

² علي السليمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 89؛ نقلا عن وجدان حسن حمودي وآخرون، نفس المرجع السابق، نفس الصفحة.

³Jonsen,E&Scholdes, **Exploring cororate strategic** 4th ed, prentice-hallinterntional,London,1997,P5. نقلا عن وجدان حسن حمودي وآخرون، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة؛

ومن الكفاءات التي يتوجب على المنظمة أن تتقنها لتصبح منظمة متكيفة تتمثل بالاتي:¹

1. البصيرة (الرؤية): قدرة المنظمة على فهم البيئة الخارجية؛
2. التركيز: القدرة على أداء الأعمال الصحيحة؛
3. التوافق: توليد الأفكار وتعبئتها بما يساهم في التركيز الاستراتيجي؛
4. التنفيذ: القدرة على التطبيق بشكل سريع؛
5. التجديد: إمكانية تطبيق ما ذكر (سابقاً) بشكل مستمر وبدون انقطاع.

رابعاً: التخطيط الوظيفي

يشكل التخطيط الوظيفي أحد الركائز الأساسية لعملية النضج الوظيفي انطلاقاً من كونها العملية التي تتم من خلالها دراسة التوقعات المستقبلية في ظل تحديد المهارات والمؤهلات التي يمتلكونها وعلى نحو يسعفهم في تنفيذ خططهم.

وقد عرف عباس وعلي التخطيط الوظيفي "بأنه العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم الوظيفية وقيمهم ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من المعلومات حول الفرص الوظيفية".² في حين يعرف Bernardin التخطيط الوظيفي "بأنه السلوكيات التي يصدرها الفرد والتي تهدف إلى تنمية الوعي بمهارات واهتماماته وقيمه والفرص والمعوقات والخيارات الوظيفية التي توجهه".³ وقد حدد العتيبي أهمية التخطيط الوظيفي للفرد بالاتي:⁴

1. يساعد الفرد في تنمية وتوجيه ميوله ومهاراته؛
2. يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافهم وخططهم؛

¹Pictersen,W.strategic learning :Aleadership process for creating and implementing beuk through strategic, Mc Graw-Hill,Inc,USA,2008,p25

²عباس، سهيلة محمد، وعلي، حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003، ص208؛ نقلاً عن هلوفاًن حسني عثمان، تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية (دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نوروز)، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، المجلد(08)، العدد(01)، 2019/03/25، ص4.

³Bernardin,H. Human Resource Management: An Experiential Approach.^{4th} Ed.Boston:Mcgraw-Hil2007,p207-228. نفس المرجع السابق، ص4.

⁴العتيبي، صبحي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص ص 107 - 206؛ نقلاً عن هلوفاًن حسني عثمان، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

3. يساعد الفرد في تحديد أهدافه المستقبلية وتطوير الخطط للوصول إلى تلك الأهداف؛

4. يعد التخطيط القاعدة الأساسية لتبرير عملية اتخاذ القرارات، فمن دونه تصبح عملية اتخاذ القرارات عملية

عشوائية مشوشة لا تشكل نسقا منطقيا في نشاط الإدارة؛

إن الرقابة تستند دائما على ما ورد في الخطة والتنظيم لقياس الأداء والسلوك، فالتخطيط يحدد ما يجب أن يعمل أو ينجز وما تم عمله أو انجازه فعلا.

خامسا: التدريب الوظيفي

هي العملية التي تعمل على تطوير وتحسين أداء الأفراد وتنمية مهاراتهم وميولهم، وتهدف إلى تغيير

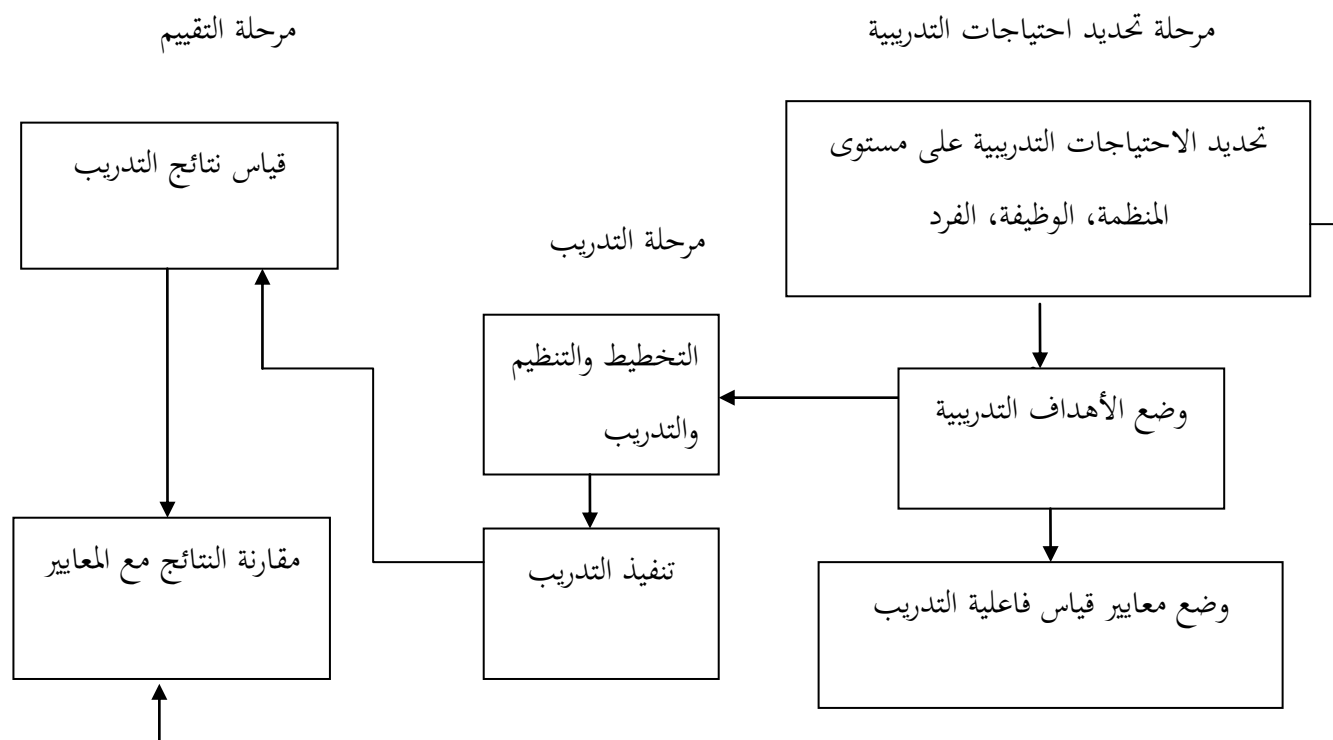
سلوكيات واتجاهات الأفراد للإيجابية وتسعى لرفع روحهم المعنوية مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية.¹

ويرى سالم وصالح مراحل العملية التدريبية بثلاثة مراحل أساسية ذات طبيعة مترابطة ومتتابعة ويبين الشكل

التالي المراحل الثلاث للعملية التدريبية.

¹ صفاء زياد حمادة عطية، ، مرجع سبق ذكره، ص34.

الشكل رقم (1-3): مراحل عملية التدريب



المصدر: هلوغان حسني عثمان، مرجع سبق ذكره، ص5

سادسا: بلورة الاتجاهات بشأن العمل

تمثل الاتجاهات احد أبعاد النضج الوظيفي لدى العاملين وعلى النحو الذي يسهم في ولادة استجابة ضمنية متوقعة والأكثر أنها تقضي انتهاج أنماط سلوكية تختلف في قوتها وإسهامها في ميدان العمل، مما يعني أن الاتجاهات تمثل جزءا مكتملا لشخصية الفرد وتتكون الاتجاهات من خلال التعليم الاجتماعي فإنها يمكن أن تتغير من خلاله، ويجري تغيير الاتجاهات من خلال الإضافة، أو الحذف، أو التعديل لواحد أو أكثر من مكوناته وغالبا ما يتمنى بعض المديرين تغيير اتجاهات واحد أو أكثر من موظفيهم، ومثل هذا التغيير قد يكون مرغوبا فيه للتكيف مع التغيرات البيئية الحاصلة في بيئة المنظمة أو لتحسين الأداء أو لخلق روح انسجام أكثر بين العاملين.¹

¹ الحياي، سندية مروان سلطان، الانتباه لدى القيادات الإدارية وأثره في النضج الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية في كليات المجموعة الطبية جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2010، ص61؛ نقلا عن هلوغان حسني عثمان، مرجع سبق ذكره، ص6.

الفرع الرابع: أهمية النضج الوظيفي

تظهر أهمية النضج الوظيفي بالمؤسسات من خلال:¹

- ترسيخ الرؤية اتجاه العمل بما يمكن الأفراد في إدارتهم؛
- يعتبر النضج الوظيفي أحد الطرق الرئيسية في تنمية المهارات، وتمكين الأفراد من اتخاذ القرارات السليمة؛
- تحقيق الرضا لدى العاملين لدرجة التفاني من أجل الوصول للأهداف المرسومة؛
- معرفة الأفراد للأنماط المختلفة للعمل وحل المشكلات التي تعترضهم عند أداء مهامهم؛
- يساهم في إشغال مواقع وظيفية متقدمة ورفع مستوى الاستقرار الناتج عن المعرفة والاهتمام الجاد بمتطلبات العمل، وتقديم إطار لتحديد الأولويات لأعمال المؤسسة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى بعض الأبحاث والدراسات العلمية التي سبقتنا في معالجتها للموضوع المطروح وهذا وفق ثلاث مطالب، حيث يتناول المطلب الأول الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى)، بينما يتناول المطلب الثاني الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (النضج الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الأخرى)، أما المطلب الثالث تناول الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين معا (اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي) والتعقيب على الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات السابقة المتعلقة باليقظة الإستراتيجية

في هذا المطلب قمنا بعرض الدراسات التي سبقتنا في التطرق لموضوع اليقظة الإستراتيجية وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى، حيث تم عرضها من الأقدم إلى الأحدث.

الفرع الأول: الدراسات المحلية والعربية

الدراسة الأولى: قوجيل نور العابدين، دور اليقظة الإستراتيجية في ترشيد الاتصال بين المؤسسة ومحيطها، رسالة ماجستير في الإعلام والاتصال وحاكمة التنظيمات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة 2011/2012.

هذه الدراسة جاءت كمحاولة للتعريف باليقظة الإستراتيجية كوسيلة هامة لترشيد الاتصال بين المؤسسة ومحيطها، وهو ما من شأنه أن يضمن لها مكانة وميزة تنافسية في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها هذا المحيط، متغيرات هذه الدراسة شملت اليقظة الإستراتيجية والاتصال.

¹ صفاء زياد حمادة عطية، مرجع سبق ذكره، ص 31.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي اعتمد الباحث على أداة الملاحظة والمقابلة والاستبانة التي وزعت على عينة حجمها 35 فرد من عمال المؤسسة محل الدراسة.

من بين نتائج هذه الدراسة أن اليقظة الإستراتيجية ليست وليدة القرن العشرين بل هي موجودة منذ وجود المؤسسة، وقد كانت مستخدمة في مجالات أخرى كالمجال العسكري والحربي مثلاً، بقاء واستمرار المؤسسة يتوقف على مدى استخدام اليقظة الإستراتيجية ومن بين المنافع التي تقدمها اليقظة القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في بيئة أهم ما يميزها هو عدم الاستقرار، كذلك قدرة المؤسسة على الهجوم والدفاع في نفس الوقت يكسب اليقظة الإستراتيجية مكانة في الهيكل التنظيمي كوظيفة من وظائف المؤسسة .

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من بينها انه على المؤسسة تسخير مواردها في تكوين عمالها وإطاراتها في المجال المعلوماتي، ويجب على المؤسسة أن تكون في حالة يقظة دائمة لمتابعة ما يحدث حولها من تغييرات واكتساب القدرة على مواكبتها وكذلك الاهتمام أكثر بتطوير علاقتها بمحيطها الخارجي، ومتابعة التغييرات الحاصلة فيه واستخدام أدوات علمية في تحليلها، التأكيد على ضرورة التحسيس المستمر لجميع أفراد المؤسسة بأهمية مساهمتهم في تطبيق وإنجاح نظام اليقظة الإستراتيجية، وخلق الوعي بأهمية وفوائد اليقظة على المؤسسة.

الدراسة الثانية: حمزة رملي، دراسة استطلاعية حول واقع اليقظة الإستراتيجية في مؤسسات صناعة الأدوية قسنطينة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، العدد(2)، 2014.

يحاول الباحث في هذه الورقة تسليط الضوء على واقع اليقظة الإستراتيجية على عينة من مؤسسات صناعة الأدوية في قسنطينة، والتعرف على ممارساتها فيما يتعلق بمجالات اليقظة الإستراتيجية ومراحل تنفيذها. اعتمد الباحث في معالجة إشكالية بحثه على المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وفي الجانب الميداني قام بجمع وتحليل البيانات انطلاقاً من الاستبيان المقدم للمبحوثين، بعد تحديد مجتمع الدراسة الذي يتكون من مجموع مؤسسات ومحابر صناعة الأدوية في قسنطينة، قام باختيار عينة انتقائية تضم 12 مؤسسة لصناعة الأدوية، منها مؤسسة واحدة عمومية، و 11 مؤسسة خاصة.

بعد الدراسة النظرية والميدانية توصل الباحث إلى مجموعة نتائج وهي أن اليقظة الإستراتيجية إجراء يستوجب الاستمرارية، وذلك لاعتبارات عديدة أهمها توليد خزان أو قاعدة بيانات خاصة بالمؤسسة الاقتصادية، كما أن هناك فروق بين مفهومي الذكاء الاقتصادي واليقظة الإستراتيجية، فيرجع البعض ذلك إلى أن الأول أشمل

من الثاني، في حين يعتقد البعض أن هناك تعارض بينهما، وتمر الیقظة الإستراتيجية بعدة مراحل وإجراءات بدءا باستهداف المعلومة، جمعها، تحليلها، تخزينها واستعمالها أو نشرها، وخلصنا إلى أن هذه المراحل تطورت كثيرا بتطور تكنولوجيات الإعلام الآلي والاتصال.

على ضوء النتائج المتوصل إليها قام الباحث بتقديم عدة مقترحات التي يمكن الاستفادة منها من بين هذه المقترحات ضرورة إيلاء الاهتمام من قبل مسيري المؤسسات لأنظمة المعلومات ولليقظة الإستراتيجية ككل، التأكيد على ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية والاحتكاك بالخبرات الرائدة، ضرورة إنشاء نظام متكامل لمراحل الیقظة الإستراتيجية في هذه المؤسسات وتنشيطه بشكل متواصل ومستمر، كما يجب التفكير بشكل جدي في ربط مؤسسات صناعة الأدوية في الجزائر بالمعاهد والجامعات الجزائرية، من كليات الطب والكيمياء والصيدلة، والانتقال الفعلي من الإنتاج الجنيس إلى الإنتاج الوطني الأصلي، والاعتماد على المؤهلات والكفاءات الجزائرية في مجالات البرمجيات وأنظمة الإعلام الآلي لبناء أنظمة معلوماتية صلبة ومواكبته لنمو القطاع.

الدراسة الثالثة: بن قصير إيمان، مساهمة الیقظة الإستراتيجية في تبني التسويق الابتكاري داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية باتنة، أطروحة دكتوراه في إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2015/2016.

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم التسويق الابتكاري والیقظة الإستراتيجية وتبسيط الضوء على واقعها بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتعرف على كيفية مساهمة الیقظة الإستراتيجية في تبني التسويق الابتكاري داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

تمثلت متغيرات هذه الدراسة في الیقظة الإستراتيجية كمتغير مستقل والتسويق الابتكاري المتغير التابع، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتشكيل الإطار النظري، بينما الإطار التطبيقي اعتمد على دراسة الحالة وتم استعمال الملاحظة والمقابلة والاستبانة كأدوات لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي يقع مقرها بولاية باتنة اختير منها 50 مؤسسة، لكن تم الحصول على إجابات 37 مؤسسة فقط تم توزيع 185 استبيان استردت كلها لكن كانت منها 176 فقط صالحة للتحليل.

أظهرت النتائج أن المؤسسات محل الدراسة لا تمتلك خلية لليقظة الإستراتيجية وتمارس هذا النشاط بشكل عفوي دون تنظيم، بالإضافة إلى غياب عنصر تبادل المعلومات في معظم هذه المؤسسات ما من شأنه أن يعيق ممارسة الیقظة الإستراتيجية، انطلاقا من هذه النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم اقتراح بعض التوصيات أهمها ضرورة انتهاز الیقظة الإستراتيجية بطريقة رسمية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوفير مختلف الوسائل المادية

والبشرية لذلك، والعمل على إيجاد خلية مستقلة تتكفل بمهمة اليقظة الإستراتيجية مهمتها الأساسية متابعة الأفكار الجديدة في كافة المجالات بهدف الاستفادة من هذه الأفكار الابتكارية في تقديم منتجات جديدة.

الدراسة الرابعة: مروءة جمال عمر، مدى وعي المديرين لأهمية اليقظة الإستراتيجية -دراسة استطلاعية في شركة التأمين الوطنية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، كلية دجلة الجامعة، المجلد(12)، العدد (40)، الفصل (3)، العراق، 2017.

تهدف الباحثة في هذه الدراسة إلى توضيح مختلف مفاهيم اليقظة الإستراتيجية وكيفية إرساء نظام لليقظة داخل شركة التأمين الوطنية نحو استخدام اليقظة الإستراتيجية، معرفة مدى وعي مديري شركة التأمين الوطنية نحو استخدام اليقظة الإستراتيجية، تسليط الضوء على أهمية مسايرة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية عن طريق تعميق اليقظة داخل المنظمة.

من اجل معالجة الدراسة اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، بالإضافة إلى الاعتماد على أداة الاستبانة لجمع البيانات، تم توزيعها على عينة قوامها 35 مديراً في شركة التأمين الوطنية، أعيد منها 32 استمارة، وبعد التدقيق والفرز تبين وجود 3 استمارات غير صالحة لذا استبعدت، وبهذا أصبح عدد الاستمارات الصالحة 29 استمارة والتي استعملت في تحليل نتائج البحث.

من أهم النتائج المتوصل إليها توجد في شركة التأمين الوطنية يقظة ووعي من قبل المدراء إلا أنها بحاجة إلى تطوير أكثر واهتمام أكبر، ضعف إدراك موظفي الشركة لمفهوم اليقظة الإستراتيجية وأنواعها، أخلصت هذه النتائج إلى عدة توصيات منها انه من الضروري مكافأة المبتكرين، كذلك فإن جودة ما يتخذه مدير التسويق من قرارات تتوقف على حصوله واستخدامه بشكل جيد للمعلومات، كما أنوضع آليات اليقظة يقلص من اتخاذ القرارات العشوائية ويحفز اقتناص الفرص، وعلى الرغم من الكلفة العالية لتطبيق مفاهيم اليقظة إلا إنها أفضل من انخيار المنظمات، وفي الأخير التأكيد على ضرورة إشراك العاملين في عملية الرصد البيئي.

الدراسة الخامسة: أبوبكر بوسالم، فرح إلياس الهناني، دور اليقظة الإستراتيجية كأحد أبعاد الذكاء الاقتصادي في تعزيز القرارات التسويقية -دراسة تحليلية على مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة المعيار، العدد (18)، 2017.

حاول الباحثان في هذه الورقة البحثية تحليل دور اليقظة الإستراتيجية كأحد الأبعاد المهمة للذكاء الاقتصادي ودورها في تعزيز القرارات التسويقية لمؤسسة اتصالات الجزائر، شملت هذه الدراسة كمتغيرات كل من اليقظة الإستراتيجية والقرارات التسويقية .

من اجل معالجة إشكالية الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي إضافة لأداة استمارة الاستبانة لجمع البيانات، من أهم نتائج هذه الدراسة أن لليقظة الإستراتيجية دور في تعزيز القرارات التسويقية للشركة المبحوثة، كما أوصت هذه الدراسة على ضرورة تشكيل الشركة لوحدة اليقظة استراتيجية تزودها بالمعلومات المهمة وتساعد على إجراء تقييمات للفرص والتهديدات البيئية، وترشيد قراراتها التسويقية لأجل الوصول لتحقيق الربحية المتفوقة، كذلك ضرورة تعزيز ثقافة اليقظة الإستراتيجية ومختلف أبعادها لدى الموظفين في الشركة المبحوثة وتدريبهم على كيفية استخدامها وضرورة توسيع الاهتمام بعدد اليقظة التجارية خصوصا وأن الدراسة قد بينت عدم وجود دور لها في تعزيز القرارات التسويقية لشركة اتصالات الجزائر، التوصية على إنشاء ونصب خلية يقظة مجهزة ولو نسبيا بالإمكانات المادية والبشرية الضرورية من أجهزة كمبيوتر وبرمجيات واختصاصيين ومراقبين ومتقظين لضمان انتقال المعلومة.

الدراسة السادسة: راضية سويد، زغدي فوزية، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة مؤسسة اطاك بليس بالوادي، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2018/2017.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي تلعبه اليقظة الإستراتيجية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، تمثلت متغيرات الدراسة في اليقظة الإستراتيجية متغير مستقل، والأداء متغير تابع.

تم استخدام المنهج الاستقرائي والوصفي التحليلي لتغطية الجانب النظري من موضوع البحث، بالإضافة إلى جانب تطبيقي الذي سوف يعتمد على الأسلوب التحليلي بدراسة الحالة وذلك من خلال الدراسة الميدانية على مستوى المؤسسة محل الدراسة، تم استخدام الملاحظة، المقابلة الشخصية والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة عمال المؤسسة محل الدراسة، والذي بلغ عددهم 49 عامل، تكونت عينة الدراسة من

جميع العمال، تم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة أي 49 استمارة، استرجع منها 47 وتم إلغاء استمارتين لعدم صلاحيتها، ولهذا اعتمدت 45 استمارة.

من أهم نتائج هذه الدراسة تبني نظام يقظة فعال داخل المؤسسة يؤدي إلى تحقيق أرباح كما يكسبها علاقة جيدة، والاعتماد على المعلومات كمورد أساسي لتحسين الأداء داخل المؤسسة وتحسين سمعتها والوصول إلى مكانة داخل الأسواق.

في ضوء النتائج المتوصل إليها تم اقتراح مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إنشاء مصلحة للبحث التطوير والعمل على نشر ثقافة اليقظة الإستراتيجية بين العاملين والوعي بأهميتها، كما يجب توفير وتسخير الموارد المادية والبشرية ذات الكفاءة العالية وأحدث التقنيات لضمان فعالية نظام اليقظة الإستراتيجية حتى يتسنى لممثلي اليقظة تامين النتائج المتوصل إليها.

الدراسة السابعة: نجلاء عبد التواب عيسى عبد العال، خريطة إستراتيجية مقترحة لتحقيق اليقظة الإستراتيجية في جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، عدد أكتوبر، الجزء الأول، كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر، 2018.

تهدف الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على واقع اليقظة الإستراتيجية بجامعة بني سويف، ثم وضع خريطة إستراتيجية لتحقيق اليقظة الإستراتيجية بجامعة بني سويف في ضوء أبعادها (البعد المالي - بعد العملاء - بعد العمليات الداخلية - بعد التعليم والنمو)، اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، مستعينة باستمارة مقابلة، تكون مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية بجامعة بني سويف، من نواب رئيس الجامعة، وعمداء الكليات بالجامعة ومديري الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة، وبذلك يكون العدد الإجمالي لأفراد مجتمع الدراسة هو 55، وقد تم عمل المقابلة مع 22 قيادياً من القيادات الأكاديمية بالجامعة موزعة على الفئات الثلاثة من المجتمع الأصلي، وتوصل البحث إلى ضعف مستوى اليقظة الإستراتيجية داخل جامعة بني سويف وتم وضع خريطة إستراتيجية لتحقيق اليقظة الإستراتيجية بالجامعات بصفة عامة، وتوصل البحث إلى ضعف مستوى اليقظة الإستراتيجية داخل جامعة بني سويف وتم وضع خريطة إستراتيجية لتحقيق اليقظة الإستراتيجية بالجامعات بصفة عامة.

ومن أهم ما أوصت عليه الدراسة السعي لتبني نظام لليقظة الإستراتيجية، لما لها من أهمية في تحسين اتخاذ القرارات الإستراتيجية بناءً على معلومات اليقظة الإستراتيجية التي يوفرها هذا النظام، وضرورة نشر الوعي بين الأفراد داخل الجامعات بأهمية تطبيق الخريطة الإستراتيجية في ترجمة رؤية وأهداف المؤسسة الجامعية، كذلك أوصت

على تعميم الخريطة الإستراتيجية المقترحة لتمثل أداة اتصال بين أفراد المؤسسة الجامعية لتعزيز تحقيق الأهداف التشغيلية.

الدراسة الثامنة: كواكب عزيز حمودي, سناء عربي محمد, دراسة بعنوان تأثير اليقظة الإستراتيجية في صنع القرارات الإدارية- دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (45)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 2019.

حاول الباحثان في هذه الدراسة تعريف وتوضيح أهمية اليقظة الإستراتيجية في صنع القرارات الإدارية وبيان العلاقة والتأثير بينهما، متغيرات هذه الدراسة هي اليقظة الإستراتيجية والقرارات الإدارية. من اجل معالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي وتم تصميم استمارة الاستبانة لجمع البيانات وتوزيع 65 استبانة استرجعت منها 50 لإجراء التحليل وتضمنت مراكز اتخاذ القرار من المدراء العاملين ومديرو الأقسام ورؤساء الشعب في الوزارة المبحوثة.

توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها انه يوجد تفاعل بمستوى عالي ومتكامل بين اليقظة الإستراتيجية وصنع القرارات الإدارية ينتج عنه قدرة وزارة الاتصالات على مواجهة الظروف البيئية وأحداثها المفاجئة كيقظة إستراتيجية.

وقد اقترح البحث مجموعة من التوصيات من أهمها ضرورة استثمار الوزارة للعلاقات الإيجابية ذات التكامل بين اليقظة الإستراتيجية وصنع القرارات الإستراتيجية واستخدام الأسلوب العلمي لإدارة أنشطتها المتناسقة مع البيئة المحيطة، ويتوجب على إدارات الوزارة اتخاذ فلسفة إدارية إستراتيجية تتلاءم مع التطورات الحديثة على أساس علاقات طويلة الأمد وإدراكها للحاجات الفعلية.

الدراسة التاسعة: سمير سليمان جميل، اليقظة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الأكاديميين فيها، دفاثر البحوث العلمية، المجلد(8)، العدد(2)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2020.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى اليقظة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الأكاديميين فيها، تمثلت متغيرات الدراسة في كل من اليقظة الإستراتيجية والميزة التنافسية.

من اجل معالجة إشكالية الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، إضافة إلى الاعتماد على أداة استمارة الاستبانة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من 66 أكاديمي يعملون في الجامعات العامة والخاصة

والحكومية، أشارت نتائج الدراسة أن درجة اليقظة الإستراتيجية ودرجة الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية كانت مرتفعة، وأثبتت الدراسة وجود ارتباط دال إحصائياً بين اليقظة الإستراتيجية بكافة مجالاتها والميزة التنافسية.

كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها أن تقوم الجامعة بمتابعة أهداف الجامعات المنافسة قبيل تحديد أهدافها، العمل على تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات (تحليل SWOT) قبيل وضع الإستراتيجيات.

الدراسة العاشرة: حمدي جمعة عبد العزيز، دور اليقظة الإستراتيجية في استدامة الأداء البيئي-دراسة ميدانية على مجموعة شركات أرمأ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد(2)، العدد(1)، الجزء(3)، كلية التجارة، جامعة دمياط، مصر، 2021.

حاول الباحث من خلال هذا البحث التعرف على وعي الشركات محل الدراسة لأهمية اليقظة الإستراتيجية، بالإضافة إلى تحديد إدراكها لاستدامة الأداء البيئي فضلاً عن تحليل تأثير أبعاد اليقظة الإستراتيجية في تحقيق تلك الاستدامة، لمعالجة هذه الإشكالية تم تحديد متغيرات الدراسة المتمثلة باليقظة الإستراتيجية والأداء البيئي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال أسلوب الحصر الشامل بالنسبة لفئة المديرين والذين يبلغ عددهم 48 مفردة، أما بالنسبة لفئة العاملين فقد اعتمد الباحث على عينة عشوائية قدرت بـ 332 مفردة موزعين على أربع شركات لمجموعة أرمأ وهي: أرمأ للصناعات الغذائية، أرمأ للزيوت، أرمأ للصابون والمنظفات، أرمأ التجارية

توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه توجد فروق معنوية بين آراء فئتي عينة البحث حول الأبعاد التي تعكس كل من اليقظة الإستراتيجية واستدامة الأداء البيئي، وأيضاً يوجد تأثير معنوي لليقظة الإستراتيجية بشكل إجمالي وبأبعادها بشكل فردي (التكنولوجية - التنافسية - البيئية - الداخلية/ التنظيمية) على استدامة الأداء البيئي، وفي ضوء تلك النتائج تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في دعم وتعزيز استدامة الأداء البيئي بالمؤسسات موضع الدراسة من بينها التوصية على ضرورة إنشاء إدارة لليقظة الإستراتيجية تدرج ضمن الخريطة التنظيمية وتخصص لها الموارد المختلفة المادية والبشرية والتكنولوجية، والتزامهم بممارستها المختلفة وإدراج بعض الدورات التدريبية التي تتناول اليقظة الإستراتيجية ضمن مصفوفة التدريب وذلك للعمل على زيادة الوعي بها على كافة المستويات، كذلك عدم الاعتماد على بعد واحد من أبعاد اليقظة الإستراتيجية بل العمل على التنوع بين أبعادها المختلفة.

الدراسة الحادي عشر: جهان سلمان علاوي، تأثير اليقظة الإستراتيجية في ريادة الأعمال-دراسة ميدانية في شركة بغداد للمشروبات الغازية، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (48)، معهد الإدارة التقني، بغداد، 2021.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على تأثير اليقظة الإستراتيجية في ريادة الأعمال، اعتمدت اليقظة الإستراتيجية كمتغير مستقل وريادة الأعمال كمتغير تابع، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري واعتمد الجانب التطبيقي على أسلوب دراسة الحالة الذي تم فيه جمع البيانات باستخدام أداة الاستبانة، وقع الاختيار على شركة بغداد للمشروبات الغازية مجتمع للبحث، واختيرت عينة عشوائية من المديرين ومسؤولي الشعب، عددها 30 مبحوثاً من مجتمع كلي بلغ 70 مسؤولاً.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط معنوية وأثر بين متغيري البحث (اليقظة والريادة)، ومن أهم التوصيات ضرورة تفادي المخاطرة وإجراء دراسات جدوى للمشاريع ذات الخطورة قبل تنفيذها، وتشجيع أفرادها على تنفيذها وتحملهم المسؤولية والاستفادة من الأخطاء التي يمكن أن تعزز ريادة الأعمال.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية

في هذا الفرع تطرقنا إلى الدراسات الأجنبية التي سبقتنا في طرح موضوع اليقظة وعلاقتها مع المتغيرات الأخرى.

الدراسة الأولى: LAHLOU Hafsa, La veille stratégique et son impact sur les entreprises de l'industrie laitière de la wilaya de Béjaia, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université ABDERRAHMANE MIRA-Bejaia, 2011.

تهدف هذه الدراسة إلى رؤية وفحص درجة إدماج ممارسة اليقظة الإستراتيجية على مستوى شركات صناعة الألبان المتواجدة في انحاء منطقة بجاية وكذا التأثيرات الناتجة عنها، يحتوي الجزء النظري في هذا العمل دراسة كرونولوجية التي توضح مفهوم مصطلح اليقظة ومفاهيم أخرى مرتبطة به والذي تم فيه الاعتماد على المنهج التحليلي ، وفي الجزء التطبيقي له تم إبراز وضعية اليقظة الإستراتيجية في الجزائر بالاعتماد على مسح ميداني استعملت فيه المقابلة والاستبيان كأدوات لجمع البيانات، حيث تكون مجتمع الدراسة من 10 مؤسسات لصناعة

الألبان في الولاية، وجه الاستبيان للموظفين العاملين في خدمة المراقبة، رفضت مؤسستان الإجابة عن أسئلة الاستبيان وبهذا تمثلت العينة في 8 مؤسسات.

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أهمها أن مفهوم اليقظة الإستراتيجية يشير إلى تأسيس نظام رصد بيئي داخل المؤسسة يهتم بجميع المجالات المتعلقة بنشاط الشركة وممارسة اليقظة الإستراتيجية عبارة عن سلسلة متتالية مكونة من تسع خطوات، فهي تدور حول الاستهداف، التتبع، الاختيار، التصعيد، التخزين الذكي، معالجة المعلومات، النشر والعمل وأخيرا المراقبة، كما أن مستوى ممارسة اليقظة يتناسب من حيث النضج مع أداء المؤسسة من حيث الحصة السوقية وجودة المنتج والإلتقان التكنولوجي.

في الأخير تم اقتراح دراسات من شأنها أن تكمل هذا العمل وهي:

- تطوير طريقة لدعم و ممارسة اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؛
- تطوير منهجية لدراسة و تشخيص ممارسة اليقظة الإستراتيجية داخل مؤسسة معينة.

الدراسة الثانية: HAKEM Karima, OUIDJA Farida, L'intelligence économique et veille stratégique au sein de PME IAGM "carrelage monocouche, Freha, Tiziouzu", Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences commerciales, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2014/2015.

الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على الجوانب الأساسية لليقظة الإستراتيجية وأهميتها بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتقييم ممارسات الذكاء الاقتصادي واليقظة الإستراتيجية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، من أهم ما خلصت إليه هذه الدراسة من نتائج هو أن اليقظة الإستراتيجية لمختلف الجهات الفاعلة تسمح بتوقع حالة السوق وتطور المنافسة لاكتشاف وتقييم الفرص والتهديدات في بيئتهم لاتخاذ إجراءات الهجوم والدفاع الأنسب لإستراتيجية التنمية الخاصة بهم، كذلك فإن الذكاء الاقتصادي واليقظة الإستراتيجية سلاح ضروري لفهم البيئة والتكيف معها والعمل بها وتوقعها والتأثير عليها.

كما حملت هذه الدراسة جملة توصيات من بينها ضرورة توعية مديري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأنشطة اليقظة الإستراتيجية والمساهمة في صنعها، واقتراح نموذج أصلي يهدف إلى مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتطوير اليقظة الإستراتيجية.

الدراسة الثالثة: "REDJDAL Rosa, étude des pratiques de la veille stratégique"

Cas de quelques entreprises de l'industrie agroalimentaire dans la Wilaya de Bejaia", Mémoire Pour l'obtention du diplôme de Magister, en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université ABDERRAHMANE MIRA-Bejaia, 2016/2017.

هدف هذا البحث يتبع منظورا مزدوجا: أولا، تحليل اليقظة الإستراتيجية في بعض مؤسسات صناعة المواد الغذائية في ولاية بجاية، بطريقة تسمح تفسير نهجها الإعلامي. وثانياً، التعرف على محددات هذه الممارسات في هذه المؤسسات، لمعالجة إشكالية الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والقيام بدراسة ميدانية استخدم الاستبيان أداة لجمع البيانات فيها، حيث شملت الدراسة 19 مؤسسة في قطاع صناعة المواد الغذائية.

تم استنتاج أن اليقظة الإستراتيجية موجودة، و لكن لا تزال في حالة جنينية وغالبا ما تقتصر على جمع سبيل لمعلومات أو تكون نتيجة ردة فعل وبالإضافة إلى ذلك، على مجموعة إحدى عشر متغير اختبارناهم، وجدت الدراسة أن عاملين (شدة المنافسة ومدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال) لهما تأثير إيجابي على مستوى تطبيق الذكاء الاقتصادي في المؤسسات التي شملها البحث.

أوصت الدراسة بدمج نشاط اليقظة داخل المؤسسات التي شملتها الدراسة، ضرورة تعزيز التدريب على المهارات في مجال اليقظة الإستراتيجية من خلال تدريب مخصص، كما أوصت على تصميم قواعد البيانات حسب احتياجات المستخدم.

الدراسة الرابعة: ASMANI Yasmina, La contribution de la veille commerciale à la

performance de l'entreprise "Le cas de : la fromagerie ESSENDU", Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن عملية اليقظة في المؤسسة محل الدراسة وإبراز الرابط الذي يمكن أن يكون موجود بين اليقظة الإستراتيجية والأداء خاصة اليقظة التجارية، المتغيرات التي دارت حولها الدراسة تمثلت في اليقظة الإستراتيجية والأداء، اعتمدت الدراسة أسلوب دراسة الحالة لمؤسسة إنتاج الألبان والأجبان.

النتائج المحصل عليها سمحت بدعم أهمية وجود اليقظة الإستراتيجية التي تعتبر أداة أساسية تساهم بشكل إيجابي في تحقيق أفضل أداء للمؤسسة كما تسمح عملية اليقظة بمتابعة تطور البيئة واتخاذ القرارات الصحيحة في

الوقت المناسب، إضافة على ذلك فوجود اليقظة يساعد في اغتنام الفرص الجديدة التي قد تنشأ في بيئة المؤسسة، وتقودها إلى دمج المعلومات في عملية صنع القرار.

توصلت هذه الدراسة إلى اقتراح عدة توصيات منها ضرورة الانفتاح على البيئة الخارجية ومراقبتها ومتابعة تطورها من أجل التمكن من التكيف مع المتغيرات واغتنام الفرص وتجنب التهديدات، وضرورة زيادة الوعي بالمؤسسة بعملية اليقظة.

الدراسة الخامسة: TAFFERANTE Lydia, IDRES Massinissa, La contribution de la veille stratégique dans le processus d'innovation au sein de l'entreprise Algérienne, Cas de SAIDAL, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme demagister en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2017/2018.

كان الهدف من هذا العمل هو دراسة العلاقة بين الابتكار واليقظة الإستراتيجية، وإظهار مدى أهمية عملية الابتكار، تمثلت متغيرات هذه الدراسة في اليقظة الإستراتيجية والابتكار.

تم إجراء دراسة حالة تجريبية في شركة الأدوية العمومية الجزائرية صيدال في إطار هذه الدراسة، تم إجراء استبيان شبه توجيهي عن طريق مقابلة وجهاً لوجه مع رؤساء قسم مراقبة السوق والأبحاث وكذلك مع الإدارة العامة لهذه الشركة، حيث وزعت 32 استمارة استبيان على مديري الخدمات والمديرين التنفيذيين، بينما تم جمع 18 استمارة فقط.

تصف نتائج هذه الدراسة وجود خدمات اليقظة الإستراتيجية منذ أكثر من 5 سنوات، ولكن نشاط الابتكار في صيدال غير متطور بشكل جيد، في النهاية من المهم التأكيد على أن نتائج الأبحاث التجريبية أظهرت أن اليقظة الإستراتيجية تساهم في صنع القرار على مستوى أعلى من الابتكار.

أوصت الدراسة بتنظيم المهام داخل قسم أبحاث السوق، وأكدت على الحاجة إلى إجراء شكلي معين ومخصص في المهام لتحسين أداء خدمة المراقبة، كذلك ضرورة إنشاء روابط بين إدارة البحث والتطوير والإدارة بهدف المساهمة في تطوير منتجات جديدة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة التي تناولت النضج الوظيفي

لقد تناولنا في هذا المطلب فرعين واشتمل الفرع الأول على دراسات محلية وعربية والفرع الثاني عرض الدراسات الأجنبية، مرتبة من الأقدم إلى الأحدث، إلا أن في الدراسات المحلية يختلف المصطلح من النضج الوظيفي إلى النضج المهني لكن للمصطلحين نفس المعنى .

الفرع الأول: الدراسات المحلية والعربية

الدراسة الأولى: سلاف مشري، أسماء لشهب، النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكلولوجي والسوسيولوجي 2013/01/16/15.

حاولت الباحثتان في هذه الدراسة إلى معرفة دور النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها، ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية من إحدى مقاطعات التعليم الابتدائي لولاية الوادي وبلغ حجم العينة 60 فردا. ولقد توصلت الباحثتان إلى مجموعة من النتائج أهمها انه كلما زاد النضج المهني للمدرس زادت قدرته على مواجهة الضغوط المهنية.

الدراسة الثانية: حورية بدرة، تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26، المدرسة الوطنية متعددة التقنيات، وهران، 2016.

حاولت الباحثة إلى معرفة دور تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني من خلال الإشكالية التي حاول معالجتها حيث كانت متغيرات الدراسة هي تقدير الذات و النضج المهني. ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصممت الباحثة استبانة موجهة إلى الطلبة تخصص صيانة وأمن صناعي من السنتين الأولى والنهائية من جامعة وهران، بحيث وزعت 100 مفردة صالحة للدراسة وأعتمد على برنامج SPSS من أجل معالجة بيانات الدراسة.

ولقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين تقدير الذات والنضج المهني لدى طلبة السنة الأولى والسنة النهائية لقسم الصيانة والأمن الصناعي بجامعة وهران، ويمكن تفسير النتيجة أن الشخص الذي يبني تصورا ايجابيا عن ذاته يواجه الحياة ككل بمزاج الراح والمتنصر وتكون له القدرة على تجاوز حالات فشله وجعل نجاحاته نسبية، وأن هناك فرقا إحصائيا بين الطلبة ذوي تقدير الذات المتدني

وذوي التقدير العالي من حيث النضج المهني، ويفسر بأن الفرد الذي يكون تقديره لذاته عاليا يدرك جيدا نقاط قوته وضعفه هذا ما يجعله أكثر موضوعية في تحديد مجال مهنته المناسب لقدراته على عكس ذوي الذات المتدني، وأنه لا يوجد فرق دال إحصائيا بين طلبة السنة الأولى والسنة النهائية من حيث النضج المهني .

ولقد أوصت الدراسة بضرورة احترام شخصية المراهق وتوفير الجو المرح في البيت من خلال العلاقات السوية بين الوالدين وتوفير الشعور بالأمان في البيت إلى جانب إعطائه ما يسد حاجاته ماديا ومعنويا، ترك الحرية للمراهقين لاختيار مشاريعهم المستقبلية مع توجيههم إلى حسن الاختيار واحترام ميلهم عن طريق الحوار والنقاش ، النظر في المقررات الدراسية بما يتلاءم مع الروح العلمية وبناءها على حسب المتطلبات المهنية للمراهقين، تتمين العلاقة الصحيحة للمراهقين وتعليمهم التركيز على الإيجابيات ومحاولة تصحيح ما هو سيئ فيهم.

الدراسة الثالثة: أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين -دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية جامعة الموصل، مجلة طريق التربية والعلوم الاجتماعية، العدد 5(13)، جامعة الموصل، ديسمبر 2018.

حاول الباحثان معرفة دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين، حيث كانت متغيرات الدراسة هي القيادة التحويلية والنضج الوظيفي.

ومن أجل معالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصممت استبانته موجهة إلى القيادات الإدارية في المنظمات المبحوثة، بحيث وزع 70 استبانته وجمع مفردة 62 صالحة للدراسة، واعتمد على برنامج SPSS من اجل معالجة بيانات الدراسة.

ولقد توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها اتفاق الأفراد المبحوثون على أهمية المؤشر العام للنضج الوظيفي في مجال القدرة على التفوق على الآخرين لما أوضحته نتائج المتوسط الحسابي لهذا المؤشر، ولوحظ أن القيادة التحويلية تأثيرا معنويا في مستوى النضج الوظيفي لدى القيادات الإدارية، مما يؤكد قدرتهم على تبصر توقعاتهم المستقبلية وهذا ما أسهم في إكسابهم مجموعة من المعارف والخبرات التي تدفعهم إلى ممارسة أنشطتهم المنظمية.

ولقد أوصت الدراسة إلى دعم وتعزيز كل ما يؤدي إلى تطبيق الأساليب والمقترحات المناسبة لتفعيل أداء القيادة التحويلية في الجامعة، وضرورة اهتمام الجامعة على إقامة دورات وورش وعمل ندوات تعمل على زيادة تمتع القيادات الإدارية بخصائص القائد التحويلي، ضرورة قيام إدارة الجامعة على إعداد برامج تدريبية وتطويرية للقيادات الإدارية في الجامعة لتمكينهم من اكتساب سلوكيات القائد التحويلية حول كيفية تعزيز النضج الوظيفي لدى

العاملين وأساليب الوصول إلى ذلك، وترسيخ روح التعاون والعمل بروح الفريق لدى القيادات الإدارية لتمكين الأفراد العاملين من انجاز الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة عالية، للعمل على تخفيف التوتر والصراعات الوظيفية في مختلف المستويات الإدارية والعمل على تلافيتها قدر الإمكان من خلال إثارة روح الحوار الهادف البناء عند حصول أي مشكلة.

الدراسة الرابعة: أمباركة بن مزوز، مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني النمط الحضوري_دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني (INSFR) بالمسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل_تسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2019/2018.

حاولت الباحثة في هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج المهني لدى متربصي التكوين المهني، حيث كانت متغيرات الدراسة هي تكوين المهني و النضج الوظيفي وعملية اتخاذ القرار. ومن اجل معالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي صممت استبانة موجهة إلى متربصي التكوين المهني النمط الحضوري، بحيث وزعت 60 استبانة وجمع 60 مفردة صالحة للدراسة، واعتمدت الباحثة على برنامج SPSS من اجل معالجة بيانات الدراسة. توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مستوى النضج المهني لدى المتربين عال وذلك ما أكد أن المتربين لديهم وعي وتفهم لأهمية الاختيار الأمثل للمهنة وبالتالي نضجهم المهني عالي.

كما أوصت الدراسة على العمل على تعزيز النضج المهني لدى المتربين لما له من علاقة ايجابية في صنع القرار المهني، توظيف إمكانات المركز في عمل المزيد من البرامج الإرشادية التي تعمل على رفع مستوى النضج المهني للمتربين، والعمل على تقديم معلومات المتربين حول عالم المهن المختلفة وذلك من اجل تنمية معرفتهم.

الدراسة الخامسة: هلوثان حسني عثمان، تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية_دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نوروز، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، المجلد(08)، العدد(01)، 2019/03/25.

حاول الباحث في هذه الدراسة إلى معرفة واقع اعتماد جامعة نوروز على أبعاد النضج الوظيفي من خلال تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية، حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج

الوظيفي، التخطيط الوظيفي، التدريب الوظيفي، بلورة الاتجاهات بشأن العمل، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق.

ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصمم الباحث استبانة موجهة إلى المدراء في كليات جامعة نوروز، بحيث وزعت 40 وجمع 35 مفرد صالحة للدراسة، واعتمد الباحث على برنامج SPSS V.11.5 من اجل معالجة بيانات الدراسة.

ولقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن اعتماد الجامعة المبحوثة على أبعاد النضج الوظيفي ليست بالدرجة العالية وهذا يدل على أن الجامعة لازالت بحاجة إلى بذل المزيد من الجهود في سعيها نحو تطوير موظفيها، وأن هناك درجة من التفاوت النسبي في اعتماد أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعة المبحوثة. أوصت الدراسة على ضرورة تأمين الجامعة المبحوثة النضج الوظيفي بإبعاده الرئيسية لدى الموظفين خلال حياتهم الوظيفية لأنه يمثل أفضل السبل لتأمين التميز وتجاوز الصعوبات والعمل على حل المعضلات، وإقرار أنظمة وبرامج تشجيع الموظفين الأكفاء والمتميزين بإسهاماتهم في مجال عملهم، كون هذه الأنظمة والبرامج تمثل الموجه لعملية النضج الوظيفي وبالتالي رفع الروح المعنوية لديهم لترسيخ عطاءهم .

الدراسة السادسة: صفاء زيادة حمادة عطية، النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية، تخصص إدارة وقيادة تربوية، قسم المناهج والإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الوسط، حزيران 2020.

حاولت الباحثة في هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان، حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ومن أجل معالجة إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصممت الباحثة استبانة موجهة إلى المعلمات حيث وزعت 364 صالحة للدراسة واعتمدت على برنامج SPSS من اجل معالجة بيانات الدراسة.

توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن هناك درجة وعي عالية لدى مديرات المدارس وإدراكهم لأهمية النضج الوظيفي لما له من اثر كبير على أداء المعلمين والمعلمات، وتحسين دافعيتهم وفاعليتهم اتجاه العمل وزيادة انتمائهم وولائهم للمدرسة الذي ينعكس على العملية التعليمية والتربوية، وإلى الحرص الكبير إلى توظيف

أفكار إبداعية من قبل مديرات المدارس وتحفيز العاملين معنوياً بما يتناسب مع جهودهم ومع ممارسة نمط قيادي ديمقراطي بإدارتهم ومشاركة العاملين باتخاذ القرار وتوفير بيئة صحية للعمل.

وأوصت الباحثة بالحفاظ على المستوى المرتفع الذي أظهرته نتائج الدراسة من خلال تعزيز النضج الوظيفي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان والتعريف به وبأنواعه وأهميته بالعملية الإدارية، وضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر والأبعاد المكونة للنضج الوظيفي للمديرات باعتبارها إحدى مرتكزات العمل الإداري في المدارس، وعلى الحفاظ على المستوى المرتفع الذي أظهرته نتائج الدراسة فيما يتعلق بمستوى الالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وتعزيز النضج الوظيفي لدى المديرات بجميع مدارس المملكة الأردنية الهاشمية من خلال وضع معايير لأداء المديرات وتقييم إنجازاتهن العملية والإدارية خلال العام الدراسي.

الدراسة السابعة: شدى ناصر الأعرج، جعفر ابوصاع، محمود أبو سمرة، مستوى النضج الوظيفي لدى المعلمين في محافظة بيت لحم وفق نظرية هيرسي وبلا نشرد من وجهة نظر المديرين، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد(09)، العدد(02)، جامعة القدس، حزيران 2020.

حاول الباحثون في هذه الدراسة إلى معرفة مستوى النضج الوظيفي لدى المعلمين في محافظة بيت لحم من وجهة نظر المديرين، من خلال الأنماط القيادية للمديرين وفقاً لنظرية النضج الوظيفي لكل من هيرسي وبلا نشرد، حيث كانت متغيرات الدراسة هي النضج الوظيفي و أنماط النضج الوظيفي.

لمعالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وصممت استبانة موجهة إلى جميع مديري ومديرات المدارس الخاصة والحكومية في محافظة بيت لحم وشملت عينة الدراسة 110 مديراً ومديرة واعتمد برنامج SPSS من أجل معالجة بيانات الدراسة.

توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج أهمها أن نمط التسويق والمشاركة هما الأكثر شيوعاً وممارسة من قبل مديري مدارس بيت لحم وفق نظرية هيرسي وبلا نشرد للنضج الوظيفي، فإن هذين النمطين يعنيان أن مستوى النضج متوسط وضمن حدوده الدنيا والمرتفعة، ويفسر تطبيق مديري ومديرات المدارس في محافظة بيت لحم لنمط التسويق كنمط رئيس والمشاركة كنمط مساند إلى أن الأنظمة والقوانين المعمول بها في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية تحمل المدير المسؤولية عن كل صغيرة وكبيرة في المدرسة ، وفي المقابل يميل المعلمون إلى القيام بالعمل أكثر من ميلهم إلى الاستقلالية والمشاركة في اتخاذ القرار لتفضيلهم البعد عن تحمل المسؤولية وهذا يبين أن مستوى النضج للمعلمين يقع ضمن حدوده الدنيا والمرتفعة، أما اختيار نمط المشاركة كنمط مساند فقد يفسر تطبيقه إلى

أن الديرين يميلون إلى جعل المعلمين يتحملون بعض المسؤوليات في أجزاء من العمل داخل المدرسة نفسها فهم بهذا الأسلوب يتيحون للمعلمين الفرصة في تحمل المسؤولية و يتيحون للمعلمين الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية في إطار رغبتهم فقط.

كما أوصت الدراسة إلى إعداد وتنفيذ برامج تدريبية لتدريب مديري ومديرات المدارس لتأهيلهم لاختيار النمط القيادي المناسب لكل موقف أو جماعة من المعلمين في مدرسته، والاهتمام أكثر بنظرية هيرسي وبلا نشرد في القيادة وذلك من خلال إجراء دراسات وبحوث للكشف عن إيجابياتها ومدى ملاءمتها للمجتمع المحلي، ومنح مدير المدرسة بعد تدريبه صلاحيات أكبر تمكنهم من تحسين الظروف البيئية في العمل والبعد عن المركزية والرقابة، وضرورة إشراك مديري المدارس لمعلميهم في المواقف الإدارية المختلفة وإطلاعهم على المستجدات مما ينمي لدى المعلمين روح الانتماء للمدرسة ويسهم في إضفاء جو من الألفة بين الإدارة والمعلمين، وضرورة الإطلاع على كل ما هو جديد من دراسات وأبحاث في مجال القيادة مما يسهم في تطوير الذاتي لمدير المدرسة.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية:

في هذا الفرع عرضنا الدراسات التي سبقتنا في طرح موضوع النضج الوظيفي باللغة الأجنبية.

Hoorn Caroline, career maturity amongst first : الدراسة الأولى :

yearuniversitystudents in a commerce facultyat a tertiary institution in the Western cape,UnpublishedMaster'sdegree,University of Western Cape, South Africa,2013.

قام الباحث بدراسة هدفت للتعرف على النضج الوظيفي بين طلاب الجامعيين في السنة الأولى في كلية التجارة في مؤسسة المرحلة التعليمية في جامعة ويسترن كاييه، واشتملت العينة على 303 طالب وطالبة من المرحلة وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة.

وأشارت النتائج بان هناك علاقة إحصائية كبيرة بين النضج الوظيفي وكل من المعرفة الذاتية، والثقافة المهنية، والتخطيط الوظيفي، واتخاذ القرار بين الطلبة، وأشارت الدراسة أيضا إلى عدم وجود دلالات إحصائية تربط بين النضج الوظيفي والعمر والجنس.

ونوه الباحث إلى دور الطلاب بكفاءات وقدرات مهنية أكثر نضجا في اتخاذ القرار، ووضع برامج مفيدة واستراتيجيات تزيد من النضج الوظيفي.

**Chand,SonamSupashna,Factorsaffectingcareermaturity and :الدراسة الثانية:
careerdecision_making self_ efficacy of bachelor of art students,
UnpublishedMaster'sthesis, University of South pacific,2014**

هدفت دراسة الباحث إلى دراسة العوامل المؤثرة بالنضج الوظيفي، وصنع القرار في مدينة فيجي، هناك عدة أسباب تؤثر على اختيار العمل منها: النضج الوظيفي والقدرة على اتخاذ القرار، وقد تكونت عينة الدراسة من 221 طالب من الجامعة، وقد أحدثت المتغيرات الجنس، الأصل العرقي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة مباشرة للنضج الوظيفي واتخاذ القرار، كما أظهرت ارتباطه مباشرة بين صنع القرار والجنس، وأشارت الدراسة إلى تأثير كل من الجنس والعرق والإقامة على النضج الوظيفي واتخاذ القرار.

**Barendse,Tasneem,thelevel of careermaturityamongst final :الدراسة الثالثة:
yearundgraduatestudents, within a department, athighereducation
institution in Western Cape, Master degree, University of Western cape,
South Africa,2015.**

أجرى الباحث دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى النضج الوظيفي بين خريجي السنة النهائية لطلبة البكالوريوس في قسم التعليم العالي في جامعة ويسترن كايه، بين طلاب السنة النهائية في قسم التعليم العالي وتأثيرها لمتغيرات العمر، الجنس، واليقظة، والوظيفة، ونوعية التعليم الثانوي المدرسي، واشتملت العينة على 149 طالب وطالبة.

وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود ارتباط بين متغيرات العمر واليقظة الوظيفية ونوعية التعليم الثانوي على نضجهم الوظيفي، وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة كبيرة بين الجنس والنضج الوظيفي، وضرورة الاستعداد الوظيفي للشخص، وقدرة الفرد مع التقدم في السن، وهناك حاجة متزايدة للنضج الوظيفي لتشمل مجالات ثقافية، والتخطيط والتكيف في العمل، والتوجه المهني الملائم له اثر كبير على النضج الوظيفي.

**Jonatan A. Odukoya,WorkRole Self Esteem and perceived self :الدراسة الرابعة:
efficacy as predictors of careermaturityamong senior
secondaryschoolstudents,proceedings of Edulearn 15 conference
Barcelona,Spain,6the_8the july 2015.**

هدفت دراسة الباحث إلى دراسة تأثير بروز دور العمل واحترام الذات والكفاءة الذاتية على النضج الوظيفي لطلاب المدارس الثانوية الكبار، وقد تكونت عينة الدراسة 257 طالباً.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين النضج الوظيفي وبروز دور العمل، واحترام الذات، ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النضج الوظيفي والاكتفاء الذاتي، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن النضج الوظيفي وبروز دور العمل كانا الأكثر ارتباطاً، وأظهرت الدراسة مساهمة مشتركة لمتغيرات التنبؤ على النضج الوظيفي للطلاب ولكن على المساهمة النسبية لكل من المتغيرات المتنبئة، وأظهرت النتيجة بروز دور العمل قدم مساهمة كبيرة وأعلى تليها احترام الذات ويمكن وصف الطلاب المشاركين في هذه الدراسة بأنهم ناضجون مهنيًا.

الدراسة الخامسة Jawarneh, Mohammed, career maturity among university students in Jordan: the case of social studies, Australian journal of career Development, vol 25(3), 2016.

قامت دراسة الباحث بهدف التعرف على النضج الوظيفي بين طلاب الجامعات بالأردن، من خلال تحديد درجة النضج الوظيفي على عينة من طلاب الجامعات الأردنية في كليات الدراسات الاجتماعية التي نظمها كلية العلوم التربوية، واشتملت عينة الدراسة على 284 طالب وطالبة في كليات الدراسات الاجتماعية. حيث أشارت النتائج أن الطلبة يتمتعون بدرجة عالية من النضج الوظيفي المعتمد على المعرفة الشخصية، واتخاذ القرار بالعمل، وتنفيذ العمل، ولقد أظهر الطلبة مستويات معتدلة من النضج الوظيفي على المعرفة بالعمل، والمعرفة العالمية بالعمل، والتخطيط للعمل، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بمستوى النضج الوظيفي، معتمدة على الجنس، والمستوى التعليمي باستثناء التخطيط للعمل، حيث كان كبار الموظفين أكثر قدرة على التخطيط من غيرهم.

المطلب الثالث: الدراسات المتعلقة باليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي والتعقيب على الدراسات السابقة.

بخصوص الجانب المتعلق بالدراسات السابقة التي تطرقت للمتغيرين معا (اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي) فهناك دراسة وحيدة عربية ولا توجد دراسات أجنبية شملت المتغيرين معا ومن خلال هذا المطلب قمنا بعرض هذه الدراسة بالإضافة إلى التعقيب على الدراسات السابقة.

الفرع الأول: الدراسات المتعلقة باليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي

في هذا الفرع تطرقنا إلى الدراسة العربية الوحيدة التي شملت متغيري الدراسة معا.

وجدان حسن حمودي وآخرون، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تعزيز النضج الوظيفي-دراسة تحليلية لأراء عينة من المدراء في شركة الاتصالات النقالة زين العراق، مجلة جامعة كركوك العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(09)، العدد(02)، جامعة كركوك، 2018/06/25.

حاول الباحثون إلى معرفة دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي للموظفين في شركة زين في العراق، حيث كانت متغيرات الدراسة هي أبعاد اليقظة الإستراتيجية ومؤشرات النضج الوظيفي. ومن أجل معالجة الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و صممت استبانته موجهة إلى مدراء الأقسام و الشعب والوحدات لشركة زين حيث وزعت 35 وجمع 30 مفردة صالحة للدراسة، واعتمد برنامج SPSS من اجل معالجة بيانات الدراسة.

ولقد توصل الباحثون إلى مجموعة من النتائج أهمها أن بعد اليقظة التقنية أسهمت في اغتناء المتغير المستقل وهذا يؤشر عناية المنظمة المبحوثة برصد التغيرات الحاصلة في الميدان التقني، وتبين أهمية النضج الوظيفي وإسهام متغير التكيف في اغتناء المتغير التابع بنسبة اتفاق عالية، ويليه متغير القدرة على اتخاذ القرار ويعكس هذا قدرة أفراد المنظمة على اتخاذ القرارات الخاصة بأنشطة المنظمة بما يمتلكونه من خبرات ومهارات تتعلق بالأعمال والمهام الوظيفية، وأن أبعاد اليقظة الإستراتيجية ترتبط بمؤشرات النضج الوظيفي في المنظمة المبحوثة إذ أتت اليقظة التقنية بأعلى درجات الارتباط مع مؤشر التكيف قياسيا بغيرها من المؤشرات الأخرى مما يدل على أن المنظمة المبحوثة لديها قدرات وخبرات فنية وإدارية متجددة تؤهلها لمواجهة التغيرات البيئية.

ولقد أوصت الدراسة بالاهتمام بنظام اليقظة الإستراتيجية مما يوفر المعلومات المرتبطة باليقظة التنافسية مما يسهم في إكساب الفرد العامل بمجموعة من المعارف والخبرات التي تمكنه من اختيار البديل المناسب، وبتفعيل آليات لتحديث هيكله إنشاء وحدات متخصصة بالبحث والتطوير للتحسس بالتحركات المفاجئة لتمكنها من الرد والاستجابة لما يجري في السوق، والتعرف على أذواق المستفيدين للحفاظ على حصتها السوقية وضمان البقاء والاستمرار، وتشجيع عاملها المتفوقين في أعمالهم لرفع روحهم المعنوية وإقامة الدورات التدريبية بهدف زيادة مهارتهم وخبراتهم.

الفرع الثاني: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن بعض الدراسات اتفقت مع الدراسة الحالية من حيث عرضها لكل من متغيري اليقظة الإستراتيجية والنضج الوظيفي وعلاقتها مع متغيرات أخرى، حيث اتفقت مع دراستنا الحالية في منهج الدراسة (المنهج الوصفي)، وأداة الدراسة (الاستبانة) وتم عرضها حسب المحلي والعربي والأجنبي ومن الأقدم إلى الأحدث حيث لوحظ حداثة معظم الدراسات، كما أشارت معظم النتائج إلى أهمية اليقظة الإستراتيجية لكافة المؤسسات بشكل عام، وعلاقتها مع عدة متغيرات: الإبداع، النضج، الأداء، الاتصال....

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الهدف، حيث استهدفت الدراسة الحالية إبراز تأثير اليقظة الإستراتيجية ومساهمتها في تعزيز النضج الوظيفي لدى العاملين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على الأسس النظرية لليقظة الإستراتيجية وتحديد المفاهيم العامة للنضج الوظيفي، وفي بناء أداة الدراسة وهي الاستبانة، وكذلك في تحليل النتائج.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن عملية اليقظة الإستراتيجية هي أسلوب منظم في الإدارة الإستراتيجية يركز على تحسين تنافسيتها بجمع ومعالجة المعلومات ونشر المعرفة المفيدة، وأن النضج الوظيفي هو إتقان الفرد لمهمة التطوير المهني بما في ذلك من معرفة ومكونات سلوكية تتناسب مع حالة التطوير الوظيفي. تكمن أهميه اليقظة في أنها تسمح بربط المؤسسة بمحيطها الخارجي، فهي تزودها بالمعلومات التي تؤهلها لمواجهة المنافسين بشكل أفضل، وتوقع التقلبات والتغيرات قبل حدوثها مما يساعدها في اقتناص الفرص وتجنب التهديدات، بينما أهمية النضج الوظيفي تبرز من خلال تنمية المهارات وتمكين الأفراد من اتخاذ القرارات السليمة، كما يسمح في اشتغال مواقع وظيفية متقدمة ورفع مستوى الاستقرار الناتج عن المعرفة والاهتمام الجاد بمتطلبات العمل.



الفصل الثاني: الدراسة الميدانية



تمهيد:

بعد الدراسة النظرية لموضوع البحث، حاولنا في هذا الفصل إسقاط ما تضمنه الجانب النظري على أرض الواقع، وتوضيح دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي في مؤسسة اتصالات الجزائر، وهذا من خلال دراسة ميدانية لمؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، إذ تم الاعتماد على استمارة الاستبانة الموزعة على عينة من مجتمع الدراسة، وعرض الطريقة والأدوات المستخدمة بالإضافة إلى البرامج المستخدمة في معالجة البيانات، وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

- المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة.
- المبحث الثاني: العرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

في هذا المبحث سوف نقوم بتقديم المؤسسة محل الدراسة للتعريف بها وبمهامها، أهميتها وأهدافها، كما سنتطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة كما يلي:

المطلب الأول: طريقة وأدوات الدراسة

الفرع الأول: نظرة عامة على المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي

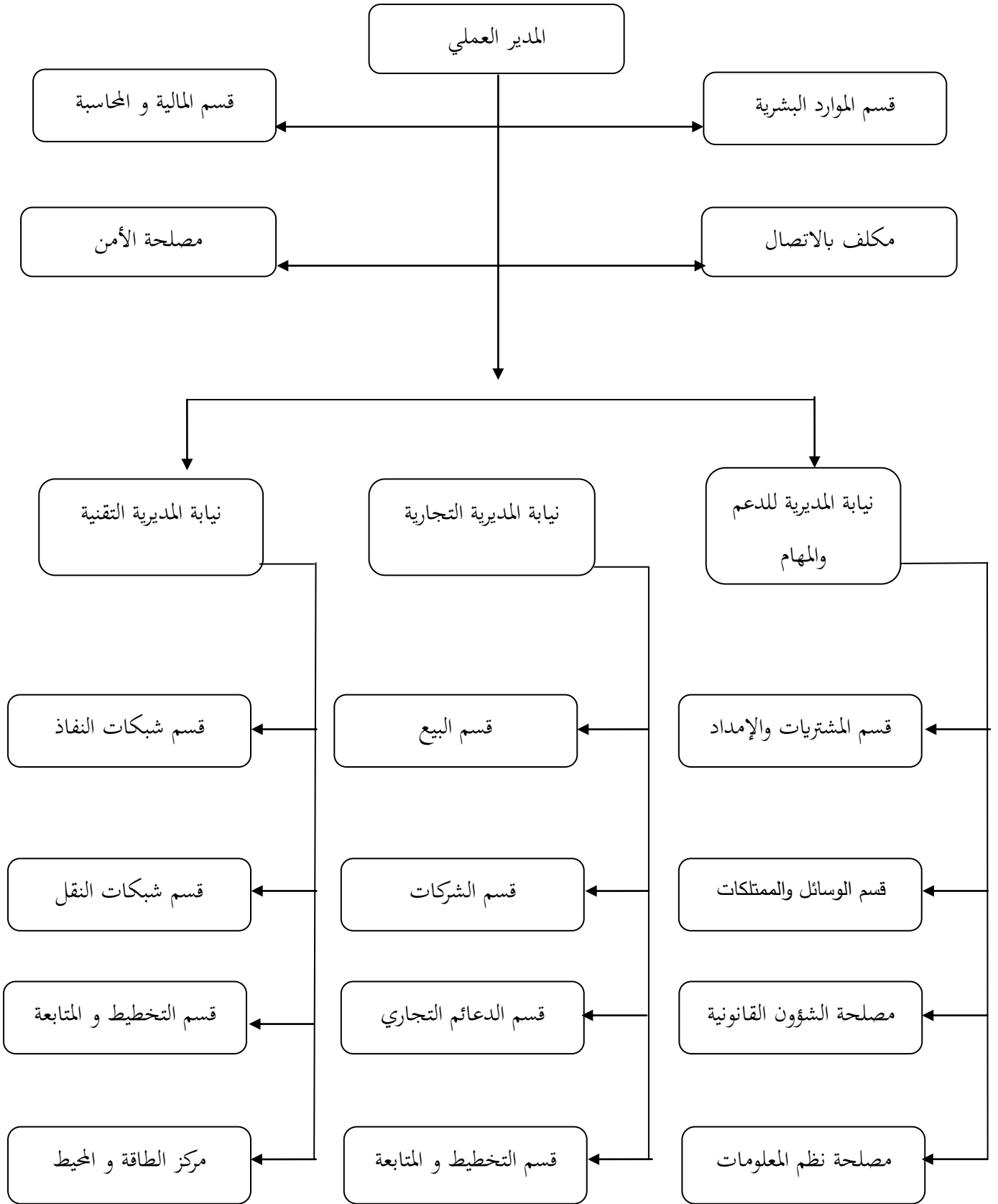
تعتبر مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي من بين أهم مؤسسات الدولة، إذ تقدم عدة خدمات من أهمها تغطية أكبر نسبة من الاتصالات في ولاية الوادي لإرضاء عملائها وسهولة المعاملات بين المؤسسات الاقتصادية التي يتعامل معها، وسنحاول في هذا المطلب التعرف على المؤسسة محل الدراسة، مهام، أهمية وأهداف المؤسسة

تعريف المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي :

تمت الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر بالوادي في 01 جانفي 2003 وكان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال، لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم لا يرحم، فيه المنافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة¹.

¹معلومات من المؤسسة

الشكل رقم (1-2): مخطط الهيكل التنظيمي لمؤسسة المديرية العملية لاتصالات الجزائر



المصدر: من وثائق المؤسسة

الفرع الثاني : مهام، أهمية وأهداف المديرية العملية بالوادي

أولا: مهام المديرية العملية بالوادي

ويمكن تلخيص مهام مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي فيما يلي:¹

- توفير كل وسائل الاتصال؛
- تعتبر المركز الإداري لأداء الخدمات وتمويلها سواء من طرف الدولة أو من طرف قطاعات خاصة لبيع خطوط مختلفة من الهواتف النقال وصيانتها؛
- عقد الصفقات والتكفل بتنظيم إدارة العمل في كل المصالح التابعة لها؛
- مساعدة وتسيير مدراء المراكز كالوكالة التجارية وأقسامها ومراكز الإنتاج؛
- تأمين ديمومة ربط الزبائن بشبكة الإنترنت؛
- إنجاز الأهداف المسطرة من طرف الإدارة المركزية.

ثانيا: أهمية مؤسسة اتصالات الجزائر

تسعى مؤسسة اتصالات الجزائر بتحقيق أهدافها من خلال أهميتها في المجتمع.

- المساهمة في تنمية المجتمع الإعلامي في الجزائر؛
- المساهمة في النقل والتسليم على الصعيدين الوطني والدولي للاتصالات؛
- المساهمة في تقديم خدمات تقنية للمؤسسات؛
- المساهمة في تعزيز الشبكات الناشطة في السوق باعتبارها المتعامل التاريخي في قطاع الاتصالات في الجزائر؛
- المساهمة في توزيع الخطوط الهاتفية والأرقام الهاتفية التقنية والعملية للطلبات الممكن تحقيقه؛
- المساهمة في تقديم الاستعلامات والشروحات للزبائن وكذا تكفل بعملية البيع المباشر للمتوجات.

ثالثا: أهداف مؤسسة اتصالات الجزائر

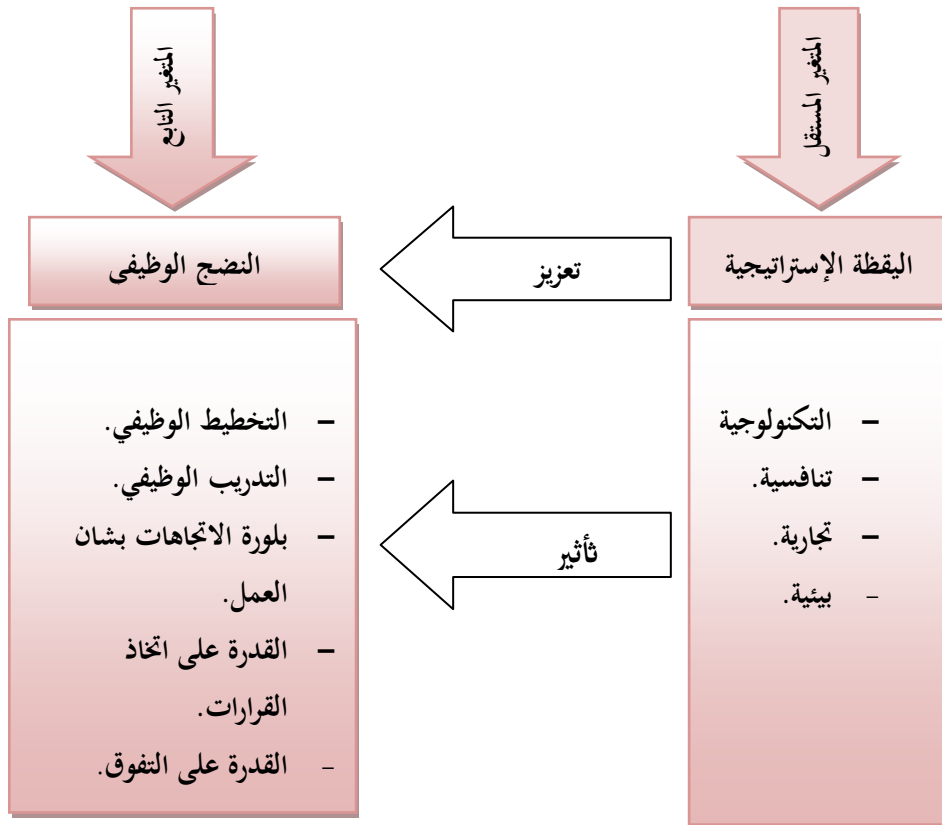
- تمويل مصالح الاتصالات بما يسمح بنقل الصورة والصوت والرسائل المكتوبة والمعطيات الرقمية؛
- تطوير واستمرار وتسيير شبكات الاتصالات العامة والخاصة؛
- إنشاء واستثمار وتسيير الاتصالات الداخلية مع كل متعاملين شبكة الاتصالات؛
- ضمان جمع مؤشرات لقياس جودة الخدمة لتحسين رضا العملاء؛

¹معلومات من المؤسسة

- توقع وتحديد ورصد الطلب في السوق؛
- الترويج والتسويق وخدمة بيع وقياس رضا العملاء؛
- وضع وتطوير وتشغيل شبكات الاتصالات عبر الأقمار الصناعية (انتلسات وإنمارسات، والمحطات الطرفية ونظم الاتصالات الشخصية المتنقلة العالمية....) في الامتثال للمعايير والقواعد الدولية؛
- سيطرة اتصالات الجزائر وبقائها في الريادة وجعلها المتعامل رقم واحد في السوق من خلال نشاطاتها التي تغطيها لأغلبية مستهلكيها؛

الفرع الثالث: نموذج الدراسة

الشكل رقم (2-2): النموذج الافتراضي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتان

أولاً: المتغير المستقل

وهو المتغير الذي يؤثر في باقي المتغيرات ويتمثل في دراستنا في اليقظة الإستراتيجية، والمتغيرات المتعلقة به هي (اليقظة التجارية، التكنولوجية، التنافسية، البيئية).

ثانيا: المتغير التابع

هو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل ولا يؤثر فيه ويتمثل في دراستنا هذه في النضج الوظيفي، وأبعاده)
القدرة على التفوق، القدرة على اتخاذ القرار، التكيف، التدريب، بلورة الاتجاهات بشأن العمل).

الفرع الرابع: عينة وأدوات الدراسة

أولا: عينة الدراسة

موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي حيث تم اختيار عينة قصديه وتوزيع 40 استبيان على أفراد
العينة وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيانات:

الجدول رقم (1-2): يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيان على عينة الدراسة

البيان	عدد
عدد الاستبيانات الموزعة	40
عدد الاستبيانات المسترجعة	30
عدد الاستبيانات الملغاة (غير الصالحة) بسبب عدم استرجاعها من قبل عينة الدراسة	10
عدد الاستبيانات الصالحة	30

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: أدوات جمع البيانات

يتطلب إعداد أي دراسة جمع المعلومات التي تحيط بالموضوع وتصب في فحواه، وتم الاستعانة بمجموعة من
الأدوات للحصول على البيانات المطلوبة وتتمثل فيما يلي:

1. الوثائق والسجلات: حيث تم الاستعانة بمجموعة من الوثائق المتعلقة بالجانب التعريفي بالمؤسسة

محل الدراسة من هيكلها التنظيمي تقسيماتها.

2. الاستبيان: يعتبر الاستبيان الأداة الأكثر استخداما في البحوث الاجتماعية والإنسانية إذ يعتبر

وسيلة لجمع البيانات من خلال احتوائه على مجموعة من الأسئلة أو العبارات ويطلب من
المبحوثين الإجابة عليها ويتم توزيع الاستبيان عادة باليد أو من خلال إرسالها إلى المبحوثين عبر
البريد وغيرها.

ثالثا: تصميم استبيان الدراسة

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى وضوح الأسئلة وعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل موضوعية، لذلك خلصنا إلى بناء الاستبيان (أنظر الملحق رقم 1) متكون من 43 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، مدة الخدمة الوظيفية، الشهادة، المستوى الوظيفي)

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في اليقظة الإستراتيجية والذي احتوى على 19 عبارة وقسمت على أربع أبعاد كما يلي:

البعد الأول: ويمثل اليقظة التجارية احتوى على 05 عبارات.

البعد الثاني: ويمثل اليقظة التنافسية احتوى على 05 عبارات.

البعد الثالث: ويمثل اليقظة البيئية احتوى على 05 عبارات.

البعد الرابع: ويمثل اليقظة التكنولوجية احتوى على 04 عبارات.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل بالنضج الوظيفي في والذي احتوى على 24 عبارة.

البعد الأول: ويمثل القدرة على اتخاذ القرار احتوى على 05 عبارات.

البعد الثاني: ويمثل القدرة على التفوق احتوى على 05 عبارات.

البعد الثالث : ويمثل التكيف احتوى على 05 عبارات.

البعد الرابع: ويمثل التدريب احتوى على 05 عبارات.

البعد الخامسة: ويمثل بلورة الاتجاهات بشأن العمل احتوى على 04 عبارات.

رابعا: مقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان

كما تم استخدام مقياس "ليكارت الخماسي" لقياس متغيرات الدراسة بإعطائه أوزان لقيم استجابات

المتغيرات الترتيبية كما يلي:

جدول رقم (2-2): توزيع درجات مقياس ليكارت الثلاثي

بدائل القياس	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة/الترميز	01	02	03

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مقياس ليكارت (Likert Scale)

لإعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد العينة الدراسة على عبارات الاستبيان: فانه تم اعتماد على

أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث:

المدى: لتحديد مجالات لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى

$$\text{المدى} = (\text{أعلى درجة في مقياس} - \text{أدنى درجة في مقياس}) = (5-1) = 4$$

وللحصول على طول الفئة للتنقل بين المجالات الموافقة نقوم بقسمة المدى على عدد درجات الموافقة

وذلك على نحو التالي:

$$\text{طول الفئة} = \text{المدى} / \text{عدد درجات المقياس} = (5/4) = 0.8$$

وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المشترك لإجمالي أفراد العينة

على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

جدول رقم (2-3): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى توفر (تقييم)
من 01 إلى 1.65 درجة	موافق	درجة مرتفعة
من 1.66 إلى 2.33 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 2.34 إلى 3 درجة	غير موافق	منخفضة

المصدر: من إعداد الطالبان

ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما.

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro-Wilk): لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات الإحصائية
- معامل الارتباط لبيرسون (Pearson Correlation Coefficient): يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة و معرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ (α) (Cronbach's Alpha): يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛ حيث يأخذ هذا المعامل قيما تتراوح بين الصفر والواحد، وكلما اقترب من الواحد الصحيح فهذا يعني ثباتا أكبر للدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: تم الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من الجزء الأول للاستبيان، من أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي الموزون المرجح (Weighted Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- المتوسط الحسابي (Mean): تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات ومحاور الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، ومعرفة مستواها.
- الانحراف المعياري (Std. Deviation): يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس، كما يفيد في ترتيب المتوسطات في حالة تساويها في القيم، حيث يكون المتوسط الأقل في قيمة الانحراف الأول في الترتيب.

• معامل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis): يستعمل لتحديد درجة تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع.

• معامل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis): يستعمل لتحديد درجة واتجاه تأثير المتغير المستقل بأبعاده على المتغير التابع بأبعاده.

المطلب الثالث: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان

الفرع الأول: ثبات أداة الدراسة

يعد الثبات من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه، وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة، حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات استخداما من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر من أو يساوي 0.6 الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (2-4): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
43	0.907

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 2)

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية جميع عبارات الاستبيان بلغت 0.907 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

الفرع الثاني: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة الارتباط كل بعد من أبعاد المحور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية:

جدول رقم (2-5): يوضح صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

أبعاد ومحاور الاستبيان		الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان	
		Pearson Correlation	Sig
النتيجة			
المحور الأول: اليقظة الإستراتيجية		0,920**	0,000
1	أولاً: اليقظة التجارية.	0,759**	0,000
2	ثانياً: اليقظة التنافسية	0,711**	0,000
3	ثالثاً: اليقظة البيئية	0,488**	0,006
4	رابعاً: اليقظة التكنولوجية.	0,795**	0,000
المحور الثاني: النضج الوظيفي.		0,949**	0,000
1	أولاً: القدرة على اتخاذ القرار.	0,696**	0,000
2	ثانياً: القدرة على التفوق	0,833**	0,000
3	ثالثاً: التكيف.	0,791**	0,000
4	رابعاً: التدريب.	0,881**	0,000
5	خامساً: بلورة الاتجاهات بشأن العمل	1,000**	0,000

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 4)

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه من خلال معاملات الارتباطات الثنائية أعلاه يتبين لنا أن أبعاد المحور الثاني اليقظة الإستراتيجية (اليقظة التجارية/ اليقظة التنافسية/ اليقظة البيئية/ اليقظة

التكنولوجية)تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد في المحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني اليقظة الإستراتيجية صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

كما يتبين لنا من خلال النتائج المبينة من نفس الجدول أعلاه من خلال معاملات الارتباطات الثنائية أن أبعاد المحور الثالث النضج الوظيفي (القدرة على اتخاذ القرار./القدرة على التفوق/التكيف/ التدريب/ بلورة الاتجاهات بشأن العمل) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد في المحور وعباراته دالة إحصائية، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثالث النضج الوظيفي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المبحث الثاني: العرض والتحليل الوصفي لنتائج الدراسة

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من الجنس، العمر، مدة الخدمة الوظيفية، الشهادة، المستوى الوظيفي بالإضافة إلى تحليل وعبارات محاور الدراسة.

المطلب الأول: عرض البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية من كما هو مبين في الجدول الموالي:

أولاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

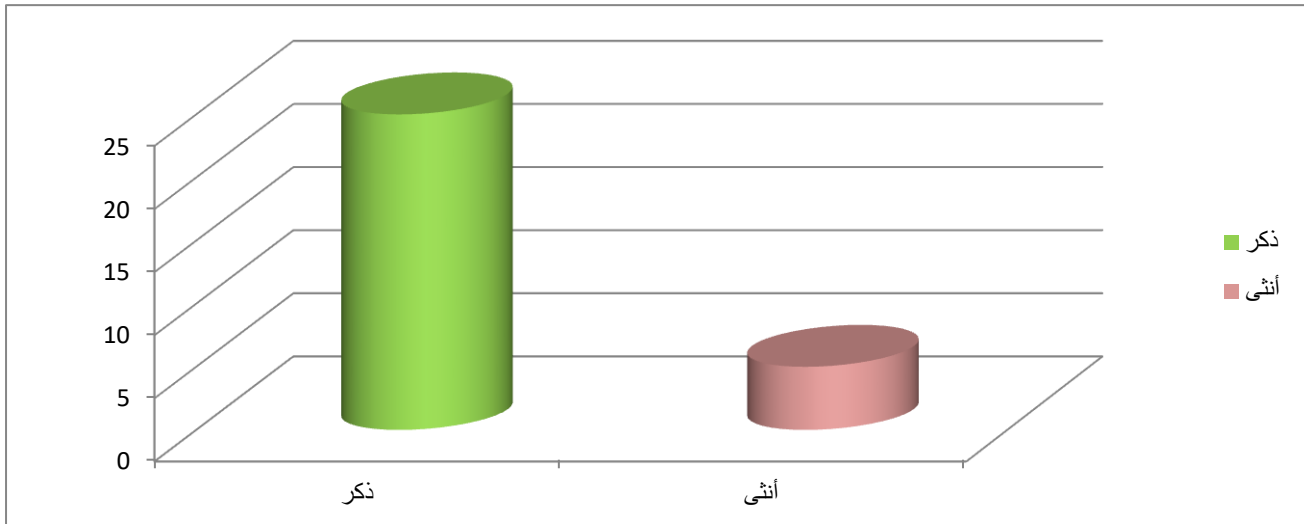
الجدول رقم (2-6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
83.3%	25	ذكر
16.7%	5	أنثى
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس كان بأغلبية ذكور بعدد 25 ونسبة 83.3% تليها إناث بعدد 05 أفراد و نسبة 16.77% من المجموع الإجمالي كما هو موضح في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثانيا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

الجدول رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

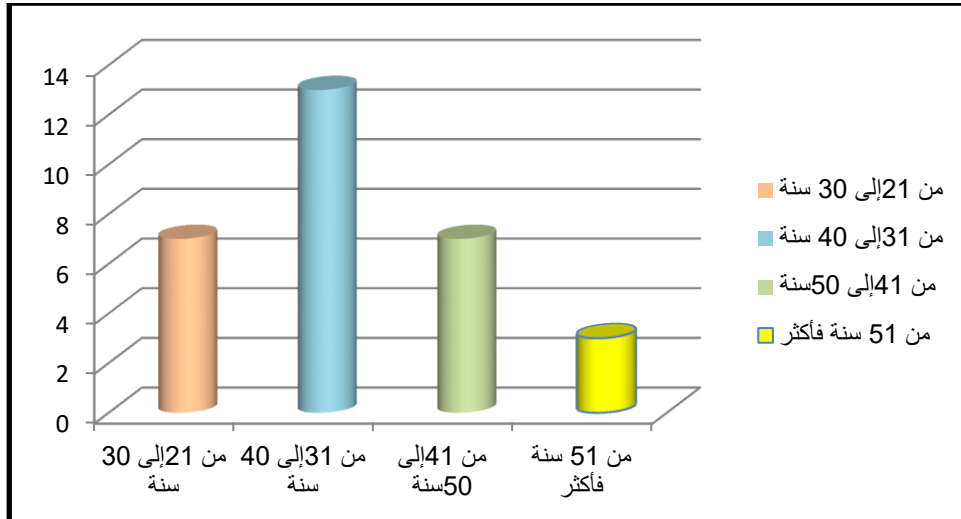
النسبة %	التكرار	العمر
23.3%	7	من 21 إلى 30 سنة
43.3%	13	من 31 إلى 40 سنة
23.3%	7	من 41 إلى 50 سنة
10%	3	من 51 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 3)

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 30 فردا، نلاحظ أنها توزعت حسب متغير العمر بلغت الفئة من 31 إلى 40 سنة بعدد 13 فرادا ونسبة 43%، في حين كل من الفئة من 21 إلى 30 سنة ومن 41 إلى 50 سنة بنسب متساوية على التوالي: 23.3% أما الفئة من 51 فأكثر بعدد 3 أفراد ونسبة 10% من المجموع الإجمالي للنسب، كما هو مبين في الشكل الموالي.

الملاحظ أن مؤسسة اتصالات الجزائر تشغل أكبر نسبة من الشباب، وهذا لأن فئة الشباب لديها قدرات فكرية وجسمية أكثر من غيرها من الفئات.

الشكل رقم (2-4): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثالثا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة الخدمة الوظيفية

الجدول رقم (2-8): توزيع عينة الدراسة مدة الخدمة الوظيفية

النسبة %	التكرار	مدة الخدمة الوظيفية
20%	6	من 01 إلى 05 سنوات
46.7%	14	من 06 إلى 10 سنوات
20%	6	من 11 إلى 15 سنة
3.3%	1	من 16 إلى 20 سنة
10%	3	من 21 سنة فأكثر
100%	30	المجموع

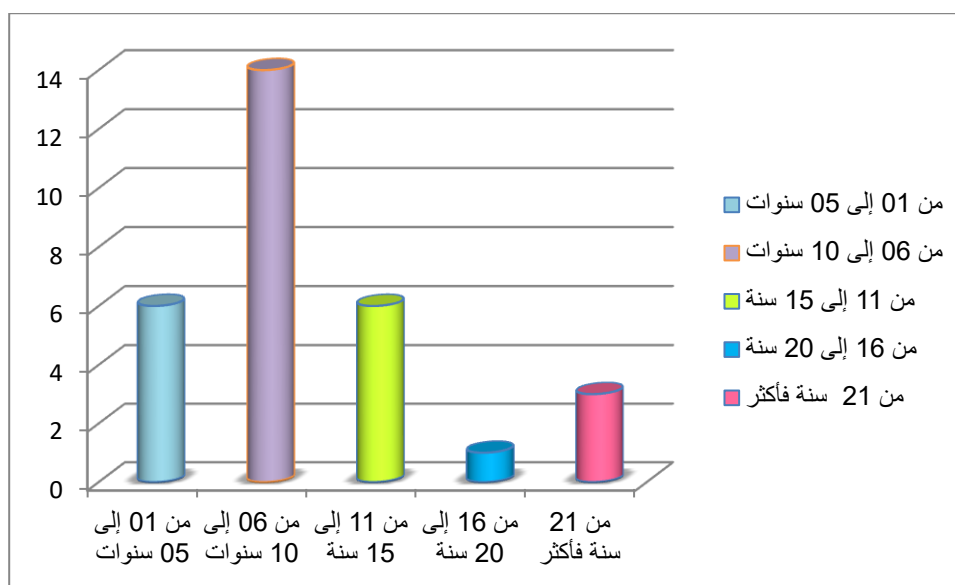
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 3)

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة الخدمة الوظيفية حيث من 6 إلى 10 سنوات بعدد 14 ونسبة 46.7% تليها كل من 1 إلى 5 سنوات و من 11 إلى 15 سنة بنسبة

متساوية على التوالي: 20% أما من 21 سنة فأكثر بعدد 3 ونسبة 10%، في حين من 16 سنة إلى 20 سنة بنسبة 3.3% من المجموع الإجمالي للنسب كما هو مبين في الشكل الموالي.

والملاحظ أن أغلب عمال المؤسسة لا يزالون في بدايتهم الوظيفية، لأن أكبر نسبة مدتهم الوظيفية لا تتجاوز 10 سنوات.

الشكل رقم (2-5): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير مدة الخدمة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

رابعاً: توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة

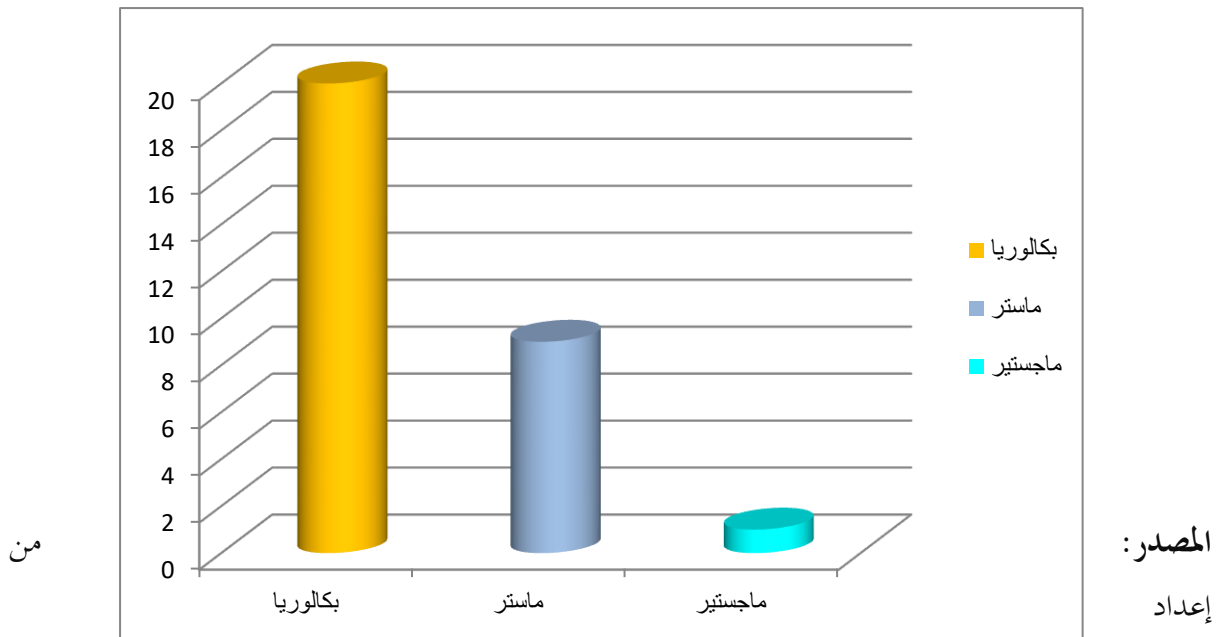
الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الشهادة

النسبة %	التكرار	الشهادة
66.7%	20	بكالوريا
30%	9	ماستر
3.3%	1	ماجستير
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 3)

من خلال النتائج المبينة في جدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة تبين لنا أن أغلبية عينة الدراسة المستجوبة ذو مستوى بكالوريا بعدد 20 ونسبة 66.7% تليها مستوى ماستر بعدد 9 ونسبة 30% في حين مستوى ماجستير بعدد فرد واحد ونسبة 3.3%. كما هو مبين في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-6): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الشهادة



الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ أن مؤسسة اتصالات الجزائر بها أكبر نسبة من الموظفين الحائزين على شهادة البكالوريا، وهذا لأن الفئة الأكثر تحصيلًا على الشهادات العلمية، المطلوبة لشغل مناصب العمل لدى المؤسسات العامة. خامسا: توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي.

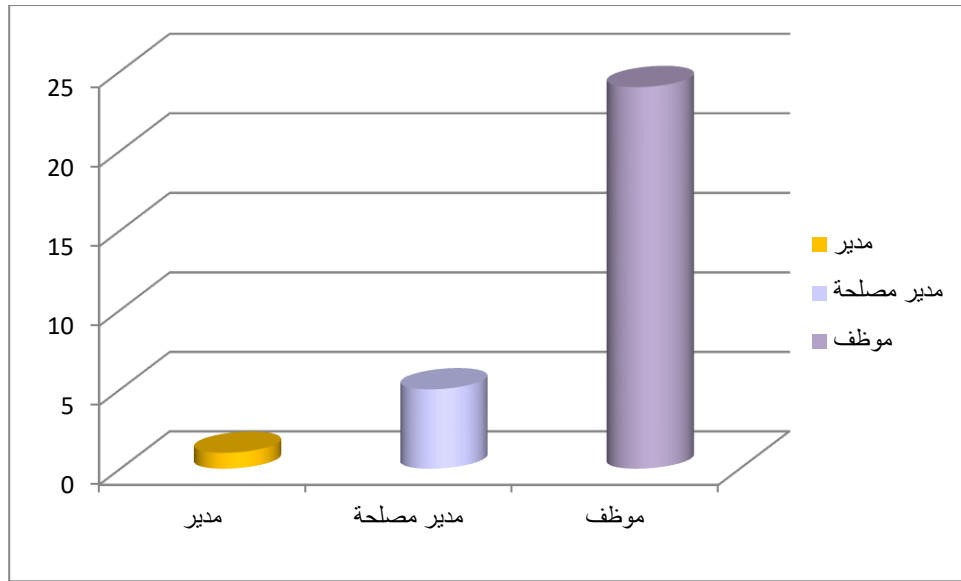
الجدول رقم (2-10): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
3.3%	1	مدير
16.7%	5	مدير مصلحة
80%	24	موظف
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 3)

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة من فئة الموظفين بعدد 24 فرد ونسبة 80% تليها كل من مدير مصلحة بعدد 5 ونسبة 16.7% في حين مدير المؤسسة محل الدراسة، وما يعكس أهمية الموضوع لعينة الدراسة وتفاعل كل من المدير وموظفين بالمؤسسة على الاستبيانات الموزعة، كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-7): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

المطلب الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي _دراسة حالة اتصالات الجزائر بالوادي تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل إجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية

الفرع الأول: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على اليقظة الإستراتيجية حسب إجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الثاني.

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
01	تهتم مؤسستنا بتقديم خدمات مميزة لربائنها.	1.10	0.305	05	درجة مرتفعة
02	تسعى المؤسسة التي انتمي إليها إلى بناء علاقة دائمة مع متعاملين معها.	1.13	0.434	03	درجة مرتفعة
03	تعمل مؤسستنا على تحسين صورتها لرفع مكانتها السوقية.	1.10	0.302	04	درجة مرتفعة
04	تعمل مؤسستنا على تشخيص أهم احتياجات ورغبات الزبائن وتصمم منتجاتها بما يتوافق معهم.	1.30	0.535	01	درجة مرتفعة
05	توفي مؤسستنا بالتزاماتها اتجاه عملائها ومتطلباتهم.	1.17	0.379	02	درجة مرتفعة
البعد الأول: اليقظة التجارية.		1.160	0.279	04	درجة مرتفعة
06	تهتم مؤسستنا بما يقدمه المنافسين من خدمات.	1.27	0.521	03	درجة مرتفعة
07	تبني مؤسستنا إستراتيجيتها التسويقية بناء على عروض منافسيها.	1.73	0.785	01	درجة متوسطة
08	تحاول المؤسسة التي اشتغل بها جذب زبائن جدد.	1.10	0.305	05	درجة مرتفعة
09	تسعى مؤسستنا إلى تطوير منتجاتها بشكل مستمر للحفاظ على ميزتها التنافسية	1.27	0.450	02	درجة مرتفعة
10	تعطى مؤسستنا أهمية لآراء الزبائن و الموردين حول منتجاتها	1.20	0.484	04	درجة مرتفعة
البعد الثاني: اليقظة التنافسية .		1.313	0.347	03	درجة مرتفعة
11	تلتزم مؤسستنا بالأعراف السائدة في المجتمع مع الأطراف المتعاملين معها.	1.23	0.504	04	درجة مرتفعة

12.	تسعى مؤسستنا إلى معرفة مختلف التشريعات والقوانين والأنظمة في القطاع الذي تنشط فيه.	1.50	0.731	02	درجة مرتفعة
13.	تعمل إدارة مؤسستنا على تقليل التلوث البيئي باستخدام طرق مختلفة للتخلص من النفايات.	1.60	0.675	01	درجة مرتفعة
14.	تسعى مؤسستنا إلى إنشاء علاقات متعددة مع كافة الأطراف ذات علاقة بالبيئة التي تعمل في إطارها.	1.37	0.556	03	درجة مرتفعة
15.	تطلع مؤسستنا عند تصميم منتجاتها على معايير الأمن والسلامة البيئية.	1.23	0.568	05	درجة مرتفعة
البعد الثالث: اليقظة البيئية.					
		1.386	0.359	02	درجة مرتفعة
		7	82		
16.	تدعم مؤسستنا قدرات البحث والتطوير وتوظفها لتعزيز مركزها التنافسي	1.43	0.568	03	درجة مرتفعة
17.	تتابع مؤسستنا باستمرار تطور براءات الاختراع في نشاطها	1.57	0.679	01	درجة مرتفعة
18.	مؤسستنا تعمل على إحداث ابتكارات في المنتج	1.37	0.615	04	درجة مرتفعة
19.	تسعى مؤسستنا إلى مواكبة كافة المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات	1.53	0.571	02	درجة مرتفعة
البعد الرابع: اليقظة التكنولوجية.					
		1.473	0.450	01	درجة مرتفعة
		3	24		
المحور الثاني: اليقظة الإستراتيجية.					
		1.333	0.248		درجة مرتفعة
		3	21		

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 5)

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني والمتعلق بأبعاد اليقظة الإستراتيجية وذلك من خلال دراسة حالة اتصالات الجزائر بالوادي بلغ: (1.33) وبإنحراف معياري قدر بـ (0.24) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي

العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)، أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن أبعاد اليقظة الإستراتيجية هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

أولاً: بالنسبة للبعد الرابع اليقظة التكنولوجية

حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (1.47) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.37-1.57) حيث أن "العبارة رقم 17" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.57) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تعمل على إحداث ابتكارات في المنتج ، أما "العبارة رقم 19" جاءت بالمرتبة الثانية و بمتوسط حسابي (1.53) وموافقون في إجابتهم بدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تعمل على تحديث البنى التحتية والمعدات الخاصة بما بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية المعاصرة، أما "العبارة رقم 16" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.43) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن مؤسستنا تتابع باستمرار تطور براءات الاختراع في نشاطها، و أخيراً تأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة "العبارة رقم 18" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.37) وانحراف معياري بلغ (1.615) وبتقدير منخفض أي تسعى مؤسستنا إلى مواكبة كافة المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ثانياً: بالنسبة للبعد الثالث اليقظة البيئية

حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (1.38) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.23-1.65) حيث أن "العبارة رقم 13" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.65) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن إدارة مؤسستنا تعمل على تقليل التلوث البيئي باستخدام طرق مختلفة للتخلص من النفايات، في حين "العبارة رقم 12" جاءت بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1.50) وموافقون في إجابتهم بدرجة مرتفعة أن مؤسستنا تسعى إلى معرفة مختلف التشريعات والقوانين والأنظمة في القطاع الذي تنشط فيه، أما "العبارة رقم 14" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.37) وموافقون في إجابتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أن تسعى مؤسستنا إلى إنشاء علاقات متعددة مع كافة الأطراف ذات علاقة بالبيئة التي تعمل في إطارها، وفي المرتبة الرابعة تأتي "العبارة

رقم 11" بمتوسط حسابي قدر بـ (1.23) و موافقون عليها بدرجة مرتفعة أي أن مؤسستنا تلتزم بالأعراف السائدة في المجتمع مع الأطراف المتعاملين معها. وأخيرا تأتي "العبارة رقم 15 " بالمرتبة الخامسة والأخيرة وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.23) وانحراف معياري بلغ (0.568) وبتقدير منخفض أي أن مؤسستنا تطلع عند تصميم منتجاتها على معايير الأمن والسلامة البيئية.

ثالثا: بالنسبة للبعد الثاني اليقظة التنافسية

وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (1.31) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة، متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.10-1.73) حيث أن "العبارة رقم 07" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.73) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن مؤسستنا تبني إستراتيجيتها التسويقية بناء على عروض منافسيها، أما "العبارة رقم 09" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.27) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة على تسعى مؤسستنا إلى تطوير منتجاتها بشكل مستمر للحفاظ على ميزتها التنافسية، أما "العبارة رقم 06" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.27) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أن مؤسستنا تهتم بما يقدمه المنافسين من خدمات، وتليها "العبارة رقم 10" جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (1.20) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أن تعطى مؤسستنا أهمية لآراء الزبائن والموردين حول منتجاتها، وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة "العبارة رقم 08" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.10) وانحراف معياري بلغ (0.305) وبتقدير منخفض أي أن المؤسسة تحاول التي اشتغل بها جذب زبائن جدد.

رابعا: بالنسبة للبعد الأول اليقظة التجارية

وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الرابعة والأخيرة بالمتوسط الحسابي (1.16) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.10-1.30) حيث أن "العبارة رقم 04" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.30) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أي تعمل مؤسستنا على تشخيص أهم احتياجات ورغبات الزبائن وتصمم منتجاتها بما يتوافق معهم، أما "العبارة رقم 05" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.17) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن مؤسستنا توفى بالتزاماتها اتجاه عملائها ومتطلباتهم، في حين "العبارة رقم 02" احتلت المرتبة

الثالثة، بمتوسط حسابي (1.13) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أن المؤسسة تسعى التي انتمى إليها إلى بناء علاقة دائمة مع متعاملين معها، تليها "العبارة رقم 03" احتلت المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (1.10) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أنه تعمل مؤسستنا على تحسين صورتها لرفع مكانتها السوقية، وأخيرا "العبارة رقم 01" احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.10) وانحراف معياري قدر بـ (0.305) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن مؤسستنا تهتم بتقديم خدمات مميزة لربائنها.

الفرع الثاني: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث

الجدول رقم (2-12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث.

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
20	تمنحك مؤسستك حرية اتخاذ القرار في مجال تخصصك.	1.53	0.629	01	درجة مرتفعة
21	تعتمد على الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات .	1.43	0.626	03	درجة مرتفعة
22	لديك القدرة على تحليل المشاكل التي تواجه مؤسستك.	1.27	0.522	05	درجة مرتفعة
23	تواجه المشاكل في مؤسستك من خلال البحث وجمع المعلومات خاصة بها.	1.47	0.571	02	درجة مرتفعة
24	لديك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت مناسب.	1.27	0.521	04	درجة مرتفعة
	البعد الأول: القدرة على اتخاذ القرار.	1.393 3	0.294 70	02	درجة مرتفعة
25	تغطي مقترحاتك في مجال العمل بتزكية الإدارة العليا.	1.73	0.691	01	درجة متوسطة
26	لديك القدرة على حل المشاكل المهنية مهما كانت درجة التعقيد.	1.43	0.568	04	درجة مرتفعة

27	يستعين بك زملائك في المهنة عند أداء المهام الموكلة إليهم.	1.27	0.450	05	درجة مرتفعة
28	تحتل بمكافآت مميزة نتيجة تفوقك.	1.73	0.740	02	درجة متوسطة
29	مجهوداتك ومقترحاتك محل اهتمام من قبل الإدارة العليا.	1.67	0.802	03	درجة متوسطة
البعد الثاني : القدرة على التفوق.		1.566 7	0.439 70	03	درجة مرتفعة
30	تعتمد مؤسستنا على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل مجابهة التطور الحاصل.	1.27	0.450	05	درجة مرتفعة
31	تسعى مؤسستنا إلى تنويع خدماتها بما يتلاءم مع التغيرات الحاصلة في سلوك متعاملينا.	1.33	0.606	02	درجة مرتفعة
32	تضع مؤسستنا خطط للتكيف مع بيئتها التنافسية.	1.30	0.596	04	درجة مرتفعة
33	تعمل مؤسستنا على التحسين المستمر لكل أعمالها على اختلاف مجالاتها.	1.43	0.568	01	درجة مرتفعة
34	لدينا كفاءات وقدرات لمجابهة التغيرات الحاصلة في البيئة.	1.30	0.466	03	درجة مرتفعة
البعد الثالث: التكيف.		1.326 7	0.338 29	05	درجة مرتفعة
35	تخصص مؤسستنا منحة لموظفيها من أجل الحصول على تدريب في مجال العمل.	1.47	0.681	03	درجة مرتفعة
36	تعقد مؤسستنا اتفاقيات مع مؤسسات أخرى من أجل تدريب أو تكوين عمالها.	1.60	.7700	02	درجة مرتفعة
37	تعتمد مؤسستنا على البرامج التدريبية كأهم معيار لتقييم أداء العاملين.	1.40	.5630	04	درجة مرتفعة
38	أسهمت البرامج التدريبية في تعزيز من قدراتك المهنية.	1.30	.6510	05	درجة مرتفعة

39	تستعين مؤسستنا بخبراء خارجيين للاستفادة من أفكارهم في مجال التدريب.	1.60	0.6750	01	درجة مرتفعة
	البعد الرابع: التدريب.	1.473 3	0.450 24	01	درجة مرتفعة
40	يمكنني أن اشتغل لساعات إضافية من أجل المؤسسة.	1.40	0.675	03	درجة مرتفعة
41	أحاول أن أوظف خبرتي المهنية لصالح المؤسسة.	1.20	0.551	04	درجة مرتفعة
42	تكون أكثر ميولا للقواعد المهنية التي تراعي طموحاتك.	1.43	0.774	01	درجة مرتفعة
43	يمكنني الاختيار بين الفرص الوظيفية المتاحة	1.40	0.621	02	درجة مرتفعة
	البعد الخامس: بلورة الاتجاهات بشأن العمل.	1.440 0	0.308 89	04	درجة مرتفعة
	المحور الثالث: النضج الوظيفي.	1.440 0	0.308 89		درجة مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 5)

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثالث والمتعلق بأبعاد النضج الوظيفي وذلك من خلال دراسة حالة اتصالات الجزائر بالوادي بلغ: (1.44) وبالاختلاف معياري قدر بـ (0.30) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن أبعاد النضج الوظيفي هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

أولاً: بالنسبة للبعد الثاني القدرة على التفوق

وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (1.56) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة، متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.27-1.73) حيث أن "العبارة رقم 25" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.73) أي أنهم يؤكدون وبدرجة متوسطة أن مقترحاتك تغطي في مجال العمل بتركية الإدارة العليا، أما "العبارة رقم 28" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.73) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة على أنك تغطي بمكافئات مميزة نتيجة تفوقك، أما "العبارة رقم 29" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.67) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون على أن مجهوداتك ومقترحاتك محل اهتمام من قبل الإدارة العليا، وتليها "العبارة رقم 24" جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (1.43) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنه لديك القدرة على حل المشاكل المهنية مهما كانت درجة التعقيد، وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة "العبارة رقم 27" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.27) وانحراف معياري بلغ (0.450) وتقدير منخفض أي أن زملائك يستعينون بك في المهنة عند أداء المهام الموكلة إليهم.

ثانيا: بالنسبة للبعد الرابع التدريب

وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (1.47) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.30-1.60) حيث أن "العبارة رقم 39" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.60) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تستعين بخبراء خارجيين للاستفادة من أفكارهم في مجال التدريب، أما "العبارة رقم 36" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.60) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن مؤسستنا تعقد اتفاقيات مع مؤسسات أخرى من أجل تدريب أو تكوين عمالها، أما "العبارة رقم 35" احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.47) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن مؤسستنا تخصص منحة لموظفيها من أجل الحصول على تدريب في مجال العمل، وتليها "العبارة رقم 37" احتلت المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (1.40) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تعتمد على البرامج التدريبية كأهم معيار لتقييم أداء العاملين، وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة "العبارة رقم 38" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ

(1.30) وانحراف معياري بلغ (0.651) وبتقدير منخفض أي أن البرامج التدريبية أسهمت في التعزيز من قدراتك المهنية.

ثالثا: بالنسبة للبعد الخامس بلورة الاتجاهات بشأن العمل

حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (1.44) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.20-1.43) حيث أن "العبارة رقم 42" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.40) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنك تكون أكثر ميولا للقواعد المهنية التي تراعي طموحاتك، أما "العبارة رقم 43" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.40) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أنه يمكنني الاختيار بين الفرص الوظيفية المتاحة، في حين "العبارة رقم 40" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.40) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أنه يمكنني أن اشتغل لساعات إضافية من أجل المؤسسة، وأخيرا "العبارة رقم 41" احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة، بمتوسط حسابي (1.20) وانحراف معياري قدر بـ (0.551) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أنني أحاول أن أوظف خبرتي المهنية لصالح المؤسسة.

رابعا: بالنسبة للبعد الأول القدرة على اتخاذ القرار

حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (1.39) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)، إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.27-1.53) حيث أن "العبارة رقم 20" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.53) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن مؤسستك تمنحك حرية اتخاذ القرار في مجال تخصصك، في حين "العبارة رقم 23" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.47) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أنك تواجه المشاكل في مؤسستك من خلال البحث وجمع المعلومات خاصة بها، أما "العبارة رقم 21" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.43) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنك تعتمد على الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات، وفي المرتبة الرابعة تأتي "العبارة رقم 24" بمتوسط حسابي قدر بـ (1.27) وموافقون عليها بدرجة مرتفعة أي لديك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت مناسب، وأخيرا تأتي "العبارة رقم 22" بالمرتبة الخامسة والأخيرة وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ

(1.27) وانحراف معياري بلغ (0.522) وبتقدير منخفض أي لديك القدرة على تحليل المشاكل التي تواجه مؤسستك.

خامسا: بالنسبة للبعد الثالث التكيف

حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الخامسة بالمتوسط الحسابي (1.32) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 01 إلى 1.65 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.27-1.43) حيث أن "العبارة رقم 33" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (1.43) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن مؤسستنا تعمل على التحسين المستمر لكل اعمالها على اختلاف مجالاتها، أما "العبارة رقم 31" جاءت بالمرتبة الثانية وبتوسط حسابي (1.33) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تسعى إلى تنويع خدماتها بما يتلاءم مع التغيرات الحاصلة في سلوك متعاملينا، أما "العبارة رقم 34" احتلت المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (1.30) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أنه لدينا كفاءات وقدرات لمجابهة التغيرات الحاصلة في البيئة، وتليها "العبارة رقم 32" جاءت بالمرتبة الرابعة وبتوسط حسابي (1.30) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أن مؤسستنا تضع خطط للتكيف مع بيئتها التنافسية، وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة "العبارة رقم 30" وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.27) وانحراف معياري بلغ (0.450) وبتقدير منخفض أي أن مؤسستنا تعتمد على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل مجابهة التطور الحاصل.

المطلب الثالث: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

عملنا في هذا الجانب على اختبار الفرضيات الرئيسية بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع ألعندالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج التي تم التوصل لها في اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات وبالتالي البيانات تتوزع توزيعا طبيعيا ومنه يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها.

الجدول رقم (2-13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Shapiro-Wilk		المحاور
Sig	قيمة Z	
0,165	0,886	المحور الثاني: اليقظة الإستراتيجية
0,135	0,898	المحور الثالث: النضج الوظيفي
0,175	0,900	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25 (أنظر الملحق رقم 6)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Z المحسوبة والمحصورة ما بين (0.886 و 0.898)، حيث نجد مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة (0.175) أكبر من 0.05، بلغت مستوى المعنوية للمحور الثاني 0.165، ومستوى المعنوية للمحور الثالث 0.135، وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعة.

الفرع الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

أولاً: الفرضية الرئيسية

نص الفرضية : تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات

الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

من أجل اختبار هذه الفرضية سنعتمد على الانحدار البسيط (Analysis Simple Regression) نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

- **الفرضية الصفرية (H_0):** لا تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
- **الفرضية البديلة (H_1):** تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول رقم (2-14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الرئيسية

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة) (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.935	0.000	0.564	36.240	(H ₁)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.194 + 0.935x + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم 6)

يتضح من الجدول أعلاه أنه تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وذلك استنادا إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B = 0.935$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2 = 0.564$) أي أن اليقظة الإستراتيجية لها دور في تعزيز النضج الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي، بنسبة (56.4%) كما أنه قدرت قيمة ($F = 36.240$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: أنه توجد علاقة تأثير دالة إحصائية ذات معنوية بين المتغيرات المدروسة وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثانيا: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: تساهم اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛
لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛

الفرضية البديلة (H_1): تساهم اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛

ولمعرفة تأثير اليقظة الإستراتيجية من خلال (اليقظة التجارية واليقظة التنافسية) في تعزيز النضج الوظيفي

من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد (Multiple

(Regression Analysis) لكن قبل ذلك لابد من التأكد من ملائمة البيانات لتحليل الانحدار المتعدد وأنه لا وجود لمشكلة التعدد الخطي بين الأبعاد الفرعية (اليقظة التجارية واليقظة التنافسية)، وذلك من خلال إجراء اختبار معامل تضخم التباين (Inflation factor Variance - VIF) واختبار التباين المسموح (Tolérance) لكل من بعد من أبعاد المتغير المستقل، للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل، والقاعدة تقول هنا أنه إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) يتجاوز (10) وكانت قيمة اختبار التباين المسموح أقل من (0.05) فانه يوجد مشكل ارتباط المتغيرات مع بعضها البعض ويؤثر ذلك على حدوث مشكلة في تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبارات.

الجدول رقم (2-15): نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعد اليقظة التجارية

والتنافسية

العلاقة الخطية بين المتغيرات		الأبعاد المتغير المستقل
التباين المسموح	معامل التضخم	
0,801	1,248	البعد الأول: اليقظة التجارية
0,832	1,204	البعد الثاني: اليقظة التنافسية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم 7)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) جميع أبعاد المتغير اليقظة الإستراتيجية من خلال (اليقظة التجارية واليقظة التنافسية) تقل عن (10) حيث قدرت بـ (1.248)، (1.204) على التوالي أما قيم التباين المسموح جاءت أكبر من (0.05) حيث قدرت بـ (0.801)، (0.823)، لكل من اليقظة التجارية واليقظة التنافسية على التوالي وبناء عليه نستنتج عدم وجود ارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "اليقظة الإستراتيجية" ولهذا يمكن استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى مساهمة اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-16): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الأولى

المتغير	معاملات	الخطأ المعياري (S.E)	معامل الانحدار (Beta)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)
الثابت	,7200	,2440	//	2,946	,0070
اليقظة التجارية	,2580	,2040	,2330	1,262	000,0
اليقظة التنافسية	,3210	,1650	,3600	1,947	0,034
معامل التفسير (R^2)	0,259	معادلة نموذج الانحدار المتعدد : $Y=0.720+0.258x_1+0.321x_2+ei$			
معامل الارتباط (R)	0.509				
مستوى الدلالة (F)	44,726	*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)			
مستوى المعنوية الكلية	0.017				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم 7)

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن كل من اليقظة التجارية واليقظة التنافسية تساهم في تعزيز النضج الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (44.726)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0.017)؛ كما بلغ معامل التفسير (0.259) مما يشير إلى أن اليقظة الإستراتيجية تساهم من خلال اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي ما قيمته (78.6%) من التغيرات التي تحدث في تعزيز النضج الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي.

ويتبين من نفس الجدول أعلاه وجود مساهمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من (اليقظة التجارية واليقظة التنافسية) في تعزيز النضج الوظيفي إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة للأبعاد على التوالي (1,262)، (1,947)، بمستوى معنوية (0.000) (0.034)؛ على التوالي وهي قيم أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.05).

بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): تساهم اليقظة التجارية واليقظة التنافسية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: تساهم اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية البديلة (H_1): تساهم اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ولمعرفة تأثير اليقظة الإستراتيجية من خلال (اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية) في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي استخدمنا تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لكن قبل ذلك لابد من التأكد من ملائمة البيانات تحليل الانحدار المتعدد وأنه لا وجود لمشكلة التعدد الخطي بين الأبعاد الفرعية (اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية)، وذلك من خلال إجراء اختبار معامل تضخم التباين (Inflation factor Variance - VIF) واختبار التباين المسموح (Tolérance) لكل من بعد من أبعاد المتغير المستقل، للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين أبعاد المتغير المستقل؛ والقاعدة تقول هنا أنه إذا كان معامل تضخم التباين (VIF) يتجاوز (10) وكانت قيمة اختبار التباين المسموح أقل من (0.05) فانه يوجد مشكل ارتباط المتغيرات مع بعضها البعض ويؤثر ذلك على حدوث مشكلة في تحليل الانحدار المتعدد، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبارات.

الجدول رقم (2-17): نتائج اختبارات معاملات تضخم التباين والتباين المسموح به لبعد اليقظة البيئية والتكنولوجية

العلاقة الخطية بين المتغيرات		الأبعاد المتغير المستقل
التباين المسموح	معامل التضخم	
0,993	1,007	البعد الثالث: اليقظة البيئية
0,956	1,398	البعد الرابع: اليقظة التكنولوجية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم 8)

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) جميع أبعاد متغير اليقظة الإستراتيجية من خلال (اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية) تقل عن (10) حيث قدرت بـ (1.007)، (1.398) على التوالي أما قيم التباين المسموح جاءت أكبر من (0.05) حيث قدرت بـ (0.993)، (0.956)، لكل من اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية على التوالي وبناء عليه نستنتج عدم وجود ارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "اليقظة الإستراتيجية" ولهذا يمكن استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة مدى مساهمة اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-18): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الفرعية الثانية

المتغير	معاملات	الخطأ المعياري (S.E)	معامل الانحدار (Beta)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى المعنوية الجزئية (Sig)
الثابت	0,390	0,133	//	2,934	0,007
اليقظة البيئية	0,524	0,075	,144	1,651	0,001
اليقظة التكنولوجية	0,596	0,060	0,869	9,966	0,000
معامل التفسير (R^2)	0,796	معادلة نموذج الانحدار المتعدد : $Y=0.390+0.524x_1+0.596x_2+ei$			
معامل الارتباط (R)	0.892				
مستوى الدلالة (F)	52,745	*: ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)			
مستوى المعنوية الكلية	0.000				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات V25SPSS (أنظر إلى الملحق رقم 8)

يتضح من خلال معطيات الجدول أعلاه أن كل من اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية تساهم في تعزيز النضج الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (52,745)، وهي دالة عند مستوى معنوية (0.000)؛ كما بلغ معامل التفسير (0.796) مما يشير إلى أن اليقظة الإستراتيجية تساهم من خلال اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي ما قيمته (79.6%) من التغيرات التي تحدث في تعزيز النضج الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي.

ويتبين من نفس الجدول أعلاه وجود مساهمة دال إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لكل من (اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية) في تعزيز النضج الوظيفي إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة للأبعاد على التوالي (1,651)، (9.966)، بمستوى معنوية (0.001) (0.000)؛ على التوالي وهي قيم أقل من مستوى المعنوية المفروض والذي يبلغ (0.05).

بناءا عليه قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): تساهم اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرع الثالث: مناقشة النتائج

على ضوء النتائج المتحصل عليها سنحاول مناقشة النتائج المتحصل عليها كالتالي:

1. نسبة (83.3%) من توزيع أفراد العينة كانت للذكور وهذا أمر طبيعي بحكم طبيعة عمل المؤسسات العمومية، وأن جنس الإناث تعاملاته محدودة مع العملاء خاصة فئة الذكور ويرجع ذلك لطبيعة المجتمع الإسلامي.
2. نسبة (43.3%) من توزيع أفراد العينة كانت للفئة الشابة ويرجع ذلك لقدرات هذه الفئة الفكرية والجسمية التي تكون في أوجها.
3. نسبة (46.7%) من توزيع أفراد العينة كانت للفئة التي اشتغلت ما بين 6 إلى 10 سنوات، ويرجع ذلك لأن أغلب العمال من فئة الشباب.
4. نسبة (66.7%) من توزيع أفراد العينة كانت للفئة الحائزة على شهادة البكالوريا لأن المؤسسات العمومية تستقطب ذوي الشهادات.
5. نسبة (80%) من توزيع أفراد العينة كانت للموظفين وهو أمر لا محال منه، لأن الموظف هو الذي لديه العلم والدراسة الكبيرة بشؤون العملاء أكثر من المستويات الأخرى.
6. نلاحظ إجابات أفراد العينة كانت نحو الموافقة، مما يعني أن أسئلة الاستبيان كانت موفقة في صياغتها لإيصال المغزى المطلوب منها لعينة الدراسة.
7. تهم مؤسسة اتصالات الجزائر باليقظة التكنولوجية، ويرجع ذلك إلى تأكيد العمال وبدرجة مرتفعة على أنها تعمل على إحداث ابتكارات في المنتج، و وافقوا في إجاباتهم على أن المؤسسة تعمل على تحديث البنى التحتية والمعدات الخاصة بها بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية.
8. اتضح أن المؤسسة تهتم باليقظة البيئية ويرجع ذلك إلى تأكيد المستجوبين وبدرجة مرتفعة، أن إدارة المؤسسة تعمل على تقليل التلوث البيئي باستخدام طرق مختلفة للتخلص من النفايات، كما وافقوا على أنها تسعى إلى معرفة مختلف التشريعات والقوانين والأنظمة في القطاع الذي تنشط فيه.
9. تهتم المؤسسة باليقظة التنافسية نظرا لتأكيد العمال وبدرجة مرتفعة، على أن مؤسستهم تبني إستراتيجيتها التسويقية بناءا على عروض منافسيها.
10. هناك اهتمام باليقظة التجارية من قبل المؤسسة ويرجع ذلك لموافقة المستجوبين بنسبة مرتفعة، على أن المؤسسة تعمل على تشخيص أهم احتياجات ورغبات الزبائن وتصمم منتجاتها بما يتوافق معهم.

11. اتضح أن الموظفين لديهم القدرة على التفوق ويرجع ذلك إلى تأكيد المستجوبين وبدرجة مرتفعة، أن مقترحاتهم في مجال العمل تحظى بتزكية الإدارة العليا.
12. مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي تهتم بمجال التدريب ويرجع ذلك إلى تأكيد المستجوبين وبدرجة مرتفعة، أن المؤسسة تخصص منح لموظفيها من أجل الحصول على التدريب في مجال عملهم.
13. اتضح أن عمال مؤسسة اتصالات الجزائر يميلون أكثر للقواعد المهنية التي تراعي طموحاتهم وذلك لتأكيد المستجوبين عليها بدرجة مرتفعة.
14. لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر القدرة على اتخاذ القرار ويرجع ذلك إلى تأكيد المستجوبين وبدرجة مرتفعة، على أن المؤسسة تمنحهم حرية اتخاذ القرار في مجال تخصص عملهم، والقدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب.
15. مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي تتكيف مع البيئة المحيطة بها ويرجع ذلك لتأكيد إجابات المستجوبين على هذا.
16. يوجد علاقة تأثير دالة إحصائية في مساهمة اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي، ويعود ذلك إلى دور كل من اليقظة التجارية، التنافسية، البيئة والتكنولوجية في تعزيز النضج الوظيفي لدى العاملين.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل الذي قسم إلى مبحثين المبحث الأول تم التطرق فيه بصفة عامة إلى المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي وذلك بتعريف المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي ومهامها وأهميتها بالإضافة إلى أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ثم تطرقنا إلى الإطار المنهجي للدراسة الميدانية، من الأدوات المستخدمة في الدراسة، والاستبيان وطريقة تصميم الاستبيان وصدقه وثباته، وأخيرا قمنا بعرض نتائج الدراسة الميدانية بعد اختبار فرضياتها، وهذا من خلال المعالجة الإحصائية وتحليل الاستبيان الموزع على عينة الدراسة.



الخاتمة



في ظل التحولات الاقتصادية برز نظام اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الاقتصادية ودوره في مراقبة محيطها ومتابعة كل التغيرات الحاصلة فيه من خلال جمع، تحليل ونشر المعلومات التي تحتاجها لاتخاذ القرارات الإستراتيجية، وبالتالي فهي تعزز النضج الوظيفي لدى العاملين.

ومن خلال ما تم التطرق إليه في هذا البحث يمكن إبراز أهم النتائج و التوصيات التي استخلصناها:

أولاً: النتائج النظرية

- اليقظة الإستراتيجية هي عملية مستمرة تساعد المؤسسة في البقاء على علم بكل التغيرات الحاصلة وذلك من خلال جمع، انتقاء، معالجة وتحليل المعلومات المتحصل عليها عن طريق رصد محيط المؤسسة بهدف تجنب التهديدات واغتنام الفرص وتطوير نظامها بهدف إحداث ما يضمن استمرارها؛
- من بين أنواع اليقظة الإستراتيجية (التنافسية، التجارية، التكنولوجية، البيئية)؛
- تكمن أهمية اليقظة في أنها تسمح بربط المؤسسة بمحيطها الخارجي لأنها تزودها بالمعلومات التي تؤهلها لمواجهة المنافسة بشكل أفضل وتوقع التقلبات، اقتناص الفرص و تجنب التهديدات، كما تضمن الحصول على مورد وافر من المعارف والخبرات، وتعتبر أداة للمساعدة على اتخاذ القرارات؛
- تنحصر خصائص اليقظة الإستراتيجية في (الإستراتيجية، التوقع المسبق، الطوعية، الإبداع، البيئة، الذكاء الجماعي)؛
- النضج الوظيفي هو محصلة كل من القدرة (نضج متعلق بالعمل)، والاستعداد (نضج نفسي) لدى الفرد ليتحمل مسؤولية سلوكه في أداء العمل؛
- من بين أهم محددات النضج الوظيفي: المعرفة، القدرات، الرغبة، الكفاءة، التعليم، التدريب؛
- مؤشرات وأبعاد النضج الوظيفي تتمثل في: القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التفوق، التكيف، التدريب، التخطيط الوظيفي، بلورة الاتجاهات بشأن العمل؛
- تظهر أهمية النضج الوظيفي من خلال: ترسيخ الرؤية اتجاه العمل، تنمية المهارات وتمكين الأفراد من اتخاذ القرارات السليمة، تحقيق الرضا لدى العاملين، معرفة الأفراد للأنماط المختلفة للعمل وحل المشكلات التي تعترضهم عند أداء مهامهم.

ثانياً: النتائج الميدانية

من خلال عرض وتحليل إجابات العينة حول: دور اليقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي -دراسة حالة

عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي توصلنا إلى استخلاص النتائج التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن اليقظة الإستراتيجية تساهم في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الرئيسية؛
- أكدت نتائج الدراسة أن اليقظة التجارية واليقظة التنافسية ساهمتا في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؛
- تبين من خلال نتائج الدراسة أن كل من اليقظة البيئية واليقظة التكنولوجية تساهم في تعزيز النضج الوظيفي من وجهة نظر موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر فرع الوادي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ثالثا: التوصيات

- ضرورة إنشاء خلية لليقظة في المؤسسة وتنشيطها بشكل مستمر؛
- ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية؛
- ضرورة إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات كل حسب تخصصه؛
- ضرورة منح مكافآت للعاملين نظير مجهوداتهم وإيلاء اقتراحاتهم بعض الاهتمام؛
- ضرورة تقديم تدريبات مستمرة للعاملين من أجل مجابهة التطورات الحاصلة وتعزيز قدراتهم المهنية.

رابعا: آفاق الدراسة

- دور اليقظة التنافسية في تحسين أداء العاملين؛
- دور اليقظة التجارية في جذب الزبائن؛
- دور النضج الوظيفي في تحسين تنافسية المؤسسة.



قائمة المصادر والمراجع



أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- ثانياً: الم الكتب:

1. العتيبي، صبحي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
2. جرد الدجر ينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات ترجمة رفاعي محمد رفاعي، دار المريخ، السعودية، 2004.
3. زيد منير عبودي، القيادة ودورها في العملية الإدارية، دار البداية، عمان، 2007.
4. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، دار الوراق، عمان، 2006.
5. مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002.
6. خليل الجر، المعجم العربي الحديث لاروس، الطبعة الأولى، مكتبة الأوراس، باريس، 1973.
7. عباس، سهيلة محمد، وعلي، حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2003.
8. علي السلمي، إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، القاهرة، 2006.
9. علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب، القاهرة.
10. علي شريف وآخرون، الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي للتحديث، الإسكندرية، 2007.

ب- الرسائل والأطروحات:

1. الحياي، سندية مروان سلطان، الانتباه لدى القيادات الإدارية وأثره في النضج الوظيفي للعاملين-دراسة ميدانية في كليات المجموعة الطبية جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، 2010.
2. أمباركة بن مزوز، مستوى النضج المهني لدى متربي التكوين المهني النمط الحضوري-دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني (INSFR) بالمسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تنظيم وعمل-تسيير الموارد البشرية، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2018/2019.
3. بوخرصة خديجة، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة تكرير السكر رام مستغانم، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة وهران2، 2014/2015.

4. بن قصير إيمان، مساهمة اليقظة الإستراتيجية في تبني التسويق الابتكاري داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية باتنة، أطروحة دكتوراه في إدارة أعمال المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2016/2015.
5. هاملي عبد القادر، وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2011/2010.
6. زواو ضياء الدين، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة-دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في الإدارة الإستراتيجية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2013/2012.
7. حللمي لامية، دوراليقظة الاستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في علوم التسيير (غير منشورة)، فرع تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2008/2007.
8. يحي الشريف حنان، تأثير نظام المعلومات على اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف 1، 2008/2007.
9. كرغلي أسماء، اليقظة كأداة لزيادة القدرة التنافسية للبنوك -دراسة مرجعية مقارنة للبنوك العامة بمقر ولاية البويرة، رسالة ماجستير في التسويق، قسم العلوم التجارية، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2014/2013.
10. علاوي نصيرة، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين تنافسية المؤسسة -دراسة حالة مجمع صيدال، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأفراد وحكومة الشركات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015/2014.
11. صفاء زيادة حمادة عطية، النضج الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرات المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في التربية، تخصص إدارة وقيادة تربوية، قسم المناهج والإدارة التربوية، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، حزيران 2020.
12. قوجيل نور العابدين، دور اليقظة الإستراتيجية في ترشيد الاتصال بين المؤسسة ومحيطها -دراسة ميدانية بوحدة مطاحن سيدي ارغيس أم البواقي، رسالة ماجستير في الإعلام والاتصال وحاكميه التنظيمات، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة باجي مختار عنابة، 2012 /2011.

13. قمان أنيسة، محاولة بناء خلية لليقظة الإستراتيجية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتنمية الصادرات خارج المحروقات -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2014/2013.
14. راضية سويد، زغدي فوزية، دور اليقظة الإستراتيجية في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مؤسسة اطاك بليس بالوادي" مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد عمومي و تسيير مؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، 2018/2017.

ت- المجالات والملتقيات

1. أبوبكر بوسالم، فرح إلياس الهناني، دور اليقظة الإستراتيجية كأحد أبعاد الذكاء الاقتصادي في تعزيز القرارات التسويقية -دراسة تحليلية على مؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة المعيار، العدد (18)، 2017.
2. أحمد حسين حسن الجرجري، نور علي عبود العبيدي، دور القيادة التحويلية في بلورة النضج الوظيفي لدى الأفراد العاملين -دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية جامعة الموصل، مجلة طريق التربية والعلوم الاجتماعية، العدد 5(13)، جامعة الموصل، ديسمبر 2018.
3. جهمان سلمان علاوي، تأثير اليقظة الإستراتيجية في ريادة الأعمال -دراسة ميدانية في شركة بغداد للمشروبات الغازية، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (48)، معهد الإدارة التقني، بغداد، 2021.
4. هلوغان حسني عثمان، تشخيص واقع أبعاد النضج الوظيفي لدى الجامعات الأهلية -دراسة استطلاعية لآراء المديرين والتنفيذيين في جامعة نوروز، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، المجلد (08)، العدد (01)، 2019/03/25.
5. وجدان حسن حمودي وآخرون ، اليقظة الإستراتيجية ودورها في تعزيز النضج الوظيفي -دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء في شركة الاتصالات النقالة زين العراق، مجلة جامعة كركوك العلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (09)، العدد (02)، جامعة كركوك، 2018/06/25.
6. وقنوني باية، عبد الكريم نادية، واقع اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات جزائرية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد (5)، العدد (1)، 2020.
7. حمدي جمعة عبد العزيز، دور اليقظة الإستراتيجية في استدامة الأداء البيئي -دراسة ميدانية على مجموعة شركات أرما، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد (2)، العدد (1)، الجزء (3)، كلية التجارة، جامعة دمياط، مصر، 2021.
8. حورية بدر، تقدير الذات وعلاقته بالنضج المهني -دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة وهران، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (26)، المدرسة الوطنية متعددة التقنيات، وهران، 2016.

9. حمزة رملي، دراسة استطلاعية حول واقع اليقظة الإستراتيجية في مؤسسات صناعة الأدوية قسنطينة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد(2)، جامعة أم البواقي، 2014.
10. حسن علي، مشرفي، أساليب بحوث العمليات وتطبيقاتها في اتخاذ القرار وحل المشاكل في المؤسسات الصناعية أو الفرعية في الجمهورية العربية السورية، مجلة الإداري، مجلد (28)، العدد (104)، مسقط، سلطنة عمان، 2006 .
11. كواكب عزيز حمودي، سناء عربي محمد، دراسة بعنوان تأثير اليقظة الإستراتيجية في صنع القرارات الإدارية" دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات"، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد(45)، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 2019.
12. محمد فايز النجار، خالد محمود الشوابكة، اليقظة الإستراتيجية وأثرها في إدارة المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد(8)، العدد (3)، 2020.
13. مروة جمال عمر، مدى وعي المديرين لأهمية اليقظة الإستراتيجية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، المجلد(12)، العدد(40)، جامعة بغداد، 2017.
14. مريم ارفيس، النضج الوظيفي المفهوم والمحددات، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد(05)، العدد(03)، جامعة زيان عاشور بالجلفة، 2020.
15. نجلاء عبد التواب عيسى عبد العال، خريطة إستراتيجية مقترحة لتحقيق اليقظة الإستراتيجية في جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، عدد أكتوبر، الجزء الأول، كلية التربية، جامعة بني سويف، مصر، 2018.
16. سلاف مشري، أسماء لشهب، النضج المهني للعامل وعلاقته بالاستراتيجيات التي يعتمدها، الملتقى الدولي الثاني حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي، 2013/01/16/15.
17. سمير سليمان جميل، اليقظة الإستراتيجية في الجامعات الفلسطينية في جنوب الضفة الغربية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الأكاديميين فيها، دفا تر البحوث العلمية، المجلد(8)، العدد(2)، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2020.
18. شذى ناصر الأعرج، جعفر ابوصاع، محمود أبو سمرة، مستوى النضج الوظيفي لدى المعلمين في محافظة بيت لحم وفق نظرية هيرسي وبلا نشرد من وجهة نظر المديرين، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد(09)، العدد(02)، جامعة القدس، حزيان 2020.

المراجع باللغة الأجنبية

أ- الكتب:

1. Bernardin,H. Human Resource Management: An Experiential Approach.4th Ed. Boston: Mcgraw- Hil, 2007.
2. Daft, R Organization theory and Design 8th ed ,South western College published Australi,2004.

3. ¹Jonsen, E &Scholdes, Exploring corporate strategic4th ed, prentice-hall international,London,1997.
4. Pictersen ,W. strategic learning :Aleadership process for creating and implementing beuk through strategic, Mc Graw-Hill,Inc,USA,2008.

ب- الرسائل والأطروحات:

1. ASMANI Yasmina,La contribution de la veille commerciale à la performance de l'entreprise"Le cas de : la fromagerie ESSENDU",re en vue de l'obtention du diplôme demagister en sciences de gestion,Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2018.
2. Barendse,Tasneem,the level of career maturity amongst final year undergraduate students, within a department, at higher education institution in Western Cape, Master degree, University of Western cape, South Africa,2015.
3. BokaddourHassan , vielle stratégique & intelligence économique cas des entreprises algériennes, mémoire de magister en science de gestion, faculté des sciences économique , sciences de gestion et sciences commerciales, Université Abou BekrBelkaidTlemcen,2013/2014.
4. Chand,SonamSupashna,Factors affecting career maturity and career decision_makingself_ efficacy of bachelor of art students, Unpublished Master's thesis, University of South pacific,2014.
5. HAKEM Karima, OUIDJA Farida, L'intelligence économique et veille stratégique au sein de PME IAGM "carrelage monocouche, Freha, Tiziouzou", Mémoire en vue de l'obtention du diplôme demagister en sciencescommerciales, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2014/2015.
6. Hoorn Caroline, career maturity amongst first year university students in a commerce faculty at a tertiary institution in the Western cape,Unpublished Master's degree,University of Western Cape, South Africa,2013.
7. Jawarnh,Mohammed,career maturity among university students in jordan: the case of social studies, Australian journal of career Development, vol 25(3),2016.
8. Jonatan A. Odukoya,Work Role Self Esteem and perceived self efficacy as predictors of career maturity among senior secondary shoolstudents,proceedings of Edulearn 15 conference Barcelona,Spain,6the_8the july 2015.
9. Lahlou hafsa, La veille stratégique et son impact sur les entreprises de l'industrie laitière de la wilaya de Béjaia ,mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences de gestion ,faculté des sciences économiques, sciences de gestion et sciences commerciales, département

- des sciences de gestion, Université ABDERRAHMANE MIRA-Bejaia, 2011.
10. Pickworth G.E, An Integration of the theories of J.JI Holland and D.A Kolb; theoretical and empirical study of vocational personality and learning style types, doctoral philosophiae, university of pretoria, 1997.
 11. REDJDAL Rosa, étude des pratiques de la veille stratégique" Cas de quelques entreprises de l'industrie agroalimentaire dans la Wilaya de Bejaia", Mémoire Pour l'obtention du diplôme de Magister, en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université ABDERRAHMANE MIRA-Bejaia, 2016/2017.
 12. TAFFERANTE Lydia, IDRES Massinissa, La contribution de la veille stratégique dans le processus d'innovation au sein de l'entreprise Algérienne, Cas de SAIDAL, Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de magister en sciences de gestion, Faculté des Sciences Economiques, Sciences de Gestion et Sciences Commerciales, Université Mouloud MAMMERI de Tizi-Ouzou, 2017/2018.
 13. Themba M.A, career maturity a cross stages in the south African military, Master industrial and Organization philosophy, university of south Africa, 2010.



الملاحق



الملحق رقم (1): الاستبيان أداة الدراسة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم : العلوم الاقتصادية

تخصص : اقتصاد وتسيير المؤسسات

استمارة الاستبيان

تحية طيبة وبعد...

في إطار التحضير لمذكرة الماستر بعنوان " دور الیقظة الإستراتيجية في تعزيز النضج الوظيفي دراسة حالة عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي "، نضع بين أيديكم استمارة استبيان معدة لأغراض علمية بحثية، بهدف الاطلاع على آرائكم حول الموضوع وانطلاقاً من ثقتنا بتعاونكم في انجاز هذا البحث، من خلال مساهمتكم بملء الاستمارة وفق العبارات المبينة أدناه. شاكرين لكم حسن تعاونكم وكلنا ثقة بأن تتم الإجابة بموضوعية وصدق، لأهمية الدراسة ونتائجها التي تعتمد على المعلومات المقدمة من طرفكم، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط.

تحت إشراف الأستاذ: د/ قعيد إبراهيم .

من إعداد الطالبات:

- عزري رقية.

- بوحنية لمياء.

الإيميل: rekiarekia173@gmail .com

المحور الأول: المعلومات الشخصية

ضع علامة X على الإجابة التي تناسبك (إجابة واحدة)

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. العمر: 21- ☐ 30- ☐ 40-31 ☐ 50-41 ☐ 51- فأكثر ☐
3. مدة الخدمة الوظيفية: 1-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21- فأكثر ☐
4. الشهادة: بكالوريا ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐
5. المستوى الوظيفي: مدير ☐ مدير مصلحة ☐ موظف ☐

المحور الثاني: البقطة الإستراتيجية

أولاً: البقطة التجارية				
الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	تهتم مؤسستنا بتقديم خدمات مميزة لربائنها.			
2	تسعى المؤسسة التي انتمي إليها إلى بناء علاقة دائمة مع متعاملين معها.			
3	تعمل مؤسستنا على تحسين صورتها لرفع مكانتها السوقية.			
4	تعمل مؤسستنا على تشخيص أهم احتياجات ورغبات الزبائن وتصمم منتجاتها بما يتوافق معهم.			
5	توفي مؤسستنا بالتزاماتها اتجاه عملائها ومتطلباتهم.			
ثانياً: البقطة التنافسية				
6	تهتم مؤسستنا بما يقدمه المنافسين من خدمات.			
7	تبني مؤسستنا إستراتيجيتها السوقية بناءً على عروض منافسيها.			

8	تحاول المؤسسة التي أشتغل بها جذب زبائن جدد.		
9	تسعى مؤسستنا إلى تطوير منتجاتها بشكل مستمر للحفاظ على ميزتها التنافسية.		
10	تعطي مؤسستنا أهمية لآراء الزبائن حول منتجاتها.		
ثالثا: اليقظة البيئية			
11	تلتزم مؤسستنا بالأعراف السائدة في المجتمع مع الأطراف المتعاملين معها.		
12	تسعى مؤسستنا إلى معرفة مختلف التشريعات والقوانين والأنظمة في القطاع الذي تنشط فيه		
13	تعمل إدارة مؤسستنا على تقليل التلوث البيئي باستخدام طرق مختلفة للتخلص من النفايات.		
14	تسعى مؤسستنا إلى إنشاء علاقات متعددة مع كافة الأطراف ذات العلاقة بالبيئة التي تعمل في إطارها.		
15	تطلع مؤسستنا عند تصميم منتجاتها على معايير الأمن والسلامة البيئية		
رابعا: اليقظة التكنولوجية			
16	تدعم مؤسستنا قدرات البحث والتطوير وتوظيفها لتعزيز مركزها التنافسي.		
17	تتابع مؤسستنا باستمرار تطور براءات الاختراع في نشاطها.		
18	مؤسستنا تعمل على إحداث ابتكارات في المنتج.		
19	تسعى مؤسستنا إلى مواكبة كافة المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات.		

المحور الثالث: النضج الوظيفي

أولاً: القدرة على اتخاذ القرار				
الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
20	تمنحك مؤسستك حرية اتخاذ القرار في مجال تخصصك			
21	تعتمد على الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات			
22	لديك القدرة على تحليل المشاكل التي تواجه مؤسستك			
23	تواجه المشاكل في مؤسستك من خلال البحث وجمع المعلومات خاصة بها.			
24	لديك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت مناسب.			
ثانياً: القدرة على التفوق				
25	تعتمد مؤسستنا على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل مجابهة التطور الحاصل.			
26	لديك القدرة على حل المشاكل المهنية مهما كانت درجة التعقيد.			
27	يستعين بك زملائك في المهنة عند أداء المهام الموكلة إليهم.			
28	تحظى بمكافآت مميزة نتيجة تفوقك.			
29	مجهوداتك ومقترحاتك محل اهتمام من قبل الإدارة العليا.			
ثالثاً: التكيف				
30	تعتمد مؤسستنا على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل مجابهة التطور الحاصل.			
31	تسعى مؤسستنا إلى تنويع خدماتها بما يتلاءم مع التغيرات الحاصلة في سلوك متعاملينا.			
32	تضع مؤسستنا خططاً للتكيف مع بيئتها التنافسية.			
33	تعمل مؤسستنا على التحسين المستمر لكل أعمالها على اختلاف مجالاتها.			
34	لدينا كفاءات وقدرات لمجابهة التغيرات الحاصلة في البيئة.			

رابعاً: التدريب			
35	تخصص مؤسستنا منحة لموظفيها من اجل الحصول على تدريب في مجال العمل.		
36	تعقد مؤسستنا اتفاقيات مع مؤسسات أخرى من اجل تدريب أو تكوين عمالها.		
37	تعتمد مؤسستنا على البرامج التدريبية كأهم معيار لتقييم أداء العاملين.		
38	أسهمت البرامج التدريبية في التعزيز من قدراتك المهنية.		
39	تستعين مؤسستنا بخبراء خارجيين للاستفادة من أفكارهم في مجال التدريب.		
خامساً: بلورة الاتجاهات بشأن العمل			
40	يمكنني أن اشتغل لساعات إضافية من اجل المؤسسة.		
41	أحاول أن أوظف خبرتي المهنية لصالح المؤسسة.		
42	تكون أكثر ميولا للقواعد التي تراعي طموحاتك.		
43	يمكنني الاختيار بين الفرص الوظيفية المتاحة.		

الملحق رقم (2): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombred'éléments
,907	43

الملحق رقم (3): الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide	ذكر	25	83,3	83,3	83,3
	انثى	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide	من 21_30	7	23,3	23,3	23,3
	من 31_40	13	43,3	43,3	66,7
	من 41_50	7	23,3	23,3	90,0
	51 فأكثر	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

مدة الخدمة الوظيفية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide	من 1_5	6	20,0	20,0	20,0
	من 6_10	14	46,7	46,7	66,7
	من 11_15	6	20,0	20,0	86,7
	من 16_20	1	3,3	3,3	90,0
	من 21 فأكثر	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الشهادة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcent agevalide	Pourcentagecu mulé
Valide	بكالوريا	20	66,7	66,7	66,7
	ماستر	9	30,0	30,0	96,7
	ماجستير	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevali de	Pourcentagecu mulé
Valide				
مدير	1	3,3	3,3	3,3
مدير مصلحة	5	16,7	16,7	20,0
موظف	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الملحق رقم (4): نتائج الاتساق البنائي لأداة الدراسة

المحور الأول:

Corrélations

		البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	المحور الأول
البعد الأول	Corrélacion de Pearson	1	,446*	,310	,462*	,759**
	Sig. (bilatérale)		,014	,096	,010	,000
	N	30	30	30	30	30
البعد الثاني	Corrélacion de Pearson	,446*	1	,001	,519**	,711**
	Sig. (bilatérale)	,014		,994	,003	,000
	N	30	30	30	30	30
البعد الثالث	Corrélacion de Pearson	,310	,001	1	,083	,488**
	Sig. (bilatérale)	,096	,994		,663	,006
	N	30	30	30	30	30
البعد الرابع	Corrélacion de Pearson	,462*	,519**	,083	1	,795**
	Sig. (bilatérale)	,010	,003	,663		,000
	N	30	30	30	30	30
المحور الأول	Corrélacion de Pearson	,759**	,711**	,488**	,795**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,006	,000	
	N	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المحور الثاني:

Correlations

		البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس	المحور الثاني
البعد الأول	Corrélation de Pearson	1	,477**	,327	,544**	,696**	,696**
	Sig. (bilatérale)		,008	,078	,002	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
البعد الثاني	Corrélation de Pearson	,477**	1	,558**	,577**	,833**	,833**
	Sig. (bilatérale)	,008		,001	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
البعد الثالث	Corrélation de Pearson	,327	,558**	1	,661**	,791**	,791**
	Sig. (bilatérale)	,078	,001		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
البعد الرابع	Corrélation de Pearson	,544**	,577**	,661**	1	,881**	,881**
	Sig. (bilatérale)	,002	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
البعد الخامس	Corrélation de Pearson	,696**	,833**	,791**	,881**	1	1,000**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
المحور الثاني	Corrélation de Pearson	,696**	,833**	,791**	,881**	1,000**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الاستبيان ككل:

Corrélations

		المحور الأول	المحور الثاني	الاستبيان ككل
المحور الأول	Corrélation de Pearson	1	,751**	,920**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	30	30	30
المحور الثاني	Corrélation de Pearson	,751**	1	,949**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	30	30	30
الاستبيان ككل	Corrélation de Pearson	,920**	,949**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	30	30	30

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم(5): نتائج الاتجاه العام لعينة الدراسة

المحور الأول:

Statistiques des criptives

	N	Moyenne	Ecart type
تهتم مؤسستنا بتقديم خدمات مميزة لزيائنها	30	1,10	,305
تسعى المؤسسة التي انتمى إليها إلى بناء علاقة دائمة مع المتعاملين معها	30	1,13	,434
تعمل مؤسستنا على تحسين صورتها لرفع مكانتها السوقية	30	1,10	302,
تعمل مؤسستنا على تشخيص أهم احتياجات ورغبات الزبائن وتصمم منتجاتها بما يتوافق معهم	30	1,30	,535
توفي مؤسستنا بالتزاماتها اتجاه عملائها ومتطلباتهم	30	1,17	,379
البعد_ الأول	30	1,1600	,27990
تهتم مؤسستنا بما يقدمه المنافسين من خدمات	30	1,27	,521
تبني مؤسستنا إستراتيجيتها التسويقية بناءا على عروض منافسيها	30	1,73	,785
تحاول المؤسسة التي اشتغل بها جذب زبائن جدد	30	1,10	,305
تعطي مؤسستنا أهمية لأراء الزبائن والموردين حول منتجاتها	30	1,27	,450
تلتزم مؤسستنا بالأعراف السائدة في المجتمع مع الأطراف المتعاملين معها	30	1,20	,484
البعد_ الثاني	30	1,3133	,34714
تسعى مؤسستنا إلى معرفة مختلف التشريعات والقوانين والأنظمة في قطاع الذي تنشط فيه	30	1,23	,504
تعمل إدارة مؤسستنا على تقليل التلوث البيئي باستخدام طرق مختلفة للتخلص من النفايات	30	1,50	,731
تسعى مؤسستنا إلى إنشاء علاقات متعددة مع كافة الأطراف ذات علاقة بالبيئة التي تعمل في إطارها	30	1,60	,675
تطلع مؤسستنا عند تصميم منتجاتها على معايير الأمن والسلامة البيئية	30	1,37	,556
تدعم مؤسستنا قدرات البحث والتطوير وتوظفها لتعزيز مركزها التنافسي	30	1,23	,568
البعد_ الثالث	30	1,3867	,35982

تتابع مؤسستنا باستمرار تطور براءات الاختراع في نشاطها	30	1,43	,568
مؤسستنا تعمل على إحداث ابتكارات في المنتج	30	1,57	,679
تسعى مؤسستنا إلى مواكبة كافة المستجدات في مجال تكنولوجيا المعلومات	30	1,37	,615
تعمل مؤسستنا على تحديث البنى التحتية والمعدات الخاصة بها بما يتوافق مع التطورات التكنولوجية المعاصرة	30	1,53	,571
البعد_الرابع	30	1,4733	,45024
المحور_الأول	30	1,3333	,24821
N valide (liste)	30		

المحور الثاني:

Statistiques des criptives

	N	Moyenne	Ecart type
تمنحك مؤسستك حرية اتخاذ القرار في مجال تخصصك	30	1,53	,629
تعتمد على الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات	30	1,43	,626
لديك القدرة على تحليل المشاكل التي تواجه مؤسستك	30	1,27	522,
تواجه المشاكل في مؤسستك من خلال البحث وجمع المعلومات الخاصة بها	30	1,47	,571
لديك القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب	30	1,27	,521
البعد_الأول	30	1,3933	,29470
تحظى مقترحاتك في مجال العمل بتزكية الإدارة العليا	30	1,73	,691
لديك القدرة على حل المشاكل المهنية مهما كانت درجة التعقيد	30	1,43	,568
يستعين بك زملائك في المهنة عند أداء المهام الموكلة إليهم	30	1,27	,450
تحظى بمكافآت مميزة نتيجة تفوقك	30	1,73	,740
مجهوداتك ومقترحاتك حل اهتمام من قبل الإدارة العليا	30	1,67	,802
البعد_الثاني	30	1,5667	,43970

تعتمد مؤسستنا على تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة من أجل مجابهة التطور الحاصل	30	1,27	,450
تسعى مؤسستنا إلى تنويع خدماتها بما يتلاءم مع التغيرات الحاصلة في سلوك متعاملينا	30	1,33	,606
تضع مؤسستنا خطط للتكيف مع بيئتها التنافسية	30	1,30	,596
تعمل مؤسستنا على التحسين المستمر لكل اعمالها على اختلاف مجالاتها	30	1,43	,568
لدينا كفاءات وقدرات لمجابهة التغيرات الحاصلة في البيئة	30	1,30	,466
البعد_ الثالث	30	1,3267	,33829
تخصص مؤسستنا منحة لموظفيها من اجل الحصول على تدريب في مجال العمل	30	1,47	,681
تعقد مؤسستنا اتفاقيات مع مؤسسات اخرى من اجل تدريب او تكوين عمالها	30	1,60	,770
تعتمد مؤسستنا على البرامج التدريبية كأهم معيار لتقييم أداء العاملين	30	1,40	,563
اسهمت البرامج التدريبية في التعزيز من قدراتك المهنية	30	1,30	,651
تستعين مؤسستنا بخبراء خارجيين للاستفادة من افكارهم في مجال التدريب	30	1,60	,675
البعد_ الرابع	30	1,4733	,45024
يمكنني ان اشتغل لساعات اضافية من اجل المؤسسة	30	1,40	,675
احاول ان اوظف خبرتي المهنية لصالح المؤسسة	30	1,20	,551
تكون اكثر ميولا للقواعد المهنية التي تراعي طموحاتك	30	1,43	,774
يمكنني الاختيار بين الفرص الوظيفية المتاحة	30	1,40	,621
البعد_ الخامس	30	1,4400	,30889
المحور_ الثاني	30	1,4400	,30889
N valide (liste)	30		

الملحق رقم (6): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

إختبار التوزيع الطبيعي

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المحور_الأول	,204	30	,105	,886	30	,165
المحور_الثاني	,852	30	,125	,898	30	,135
الاستبيان_ككل	,424	30	,129	,900	30	,175

a. Lilliefors Significance Correction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,549	,20754

a. Predictors: (Constant), المحور_الأول

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,561	1	1,561	36,240	,000 ^b
	Residual	1,206	28	,043		
	Total	2,767	29			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. Predictors: (Constant), المحور_الأول

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,194	,210		,921	,365
المحور الأول	,935	,155	,751	6,020	,000

a. Dependent Variable:

المحور_الثاني

الملحق رقم (7): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 البعد_الأول	,801	1,248
البعد_الثاني	823,	2041,

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,259	,204	,27551

a. Predictors: (Constant), البعد_الثاني, البعد_الأول

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	,717	2	,359	4,7264	,017 ^b
Residual	2,050	27	,076		
Total	2,767	29			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد_الثاني, البعد_الأول

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,720	,244		2,946	,007
البعد_الأول	,258	,204	,233	1,262	,218
البعد_الثاني	,321	,165	,360	1,947	,062

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

الملحق رقم (8): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model	Tolerance	VIF
1 البعد_الثالث	,993	1,007
البعد_الرابع	956,	3981,

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 ^a	,796	,781	,14451

a. Predictors: (Constant), البعد_الرابع, البعد_الثالث

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,203	2	1,102	52,745	,000 ^b
Residual	,564	27	,021		
Total	2,767	29			

a. Dependent Variable: المحور_الثاني

b. Predictors: (Constant), البعد_الرابع, البعد_الثالث

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,390	,133		2,934	,007
	البعد_الثالث	245,	,075	,144	1,651	001,
	البعد_الرابع	,596	,060	,869	9,966	,000

a. Dependent Variable: المحور_الثاني