



الجمهورية الجزائرية الشعبية الديمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية

الشعبة: العلوم الاجتماعية

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة: - دبوشة خولة

بعنوان:

أثر الترقية على الرضا الوظيفي لدى الموظفين

(دراسة ميدانية جامعة برج بوعريريج)

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	الرتبة	غرابي المحمل
مشرفا	الرتبة	بولعشب زهير
مناقشا	الرتبة	بلعربي غنية

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1438 هـ

الإهداء

وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا
كَمَا رَّبَّنَا فِي صَفِيرَا

سورة الاسراء 24

اهدي ثمرة جهدي الى والدي العزيزين، والى أختي العزيزة، والى رفيقة دربي سهيلي جميلة الأخت التي لم تتجبها امي، والى الأستاذ المحترم زهير بولعشب.

شكر و عرفان

وقل رب زدني علماً

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام على رسوله الكريم ، ومن
تبعه يا حسان الى يوم الدين اما بعد:

نتقدم بالشكر والتقدير و عرفان بالجميل الى الأستاذ المشرف **زهير بولعشب** على
إشرافه على هذا العمل ، وال الأستاذ المحترم **رشيد خوضري** الذي لم يبخل علينا
بالمساعدة والنصح وعلى تخصيصه لنا الجهد والوقت ، ولا أنسي ان أتقدم أيضا
بجميل الشكر والعرفان الى الأخت **جميلة سهيل**

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى كشف تأثير الترقية على الرضا الوظيفي ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة حيث تم توزيع 86 نسخها منه تم حجزها وتحليلها لتصل الدراسة إلى عدة نتائج أهمها لترقية أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده الثلاثة

الكلمات المفتاحية: الترقية، الرضا الوظيفي، الموظف، الإدارة.

Abstract:

This study aimed to reveal the impact of promotion on job satisfaction. For this purpose, the descriptive method was adopted, and a questionnaire was used as a tool to collect primary data for the study. A total of 86 copies were distributed, collected, and analyzed. The study reached several conclusions, the most important of which is that promotion plays a significant role in achieving job satisfaction in its three dimensions.

Keywords: Promotion, Job satisfaction, employee, management.

قائمة المحتويات

I	الإهداء
II	شكر و عرفان
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VI	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
7	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة
6	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للترقية
6	المطلب الأول: مفهوم الترقية وأهميتها
7	المطلب الثاني: أهداف الترقية
10	الخلاصة
11	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي
11	المطلب الأول: مفهوم وأهمية الرضا الوظيفي
13	المطلب الثاني: خصائص وعناصر الرضا الوظيفي
15	المطلب الثالث: مظاهر الرضا الوظيفي
17	خلاصة
18	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
23	المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية
24	المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية
Erreur ! Signet non défini.	خلاصة الفصل الأول

25	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية
27	المبحث الأول: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة والمنهج المتبع.....
27	المطلب الأول: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة.....
27	المطلب الثاني: منهج الدراسة.....
28	المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات.....
32	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة
32	المطلب الأول: تحليل نتائج البيانات العامة.....
36	المطلب الثاني: تحليل نتائج الفرضيات.....
55	المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضيات.....
57	خلاصة الفصل الثاني
58	الخاتمة.....
61	قائمة المرجع.....
63	الملاحق.....

قائمة الجداول

8	الجدول رقم 1: يوضح الأقدمية اللازمة للترقية في الهيئات العمومية.....
32	الجدول رقم 2 : توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس.....
33	الجدول رقم 3 توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير السن.....
33	الجدول رقم 4: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة المدنية.....
35	الجدول رقم 5: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي.....
35	الجدول رقم 6: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الدخل الشهري.....
36	الجدول رقم 7: علاقة الترقية من قبل مع تناسب المؤهلات مع الأجر المدفوع.....

- الجدول رقم 8: علاقة الترقية من قبل وتلبية الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية..... 37
- الجدول رقم 9: علاقة العدالة في نظام الترقية والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي داخل المؤسسة..... 38
- الجدول رقم 10: تتبع المؤسسة لمعايير الترقية المنصوص عليها في القانون بشكل دقيق والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي داخل المؤسسة..... 39
- الجدول رقم 11: العلاقة بين توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي في المؤسسة..... 41
- الجدول رقم 12: العلاقة بين الترقية والمكانة الاجتماعية..... 43
- الجدول رقم 13: علاقة الترقية اتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل..... 44
- الجدول رقم 14: علاقة أساس الترقية بالشفافية داخل إدارة المؤسسة..... 45
- الجدول رقم 15: العلاقة بين معايير الترقية المنصوص عليها وتوفير المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال..... 46
- الجدول رقم 16: العلاقة بين أساس الترقية والتعبير عن الآراء بحرية..... 47
- الجدول رقم 17: العلاقة بين الترقية والأمن الوظيفي..... 48
- الجدول رقم 18: العلاقة بين الترقية والعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي..... 49
- الجدول رقم 19: علاقة الترقية بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل..... 51
- الجدول رقم 20: العلاقة توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب وإمكانية تغيير المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر..... 52
- الجدول رقم 21: العلاقة بين توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية والراحة في العمل..... 53

قائمة الملاحق

- الملحق رقم 1: الاستبان..... 64
- الملحق رقم 2: الهيكل التنظيمي للجامعة..... 65

مقدمة

يشهد العالم الذي نعيشه مجموعة من التغيرات والتطورات في مختلف ميادين الحياة سواء كانت ثقافية أو اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية، ومن هذه التغييرات التغير في انماط الإدارة فقد تم التوصل الى طرق حديثة حلت محل الطرق التقليدية في الإدارة وخصوصا ما تعلق بالجانب البشري فاصبح الاستثمار الأمثل في القوى البشرية مطلب ملح، فتنمية هذه الموارد من الأولويات التي تبنتها المؤسسات الجزائرية بكل اصنافها لما لها من أهمية بالغة في تطوير كفاءة العنصر البشري مما يضمن الجودة العالية للمنتجات والخدمات، ولأن النفس البشرية بطبيعتها ترغب دائما بالعيش في ظروف حياتية مُرضية وكريمة في جميع مناحي الحياة، فالإنسان يسعى دائما للإشباع ورغباته وحاجاته المتنوعة المادية منها والمعنوية، الفيزيولوجية، الاجتماعية والنفسية، وتعتبر الوظيفة منبعا لإشباع هذه الرغبات ليحس الفرد بالرضا العام عن الحياة، ولتحقيق ذلك لا بد أن توفر له الوظيفة فرصة للتعبير عن ميولاته واستعداداته وقدراته وطموحاته وتضمن له المكانة الاجتماعية التي يصبو إليها، ويحقق بذلك ذاته ويشعر بقيمته وأهميته وبالتالي يشعر بالرضا عن تلك الوظيفة.

لذلك أصبح لزاما على المؤسسات التي ترغب في بلوغ التميز وتحسين الأداء أن تعمل على تحقيق رضا موظفيها، وتعد جامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريريج من بين هذه المؤسسات التي تهتم بموضوع الترقية والرضا الوظيفي، فالترقية تعد من الحوافز الأساسية التي تقوم على أساس إدراك احتياجات الموظف، ولما تحققه من مزايا مادية ومكانة أسمى تؤثر على حياته المهنية وتنعكس على أداء المؤسسة فهذا النظام يحقق الطموح الوظيفي للعامل ويضمن له التقدم في حياته الوظيفية، فالترقية تعمل على جميع المستويات والأنشطة داخل المؤسسة ، منها تحسين وتطوير الأداء والرغبة والاستعداد للعمل وتحقيق التقدير والاحترام والاعتراف بمجهوده ومهاراته وهذا بدوره يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي.

فالرضا الوظيفي واحد من القضايا المهمة لأصحاب العمل أو المشرفين أو العاملين أنفسهم وأيضا بالنسبة للباحثين والمهتمين لفهم سلوك العمل، والتعرف على القوى والعوامل التي تحرك طاقة العامل لبذل الجهد المتوقع وكذلك إحساسه بالراحة النفسية، وعليه تسعى معظم المؤسسات حاليا إلى توفير جو ملائم للعاملين لضمان إشباع حاجاتهم ورغباتهم، ويمتد هذا الإشباع ليشتمل عدة مستويات لدى رأس المال البشري، وهو ما لا يتحقق إلا إذا توفرت لدى الفرد الظروف الملائمة لأداء مهامه،

1. الإشكالية:

ومما سبق تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على موضوع الترقية والرضا الوظيفي وتبحث في مضامين ومكونات هذا الموضوع من خلال محاولة الإجابة على الإشكالية التالية:

وبناء على كل ما سبق نطرح التساؤل الآتي:

- هل تؤثر الترقية على الرضا الوظيفي؟

الأسئلة الفرعية: وتحليل الإشكالية الرئيسية المطروحة سابقا وبناء على ابعاد الرضا الوظيفي ينبثق عن هذه الأخيرة الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تؤثر الترقية على الرضا بالدخل؟

- هل تؤثر الترقية على الرضا عن المشرفين؟

- هل تؤثر الترقية على الرضا عن الوظيفة؟

2. الفرضيات: وبناء على ما تم التوصل اليه من طرف الطالبة وكدراسة أولية تم التوصل الى

الفرضيات التالية:

- تؤثر الترقية على الرضا بالدخل الى حد كبير.

- تؤثر الترقية على الرضا عن المشرفين بشكل كبير.

- تؤثر الترقية على الرضا عن الوظيفة.

3. أسباب اختيار الموضوع:

موضوع الترقية هو من المواضيع التي يهتم بها الباحثين لما تساهم به في نجاح المنظمة حيث يعتبر من أهم أساليب تطوير العامل ومساره المهني ومنه تطوير العمل داخل المؤسسة وهوما ينعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل التي تعتبر المحرك الأساسي والدافع لخلق التميز في العمل وبناء علاقات اجتماعية تنعكس على أداء المؤسسة انعكاسا إيجابيا وهو أيضا ما جعلنا ننجذب الى هذا الموضوع وفي ما يلي تفصل لمختلف دوافع وأسباب اختيار هذا الموضوع:

أ. الأسباب الذاتية:

- توافق هذا الموضوع وتخصصي في ميدان علم اجتماع التنظيم والعمل.

- الاهتمام الشخصي لمعرفة حقيقة علاقة الترقية بالرضا الوظيفي.

- الرغبة في الاحتكاك المباشر بالمجال والتخصص في الميدان.

- إثراء المعارف الفردية(الخاصة) حول موضوع الترقية والرضا الوظيفي.

ب. الأسباب الموضوعية:

- موضوع الترقية والرضا الوظيفي من المواضيع القابلة للدراسات العلمية، بتطبيق إجراءات منهجية

- معينة وأدوات بحث في علم الاجتماع التنظيم والعمل.

- الكشف عن العلاقة بين الترقية والرضا الوظيفي.
- محاولة إفادة المؤسسات الجزائرية بالمعطيات العلمية والعملية.
- إدراك الأهمية البالغة التي يكشفها موضوع الترقية واجراءاتها مما يستدعي زيادة الاهتمام بها.

4. أهمية الدراسة:

- يعتبر موضوع الدراسة من المواضيع الحيوية والمهمة لكل من المؤسسة وعنصرها البشري، وهذا نظرا لما يتحقق من منفعة تعود على كلا الطرفين، وتتمثل أهمية الدراسة النقاط التالية:
- الترقية تحفز العاملين على التنمية الذاتية والتدريب لامتلاك الخبرة وبالتالي يصبحون مؤهلين لشغل الوظائف الأعلى.
 - تقديم تصور علمي حول علاقة الترقية بالرضا الوظيفي للمؤسسات لأخذها بعين الاعتبار.
 - تقديم تحليل علمي حول إشكالية العلاقة الموجودة بين الترقية والرضا الوظيفي من خلال ربطها بمرجعيتها العلمية والنظرية.
 - تنبيه المؤسسات لوضع نظام محكم للترقية بهدف التوصل الى مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي بأبعاده الرضا عن الدخل، الرضا عن الإشراف، والرضا عن الوظيفة.

5. أهداف الدراسة:

- لكل بحث علمي مجموعة من الأهداف يسعى الى تحقيقها من خلال ما يتوصل إليه من نتائج نظرية أو تطبيقية وهي تشكل الوجه الأساسي لدراستي النظرية والميدانية، من أهمها:
- التدريب على العمل المنهجي في إعداد البحوث الاجتماعية.
 - محاولة تشخيص الواقع العملي لموضوع الدراسة.
 - الوصول الى بعض النتائج التي يمكن إدراجها كتوصيات من خلال وضع استراتيجية مضبوطة وخطة عمل مدروسة لزيادة مستوى (درجة) الرضا الوظيفي.
 - زيادة الاهتمام بالموارد البشري استنادا الى نتائج البحث.
 - محاولة صياغة شبكة مفاهيم التي تتحكم بعلاقة الترقية بالرضا الوظيفي.

6. المقاربة النظرية:

تكمن أهمية النظرية أسلسا في أنها نسق مفهوماتي يعطينا تصور أو نوع من التفسير للواقع أو الظاهرة الاجتماعية، كما تساعد الباحث على تجاوز الذاتية والهدف من عرضها هو الامام بالظاهرة المدروسة في شتى أبعادها ودلالاتها السوسولوجية والتي تسهل مهمة دراسة وتحليل الواقع الاجتماعي. وانطلاقا من موضوع بحثنا المتمثل في: تأثير الترقية على الرضا الوظيفي فان المقاربة النظرية التي يمكننا بواسطتها تفسير إشكالية البحث هي كالتالي:

فيما يخص الفرضية الأولى فقد استثمرنا نظرية الإدارة العلمية ل فريديريك ونسلو تايلور، هي احدى المدراس الميكانيكية التي تشرك مع التنظيم البيروقراطي لفيبر في الرشد والعقلانية وقد سادت في أواخر القرن 20، اذ ركزت على ان هناك مبادئ، علمية للإدارة متى تعلمها وطبقها الإداريون في مؤسساتهم تزيد من فعاليتها وكفاءتها وينظر رواد هذه المدرسة للمؤسسات على أنها راشدة ومغلقة لا تناثر بيئتها الخارجية ويمكن فقط عن طريق إعادة تنظيمها لتحقيق مستوى من الفعالية، ومن أوائل هؤلاء نجد فريديريك وينسلو تايلور الذي ركز على دراسة الحركة والزمن واعتبر الانسان العامل ملحق بآلاته او تابع لها في أداء الاعمال الإنتاجية الروتينية وعلى هذا فقد كان الهدف من دراسته هو تحويل آلة متعددة الأغراض (الانسان) الى آلة متخصصة على درجة عالية من الكفاءة وقد نظر تايلور الى الترقية في ضوء وجود قواعد ولوائح محددة تحكم العمل وتدرجه وهذا ما جعله يقر حقيقة مؤداها أن التنقل المهني للعامل يرتبط بالخبرة والانجاز أي كلما أنتج العامل كلما حصل على مكافأة وكلما شعر الرضا كلما ارتبط بعمله أكثر.

كما ركز على الجوانب المادية المتعلقة بالعمل والإنتاج وذلك بالحد من الاسراف والعمل على تخفيض تكلفة العمل والإنتاج وذلك بالحد من الاسراف والعمل على تخفيض تكلفة العمل والإنتاج، مما كان على حساب العنصر البشري الذي كان ينظر اليه على أن هدفه الأساسي هو الكسب المادي فقط مع وجود الانانية والكسل في القيام بالواجبات مع التركيز على الهيئات الإدارية أكثر من العمال، لذلك كان اهتمامه منصبا على تحديد المفاهيم ووضع المبادئ الخاصة بدراسة الحركة والزمن والتخطيط مكان العمل والرقابة على الإنتاج وتحديد الأجور مما جعل البعض يطلق عليها مدرسة الهندسة البشرية.¹

ومما سبق يمكن القول أن تايلور حصر جهوده في مجال المتغيرات الفيزيولوجية للعامل إذ أنه عندما يتعل العامل أفضل الطرق لأداء العمل، وحينما يدرك أن أجره مرتبط بإنتاجه فإنه يكون متحفزا للإنتاج بأقصى

¹ علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2004، ص 52

قدراته الجسمية بالضبط كما قدرتها دراسات الحركة والزمن، وأن تحقيقه ذلك في تصور تايلور يتطلب إيجاد التنظيم الفعال والإشراف المحكم لتلافي هدر الموارد وجهود العاملين للوصول إلى الزيادة الإنتاجية وبالتالي تتحقق بإتباع الأسلوب العلمي و النهوض بمستوى كفاءة العمل و العامل من خلال اختيار وتدريب الأفراد، إذ ناضل تايلور من أجل بناء كوادر إدارية تستخدم كعقول في التشغيل.²

فيما يخص الفرضية الثانية فقد استثمرنا نظرية البيروقراطية، حيث تعد واحدة من النظريات التي وضعت الأسس والمبادئ التي تناولت فعالية الجهاز الإداري في ضوء ما أسمته التنظيم البيروقراطي وهي تعتبر البداية لنظرية التنظيم العلمية التي تنسب إلى ماكس فيبر الذي كان أول من صنف خصائص البيروقراطية بشكل منهجي وعلمي، وأبرز أهميتها في تنظيم الأنشطة الاجتماعية وتأثيرها على الأداء والسلوك التنظيمي، وبازدياد تعقد العمل الإداري أصبح من الضروري تقسيم العمل والتخصص ووضع القوانين، والأسس المحددة للعلاقات بين الأفراد وبينهم وبين المؤسسة، وخاصة التحديد الواضح والقاطع للواجبات والأداء وفقا للمستندات الرسمية وإلغاء الطابع الشخصي بالفصل بين الطابع الاجتماعي للعامل ووضعه المهني ومنه فالنظام البيروقراطي يحقق أعلى قدرا من الكفاءة والفعالية من خلال خصائص نموذج المثالي الذي وضعه فيبر على درجة عالية من الضبط والرشد والعقلانية.

وقد أعار فيبر مسألة الترقية أهمية بالغة أين يتم انتقاء العاملين بشكل دقيق بالاحتكام إلى محاكاة موضوعية، وهذا ما دفعه إلى التركيز على التوظيف في ضوء الشهادات والخبرة مع التأكيد على مسألة الأقدمية في التدرج المهني أخذا بعين الاعتبار وجود قواعد واضحة لتنظيم العمل و تحكم عملية اتخاذ القرار مما يجعل الترقية عملية روتينية وواضحة لأنها تستند إلى رشد المؤسسة وعقلانية قواعدها إلى تحقق في ترابطها وأدائها الحسن الكفاءة و الفعالية التنظيمية الشيء الذي يضمن ولاء العمال للمؤسسة و التفاني في تحقيق أعلى معدلات الإنتاجية.

أما كارل ماكس فقد اعتبر البيروقراطية كتنظيم تحطم كفاءة الفرد وتعوق قدرته على التجديد والابداع والتخيل وتحمل المسؤولية إلا أن ذلك لا يحدث أي أثر على البيروقراطية الذي يعتقدون أنهم قادرين على أداء كافة الأعمال التي تستند إليهم في التنظيم الرشيد بل إنهم يحاولون باستمرار أن يوسعوا نطاق وظائفهم واختصاصاتهم في تدعيم المكانة والامتيازات التي حصلوا عليها، وهذا ما يؤدي إلى ظهور ما يمكن أن

²المرجع نفسه، ص 52-53.

يوصف بأنه مادية حقيرة وهي نزعة تغلب على كل تنظيم بيروقراطي، ويبدو بصورة واضحة في صراع الأفراد من أجل الترقية والبحث عن مستقبل وظيفي أفضل والسعي الدائم وراء المكانة والهيبة.³ فيما يخص الفرضية الثالثة فقد استثمرنا نظرية ماسلو والتي كانت أول دراسة استخدمت نظرية الوفاء بالحاجات لدراسة الرضا الوظيفي هي دراسة ماسلو 1954 بعنوان نظرية الحاجات المكونة من خمس حاجات مرتبة من القاعدة إلى القمة في شكل هرمي وكانت هذه الحاجات على النحو التالي:

حاجات فيسيولوجية أساسية مثل الأكل والشرب والنوم والجنس.

حاجات الأمن مثل الاستقرار والتحرر والخوف.

حاجات الحب (اجتماعية) مثل الانتماء والقبول من الآخرين وتبادل الصداقات.

حاجات التقدير والمكانة مثل الثقة بالنفس والإنجاز والقدرة.

الحاجة لتقدير الذات مثل التعبير عن الذات والقدرة عن الابداع والابتكار.

وتفترض هذه النظرية أن الفرد لا ينتقل إلى حاجات المستوى الأعلى إلا إذا حقق درجة من الإشباع يكون دافعا للمستوى الأدنى منه، وعندما يتم اشباع هذه الحاجات فإن الإشباع يكون دافعا لتحقيق ما يعلوها من حاجات، ويوضح ماسلو أن هرمية هذه الحاجات ليست مسألة متجمدة وقد يتغير ترتيب هذه الحاجات وفقا لتغير الأفراد أما تطبيق نظرية ماسلو على الرضا الوظيفي فقد بدأ عندما أدرك العديد من الأفراد أن العمل يمثل في ذاته مثيرا أو مكافأة بالإضافة إلى كونه يحقق الحاجيات الأساسية للحياة⁴

³المرجع نفسه، ص 50-51.

⁴طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، 2014، 106-107

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

تمهيد:

حسب الأدبيات والمقاربات النظرية نجد أن الترقية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي من خلال تعزيز الثقة بالنفس، وتحسين الأمان الوظيفي، وتوفير فرص للنمو والتطوير، والاعتراف بالجهود المبذولة. ومع ذلك، يجب أن يكون الموظف مستعدًا للتعامل مع التحديات المرتبطة بزيادة المسؤوليات والضغوط، ولتفصيل قي هذا الموضوع جاء هذا الجزء من المذكرة كملخص للأدبيات والمقاربات النظرية لمتغيرات الدراسة حيث أنه تم تنظيمه في ثلاث مباحث كما يلي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للترقية

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للترقية

تعتبر الترقية من أهم المواضيع في المؤسسات، وهي وسيلة من الوسائل التي تدفع العامل للتنمية الذاتية وهذا لكونها إحدى السياسات التي تؤثر على القوة البشرية، وتساهم في توفير الاحتياجات اللازمة، حيث تشكل بجميع أشكالها دعامة أساسية في المسار المهني للعامل وحافزا ماديا ومعنويا يؤثر بصفة مباشرة ويتجسد ذلك من خلال آليات تسمح بضمان تساوي خطوط العاملين في الصعود إلى إحدى درجات السلم الوظيفي، وسنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على أهمية الترقية وأهدافها وأنواعها.

المطلب الأول: مفهوم الترقية وأهميتها

مفهوم الترقية:

- اصطلاحا:

يعرفها "أحمد زكي بدوي" في "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية" أنها: "انتقال المستخدم الى مركز أعلى من حيث السلطة والمسؤولية من مركزه الحالي"¹.

- اجرائيا:

هي انتقال الموظف الذي يشتغل في الإدارة بجامعة محمد البشير الإبراهيمي-برج بوعريريج-، من درجة إلى درجة أعلى، أو من رتبة إلى رتبة أعلى، ما يصاحبه تغير في المسؤوليات والواجبات.

ثانيا: أهمية الترقية

يعد العنصر البشري الركيزة الأساسية في الجهاز الإداري، ومن المحرك لدواليب التنمية في الدولة لهذا تهتم الدولة بالموظف العام لأن العنصر الوظيفي الكفاء يحسن من مردودية الإدارة، ولهذا لاحظت العديد من الدول في إرساء نظام الترقية يحقق الكثير من المزايا المادية والمعنوية للموظف مما يحقق التوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة وهذا ما سيتبين من خلال ما يلي:

• مما لا شك فيه أن الترقية تعد وسيلة مشروعة لتحقيق المكاسب المادية للموظف على أساس ما يتوقعه من زيادة في الدخل نتيجة حصوله على ترقية، مما يساعده على تحسين مستواه المعيشي والاجتماعي والراتب أحد المكاسب التي ترفع من معنوياته.

¹ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1982، ص 422-423.

- والترقية تعد سببا جوهريا في إبعاد الموظف على استغلال وظيفته لتحقيق مآرب شخصية لأن العمل في ظروف صعبة وفي غياب تطبيق الترقية يؤدي إلى العمل على ما يخالف أخلاقيات الوظيفة العامة.
- تستمد الترقية أهميتها كونها حافزا أساسيا يشجع على العمل وتؤمن للموظف الاستقرار والاطمئنان، حيث تساهم الترقية في إشعاره بأهميته في العمل لما تحمله من تقدير وتكريم، وهذا كله يوصله إلى الرضا الذاتي في عمله ويزيد من ثقته في نفسه وثقة رؤسائه فيه.
- كما أنها تعمل على غرس الحافز في نفوس كافة الموظفين لبذل أقصى ما يستطيعون من جهة أملا في الفوز بالترقية.
- إن الترقية تخلق نوعا من التعاون بين موظفي الجهاز الإداري، الأمر الذي سيبعدهم عن الشحناء والتوتر ويؤدي بإقناع كل موظف بموقعه الوظيفي الذي يشغله أو الذي رقي إليه، والعمل في الجو الذي يسوده التعاون ويضاعف من اتجاهه.
- يساهم نظام الترقية في احتفاظ الجهاز الإداري بالعقول والخبرات التي ساهمت في الدولة في تأهيلها

المطلب الثاني: أهداف الترقية

- إن للترقية مجموعة من الأهداف التي سنحاول تلخيصها في النقاط التالية:
- جلب العناصر ذات الكفاءة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية ومعارف علمية متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.
 - تحفيز العمال على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين الإنتاج والإنتاجية، وكذلك تعمل على الرفع من معنويات العمال، فكل هذا في حالة ما إذا كانت الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاما في إبراز أهميتها من حيث إتقان الرؤساء لدورهم في تحفيز العمال.
 - شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل لكون الفرد بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة والمجتمع .
 - استغلال مهارات الأفراد وقدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال فترة تدريبهم وتكوينهم لممارسة وظائف جديدة.
 - اهداف نفسية: تتمثل في الرضا عن العمل، وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة، هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية.
 - أهداف ثقافية: المهارة، الخبرة، التدريب، التكوين لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للعامل وبالتالي اكتساب ثقافة تساهم في التطور الاجتماعي.

- تتناول الترقية من الجانب الاجتماعي: من خلال التنافس على تطوير الكفاية الانتاجية وتحسين الأداء يجعل العامل يبذل أقصى جهده للفوز بالترقية وإيجاد عمال مهرة داخل المؤسسة مؤهلين لتحمل المسؤوليات. يمكن أن تتحقق هذه الأهداف في حالة قيام نظام الترقية على عملية معايير موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية وكافة الطرق اللاموضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة، ونشوب صراع بين الإدارة والعمال وبين العمال أنفسهم، مما يؤثر على الإنتاج والإنتاجية .
3. أنواع الترقية في الوظيفة العمومية:

نذكرها كما يلي:

- أ. الترقية في الدرجة: والتي نصت عليها المادة 106 من الأمر رقم 06-03، وتعني الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة، حيث تتم بصورة مستمرة حسب والكيفيات التي يحددها التنظيم الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 2006 ، و يصاحبها زيادة في الأجر وتعتمد في معاييرها على سنوات الخدمة، كما يشير هذا النوع من الترقية إلى الترقية في الدرجة دون أن يعني ذلك تغير في الوظيفة وتحدد الأقدمية المطلوبة في كل درجة للترقية إلى الأعلى مباشرة حسب ثلاث مدد هي مدة دنيا وهي الأسرع، مدة متوسطة، مدة قصوى، تكون نسبتها تباعا 4 و 4 و 2 من 10 موظفين طبقا للجدول المرجعي المبين أدناه .

الجدول رقم

الجدول رقم 1: يوضح الأقدمية اللازمة للترقية في الهيئات العمومية.

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق بالمنصب الى الدرجة الأولى	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثانية الى الدرجة الثالثة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثالثة الى الدرجة الرابعة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الرابعة الى الدرجة الخامسة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الخامسة الى الدرجة السادسة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السادسة الى الدرجة السابعة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السابعة الى الدرجة الثامنة	2 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر

أشهر			
3 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	2 سنوات و 6 أشهر	من الدرجة الثامنة الى الدرجة التاسعة
3 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	2 سنوات و 6 أشهر	من الدرجة التاسعة الى الدرجة العاشرة
3 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	2 سنوات و 6 أشهر	من الدرجة العاشرة الى الدرجة الحادي عشر
3 سنوات و 6 أشهر	3 سنوات	2 سنوات و 6 أشهر	من الدرجة الحادي عشر الى الدرجة الثاني عشر
42 سنة	36 سنة	30 سنة	المجموع

المصدر: المرسوم الرئاسي 07-304 من الجريدة الرسمية / العدد 61 / سبتمبر 2007.

مع العلم أن الترقية من درجة لأخرى بالمدة القصوى حق مكتسب يفرضه القانون وهذا في حالة ما لا تكون على الموظف عقوبات من الدرجة الثانية وامت فوق بالإضافة إلى شرط الأقدمية في الدرجة. تعتمد الترقية في الدرجة أيضا على معدل النقطة السنوية التي تمنح للموظف خلال المدة المعتبرة للترقية والتقدير العام وفي حالة تساوي النقاط بين الموظفين فغن التقدير العام يرجع للرئيس المباشر الذي يقوم بدور مؤثر في هذا النوع من الترقية مع استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء. وتخفض المدة المطلوبة للترقية في الدرجة بمدة مساوية لمدة دورة تحسين المستوى أو تحديد معلومات يكون قد خضع لها الموظف على أن لا تقل هذه المدة عن شهر .

ب. الترقية في الرتبة: حسب المادة 107 من الأمر 06-03 تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك او في السلك الأعلى مباشرة، وتؤدي الترقية في الرتبة الى زيادة في المسؤوليات والسلطات إضافة للزيادة في أجر الموظف الذي سيتقلد منصب أعلى، وذلك بالانتقال من رتبة الى رتبة أعلى في نفس السلك أو الى سلك أعلى مباشرة، وهي عبارة عن عملية توظيف داخلين كما تختلف الرتبة عن منصب الشغل الذي يمثل الوعاء الذي يتخذه الموظف شكلا لوظيفته (مثلا موظف رتبته متصرف إداري ومنصبه رئيس مكتب)، فالرتبة هي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها وتتم الترقية في الرتبة حسب الكيفيات الآتية:

-على أساس الشهادة ما بين الموظفين الذين حصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

-بعد تكوئين متخصص (لا تعني الولاية).

-على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين.
تحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة.

- الترقية على أساس الشهادة: وهي مخصصة للموظفين الذين تحصلوا على شهادة لكن في حدود الوظائف الشاغرة، مثل رتبة متصرف إداري وتحصل على ماجستير في القانون أو العلوم الاقتصادية يترقى في الرتبة ليكون متصرف إداري رئيسي.
- الترقية عن طريق الامتحان المهني: يكون الامتحان بعد 5 سنوات على الأقل خبرة، وهو يسمح للموظفين بالتقدم بطلب للمشاركة في هذا الامتحان.
- الترقية عن طريق الاختيار: ويتم الاختيار من الموظفين والذين يثبتون الأقدمية المطلوبة وهي 10 سنوات ومسجلين في قوائم التأهيل، بالإضافة إلى الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء التي تضع معايير الانتقاء .

الخلاصة

خلصنا إلى أن الترقية هي إحدى عوامل تطلعات العامل في عمله لما تحمله من مزايا تعود عليه وعلى مؤسسته، وحصول العامل على الترقية يعني زيادة في الأجر وارتقائه إلى منصب أعلى هذا ما ينعكس على الحياة الاجتماعية، فهي عامل يساعد على الاستقرار الوظيفي وحل المشاكل المادية وحتى المعنوية للعامل.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي

إن الرضا الوظيفي ليس مفهوماً جديداً على العلاقات العامة بل بعد أهم هدف تسعى لتحقيقه سواء داخل المؤسسة مع جماهيرها الداخلية أو مع جماهيرها الخارجية حيث تتمثل القاعدة الأساسية التي تعمل لها العلاقات العامة بصورة خاصة في الإدارة العامة، فالرضا الوظيفي يعد أحد المؤشرات التي تدل على بيئة العامل التي يعيشها العامل في المنشأة، وهذا ما يؤكد أن الموظف السعيد الراضي مؤشر واضح على سلامة سياسات المؤسسة الوظيفية.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية الرضا الوظيفي

أولاً: الرضا الوظيفي

-اصطلاحاً

يتعلق الرضا الوظيفي للعامل بدرجة الإشباع الذي تحقق له من أداء عمله، وهو ملخص ما ذهب إليه أحمد فاضل عباس في تعريفه للرضا الوظيفي ونشير إلى أن الإشباع المقصود يكون منسوباً إلى حاجات الإنسان المختلفة ويعلق النشواني "على هذا التعريف بقوله: "...ومنها حاجته للأكل والمشرب والسكن وحاجته للانتماء وحاجته للاحترام وأخيراً حاجته لتحقيق ذاته أي أن درجة الرضا هي الدرجة من الإشباع التي يحصل عليها الإنسان في سعيه لإشباع حاجاته العديدة"¹

-إجرائياً

هو ذلك الشعور الذي يحسه الموظف في جامعة محمد البشير الإبراهيمي، تجاه عمله والذي يحقق له رغباته واحتياجاته.

-الدخل

-اصطلاحاً

التدفق النقدي أو السلعي الذي يتحقق لفرد أو لمجموعة من الأفراد أو لمؤسسة أو للاقتصاد القومي في مجموعة خلال فترة الزمن.²

إجرائياً

¹ الهاشمي لوكيا، مراد بومنقار مراد، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص 120.
² أحمد زكي بدوي، المرجع نفسه، ص 269.

هو ذلك المقابل المادي الذي يحصل عليه الموظف في جامعة محمد البشير الإبراهيمي، لقاء الجهد الذي يبذله.

الإشراف

اصطلاحا

هو الوظيفة التي تتضمن العلاقة بين العاملين والمسؤول عنهم بصورة رسمية وهو الذي تحول إليه سلطة توجيه عمل الآخرين.¹

اجرائيا

هو العملية التي يتم من خلالها توجيه عمل الآخرين في جامعة برج بوعريريج بصورة رسمية.

الجامعة

اصطلاحا

أما سارة تيتيلة وآخرون فقد عرفوا الجامعة على أنها " مؤسسة تعليمية تنصدر قمة الهرم التعليمي وقمة البحث العلمي في أي دولة من دول العالم، تسعى إلى تكوين مجموعة من الأفراد ".²

اجرائيا

هي مؤسسة علمية تهتم تقوم بالتعليم والبحث العمي وخدمة المجتمع ونقصد في دراستنا جامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-.

ثانيا: أهمية الرضا الوظيفي

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي

¹المرجع نفسه، ص 540.

²بلماحي مراد: واقع استخدام تكنولوجيايات الاعلام والاتصال الحديثة من طرف الأساتذة بالجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم التربية، السنة الجامعية 2021-2022، ص 34.

ودوره فيلا حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها لأن الرضا الوظيفي قد يؤدي الى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة، بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الافراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الافراد غير الراضين وهم اقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح.

ومن المسلم به ان لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، إذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عمالها أو بتطبيق برنامج للمكافئات التشجيعية أو نظام الخدمات ، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا سيسهم في التغيب عن العمل والتأخر عن عنه وإلى كثرة حوادث العمل و ترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى أخرى ما يؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوي العمال عن أوضاع العمل والاتجاه إلى إنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي .وقد ذكر ليكرت "أنه يصعب تحقيق مستوى انتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا كما أشار إلى ان الجمع بين زيادة الإنتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تشرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة إضافة إلى تدني مستوى منتجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين¹

المطلب الثاني: خصائص وعناصر الرضا الوظيفي

أولا: خصائص الرضا الوظيفي

يمكن أن نحدد أهم الخصائص فيما يلي:

¹ عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارة غدارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر والتدريب، ط1، القاهرة، مصر، 2015، ص 11-15-16.

*أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي الى أن تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وارضيتهم التي يقفون عليها.

***النظر الى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:**

غالبا ما ينظر الى ان الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فان ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص اخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

***الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:**

نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني لتتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات

***الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:**

يتميز الرضا الوظيفي بانه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات والرغبات والطموحات ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له زيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق اهداف العمل وغاياته.

***للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:**

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة والغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي او الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب الذي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات.

***رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:**

ان رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما ان ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة ان يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.¹

¹المرجع نفسه، ص 17.

ثانياً: عناصر الرضا الوظيفي

يعرف الباحثين الرضا عن العمل بأنه الحالة الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد غاياته واشباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها عن طريق الوظيفة التي يشغلها بالتالي فهو حالة من القناعة والبلوغ المرغوب وهي محصلة التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه (العمر، الجنس، التعليم، الشخصية، الاتجاهات، القيم). أو العوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها (الانجاز، المسؤولية، التحكم والسيطرة والمشاركة في صناعة القرارات) والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته (سياسات المنظمة، وساعات العمل، ومركز الوظيفة التعليمي، الأجر، فرص الترقى). ويمثل هذا التعريف ثلاثة عناصر أساسية هي كالتالي:

***العنصر الأول:** أن الرضا هو حالة من القناعة والقبول وبلوغ المرغوب عندما يتم اشباع الحاجات والرغبات للفرد.

***العنصر الثاني:** أن يكون هذا الاشباع ناتجا عن العمل الذي يؤديه.

***العنصر الثالث:** تأثير العوامل الشخصية والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته.

المطلب الثالث: مظاهر الرضا الوظيفي

هناك العديد من مظاهر الرضا الوظيفي المتداخلة والمتفاعلة والتي يمكن ملاحظتها على الفرد والتي تجعله شخصا قادرا على الأداء بصورة أفضل ومن بين هذه المظاهر ما يلي:

***زيادة معدل الأداء:** هناك اتجاهات متنوعة بعضها يربط بين الأداء والرضا عن العمل ويرى البعض الا ان الرضا عن العمل نتيجة الحصول على المكافآت المنصفة او العاملة ويرى اتجاه ثالث ان الرضا عن العمل يؤدي الى زيادة الأداء.

***زيادة معدل الحضور:** توجد علاقة بين إنتاجية الفرد ورضاه عن العمل الذي يمتنه حيث ان الرضا المرتفع عن العمل يؤدي بالضرورة الى ارتفاع معدل الأداء. أي انه كلما زادت درجة رضا العاملين عن العمل كلما قلت نسبة الغياب زاد معدل الحضور، وكلما توافرت السلوكيات الإيجابية مثل حب العمل الرضا عنه كان ذلك مؤشرا لمظاهر الرضا الوظيفي.¹

¹ طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني مفهومه، عوامله، نظرياته (مقياس الرضا الوظيفي والمهني في العمل)، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، الطالبيية، مصر، 2014، ص 53-54.

***الرضا عن الحياة:** يعد الرضا المهني أحد المؤشرات المحددة للرضا عن العام عن الحياة أي ان هناك انعكاسات عن العمل وعلى الرضا العام عن الحياة والأدلة التجريبية تشير الى وجود علاقة طردية بين المتغيرين وأن متغير الرضا عن العمل يمكن اعتباره أحد مكونات الرضا العام عن الحياة.

ويتضح من ذلك ان الرضا عن العمل له مظاهر متعددة منتهت زيادة معدل الأداء وزيادة معدل الحضور، والرضا العام عن الحياة فاذا توافرت هذه المظاهر اتضح منها ان العامل يتسم برضا وظيفي عن مهنته وأن هذه المظاهر للرضا الوظيفي تؤثر وتتعاكس على إنتاجية الفرد بطريقة إيجابية الا أن هناك مظاهر أخرى لعدم الرضا الوظيفي وتعتبر هذه المظاهر ابعاد سلبية تؤثر على إنتاجية العامل تتمثل في:

***التغيب عن العمل:** تعد مشكلة التغيب عن العمل من أخطر المشكلات التي تؤثر بالسلب على إنتاجية الفرد التي تؤدي الى ضعف الكفاية الإنتاجية وتزيد من التكلفة وتقلل من العائد وتمثل إعاقة عن التقدم الإنتاجي.

وظاهرة التغيب عن العمل تعني تخلف العامل عن أداء العمل الموكل به دون سابق انذار مما يترتب عليه ارباك تأثير بالسلب على إنتاجية هذا العمل وهناك عدة عوامل تؤثر على وجود ظاهرة التغيب عن العمل منها عدم ملائمة قدرات العامل الجسمية مع نوع العمل، او إصابة العامل بمرض او عجز او ضعف في المهارات الواجب توافرها وقد تتمثل في سوء معاملة الرؤساء وغيرها.

***سوء التوافق المهني:** يعيش الفرد حياة سعيدة عندما يتوافق مهنيًا فينعكس التوافق على حيلته مع اسرته وعماه ومجتمعه بما يحقق التوازن المطلوب، وأما سوء التوافق فيعني عدم التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية والمجتمع الخارجي بما يجعل الفرد غير راضي عن نفسه ودائم الشكوى وينشأ سوء التوافق في مجال العمل عن عدة عوامل منها:

- عوامل تعود للشخص نفسه مثل اجتهاده أو استعداده وتدريبه.
- عدم توافق قدراته مع نوع العمل ويتضح من ذلك أن سوء التوافق يعتبر من المظاهر الدالة على عدم الرضا الوظيفي وهو يؤثر بالسلب على العمل والإنتاج.

***إصابات العمل بالأمراض المهنية:** تعتبر إصابات العمل من المعوقات للتقدم الصناعي، حيث أنها تسبب أضراراً للفرد من إعاقة أو تشويه يؤدي إلى العجز أو التعطيل عن العمل مما يترتب عليه مشكلات مثل:¹
- ترك العمل.²

¹المرجع نفسه، ص 55-56-57.

²المرجع نفسه، ص 57.

- انخفاض الدخل.

- اهتزاز مكانة العامل في الأسرة والمجتمع مما ينعكس على علاقات الفرد الاجتماعية بالآخرين من حوله كما تؤثر على استقراره النفسي.

خلاصة

وفي نهاية عرضنا للفصل الثالث المتعلق بالإطار المفاهيمي الرضا الوظيفي حيث أنه يمثل القاعدة الأساسية التي تعمل لها العلاقات العامة في الإدارة، كما أن الرضا الوظيفي أو المهني يقود إلى الاستقرار الوظيفي وما يصاحبه من الحد من مشكلات التقبل الوظيفي والتسرب والغياب وترك العمل، ولهذا كام من الممكن دراسة السلوك الإنساني في المؤسسات المختلفة حتى يمكن فهم طبيعته والعوامل المحددة له وخاصة أن ظواهر السلوك الإنساني والاجتماعي ليست ظواهر اجتماعية، وبالإضافة أيضا تعتبر الترقية وسيلة من وسائل التحفيز في المؤسسة لترفع من استحقاق الموظف ورضاه عنها.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

بعد تطرقنا لأهم الجوانب النظرية التي تناولت موضوع تم التطرق في هذا المبحث لبعض الدراسات التي تناولت موضوع المذكرة أو كانت لها علاقة به، إضافة إلى محاولة إجراء مقارنة بين هاته الدراسات والدراسة التي قمنا بها من حيث أوجه التشابه والاختلاف في ما بينها وكيفية الاستفادة منها.

المطلب الأول: الرسائل الجامعية باللغة العربية

أولاً: وليد حليم غازي تحت عنوان "دوافع واحتياجات العمل وأثرها على الرضا الوظيفي وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول ما يلي:

- هل هناك اختلاف بين سلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية وبين العاملين في مستوى الإدارة الوسطى؟
- هل هناك اختلاف بين الإحساس بقيم العمل بين العاملين في مستوى الإدارة التنفيذية وبين العاملين في مستوى الإدارة الوسطى؟

منهج الدراسة:

وقد اعتمد الباحث على منهجين متكاملين وهما:

• المنهج المكتبي أو التحليلي:

حيث يلجأ الكاتب لمختلف المراجع والكتب الدورية التي تتعلق بمفهوم الدوافع وطبيعتها، والدافعية وقيم العمل والمواطنة التنظيمية والعدالة التي تؤثر على رضا العاملين بالمنظمة.

• المنهج التطبيقي:

حيث يلجأ الكاتب لقياس العمل والمواطنة التنظيمية والعدالة، عن طريق مجموعة من الأسئلة للعاملين بإحدى المنظمات، وتضم فئتين:

- العاملين بالمنظمة من مستوى الإدارة الوسطى.
- العاملين بالمنظمة من مستوى الإدارة التنفيذية.

عينة الدراسة:

وقد اعتمد في عينته على مائة فردن حيث كان مجتمع البحث مكونا من مائتي فردا تقريبا، وقد استخدم الكاتب أسلوب العينة العشوائية الطبقية نظرا لأن المجتمع مقسم الى طبقات.

وتتبع أهمية الدراسة من ناحيتين أساسيتين وهما:

من الناحية العلمية يتضح الآتي:

- ندرة الكتابات والأبحاث التي تناولت دوافع واحتياجات العمل لدى العاملين بصفة عامة وسلوكيات المواطننة التنظيمية وقيم العمل والعدالة التنظيمية بصفة خاصة نظرا لحدثة تلك المفاهيم نسبيا.

من الناحية العملية يتضح الآتي:

- أن أهمية الدراسة الحالية تتبع من مهمتها العملية حيث يتوقع الكاتب أن إمام المديرين بالمنظمة بدراسة دوافع العاملين يمكن أن يحفز أداءهم بالقيام بالسلوكيات التي تحقق أهداف المنظمة.

- مدى احتياج كافة المنظمات والمؤسسات الى الأخذ بتلك السلوكيات لرفع مستوى الأداء بها، حتى يمكن مواجهة التحديات الإقليمية والعالمية وتحقيق أهدافها المبتغاه.

- تساعد هذه الدراسة على تقديم بعض التوصيات التي تساعد متخذ القرار داخل المنظمة في خلق مناخ تنظيمي يشجع العاملين بها على القيام بالسلوك التطوعي بما يحقق المزيد من الإنجازات الإيجابية.

وتهدف الدراسة الى ما يلي:

- إيضاح المفاهيم العلمية المختلفة للدوافع وفقا للمفاهيم السلوكية المختلفة.

- بيان أهمية المحافظة على الروح المعنوية للعاملين بالمنظمة بالقيام بالتحديث المستمر للدافعية.

نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج هي:

- يؤثر دافع المواطننة التنظيمية للعاملين بالمنظمة إيجابيا على درجة رضاهم عن العمل.

- يؤثر دافع العدالة التنظيمية للعاملين بالمنظمة إيجابيا مع ارتفاع مستواهم التنظيمي وبالتالي ازدياد درجة رضاهم عن العمل.

- يؤثر دافع قيم العمل للعاملين بالمنظمة طرديا مع ارتفاع مستواهم التنظيمي وبالتالي ازدياد درجة رضاهم عن العمل.

ثانيا: ليندة رقام دراسة تحت عنوان "مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ولاية سطيف"

وهي عبارة عن مقالة نشرت في مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول ما يلي:

- هل تساهم سياسة الترقية المطبقة في ولاية سطيف في الرفع من مستوى الرضا لدى موظفيها؟

فرضيات الدراسة:

- تساهم سياسة الترقية في الدرجة في الرفع من مستوى الرضا لدى موظفي ولاية سطيف.
- تساهم سياسة الترقية في الرتبة في الرفع من مستوى الرضا لدى موظفي ولاية سطيف.
- تتميز إجراءات الترقية بالعدالة والشفافية لترفع من مستوى الرضا لدى موظفي ولاية سطيف.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن مستوى الرضا لدى موظفي ولاية سطيف الذي يمكن أن تحققه سياسة الترقية في هذه الهيئة.
- التعرف على مميزات سياسة الترقية في قطاع يخضع لقوانين الوظيف العمومي ومدلى رضا العاملين عنه.
- تقييم سياسة الترقية سواء التي يفرضها القانون او الممارسة فعلا باستعمال معيارين هما العدالة والشفافية.

المجال الجغرافي:

شمل البحث ولاية سطيف وهي هيئة إقليمية من هيئات الدولة، عمومية لا مركزية. منحت لها الدولة جزء من السلطة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإقليم بمساعدة المجلس الشعبي الولائي. تتمتع هذه الهيئة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والقانوني. كما تشرف على مجموعة من الدوائر والبلديات. يبلغ عدد موظفي ولاية سطيف 1400 موظف بمن فيهم موظفي الدوائر العشرون (20) للولاية.

منهج الدراسة:

باستعمال المنهج الوصفي والتحليلي وكذه دراسة حالة متمثلة في هيئة الولاية. تم هذا بالعودة الى المراجع ذات العلاقة اما في الجانب التطبيقي فقد الاستعانة بأداة بحث رئيسية وهي المقابلة.

نتائج الدراسة:

تتمثل نتائج أساسا فيما يأتي:

- يستفيد موظفي الولاية من الترقية في الدرجة رغم تحفظهم على علامة التقييم.
- لا يستفيد موظفي ولاية سطيف من الترقية في الرتبة ولافي السلك بسبب عدم توافر مناصب وظيفية عليا شاغرة للترقية إليها.

- الترقية في الرتبة هي محل رغبة لدى كل العاملين لكنها لا تتحقق لدى أغلبهم لذلك فهم يشعرون بالإحباط.
- لا تبذل السلطات المعنية أي مجهود لفتح مناصب جديدة يستفيد منها الموظفون للترقية.
- الترقية في الرتبة والسلك تعتبر مصدر سخط كبير وعدم رضا عالي المستوى لدى موظفي الولاية بسبب عدم استفادتهم.
- المناصب العليا التي تشغرها يتم الترقية إليها حسب الكيفيات المحددة من قبل المشرع، لكن يتخذ قرار الاختيار بشأنها حسب ما يرغبه الرئيس ما يؤدي إلى غياب العدالة والشفافية للعملية ككل.
- معيار الأقدمية هو المسيطر في الكيفيات الأربعة للاختيار في الترقية.
- معايير التقييم غير واضحة ودقيقة مما يسمح بتدخل العوامل الذاتية في التقييم، ومن ثم تغييب العدالة والموضوعية في هذه العملية، والتي على أساسها تتم الترقية سواء في الدرجة أو الرتبة.
- لا تقوم الولاية بأي دراسة إحصائية لموظفيه، حيث لا يتم إحصاء عدد الشكاوى سنويا ومن ثم تبويبها حسب مواضيعها، مما يصعب علينا الأمر للقيام بدراستنا هذه، كذلك الأمر بالنسبة لحساب معدلات الغياب ودوران العمل والتي تعتبر مؤشرات مهمة تدل على مستوى الرضا الوظيفي السائد فيها.
- غياب تسيير التنبؤي للموظفين مما يجعل المترقي للمنصب الأعلى يستفيد من برنامج التكوين قبل تسلمه وظيفته الجديدة مباشرة، لذلك نتساءل عن حال منصبه الجديد خلال فترة تكوينه.
- قد يترقى الموظف الى منصب أعلى لكن دون أن تصاحب هذه الترقية زيادة في السلطة التي يبقى محتفظ بها رئيسه.

ثالثا: دراسة مصطفى محمد أحمد زيباري عام (2021) تحت عنوان " دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لشركتي المازن والبركة لطحن الحبوب في محافظة دهوك العراق" وهي عبارة عن رسالة ماجستير واستهدفت كمجتمع لها عمال لشركتي المازن والبركة لطحن الحبوب، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول ما يلي:

توضيح معنى الحوافز والأسس التي تمنح على أساسه ومدى أهمية استخدام نظام الحوافز داخل المنظمة والتي أصبحت من المواضيع المهمة للمنظمات بشكل عام في ظل ارتفاع حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة على مستوى السوق الدولية وانفتاح الأسواق في ظل العولمة، وبيان العلاقة الجدلية بين نظام الحوافز المستخدم في المنظمة ومستويات الرضا الوظيفي للعاملين فيها ومن ثم التعرف على العوامل

المؤثرة على الرضا الوظيفي، وما قد يصادف المنظمة من معوقات في تنفيذ نظام الحوافز والتي يمكن أن تقود إلى عدم الرضا لدى العاملين.

- **خطوات الدراسة:** يتناول هذا البحث العديد من الجوانب التي تتعلق بالإطار النظري للحوافز باعتبارها متغير مستقل، وتوضيح فكرة نظام الحوافز وأنواع الحوافز التي يمكن إن تستخدم لتحفيز العاملين أن كانت حوافز مادية أو معنوية، أما بخصوص فكرة الرضا الوظيفي والتي تعتبر كمتغير تابع في هذا البحث، وذلك من خلال العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وكذلك المحددات والمؤشرات التي تمثل الرضا الوظيفي الأجر، فرص الترقية الوظيفية، العوامل المتعلقة بالعمل وظروفه.

- **حجم العينة:** شملت عينة الدراسة (220) فردا متمثلة في عمال شركة مازن لطحن الحبوب (113). والعاملين في شركة البركة الملحن الحبوب (107) وبكافة مستوياتهم ووظائفهم التي يشغلونها. وفقا لإحصائيات مصلحتي الموارد البشرية في المنطمتين، حيث تم اختبار العينة بصوره عشوائية. الأدوات: طرح الاستبيان على الموظفين والعاملين بمختلف تخصصاتهم ومهار الهم في الشركتين موضوع البحث العملي.

أهم النتائج

- درجة الرضا الوظيفي في منظمة المازن لطحن الحبوب أكبر منها في منظمة الحركة الطحين الحبوب.
- مستوى الحوافز في منظمة المازن لطحن الحبوب أكبر منها في منظمة الحركة لطحن الحبوب.
- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز بأبعاده مجتمعة العالقة بين الرؤساء والمرؤوسين
الأمان في العمل الترقية الظروف الملائمة في العمل، على الرضا الوظيفي للعاملين في منظمة البركة لطحن الحبوب، بينما ينعلم تأثير الحوافز بأبعاده المختلفة على الرضا الوظيفي في منظمة المازن لطحن الحبوب.

رابعاً: دراسة ل تحت عنوان "أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي الأساتذة التعليم العالي دراسة حالة أساتذة جامعة فرحات عباس سطيف"

وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه استهدفت كمجتمع لها اساتذة جامعة فرحات عباس سطيف وعددهم 1200 أستاذ، حيث ساهمت الدراسة على المستوى النظري في سد الفراغ المتعلق بالأدبيات التي تتناول مواضيع الرواتب والأجور والتعويضات، والرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والتحفيز الذاتي في مجال العمل بشكل عام، وفي مجال التعليم العالي بشكل خاص. وتم الكشف من خلال هذه الدراسة عن مستويات الرضا

الوظيفي وعن مستويات التحفيز الذاتي بالجامعة من خلال استخدام استبيان جامعة مينوسوتا للرضا الوظيفي واستبيان الرضا عن التعويضات واستبيان قائمة خيارات العمل.

-خطوات الدراسة:

- هدفت الدراسة بشكل محوري إلى تقديم بيانات وأدلة ميدانية للتحقق من تأثير الرواتب باعتبارها متغيراً تنظيمياً مستقلاً في الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي الأساتذة التعليم العالي في جامعة فرحات عباس، وهذا من حيث مبلغ الأجر (قيمة مطلقة) وعدالة الأجر (قيمة نسبية). وتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وزرع على عينة حجمها 360 أستاذ وقد خلصت الدراسة الى:

- لا توجد علاقة موجبة بين الرواتب والرضا الوظيفي العام
- توجد علاقة جزئية موجبة بين الرواتب وأبعاد الرضا الوظيفي لا توجد علاقة موجبة بين الرواتب والرضا عن التعويضات توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجر والرضا الوظيفي العام-- توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجر وأبعاد الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة موجبة بين عدالة الأجر وأبعاد الرضا عن التعويضات.

المطلب الثاني: دراسات باللغة الأجنبية

أولاً: Andrew E. Clark تحت عنوان:

"The Effects of Promotions on Job Satisfaction: Evidence from the European Community Household Panel"

تناولت هذه الدراسة بيانات من الدول الأوروبية لفهم تأثير الترقيات على الرضا الوظيفي. وجدت الدراسة أن الترقيات تزيد بشكل كبير من الرضا الوظيفي، خاصة عندما تكون مرتبطة بزيادة في الراتب والمسؤوليات. ومع ذلك، أشارت الدراسة أيضاً إلى أن الأثر الإيجابي للترقية يمكن أن يتلاشى بمرور الوقت إذا لم تتوفر فرص مستمرة للتطور والنمو.

ثانياً: Peter Cappelli, Martin Conyon دراسة من جامعة كورنيل تحت عنوان

"Promotions and Job Satisfaction: Evidence from a Large Panel"

استندت هذه الدراسة إلى تحليل بيانات من عدة شركات أمريكية. وخلصت إلى أن الترقيات تسهم في زيادة الرضا الوظيفي بسبب تحسين الوضع المالي وزيادة الشعور بالاعتراف والتقدير. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى أن تأثير الترقية يمكن أن يكون أقل وضوحاً في الشركات التي تعاني من ثقافة عمل سلبية أو تفتقر إلى الدعم المهني.

ثالثاً: Scott A. Snell, James W. Dean Jr. دراسة من مجلة "إدارة الموارد البشرية" تحت عنوان

"The Impact of Job Promotions on Employee Job Satisfaction and Organizational Commitment"

تناولت هذه الدراسة تأثير الترقيات على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. ووجدت أن الترقيات تزيد من الرضا الوظيفي والالتزام تجاه المنظمة، خاصة إذا كانت تترافق مع برامج تدريب وتطوير مهني تدعم الموظف في دوره الجديد.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

في ما يلي مقارنة بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية:

نقاط الاختلاف:	نقاط التشابه:
- زمن اجراء الدراسة - مكان وحجم عينة الدراسة	استخدام الاستبيان في الدراسة. تشابه في متغير من متغيرات البحث. استخدام المنهج الوصفي الدراسة الظاهرة

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية

تمهيد:

تُعدُّ جامعة برج بوعريريج واحدة من المؤسسات الأكاديمية البارزة في الجزائر، وتسعى باستمرار إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا موظفيها. ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة التطبيقية بهدف استكشاف تأثير الترقية على الرضا الوظيفي في جامعة برج بوعريريج. ستعتمد الدراسة على منهجية وصفية لجمع البيانات وتحليلها، باستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات.

ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية للإدارة في جامعة برج بوعريريج، تساعد في تطوير سياسات الترقية وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. كما تهدف إلى إثراء الأدبيات العلمية في مجال علم اجتماع تنظيم وعمل وتقديم فهم أعمق للعلاقة بين الترقية والرضا الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية

المبحث الأول: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة

المبحث الثاني: تحليل النتائج

المبحث الأول: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة والمنهج المتبع

من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تعزيز الترقية والرضا الوظيفي ونهدف إلى إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية في هذا المجال، مما يساعد على تحسين استراتيجيات تنظيم العمل ورفع مستوى الأداء المؤسسي.

المطلب الأول: العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة

إن الرضا الوظيفي لا يعني قناعة الفرد عن وجه واحد أو جانب واحد من جوانب العمل، وإنما يكون الرضا حالة معقدة تعبر عن جميع الأوجه والجوانب التي يمكن قياسها وتحليلها لإقرار مستوى الرضا المطلوب مقتنعين بأن الرضا الوظيفي هو حالة معقدة ويتطلب الرفع من مستواه توفر مجموعة من العوامل والعناصر التنظيمية وغير التنظيمية إلا أننا نريد أن نكشف عن دور سياسة الترقية كأحد هذه العوامل في زيادة مستوى الرضا لدي موظفي الإدارة العمومية.

وكذلك إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن هذه الفرص. فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل وبالعكس. ولهذا يمكن القول أن أثر الترقية الفعلية على الرضا يتوقف على مدى توقعه لها. فحصول الفرد على الترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر من حالة أن تكون هذه الترقية متوقعة، والعكس فعدم حصول الفرد على ترقية كان توقعه لها كبير يحدث له حالة استياء كبيرة كونه كان يتوقع حدوثها.¹⁵

المطلب الثاني: منهج الدراسة

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب الذي ينتهجه العالم في بحثه أو دراسة مشكلة والوصول الى الحل لها أو إلى بعض النتائج ونظرا لأهمية المنهج أو الأسلوب المستخدم في الدراسة، أيا كان نوعها فلقد ظهر علم مستقل لدراسة المناهج والمنهجية هو علم المناهج وهو عبارة عن الدراسة المنطقية والمنظمة التي توضع أو تحدد المناهج أو مبادئ المناهج تلك المناهج التي نتبعها في سعيها للوصول الى الحقائق أو الى الحق ومن

¹⁵رقام ليندة، المرج نفسه، 96.

الممكن أن يكون علم المناهج هذا خاصا ومحددا في إطار علم معين أو قد يكون المقصود به ما استخدمه الباحث في بحثه هو فقط وكذلك تحديد الخطوات والإجراءات التي تستخدم في بحث ما.¹⁶ وعليه فطبيعة أي بحث علمي ومعطياته هي التي تدفع إلى تحديد المنهج المناسب، وطبيعة موضوع بحثنا أثر الترقية على الرضا الوظيفي فرضت علينا اتباع المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹⁷

ولقد قمنا بتبني هذا المنهج لوصف الظاهرة المدروسة ومحاولة إعطاء تقرير لخصائص هاته الظاهرة والتي يغلب عليها طابع التجديد فقد اعتمدنا على جمع الحقائق وقمنا بتفسيرها واستخلاص دلالاتها، وعليه عرضنا البحث على شكل وصفا تحليليا لأثر الترقية على الرضا الوظيفي.

المطلب الثالث: أدوات جمع البيانات

تعتبر هذه الخطوة نقطة تلاقي بين البناء المفهومي لمشكلة البحث من جهة والواقع المراد دراسته من جهة، والواقع المراد دراسته من جهة أخرى فهي تسمح للباحث بالتوجه نحو الواقع لجمع المعلومات الضرورية للإجابة عن مشكلة البحث وقد ارتأينا في دراستنا هذه استخدام نوعين هما: الملاحظة، الاستمارة.

الملاحظة:

عبارة عن تفاعل وتبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، أحدهما الباحث والآخر المستجيب أو المبحوث لجمع معلومات محددة حول موضوع معين ونلاحظ الباحث أثناءها ردود فعل المبحوث. كما تعرف الملاحظة بأنها: عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والاحداث ومكوناتها المادية والبيئية متابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظاهرة وتوجيهها لخدمة أغراض الانسان وتلبية احتياجاته.¹⁸ وقد سجلنا العديد من الملاحظات قبل وبعد نزولنا لميدان الدراسة وهذا من خلال الاحتكاك بهذه الفئة حيث استجبتنا عدة ملاحظات بنينا عليها الفرضيات الأولية والاستمارة الأولية: أن هناك العديد من الموظفين الذين لم يتحصلوا على ترقية.

¹⁶ عبد الفتاح محمد العيساوي عبد الرحمان محمد العيساوي، مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث، دار الرتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 09.

¹⁷ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، صنعاء، اليمن، 2019، ص 35.

¹⁸ مصطفى عليان ريجي، المرجع نفسه ص 118

هناك فئة تفر بعدم وجود رضا وظيفي داخل المؤسسة العمومية.

-عدم وجود الشخص المناسب في المكان المناسب.

الاستمارة:

تعرف الاستمارة على أنها:

مجموعة أسئلة تطرح على أفراد عينة البحث والتي تعطينا إجابات قابلة للعرض والتحليل والتفسير والتركيب للوصول الى نتائج تجيب على تساؤلات الإشكالية والفرضيات كما تخدم هذه البحث.

وقد أجرينا استمارة بحث أولية في الدراسة الاستطلاعية السابقة الذكر والتي ساعدتنا في التقرب من ميدان البحث عامة ومن المبحوثين خاصة.

حيث تتمحور حول خمسة محاور، وبعد تفرغها ومقارنتها تبين لنا عدم أهمية بعض الأسئلة مقابل أهمية كبرى لبعض الأسئلة التي لم ندرجها من قبل.

وبناء على نتائج الاستمارة الأولية قمنا بصياغة استمارة بحث نهائية حول فرضيات الدراسة تتكون من خمسة محاور هي:

❖ المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية والذي يتكون من خمسة أسئلة.

❖ أما المحور الثاني: فهو خاص بالترقية.

❖ أما المحور الثالث: فتضمن الرضا عن الدخل.

❖ أما المحور الرابع: فتضمن الرضا عن الإشراف.

❖ وآخر محور: تناولنا فيه الرضا عن الوظيفة.

المجالات الثلاثة للعينة

العينة:

تعرف بأنها: "مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل، بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة"¹⁹ فالعينة إذا هي: جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله.²⁰

¹⁹رشيد رزواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار عايش للطباعة والنشر، ط4، الجزائر، 2012، ص 209.

²⁰المرجع نفسه، ص 325.

ولقد شملت عينة دراستنا 86 فردا من الموظفين الإداريين في جامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-حيث اعتمدنا خلال اختيارنا لهذه العينة على المعاينة العرضية التي تعتبر صنف من أصناف المعاينة غير الاحتمالية، التي تعتمد على اجراء الانتقاء ونوعه الفرز الموجه، هذا وتعرف هذه الأخيرة على أنها: المعاينة التي يكون فيها احتمال انتقاء عنصر من عناصر مجتمع البحث ليصبح ضمن العينة غير معروف، والذي لا يسمح بتقدير درجة تمثيلية العينة المعدة بهذه الطريقة.²¹

- أما المعاينة العرضية فهي عبارة عن: سحب عينة من مجتمع البحث بحسب ما يليق بالباحث.²²

مجالات الدراسة

المجال المكاني للدراسة:

المركز الجامعي برج بوعريريج وهو مركز جامعي تم إنشاؤه سنة 2000 ببلدية العناصر، برج بوعريريج حيث تم تحويل ثانوية العناصر إلى مركز جامعي ، لتبدأ به الدراسة في أكتوبر 2000 وكان يحتوي على ثلاثة فروع فقط وهي ليسانس علوم اقتصادية و (شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية) في الإعلام الآلي والإلكترونيك حيث تم تسجيل حوالي 1000 طالب فور فتح المركز الجامعي من مختلف ولايات الشرق مثل ميلة وبسكرة وورقلة وسطيف وجيجل، ولكن تم البدء في نفس السنة (2000) في إنشاء المركز الجامعي على الطريق الرابط بين بلدية العناصر وبرج بوعريريج لتنتهي به الأشغال سنة 2004. وفي سنة 2009 تم تسمية المركز الجامعي باسم رائد النهضة الجزائرية محمد البشير الإبراهيمي نظرا لكون البشير الإبراهيمي ينحدر من ولاية برج بوعريريج كما استحدث فيه نظام جديد للتعليم وهو آل أم دي وفي عام 2011 تم ترفيقها إلى جامعة مستقلة.

فروع الجامعة: الكليات

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية العلوم الطبيعية وعلوم الأرض والكون.
- كلية الرياضيات والإعلام الآلي.

²¹موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصب للنشر، ط2، الجزائر،

2006، ص 301-302.

²²المرجع نفسه، ص 311.

- كلية الآداب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وفق الملحق رقم (02).

المجال الزمني

دامت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من بداية شهر من منتصف شهر فيفري إلى منتصف شهر ماين وقد توزعت حسب الفترات الآتية:

قمنا بدراسة استطلاعية بميدان الدراسة قصد استطلاع الميدان لمعرفة مصادر المعلومات وطرق تحصيلها ودامت من فيفري إلى غاية منتصف ماي 2024.

ثم تلتها زيارات متعددة إلى مختلف إدارات الكليات المتواجدة بجامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج-.

وبعدها عدة زيارات للإدارات بالجامعة من 30 أفريل إلى منتصف شهر ماي 2024 بهدف توزيع الاستمارات على المبحوثين واسترجاعها منهم بعد ملئها، حيث وزعنا 86 استمارة وقد تم استرجاعها كلها.

المجال البشري

يتمثل المجال البشري الخاص بدراستنا في مجموع الموظفين الذين يشتغلون في الإدارة والذين لهم القدرة على الترقية داخل المؤسسة، فقد شملت عينة البحث 86 مبحوثا من المجتمع الأصلي الذي عدده 432 موظف حيث أخذنا 20% من مجتمع البحث نظرا لضيق الوقت والإمكانيات.

وقد اكتشفنا أنه يوجد بجامعة محمد البشير الإبراهيمي -برج بوعريريج- في كل إدارة خصوصيات من حيث عدد الموظفين حيث:

بداية نبدأ من رئاسة الجامعة: 91 موظف.

كلية الحقوق: 40 موظف

كلية العلوم والتكنولوجيا 94 موظف.

كلية علوم الطبيعة والحياة وعلوم الأرض والكون: 48 موظف.

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 32 موظف.

كلية الآداب واللغات: 36 موظف.

كلية الرياضيات والإعلام الآلي: 41 موظف.

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: 48 موظف.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يمكن من خلاله جمع البيانات الأولية عبر استخدام الاستبيانات كأداة رئيسية. سيتم تحليل البيانات المستمدة من موظفي الجامعة لفهم كيفية تأثير الترقية على مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة.

المطلب الأول: تحليل نتائج البيانات العامة

الجدول رقم 2 : توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
ذكر	32	37.2%
انثى	54	62.8%
المجموع	86	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (01) المتعلق بتوزيع عينة البحث حسب متغير الجنس، أن الاتجاه العام يتمركز حول فئة الاناث، بنسبة قدرت ب 652.8 من اجمالي العينة بعدد 54 مفردة، أعقبها فئة الذكور بنسبة قدرت ب 37.2 من اجمالي العينة بعدد 37 مفردة من مفردات الدراسة.

نستنتج من خلال الجدول أنم عينتنا هي من فئة الإناث، وهو ما وضحته المعطيات الإحصائية، ويرجع ذلك إلى أن للمرأة قدرة أكبر للعمل داخل الإدارة عكس الرجل، وهذا راجع إلى سيكولوجية المرأة، كذلك التغيرات التي شهدتها البيئة المجتمعية التي فرضت على المرأة الخروج وولوج عالم الشغل إما لتحقيق حاجة مادية أو لإشباع حاجة نفسية (تحقيق الذات).

الجدول رقم 3 توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية%
125-18]	1	1.2%
135-25]	16	18.6%
145-35]	54	62.8%
أكثر من 45 سنة	15	17.4%
المجموع	86	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (03) المتعلق بتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن، أن الاتجاه العام يتمركز حول فئة [45-35] بنسبة قدرت ب 62.8 من إجمالي العينة بعدد 54 مفردة، تليها الفئة [35-25] بنسبة 18.6، من ثم فئة أكثر من 45 سنة بنسبة 17.4، لتكون أقل نسبة في الفئة [25-18] بنسبة قدرت ب 1.2 من إجمالي العينة بعدد مفردة واحدة من مفردات الدراسة.

نستنتج من خلال الجدول أن عينتنا هي من فئة الموظفين الإداريين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [45-35] سنة وهو ما بينته المعطيات الإحصائية، ويمكن أن يرجع ذلك إلى مستوى التعليم العالي في الجزائر لا سيما في حالة مواصلة التعليم العالي من أجل التحصل على رتبة علمية عالية تضمن لهم الظفر بمنصب عمل سامي، كما أن طبيعة التوظيف في القطاع الحكومي والشروط التي تسنها المفتشية العامة للتوظيف تتطلب مستويات تعليمية محددة إذ أنه كلما كانت الشهادة أعلى كان المنصب أعلى مرتبة.

الجدول رقم 4: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أعزب	19	22.1%
متزوج	63	73.3%
مطلق	4	4.7%
أرمل	0	0%
المجموع	86	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم(04) المتعلق بتوزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الحالة المدنية، أن الاتجاه العام يتمركز حول فئة المتزوجين بنسبة قدرت ب 73.3 من إجمالي العينة بعدد 63 مفردة من مفردات الدراسة، تليها فئة العزاب بنسبة قدرت ب 22.1، بعدها فئة المطلقين بنسبة قدرت ب 4.7، لتتعدم عند فئة الأراامل.

نستنتج من خلال الجدول أن عينتنا هي من فئة الموظفين الإداريين المتزوجين وهو ما وضحته المعطيات الإحصائية ويرجع ذلك إلى أنه نظرا لكون الفئة السنوية لعينة البحث تتراوح بين [35-45] فمن المنطق أن يكونوا متزوجين.

الجدول رقم 5: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية%	التكرارات	المستوى التعليمي
15.1%	13	ثانوي
67.4%	58	جامعي
17.4%	15	شهادات أخرى
100%	86	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (05) المتعلق بتوزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المستوى التعليمي أن الاتجاه العام يتمركز حول فئة الجامعيين بنسبة قدرت ب 67.4 من إجمالي العينة بعدد 58 فرد، لتليها فئة الذين يحملون شهادات أخرى بنسبة 17.4، لتليها فئة الثانويين بنسبة قدرت ب 15.1 بعدد 13 فرد من عينة الدراسة.

نستنتج من خلال الجدول أن عينتنا هي من فئة الموظفين الإداريين الجامعيين، وهو ما وضحته المعطيات الإحصائية، وذلك بسبب كونهم موظفين إداريين في الجامعة وهو ما يتطلب أن يكون مستواهم التعليمي جامعي، إضافة إلى قدرتهم على استكمال دراساتهم العليا لكونهم في الميدان وهو الجامعة.

الجدول رقم 6: توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الدخل الشهري.

النسبة المئوية%	التكرارات	الدخل الشهري
8.1%	7	أقل من 20.000
36%	31	من 20.000 إلى 40.000
55.8%	48	أكثر من 40.000
100%	86	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (06) المتعلق بتوزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الدخل الشهري أن الاتجاه العام يتمركز حول فئة الدخل الشهري أكثر من 40.000 بنسبة قدرت ب 55.8 من

اجمالي العينة بعدد 48 فرد، لتليها فئة من 20.000 إلى 40.000 بنسبة 36، ليكون الدخل الشهري أقل من 20.000 بنسبة 8.1 من اجمالي العينة بعدد 7 أفراد من عينة الدراسة.

نستنتج من خلال الجدول ان عينتنا هي من فئة ذوي الدخل الأكثر من 40.000، وهو ما وضحته المعطيات الإحصائية، حيث نجد أن الأجور مرتفعة نسبيا إلا أننا نعيش فترة تضخم، أي أنه رغم ارتفاع الأجور إلا أنها لا تلبى الاحتياجات المعيشية للموظف الإداري بسبب غلاء المعيشة.

المطلب الثاني: تحليل نتائج الفرضيات

في هذا الجزء من الدراسة سيتم استعراض وتحليل نتائج الدراسة حسب الفرضيات

- أولاً: الفرضية الأولى والتي مفادها " تؤثر الترقية على الرضا على الدخل بشكل كبير "

حيث جاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم 7: علاقة الترقية من قبل مع تناسب المؤهلات مع الأجر المدفوع.

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل تناسب المؤهلات مع الأجر
2 %2.32	- -	2 %3.5	بشكل كبير
27 %31.39	9 %31.03	18 %31.5	بشكل صغير
57 %66.27	20 %68.96	37 %64.9	نوعا ما
86 %100	29 %100	57 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أن مؤهلاتهم تتناسب مع الأجر المدفوع نوعا ما بنسبة 66.27 من اجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر

نسبة هي 68.96 في فئة الذين لم يتحصلوا على الترقية، لتتخفص النسبة إلى 64.9 في فئة الذين تحصلوا على الترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 31.39 في صنف المبحوثين الذين تتناسب المؤهلات مع الأجر المدفوع بشكل صغير، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 31.5 في فئة الذين تحصلوا على ترقية، لتتخفص النسبة إلى 31.03 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 2.32 في الصنف المبحوثين الذين تتناسب مؤهلاتهم مع الأجر المدفوع بشكل كبير، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 3.5 في فئة الذين تحصلوا على ترقية لتتعدم عند فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين ترقية المبحوثين من قبل وتتناسب المؤهلات مع الأجر المدفوع.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أن مؤهلاتهم تتناسب نوعا ما مع الأجر المدفوع بنسبة كبيرة، في حين كانت نسبة متوسطة من المبحوثين الذين يرون أن المؤهلات تتناسب بشكل صغير مع الأجر المدفوع، أما الاختيار الثالث المتمثل في تتناسب المؤهلات بشكل كبير مع الأجر المدفوع.

لكن ما هو ملاحظ أن الغالبية غير مقتنع بالأجر الذي المدفوع له بغض النظر عن اذا ما تمت ترقيته أم لا.

الجدول رقم 8: علاقة الترقية من قبل وتلبية الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل
			تلبية الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية
6	2	4	غالبا
7%	6.9%	7	
50	14	36	أحيانا
58.1%	48.3%	63.2%	
30	13	17	نادرا

34.9%	44.8%	29.8%	
86	29	57	المجموع
%100	100%	0%	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يلبي الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية بنسبة 58.1، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 63.2 في فئة الذين تحصلوا على الترقية، لتتخفص النسبة إلى 48.3 في فئة الذين لم يتحصلوا على الترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 34.9 في صنف المبحوثين الذين نادرا ما يلبي الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 44.8 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية، لتتخفص النسبة إلى 29.8 في فئة الذين تحصلوا على ترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا الى 7 في الصنف المبحوثين الذين غالبا ما يلبي الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 7 في فئة الذين تحصلوا على ترقية لتتخفص إلى 6.9 عند فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

نهدف من خلال الجدول الى تبيان علاقة الترقية بتلبية الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية. حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أنه أحيانا ما يلبي الأجر المتقاضى للاحتياجات المعيشية، رغم كونهم تحصلوا على ترقية حيث أن الأجور مرتفعة نسبيا، نظرا لأننا نعيش فترة تضخم.

الجدول رقم 9: علاقة العدالة في نظام الترقية والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي داخل المؤسسة.

المجموع	لا	نعم	العدالة في نظام الترقية التناسب بين المنصب المالي والوظيفي
14	8	6	غالبا
16.3	13.1	24	
33	24	9	
38.4	39.3	36	أحيانا

39	29	10	
45.3	47.5	40	نادرا
86	61	25	
100	100	100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعَة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة بنسبة 45.3، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 47.5 في فئة الذين يرون أنه لا توجد عدالة في نظام الترقية، لتتخفف النسبة إلى 40 في فئة الذين يرون أنه توجد عدالة في نظام الترقية.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 38.4 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يتناسب المنصب المالي والوظيفي، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 39.3 في فئة الذين يرون أنه لا توجد عدالة في نظام ترقية، لتتخفف النسبة إلى 36 في فئة الذين يرون أنه توجد عدالة في نظام الترقية.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 16.3 في الصنف المبحوثين الذين غالبا ما يتناسب المنصب المالي والوظيفي، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 24 في فئة الذين يرون أنه توجد عدالة في نظام الترقية، لتتخفف إلى 13.1 عند فئة الذين يرون أنه لا توجد عدالة في نظام الترقية.

نهدف من خلال الجدول الى تبيان علاقة العدالة في نظام الترقية بتناسب المنصب المالي والوظيفي.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي، لأنه لا توجد عدالة في نظام الترقية.

الجدول رقم 10: تتبع المؤسسة لمعايير الترقية المنصوص عليها في القانون بشكل دقيق والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي داخل المؤسسة.

المجموع	لا	نعم	معايير الترقية المنصوص عليها في القانون
14	7	7	التناسب بين المنصب المالي والوظيفي
16.3	12.5	23.3%	غالبًا
33	22	11	أحيانا
38.4	39.3%	36.7	

نادرا	12	27	39
	40%	48.2%	45.3
المجموع	30	56	86
	%100	%100	%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي بنسبة 45.3، وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 48.2 في فئة الذين ما تتبع المؤسسة معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 40 في فئة الذين يرون أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 38.4 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي، وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 39.3 في فئة الذين يرون أن المؤسسة لا تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 36.7 في فئة الذين يرون أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 16.3 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة، وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 23.3 في فئة الذين يرون ان المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 12.5 في فئة الذين يرون أن المؤسسة لا تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

نهدف من خلال الجدول إلى تبيان علاقة تتبع المؤسسة لمعايير الترقية المنصوص عليها في القانون بتناسب المنصب المالي والوظيفي داخل المؤسسة.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أ أنه نادرا ما يتناسب المنصب الوظيفي وذلك لأن المؤسسة لا تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

الجدول رقم 11: العلاقة بين توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي في المؤسسة

المجموع	نادرا	أحيانا	غالبا	توفير مناصب ترقية في الوقت المناسب
				التناسب بين المنصب المالي والوظيفي
14	9	1	4	غالبا
16.3	22.5	2.9%	36.4	
33	11%	20	2%	أحيانا
38.4%	27.5	57.1	18.2	
39%	20%	14	5	نادرا
45.3	50	40	45.5	
86	40	35	11	المجموع
100%	100	100%	100	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة بنسبة 45.3 وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 50 يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتتخفص النسبة إلى 45.5 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتتخفص النسبة إلى 40 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 38.4 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أن أكبر نسبة هي 57.1 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتتخفص النسبة إلى 27.5 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتتخفص النسبة إلى 18.2 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب.

لتنخفض النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 16.3 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما يتناسب المنصب المالي والوظيفي داخل المؤسسة، وبالموازبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 36.4 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتنخفض النسبة إلى 22.5 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، لتنخفض النسبة إلى 2.9 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب.

نهدف من خلال الجدول الى تبيان علاقة توفير مناصب ترقية في الوقت المناسب والتناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي في المؤسسة.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي والوظيفي داخل المؤسسة، نظرا لعدم توفير مناصب ترقية في الوقت المناسب.

ثانيا: تحليل نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها" تؤثر الترقية على الرضا عن الإشراف" جاءت النتائج الخاصة بهذا الجزء كما يلي:

الجدول رقم 12: العلاقة بين الترقية والمكانة الاجتماعية

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل المكانة الاجتماعية
22 25.6%	5 17.2%	17 29.8%	غالبا
51 %59.3	19 %65.5	32 56.1%	أحيانا
13 15.1%	5 17.2%	8 14%	نادرا
86 %100	29 %100	57 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما توفر الوظيفة مكانة اجتماعية بنسبة 59.3، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 65.5 في فئة الذين لم تتم ترقيةهم، لتتخفص النسبة إلى 56.1 في فئة الذين تمت ترقيةهم.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 25.6، في صنف المبحوثين الذين غالبا ما توفر الوظيفة مكانة اجتماعية، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 29.8 في فئة الذين تمت ترقيةهم، لتتخفص النسبة إلى 17.2، في فئة الذين لم تتم ترقيةهم.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 15.1، في صنف المبحوثين الذين نادرا ما توفر الوظيفة مكانة اجتماعية، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 17.2، في فئة الذين لم تتم ترقيةهم، لتتخفص النسبة إلى 14، في فئة الذين تمت ترقيةهم.

نهدف من خلال الجدول إلى تبيان علاقة الترقية المكانة الاجتماعية للوظيفة.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه أحيانا ما توفر الوظيفة مكانة اجتماعية، ما يؤكد أن العينة راضية اجتماعيا عن وظيفتها، حيث أن المجتمع ينظر للموظف نظرة إيجابية، بالاحترام عكس العاقل عن العمل.

الجدول رقم 13: علاقة الترقية اتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل.

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل اتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل
21 %24.4	8 %27.6	13 %22.8	غالبا
42 %48.8	14 %48.3	28 %49.1	أحيانا
23 %26.7	7 %24.1	16 %28.1	نادرا
86 %100	29 %100	57 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يستطيعون اتخاذ القرارات بشكل مستقل في العمل بنسبة 48.8، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 49.1% في فئة الذين تمت ترقيتهم، لتتخفص النسبة إلى 48.3%، في فئة الذين لم تتم ترقيتهم.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 26.7، في صنف المبحوثين الذين نادرا ما يستطيعون اتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 28.1 في فئة الذين تمت ترقيتهم، لتتخفص النسبة إلى 24.1، في فئة الذين لم تتم ترقيتهم.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 24.4، في صنف المبحوثين الذين غالبا ما يستطيعون اتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 27.6، في فئة الذين لم تتم ترقيتهم، لتتخفص النسبة إلى 22.8، في فئة الذين تمت ترقيتهم.

نهدف من خلال الجدول إلى تبيان علاقة الترقية باتخاذ القرار بشكل مستقل في العمل.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه أحيانا ما يستطيعون اتخاذ القرارات بشكل مستقل في العمل، بسبب مركزية اتخاذ القرارات وإدخال الرقمنة بشكل يغطي نسبة كبيرة من المهام داخل الجامعة، وهو ما يساهم في مركزية اتخاذ القرار.

الجدول رقم 14: علاقة أساس الترقية بالشفافية داخل إدارة المؤسسة

الترقية	أساس	العدالة	العلاقات الشخصية	محايد	المجموع الكلي
غالباً	3	18.8%	4	3	10 11.5%
أحيانا	10	62.5%	5	21	36 41.9%
نادراً	3	18.8%	24	13	40 46.5%
المجموع	16	%100	33	37	86 %100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادراً ما توجد الشفافية داخل إدارة المؤسسة بنسبة 46.5، وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 72.7 في فئة الذين يرون أن الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية، لتتخفف النسبة إلى 35.1% في فئة المحايدين، لتتخفف النسبة إلى 18.8 في فئة الذين يرون أن الترقية تتم على أساس العدالة.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 41.9، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما توجد الشفافية داخل إدارة المؤسسة، وبالموازاة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 62.5 في فئة الذين يرون أن

الترقية تتم على أساس العدالة، لتتخفص النسبة إلى 56.8 في فئة المحايدين، لتتخفص النسبة إلى 15.2 في فئة الذين يرون أن الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 11.5، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما توجد الشفافية داخل إدارة المؤسسة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 18.8، في فئة الذين يرون أن الترقية تتم على أساس العدالة، لتتخفص النسبة إلى 12.1، في فئة الذين يرون أن الترقية تتم على أساس العلاقات الشخصية، لتتخفص النسبة إلى 8.1 في فئة المحايدين.

نهدف من خلال الجدول إلى تبيان علاقة أساس الترقية بالشفافية داخل إدارة المؤسسة.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه نادرا ما توجد الشفافية داخل إدارة المؤسسة.

الجدول رقم 15: العلاقة بين معايير الترقية المنصوص عليها وتوفير المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال

المجموع الكلي	لا	نعم	تتبع المؤسسة معايير الترقية المنصوص عليها في القانون بشكل دقيق توفير المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال
11	3	8	غالبا
12.8%	5.4%	62.7%	
33	23	10	أحيانا
38.4%	41.1%	33.3%	
42	30	12	نادرا
48.8%	53.6%	40%	
86	56	30	المجموع
%100	%100	%100	

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال بنسبة 48.8، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر

نسبة هي 53.6 % في فئة الذين يرون أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 40%، في فئة الذين أن المؤسسة لا تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 38.4، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 41.1 في فئة الذين أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 33.3، في فئة الذين أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 12.8، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 62.7، في فئة الذين يرون أن المؤسسة تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون، لتتخفف النسبة إلى 5.4، في فئة الذين يرون أن المؤسسة لا تتبع معايير الترقية المنصوص عليها في القانون.

الجدول رقم 16: العلاقة بين أساس الترقية والتعبير عن الآراء بحرية

المجموع الكلي	محايد	العلاقات الشخصية	العدالة	أساس الترقية
				التعبير عن الآراء بحرية
10	5	2	3	غالبا
11.6%	13.5	6.1%	18.8%	
38	16	12	10	أحيانا
43.2%	43.2	36.4%	62.5%	
38	16	19	3	نادرا
45.2%	43.2	57.6	18.8%	
86	37	33	16	المجموع
%100	100	%100	%100	

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء بنسبة 45.2، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 57.6% في فئة الذين يرون أن أساس الترقية هو العلاقات الشخصية، لتتخفص النسبة إلى 43.2% في فئة المحايدين، لتتخفص النسبة إلى 18.8 في فئة الذين يرون أن أساس الترقية العدالة.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 43.2، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 62.5 في فئة الذين يرون أن أساس الترقية هو العدالة، لتتخفص النسبة إلى 43.2، في فئة المحايدين، لتتخفص النسبة إلى 36.4 في فئة الذين يرون أن أساس الترقية هو العلاقات الشخصية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 11.6، في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء بحرية، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة 18.8، في فئة الذين يرون أن أساس الترقية هو العدالة، لتتخفص النسبة إلى 13.5 في فئة المحايدين، لتتخفص النسبة إلى 6.1، في فئة الذين يرون أن أساس الترقية هو العلاقات الشخصية.

نهدف من خلال الجدول الى تبيان العلاقة بين أساس الترقية وتوفير المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء بحرية.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أنه نادرا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء أي ان المؤسسة لا تهتم بآراء الموظفين، اذ أن العلاقات الشخصية تحظى بحيز كبير في نظام المؤسسة فهي تعتبر التذكرة لقضاء الحاجات بطريقة غير رسمية في الخفاء.

• ثالثا: تحليل نتائج الفرضية الثالثة والتي مفادها " تؤثر الترقية على الرضا عن الوظيفة".

من خلال البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان جاءت النتائج الخاصة بهذا الجزء كما يلي

الجدول رقم 17: العلاقة بين الترقية والأمن الوظيفي.

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل	
			الأمن الوظيفي	غالبيا
29	9	20		
33.7%	31%	35.1%		
39	14	25		أحيانا

	45.3%	48.3%	43.9%	
نادرا	18	6	12	
	20.9%	20.7%	21.1%	
المجموع	86	29	57	
	%100	%100	%100	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما تحقق لهم المؤسسة الأمن الوظيفي بنسبة 45.3 من اجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 48.3 في فئة الذين لم يتحصلوا على الترقية، لتتخفص النسبة إلى 43.9 في فئة الذين تحصلوا على الترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي إلى 33.7 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما تحقق لهم المؤسسة الأمن الوظيفي، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 35.1 في فئة الذين تحصلوا على ترقية، لتتخفص النسبة إلى 31 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

لتتخفص النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 20.9 في الصنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما تحقق المؤسسة الأمن الوظيفي، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 21.1 في فئة الذين تحصلوا على ترقية لتتخفص إلى 20.7 فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين ترقية المبحوثين وتحقيق المؤسسة للأمن الوظيفي.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه أحيانا ما تحقق المؤسسة الأمن الوظيفي، حيث أن المنا

الجيد داخل مكان العمل يساعد العمال على الشعور بالأمان، وليس هذا فقط بل أيضا يمكنهم من العمل بدافعية أكبر وتأدية واجبات العمل بإخلاص دوما، وبالتالي فإن المؤسسة تهتم باستقرار بيئة العمل حيث أشار أبراهام ماسلو في هرم الحاجات عن الحاجة إلى الأمن والسلام من أجل حماية الذات من الأذى والمخاطر ومنها المخاطر المهنية.

الجدول رقم 18: العلاقة بين الترقية والعمل خارج أوقلت الدوام بشكل طوعي.

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل العمل خارج أوقات العمل
23 26.7%	6 20.7%	17 29.8%	غالبا
31 36%	6 20.7%	25 43.9%	أحيانا
32 37.2%	17 58.6%	15 25.3%	نادرا
86 %100	29 %100	57 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناءا على البيانات المجمعَة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما هم مستعدين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي بنسبة 37.2 من اجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 58.6 في فئة الذين لم يتحصلوا على الترقية، لتتخفف النسبة إلى 25.3 في فئة الذين تحصلوا على الترقية.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 36 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه هم مستعدين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 43.9 في فئة الذين تحصلوا على ترقية، لتتخفف النسبة إلى 20.7 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 26.7 في الصنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما هم مستعدين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 29.8 في فئة الذين تحصلوا على ترقية لتتخفف إلى 20.7 فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين ترقية المبحوثين واستعدادهم للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه نادرا ما يكون المبحوثين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي، وذلك نظرا لعدم تحصلهم على ترقية، حيث نلاحظ أن من تحصلوا على الترقية هم مستعدين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي، أي أن الترقية تؤثر على استعداد الموظفين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي، أي أن المؤسسة عندما تشبع حاجات الموظف والتي تتمثل هنا في الترقية يكون على استعداد للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي.

الجدول رقم 19: علاقة الترقية بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل.

المجموع الكلي	لا	نعم	الترقية من قبل إيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل
32 37.2%	7 24.1%	25 43.9%	غالبا
39 45.3%	17 58.6%	22 38.6%	أحيانا
15 17.4%	5 17.2%	10 17.5%	نادرا
86 %100	29 %100	57 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يرون أنه أحيانا ما يقومون بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل بنسبة 45.3 من اجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 58.6 في فئة الذين لم يتحصلوا على الترقية، لتتخفف النسبة إلى 38.6 في فئة الذين تحصلوا على الترقية.

لتتخفيض النسبة من المجموع الكلي 37.2 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما يقومون بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 43.9 في فئة الذين تحصلوا على ترقية، لتتخفيض النسبة إلى 24.1 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

لتتخفيض النسبة من المجموع الكلي أيضا إلى 17.4 في الصنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما يقومون بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أعلى نسبة 17.5 في فئة الذين تحصلوا على ترقية لتتخفيض إلى 17.2 في فئة الذين لم يتحصلوا على ترقية.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين ترقية المبحوثين وقيامهم بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يرون أنه أحيانا ما يقومون بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل، حيث نرجح هذا الأمر لعدم توفر الوقت، كما أن الموظف لا يملك الحرية في التجديد لأنه مقيد بقوانين المؤسسة، إذ أن هذه الأغلبية من الذين لم يتحصلوا على ترقية بالتالي غلب على نمط عملهم الروتين أي أنهم لا يملكون الدافع للتطوير.

الجدول رقم 20: العلاقة توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب وإمكانية تغيير المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر.

المجموع الكلي	نادرا	أحيانا	غالبا	توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب
				مكانية تغيير المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر
54 62.8%	28 70	21 60%	5 45.5%	نعم
32 37.2%	12 30	14 40%	6 54.5%	لا
86 %100	40	35 %100	11 %100	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعّة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين يغيرون المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر بنسبة 62.8 من إجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 70 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب، لتتخفف النسبة إلى 60 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب، لتتخفف النسبة أيضا إلى 45.5 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب.

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي 37.2 في صنف المبحوثين الذين لا يغيرون المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 54.5 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب، لتتخفف النسبة إلى 40 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب، لتتخفف النسبة أيضا 30 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مناصب الترقية في الوقت المناسب.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين توفير مناصب الترقية في الوقت المناسب وإمكانية تغيير المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يغيرون المؤسسة في حالة توفر فرص العمل في مكان آخر، ذلك لأن المؤسسة لا توفر مناصب الترقية في الوقت المناسب لأنهم لم يستطيعوا تحقيق أهدافهم في المؤسسة التي ينتمون إليها فيلجؤون إلى تغيير المؤسسة في حالة توفر منصب عمل في مكان آخر.

الجدول رقم 21: العلاقة بين توفير ظروف موضوعية للترقية والراحة في العمل.

المجموع الكلي	نادرا	أحيانا	غالبا	توفير ظروف موضوعية للترقية	الراحة في العمل
17	4	9	4	غالبا	
19.8%	13.3	18.8%	50%		
51	17	30	4	أحيانا	
59.3%	56.7	62.5%	50%		
18	9	9	-	نادرا	
20.9	30	18.8	-		

المجموع	8	48	30	86
	%100	%100		%100

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على البيانات المجمعَة عن طريق الاستبيان وباستعمال برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام كان في صنف المبحوثين الذين هم أحيانا مرتاحون في العمل بنسبة 59.3 من اجمالي العينة، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 62.5 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة إلى 50 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة أيضا 13.3 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية

لتتخفف النسبة من المجموع الكلي إلى 20.9 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه نادرا ما يرتاحون في العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 30 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة إلى 18.8 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة في فئة الذين يرون أنه غالبا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية.

لتتخفف النسبة أيضا من المجموع الكلي إلى 19.8 في صنف المبحوثين الذين يرون أنه غالبا ما يرتاحون في العمل، وبالمواظبة على نفس الاتجاه نجد أكبر نسبة هي 50 في فئة الذين يرون أنه غالبا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة إلى 18.8 في فئة الذين يرون أنه أحيانا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية، لتتخفف النسبة أيضا إلى 13.3 في فئة الذين يرون أنه نادرا ما يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية.

نهدف من خلال الجدول إلى توضيح العلاقة بين توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية والراحة في العمل.

حيث تبين لنا من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أنهم مرتاحون في العمل وذلك نظرا لتوفر ظروف موضوعية فيما يخص الترقية وكذلك استطاعت المؤسسة أن تحقق أهدافهم

المطلب الثالث: اختبار صحة الفرضيات

من خلال ما سبق من دراسة نظرية وتطبيقية يتم اختبار صحة الفرضيات والحكم عليها.

• **أولاً: الفرضية الأولى والتي مفادها "تؤثر الترقية على الرضا على الدخل بشكل كبير"**

نستنتج من خلال ما تقدم من نتائج الفرضية الأولى أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على أن مؤهلاتهم تتناسب مع الأجر المدفوع نوعاً ما بنسبة 66.27، وهذا ما بينته نتائج الجدول رقم (07)، في حين أن الذين تحصلوا

على ترقية يرون أنه أحياناً ما يلبي الأجر المتقاضى الاحتياجات المعيشية بنسبة 58.1، وهذا ما يوضحه من خلال الجدول رقم (08).

بالإضافة إلى أنهم يرون أنه نادراً ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي بنسبة 45.3، لأنه لا توجد عدالة في نظام الترقية. وذلك من خلال الجدول رقم (09)، وما استنتجناه من خلال ما قدمه المبحوثين أن 50 يرون أنه نادراً ما توفر المؤسسة مناصب ترقية في الوقت المناسب، وهو ما يوضحه الجدول رقم (10).

كما أن المبحوثين الذين يرون أنه نادراً ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة بنسبة 45.3، نظراً لعدم توفير مناصب ترقية في الوقت المناسب وهو ما بينته نتائج الجدول رقم (11). وعليه يمكن القول أن الفرضية الأولى لم تتحقق، إذن الترقية لا تحقق الرضا عن الدخل.

وبهذا نقوم بتنفيذ الفرضية الأولى

- **ثانياً: تحليل نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها "تؤثر الترقية على الرضا عن الإشراف"**
- نستنتج من خلال ما تقدم من نتائج الفرضية الثانية أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على أن الترقية من قبل تؤثر على أحياناً ما توفر الوظيفة مكانة اجتماعية بنسبة 59.3 ما يؤكد أن العينة راضية اجتماعياً عن وظيفتها، وهذا ما بينته نتائج الجدول رقم (12)، في حين يرى المبحوثين أنه أحياناً ما يستطيعون اتخاذ القرارات بشكل مستقل في العمل بنسبة 48.8 بسبب مركزية اتخاذ القرارات داخل الجامعة، وهذا ما بينته الجدول رقم (13).
- بالإضافة إلى أنهم يرون أنه نادراً ما توجد الشفافية داخل إدارة المؤسسة بنسبة 46.5، وذلك أدى إلى انتشار العلاقات الشخصية في نظام الترقية وهو ما بينته الجدول رقم (14)،

وما استنتجناه من خلال ما قدمه المبحوثين أن 48.8 أنه نادرا ما توفر المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال، وهو ما يوضحه الجدول رقم (15).

- كما أن المبحوثين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء أي ان المؤسسة لا تهتم بآراء الموظفين، نظرا لأن العلاقات الشخصية حسبهم هي أساس الترقية وهو ما يوضحه الجدول رقم (16).
- وعليه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق.
- ثالثا: تحليل نتائج الفرضية الثالثة والتي مفادها " تؤثر الترقية على الرضا عن الوظيفة."

نستنتج من خلال ما ترد من نتائج الفرض الثالثة أن الموظفين يرون أنه أحيانا مل تحقق لهم المؤسسة الأمن الوظيفي بنسبة 45.3 من إجمالي العينة، وهذا ما بينته نتائج الجدول رقم 16 في حين يرى أنه نادرا ما هم مستعدين للعمل خارج أوقات الدوام بشكل طوعي ويرجع ذلك إلى عدم تحصلهم على الترقية وهذا ما بينه الجدول رقم 17.

بالإضافة إلى أنهم أحيانا ما يقومون بإيجاد آليات لتطوير طرق أداء العمل بنسبة 45.3 من إجمالي العينة وهذا ما بينه الجدول رقم 18.

وما نستنتجه من خلال صنف المبحوثين الذين يغيرون المؤسسة في حالة توفر فرص عمل في مكان اخر بنسبة 62.8 وهذا ما بينه الجدول رقم 19.

كما أن المبحوثين الذين هم يرون أنه غالبا ما يرتاحون في العمل لأنه يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية وكذلك استطاعت المؤسسة تحقيق أهدافهم وهذا ما بينه الجدول 20 وعليه يمكن القول أن الفرضية الثالثة تحققت الى حد ما.

خلاصة الفصل الثاني

نستنتج من خلال ما تقدم من نتائج الفرضية الأولى أنه نادرا ما يتناسب المنصب المالي مع المنصب الوظيفي داخل المؤسسة نظرا لعدم توفر مناصب ترقية في الوقت المناسب•

وعليه يمكن القول أن الفرضية الأولى لم تتحقق إذن الترقية لا تحقق الرضا عن الدخل، ونستنتج من خلال ما تقدم من نتائج الفرضية الثانية أن المبحوثين يرون أنه نادرا ما توفر المؤسسة مجالا للتعبير عن الآراء أي أن المؤسسة لا تهتم بآراء الموظفين لأن العلاقات الشخصية حسبهم هي أساس الترقية وعليه يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق، ومن خلال ما تقدم من نتائج الفرضية الثالثة نستنتج أن ما يرتاحون في العمل لأنه يتم توفير ظروف موضوعية فيما يخص الترقية وكذلك استطاعت المؤسسة تحقيق أهدافهم وعليه يمكن القول أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

الخاتمة

تناولت الدراسة الراهنة أثر الترقية على الرضا الوظيفي وذلك من خلال دراسته نظريا وميدانيا، حيث تعتبر الترقية من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف خلال مساره المهني، وذلك بالنظر إلى الأهمية الكبرى التي تحققها في إطار الوظيفة، سواء بالنسبة للموظف أو للإدارة العامة، كونها تساهم بالدرجة الأولى في تحقيق مصلحة الموظف المادية والمعنوية، وبذلك فهي تسعى إلى تحفيز الموظفين وتشجيعهم على العمل والأداء الجيد، وخلق روح التنافس بينهم وزرع الأمل في نفوسهم للتقدم في مستويات السلم الإداري والمنافسة على تولي مسؤوليات أكثر أهمية وأعلى شأنًا، ولتحقيق ذلك لا بد من أن تعتمد على مبدأ المساواة بين الموظفين المترشحين لهذه الترقية مع مراعاة المعايير التي يعتمد عليها نظام الترقية كالأقدمية والكفاءة.

نتائج الدراسة: من خلال ما تم عرضه في الدراسة من محاولتنا للإجابة على الإشكالية خلصنا إلى النتائج التالية:

تُعد الترقية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي للموظفين. إن الشعور بالتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة من خلال الترقية يعزز من الروح المعنوية والدافعية لدى الموظفين. عندما يحصل الموظف على ترقية، فإن ذلك يعكس تقدير المؤسسة لجهوده وإسهاماته، مما يزيد من إحساسه بالانتماء والتقدير. هذا الإحساس يعزز الرضا الوظيفي، وهو عنصر حاسم في تحقيق الأداء العالي والإنتاجية المستدامة.

على الصعيد المالي، غالبًا ما تترافق الترقيات مع زيادة في الرواتب والمزايا، مما يساهم في تحسين الأمان المالي للموظف. هذا التحسن المالي يمكن أن يقلل من الضغوط المرتبطة بالأمان الوظيفي والمالي، مما يزيد من رضا الموظف واستقراره في مكان العمل. إن الشعور بالأمان المالي والاستقرار الوظيفي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على الرضا الوظيفي، لكن دراستنا هذه أوضحت عكس ذلك وهذا راجع لهشاشة نظام الترقية في الوظيفة العمومية الجزائرية.

آفاق الدراسة: لا شك أنه رغم الجهد المبذول في إتمام هذا البحث، فإن هذا الأخير لا يخلو من النقائص بسبب عدم قدرتنا على تناول كل نواحي الموضوع بالتفصيل، إلا أنه يمكن أن يكون هذا البحث جسرا يربط بين بحوث سبقت فأضاف إليها بعض المستجدات، لإثرائها وبعثها من جديد، وبحوث مقبلة كتمهيد لمواضيع يمكنها أن تكون إشكالية لأبحاث أخرى نذكر منها:

رغم أن تأثير الترقية تأثير على الرضا الوظيفي بأبعاده الثلاث إلا انه قد يتأثر بعوامل أخرى مثل بيئة العمل والثقافة التنظيمية والدعم الذي يتلقاه الموظف بعد الترقية. في بيئات العمل التي تفتقر إلى الدعم أو التي تسود فيها ثقافة العمل السلبية، قد لا تكون الترقية كافية لزيادة الرضا الوظيفي بشكل كبير. لذا، من المهم أن تعمل المؤسسات على خلق بيئة عمل داعمة ومواتية للموظفين، بما في ذلك توفير التدريب والتطوير المستمرين وتعزيز التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة ولا يتسنى لك إلا بإجراء دراسات وبحوث في هذا المجال.

من جانب آخر، يمكن أن تؤدي الترقية إلى زيادة الضغوط والمسؤوليات، وهو ما قد يسبب توترًا وإجهادًا للموظف إذا لم يكن مستعدًا للتعامل مع التحديات الجديدة. لذا، يتعين على المؤسسات أن تضمن تقديم الدعم اللازم للموظفين خلال عملية الانتقال إلى الأدوار الجديدة، بما في ذلك التدريب الكافي والإرشاد المستمر، وهو ما لم يأخذ بعين الاعتبار في دراستنا هذه.

كما لفت انتباهنا من خلال دراستنا موضوع الأمان المالي، حيث يمكن القول إن الترقية تلعب دورًا محوريًا في تحسين الأمان المالي، وتوفير فرص للنمو والتطور المهني، لضمان تحقيق هذه الفوائد بشكل كامل، يجب على المؤسسات أن تخلق بيئة عمل داعمة وتقدم الدعم اللازم للموظفين خلال فترات الانتقال والتطور. بذلك، يمكن أن تكون الترقية أداة فعالة لتحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء والإنتاجية في المؤسسة.

قائمة المرجع

1. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1982،
2. الهاشمي لوكيا، مراد بومنقار، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
3. بلماحي مراد: واقع استخدام تكنولوجيات الاعلام والاتصال الحديثة من طرف الأساتذة بالجامعة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم التربية، السنة الجامعية 2021-2022.
4. رشيد رزواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، دار عايش للطباعة والنشر، ط4، الجزائر، 2012.
5. طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، 2014.
6. طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني مفهومه، عوامله، نظرياته (مقياس الرضا الوظيفي والمهني في العمل)، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ط1، الطالبة، مصر، 2014.
7. عبد الفتاح محمد العيساوي عبد الرحمان محمد العيساوي، مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث، دار الرتب الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996،
8. عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارة غدارة ضغوط العمل، نيولينك للنشر والتدريب، ط1، القاهرة، مصر، 2015.
9. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، شركة دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2004.
10. محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، دار الكتب، ط3، صنعاء، اليمن، 2019.
11. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر، 2006.

الملاحق

الملحق رقم 1: الاستبان

<input type="checkbox"/>	ذكور	<input checked="" type="checkbox"/>	انثى	الجنس
<input type="checkbox"/>	25-30 سنة	<input type="checkbox"/>	15-24 سنة	العمر
<input checked="" type="checkbox"/>	45-36 سنة	<input type="checkbox"/>	أكثر من 45 سنة	
<input type="checkbox"/>	أعرب	<input checked="" type="checkbox"/>	متزوج	الحالة المدنية
<input type="checkbox"/>	أعرب	<input type="checkbox"/>	متطلق	
<input type="checkbox"/>	لائوي	<input checked="" type="checkbox"/>	جامعي	المستوى التعليمي
<input type="checkbox"/>	أقل من 10000	<input type="checkbox"/>	من 10000 إلى 40000	الدخل الشهري
<input checked="" type="checkbox"/>	أكثر من 40000	<input type="checkbox"/>	أقل من 10000	

المحور الثاني: الترفيع					
	<input type="checkbox"/>	لا	<input checked="" type="checkbox"/>	نعم	هل تمت ترفيعك من قبل؟
الإختيار	<input type="checkbox"/>	الاقدمية	<input checked="" type="checkbox"/>	الشهادة	في حالة الاجابة بنعم: على أي اساس تمت ترفيعك؟
	<input checked="" type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	هل هناك عدالة في نظام الترفيع في المؤسسة؟
	<input checked="" type="checkbox"/>	كلاهما معا	<input type="checkbox"/>	الترفيع في الرتبة	ما طبيعة الترفيع التي تحصلت عليها؟
	<input type="checkbox"/>	محايد	<input checked="" type="checkbox"/>	العلاقات الشخصية	تتم الترفيع في مؤسستك على اساس
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	لا	<input checked="" type="checkbox"/>	نعم	هل تتفق مؤسستك معايير الترفيع المنصوص عليها في القانون بشكل دقيق؟
<input checked="" type="checkbox"/>	نادراً	أحياناً	<input type="checkbox"/>	غالباً	تعمل مؤسستك على توفير مناصب ترفيع في الوقت المناسب؟
<input checked="" type="checkbox"/>	نادراً	أحياناً	<input type="checkbox"/>	غالباً	تعمل مؤسستك على توفير ظروف مواتية فيما يخص الترفيع.
المحور الثالث: الرضا الوظيفي					
بعد الرضا عن الرتبة					
	<input type="checkbox"/>	نوعاً ما	<input checked="" type="checkbox"/>	بشكل صغير	هل تتناسب مؤهلاتك مع الاجر المدفوع؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	أحياناً	هل يلبي الاجر الذي تتقاضاه احتياجاتك المعيشية؟
	<input checked="" type="checkbox"/>	نادراً	<input type="checkbox"/>	أحياناً	هل هناك تناسب بين المنصب المالي والمنصب الوظيفي داخل مؤسستك؟
بعد الرضا عن الاشياء العام					
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	غالباً	هل توفر لك الوظيفة مكان اجتماعية؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	غالباً	هل تستطيع اتخاذ القرارات بشكل مستقل في عملك؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	أحياناً	هل يتم الاضغاء الى اقتراحاتك وازراءك؟
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input type="checkbox"/>	غالباً	هل توفر لك المؤسسة مجالاً للتعبير عن آرائك بحرية؟
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input type="checkbox"/>	أحياناً	هل توجد شفافية داخل ادارة المؤسسة؟
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input type="checkbox"/>	أحياناً	هل توفر المؤسسة دورات تدريبية بشكل مستمر لفائدة العمال؟
	<input checked="" type="checkbox"/>	لا	<input type="checkbox"/>	نعم	هل وظيفتك تحقق لك ذموجوانك الوظيفية؟
	<input type="checkbox"/>	لا	<input checked="" type="checkbox"/>	نعم	هل تجلب لك وظيفتك التقدير والاحترام من قبل الرؤساء؟
بعد الرضا عن المؤسسة					
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	غالباً	هل تحقق لك المؤسسة الامن الوظيفي؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	أحياناً	هل انت مستعد للعمل خارج اوقات الدوام بشكل طوعي؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	أحياناً	هل تعمل على ايجاد البات لتطوير طرق اداء عملك؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	أحياناً	هل تتمتع بممارسه عملك؟
	<input type="checkbox"/>	لا	<input checked="" type="checkbox"/>	نعم	في حاله توفر لك فرص عمل في مكان اخر هل تغير مؤسستك؟
	<input type="checkbox"/>	نادراً	<input checked="" type="checkbox"/>	غالباً	هل انت مرتاح تقسماً في مؤسستك؟

