

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة: علم الاجتماع و الديموغرافيا

التخصص: تنظيم وعمل

من إعداد الطالب: فاروق بوخلخال

بعنوان

الترقية الوظيفية و علاقتها بالأداء الوظيفي
دراسة ميدانية لمربين في المعهد العالي لإطارات الشباب لولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/30

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|
| الأستاذ: بن زاف جميلة | أستاذ محاضر قسم "ب" | - جامعة ورقلة - مناقشا |
| الأستاذ: بن داود العربي | أستاذ مساعد قسم "أ" | - جامعة ورقلة - مقرر ومشرفا |
| الأستاذ: مازن سلمان الحوش | أستاذ مساعد قسم "أ" | - جامعة ورقلة - رئيسا |

السنة الجامعية 2018/2017

شكر و عرفان

نشكر الله عزّ وجلّ على توفيقه لنا و تثبته لخطانا و نأمل من الله العلي
القدير أن ينال حسن التقدير و الرضى.

نتقدم بشكرنا الخالص و امتناننا العميق إلى الأستاذ المشرف :

بن داود العربي

الذي أرشدنا و منحنا من وقته من أجل إثراء هذا العمل ، بتقديمه لنا
النصائح القيمة و التوجيهات و الآراء السديدة.

و نشكر جميع الأساتذة وجميع زملائنا الطلبة ، كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى
الأساتذة المناقشين و خاصة الأستاذة زموري على مجهوداتها معنا وكذا لأبي

وأمي العزيزة.

نتقدم بتشكراتنا الخالصة إلى عائلتي الكريمة وخاصة اختي رنا التي دعمتني
وشكري إلي كل من ساهم من بعيد و قريب في دفع وتيرة هذا العمل
المتواضع ومد لنا يد العون و المساعدة و لو بكلمة طيبة.

قائمة المحتويات	
الصفحة	الموضوع
...	شكر و عرفان
...	فهرس المحتويات
...	فهرس الجداول
...	ملخص الدراسة
أ	مقدمة
الفصل الأول إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي	
18	تمهيد
19	1. إشكالية الدراسة
20	2. فروض الدراسة
22	3. أسباب اختيار الموضوع
22	4. أهداف الدراسة
23	5. أهمية الدراسة
23	6. تحديد المفاهيم
25	7. الدراسات السابقة
28	8. المدخل النظري السوسيلوجي
30	ملخص الفصل
الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة	
32	تمهيد
33	1. مجالات الدراسة
33	أ. المجال المكاني
34	ب. المجال البشري
34	ت. المجال الزمني

34	2. عينة الدراسة
35	3. منهج الدراسة
36	4. أدوات جمع البيانات
36	4-1 الملاحظة
36	4-2 الاستمارة
38	ملخص الفصل
الفصل الثالث الإطار الميداني للدراسة	
40	تمهيد
41	1. عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية
41	1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية
43	2-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
44	3-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
45	4-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
47	5-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
48	6-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
49	7-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
50	8-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة
52	9-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة
53	10-1 عرض وتفسير نتيجة الفرضية العامة
58	11-1 تفسير نتيجة الفرضية العامة
59	2. عرض نتائج الدراسة الميدانية
59	1-2 عرض وتحليل البيانات الشخصية
59	2-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
59	3-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
59	4-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
60	5-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة

60	2-6 النتائج المتعلقة بالفرضية العامة
60	3. النتائج العامة للدراسة
61	اقتراحات
63	خاتمة
64	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
41	الجدول يوضح توزيع أفراد العينة على حسب متغير الجنس	01
42	الجدول يوضح افراد العينة حسب المستوي التعليمي	02
42	الجدول يوضح افراد العينة حسب سنوات الخبرة	03
43	الجدول يوضح اذا كلفت بأعمال اضافية كيف تعتبر ذلك	04
44	الجدول يوضح دلالة الفروق حسب الجنس في مستوي التأثير بتأخر الترقية لدي المربين	05
45	الجدول يوضح تطبيق قوانين الترقية بصورة فعالة وموضوعية	06
46	الجدول يوضح إذا كانت الإجابة بلا هل يرجع السبب	07
46	الجدول يبين نتائج هل تمنح الإدارة فرص تكوين العمال	08
47	الجدول يبين متوسط استجابات المربين والمتوسط الفرضي	09
48	الجدول يبين نتائج هل تقوم بإعداد مذكرات فنية	10
48	الجدول يبين نتائج الالتزام بأوقات الدوام	11
49	الجدول يوضح هل تقوم بتزويد المتعلمين بأساسيات النشاط	12
49	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الترقية الوظيفية والانضباط	13
50	جدول يوضح هل تقترب من الشباب لسماع مشاكلهم	14
51	جدول يوضح تحاول اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدي الشاب	15
51	جدول يوضح هل تشارك في الدراسات والأيام التحسيسية الموجهة للشباب	16
52	جدول يوضح معاملات الارتباط بين الترقية الوظيفية وروح المبادرة	17
53	جدول يوضح هل أنت راضي عن عملك ووضعتك في المؤسسة	18
53	جدول يوضح هل ترى بأنك بحاجة إلي فترة تكوينية	19
54	جدول يوضح في حالة الإجابة بنعم ل:	20

55	جدول يوضح ماهو هدفك من الترقية	21
55	جدول يوضح اعتقاد أن التدرج في وظيفتك الحالية يزيد من ارتباطك بالمؤسسة	22
56	جدول يوضح هل تساهم الحوافز والتشجيع في رفع العامل للعمل أكثر	23
57	جدول يوضح المساهمة في إعداد مشروع بيداغوجي للمؤسسة	24
57	جدول يوضح ترجمة المكبوتات الشبابية إلى أعمال فنية	25
58	جدول يوضح معامل الارتباط بين الترقية الوظيفية والأداء	26

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن علاقة الترقية الوظيفية و الأداء الوظيفي للمربين العاملين في المؤسسات الشبابية بمدينة ورقلة وذلك من خلال معرفة واقع كل من الترقية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، و نسعى إلى معرفة أكثر واقع الترقية في المؤسسات الشبابية وهل يوجد اختلاف بين الجنسين ذكور وإناث ، وقد كان التساؤل العام المطروح في هذه الدراسة كالاتي:

✓ هل هناك علاقة بين الترقية الوظيفية وأداء المربين العاملين في مؤسسات الشباب بورقلة؟ وتفرع منه

✓ - هل تتأثر الترقية الوظيفية للمربين العاملين في المؤسسات الشبابية بالميل الشخصية و المحابة ؟

✓ هل هناك فروق في درجة التأثير بتأخر الترقية ترجع لمتغير الجنس؟

✓ هل هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية و روح المبادرة ؟

✓ هل هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وانضباط المربين العاملين في المؤسسات الشبابية؟

تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قدرها 60 مربي و مربية من مدينة ورقلة وذلك في خلال السنة الدراسية 2017-2018 وقد تم اختيارهم عن طريق المسح الشامل وكانت تخص المربين الذين هم في إطار التكوين من اجل الترقية من سلك مربي إلى سلك مربي رئيسي حيث اعتمدنا على الاستبيان و بعد إجراء الدراسة تم الوصول إلى النتائج التالية:

✓ توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين الترقية الوظيفية والأداء الوظيفي للمربين العاملين في المؤسسات الشبابية.

✓ عدم وجود تباين في درجة التأثير بتأخر الترقية الوظيفية لدى المربين في مؤسسات الشباب كلا الجنسين ، فهذه النتيجة راجعة إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين.

✓ أنه هناك إجماع لدى أفراد العينة بخصوص تأثير الترقية الوظيفية في قطاع الشباب والرياضة بالمحسوية والمحابة فجميع المربين.

✓ عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وانضباط المربين العاملين في المؤسسات الشبابية.

✓ عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية ومبادرة المربين العاملين في المؤسسات الشبابية .

الكلمات المفتاحية: الترقية، الأداء الوظيفي، المحسوية.

Abstract:

The current study aims to reveal the relationship of career promotion and job performance of educators working in youth institutions in the city of Ouargla by knowing the reality of both career promotion and its relation to job performance. We seek more to know the reality of promotion in youth institutions. Is there a difference between men and women? The questions raised in this study are as follows:

* What is the relationship between career promotion and job performance for workers in youth institutions in ouargla?

*Will the career promotion of educators working in the Shaban institutions be influenced by personal preferences and favoritism?

*Are there differences in the degree of impact on the delay in promotion due to the gender variable?

*Is there a correlation between career promotion and entrepreneurial spirit?

*Is there a correlation between career promotion and the discipline of educators working in the Shaban institutions? This study was applied to a sample of 60 educators and educators from the city of Ouargla during the 2017–2018 school year. They were selected through a comprehensive survey.

The sample was predetermined for the breeders who were in the framework of the composition to upgrade from the wire to the main breeder wire. After the study, the following results were obtained:

*There is a negative correlation between career promotion and job performance for educators working in youth institutions. *There is no variation

in the degree of impact on the late promotion of the job among educators in youth institutions, both sexes. This result is due to equal opportunities between the sexes.

*There is consensus among the respondents about the impact of career promotion in the youth and sports sector favoritism and love, all educators.

*There is no correlation between the promotion of career and discipline educators working in youth institutions.

*There is no correlation between career promotion and initiative educators working in youth institutions.

مقدمة

إن المورد البشري هو الأساس والمحرك الأول لمختلف الأنشطة داخل المؤسسات فهو في حد ذاته موضوع للدراسة حيث إن قدراته ومؤهلاته وانشغاله أصبحت محط اهتمام المسؤولين داخل المؤسسة حيث نجد أنها ابتكرت عدة محفزات تثير شهية العمال لإخراج مخزونهم الكامن وهذا لكي تستفيد المؤسسة من هذه الطاقات الكامنة ، فاختلاف أهداف العمال جعل من الترقية غاية لكل عامل.

فالترقية بالنسبة للعمال ليست فقط الترقى من منصب لأخر بل هي مرتبطة أيضا بالأجر الذي تدخل ضمنه المكافآت والعلاوات حيث يرون أنها تساهم في رقي حياتهم المهنية والشخصية أو الاجتماعية فارتأت المؤسسة محل الدراسة أن تكون هذه العملية على أساس صحيح وقانوني فأدخلت عنصر ترى انه يحقق العدالة المهنية وهو عملية تقييم الأداء بحيث انه يقام بشكل دوري حسب متطلبات المؤسسة، وانه أيضا عملية تدرس العمال أثناء قيامهم بالعمل، وهذا يوضح الصور لديه وللمقيمين من حيث نقاط القوة والضعف والتي تحد من تطوير مردوديته والتي قد تضر بمصالح المؤسسة بشكل واضح، أي لا يمكن أن تسيير مصالح احد الطرفين دون آخر.

إذن تستطيع القول بان عملية التقييم هي عملية مهمة للأفراد والمؤسسة على حد سواء فهي تستطيع مساعدة المقيمين على التحديد الأمثل للأشخاص الذين يستحقون الترقية، وبهذا وانطلاقا مما سبق قمنا بتناول موضوع ترقية العاملين والأداء الوظيفي داخل المؤسسة وهذا من اجل إثراء الموضوع والنظر إليه بمنظور مختلف قد يساعد في تبيان انعكاسات الترقية على الأفراد والمؤسسة وفي هذا الإطار جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على ميدان مؤسسة الشباب والرياضة لرصد آراء المرين حول الترقية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وقسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول

الفصل الأول: عنون ب"إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي" ، وفيه سنتناول الدراسة المطروحة وتحديد التساؤل الرئيسي، التساؤلات الفرعية، وأسباب اختيار الدراسة، وإبراز أهميتها وتحديد الأهداف المراد الوصول إليها، وسنتطرق أيضا إلى تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري السوسولوجي.

الفصل الثاني: عنون ب"الإطار المنهجي للدراسة ومعالجة هذا الفصل سنتطرق إلى المنهج المناسب للدراسة ، وأدوات جمع البيانات الميدانية، ومجالات الدراسة.

الفصل الثالث: عنون ب"الإطار التطبيقي للدراسة وفيه سنتطرق إلي عرض وتحليل البيانات الميدانية، عرض وتحليل البيانات الشخصية ، والنتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية، والنتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول، بالسؤال الفرعي الثاني، بالسؤال الفرعي الثالث، بالسؤال الفرعي الرابع، بالسؤال الفرعي الخامس، والتوصل أخيرا إلي النتيجة العامة.

كما سنسعى من خلال هذه الدراسة إلى تقديم مجموعة من الحلول والاقتراحات الممكنة.



الفصل الأول

إشكالية الدراسة وإطارها المفاهيمي

تمهيد

1. تحديد الإشكالية
 2. فروض الدراسة
 3. أسباب اختيار الموضوع
 4. أهداف الدراسة
 5. أهمية الدراسة
 6. تحديد المفاهيم
 7. الدراسات السابقة
 8. المدخل السوسيولوجي للدراسة
- ملخص الفصل

تمهيد

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى المدخل العام للدراسة وذلك من خلال عرض الإشكالية والفرضيات بالإضافة إلى إبراز الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع، والأهمية والمهدف من هذه الدراسة، ومن ثم التطرق إلى المفاهيم الأساسية التي استخدمتها في الدراسة ثم الانتقال إلى الدراسات السابقة، والمدخل السوسولوجي للدراسة.

1. إشكالية الدراسة:

إن طبيعة النظام الإداري في المؤسسات الجزائرية يقوم على أساس نوع من المعايير و القوانين الإدارية المعمول بها حيث تمثل دليل واضح على مفهوم العمليات الإدارية و أبعادها وكذلك الإطار الذي تتخذ بموجبه أوجه النشاطات الإدارية اللازمة لتحقيق الأهداف حيث يتم فيه تحديد المسارات الوظيفية تحديدا دقيقا إضافة إلى اكتمال العمليات التنظيمية المتعددة فتتم فيه عمليات تجميع المهام و النشاطات المرغوب القيام بها في الوظائف و في الوحدات الإدارية متعددة كما يتم به تحقيق التنسيق اللازم و الصلاحيات و السلطات اللازمة لبقاء استمرارية سير الإدارة الحديثة فالتنظيم ظاهرة إدارية تصاحب ظهور جماعة تتعاون فيما بينها و تعمل على تحقيق أهداف محددة.

يعد تنظيم أداة من أدوات الإدارة التي تستخدم من أجل ضمان تحقيق الأهداف الحقيقية إن التنظيم يعد جزء من العملية الإدارية و قد تعددت التعاريف للتنظيم الإداري بتعدد الباحثين و الكاتبين في هذا المجال حيث عرفه بعضهم على أنه " تحديد للنشاطات الضرورية " ، و عرفه آخرون " أنه نظام يعمل على تحديد الفعاليات والقوى الشخصية المنظمة كما يعرف على أنه " كل عمل يتم بموجبه تحديد أنشطة و وظائف المؤسسة كالوظيفة المالية و التسويقية و تحديد إدارتها وأقسامها و لجانها و علاقات هذه المكونات مع بعضها البعض من خلال تحديد السلطة والمسؤولية التفويض ، المركزية و اللامركزية ،التنظيم الرسمي و الغير الرسمي و نطاق الإشراف و غيرها في سبيل تحقيق الهدف " و من أجل تحقيق ظروف العمل المناسبة وحب توفير جميع الإمكانيات التي تسمح بتطوير قدرات الفرد و الزيادة في إمكانياته و كفاءته و رفع معنوياته و غرس روح الاطمئنان و الأمان من خلال استقراره في الوظيفة و نجد أنه من بين الآليات التي تعمل على ذلك الترقية هذه الأخيرة التي تعتبر من أهم العمليات التي تعود بها بالنفع على الفرد و المؤسسة في استخدام العقلاني و السليم للموارد البشرية و تكون قوة العمل مرضية ومنتجة وكذلك بالنسبة للتقليل من تكاليف الاختيار و التعيين الخارجي قصد تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي للقوة العاملة .

فالترقية تعمل في هذا الإطار كما يعرفها **عادل حسن** : " بأنها نقل العامل من وظيفة حالية إلى وظيفة أخرى إلى مستوى أعلى حيث يتحمل شاغلها واجبات و مسؤوليات أضخم لكنه يتمتع بامتيازات عمل أحسن كالزيادة في الراتب و ارتفاع في المركز الاجتماعي بين العمال في المجتمع . "

فلنظام الترقية علاقة مباشرة بأداء الفرد لوظيفته فمفهوم الأداء الوظيفي يرتبط بالجهود التي يبذلها كل موظف في المؤسسة و في نفس الوقت هو يعبر عن المستوى الذي يحققه الموظف سواء من الناحية الكمية أو جودة العمل المطلوب في وقت محدد القيام به ، فالعلاقة بين الترقية و أداء العاملين داخل المؤسسة تكمن في ذلك الكسب المادي و المعنوي الذي يتلقاه العامل نظير مجهوداته التي يبذلها و تميزه في الأداء بهدف تحفيزه و تشجيعه على المزيد فهي بمثابة المقابل للأداء و الاعتراف به مما يدفع العامل إلى زيادة إنتاجه و من جهة أخرى تقدم هذا الحافز للموظف حتى يكون قادرا على الوفاء بالمتطلبات الأساسية للحياة و إشباع رغباته و حاجاته .

و بما أن قطاع الشباب و الرياضة كغيره من القطاعات التي مرت ببعض التغيرات و التعديلات الحكومية بموجب الاستحداث لقطاعين وزاريين منفصلين الشباب و الرياضة حدث نوع من التوقف على الترقية من سلك مرابي إلى مرابي رئيسي رغم أنه مكفول بقانون طبقا للمادة (38) من الأمر رقم (06 - 03 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006) المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الترقية في الرتبة بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى مباشرة و في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة .

تمثل حق من حقوق الموظف و عليه لا يوجد مانع يحول دون ترقية المرابين وذلك حسب الشروط و الكفايات التي يحددها القانون الأساسي الخاص لكل سلك من الأسلاك الوظيفية، الأمر الذي ولد الاستهجان لدى المرابين في تأخرهم عن الترقية ضمن هذا السياق فإن الدراسة الراهنة تحاول تقصي العلاقة الارتباطية بين الترقية الوظيفية و أداء المرابين العاملين في المؤسسات الشبابية ، و ذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل المحوري مؤداه :

- هل هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية و أداء المرابين العاملين في المؤسسات الشبابية؟ وتفرع منه
- هل تتأثر الترقية الوظيفية للمرابين العاملين في المؤسسات الشبابية بالميول الشخصية و المحابة ؟
- هل هناك فروق في درجة تأثر بتأخر الترقية ترجع لمتغير الجنس ؟
- هل هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية روح المبادرة ؟
- هل هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وانضباط المرابين العاملين في المؤسسات الشبابية ؟

2. فروض الدراسة:

الفرضية العامة:

إن هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وأداء المرابين العاملين في المؤسسات الشبابية بولاية ورقلة..

مؤشراتها:

- المبادرة
- الانضباط
- المحسوبة
- الجنس

الفرضية الفرعية الأولى:

1. هناك فروق في درجة التأثر بتأخر الترقية الوظيفية ترجع لمتغير الجنس.

مؤشراتها:

- تغير توقيت العمل.
- زيادة المسؤوليات.

الفرضية الفرعية الثانية:

2. وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة نحو المحاباة الشخصية للترقية الوظيفية

مؤشراتها:

- منح الإدارة فرص لتكوين العاملين.
- هل أنت على علم بالقوانين المطبقة من طرف المؤسسة في مجال الترقية.
- هل تطبق الترقية بطرق غير موضوعية .

الفرضية الفرعية الثالثة:

تؤثر تأخر الترقية الوظيفية على درجة انضباط المرابي في عمله.

مؤشراتها:

- إعداد مذكرات فنية.
- إعداد مشروع بيداغوجي للمؤسسة.
- احترام الوقت.
- ترجمة مكبوتات الشباب إلى أعمال فنية
- المشاركة في الدراسات والأيام التحسيسية الموجهة للشباب.

الفرضية الفرعية الرابعة:

توجد علاقة بين الترقية الوظيفية وروح المبادرة.

مؤشراتها:

- الاقتراب من الشباب لسماع مشاكلهم.
- اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدى الشباب.
- المشاركة في الدراسات والأيام التحسيسية الموجهة للشباب.

3. أسباب اختيار الموضوع:

يرجع سبب اختيار موضوع الترقية الوظيفية والأداء إلى مبررات ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية:

ملاحظتنا للأوضاع السائدة في بعض المؤسسات الشبابية باختلاف نشاطاتها مما أثار فضولنا لمحاولة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى تأخر الترقية، وكيف تؤثر هذه الأخيرة على أداء المربين الأسباب:

✓ بحكم تخصصنا في علم الاجتماع، ورغبتنا في الاطلاع والبحث في كل ما شمله هذا التخصص خصوصا مع توجه الفكر الحديث إلى دراسة الظواهر الفعلية في المنظمة كأحد أهم المؤثرات في جودة الأداء فيها.

✓ اختصاص الباحث الدراسي الذي هو علم الاجتماع تنظيم وعمل ومن ثم مربى رئيسي (مختص) في الشبيبة والرياضة، دفع الباحث لاختيار موضوع يدخل ضمن اختصاصه العلمي فوق اختياره على هذا الموضوع دون غيره لأنه ينتمي فعلا لاختصاصه العلمي.

✓ الرغبة واندراج الموضوع ضمن اهتمام الطالب أو الباحث الشخصي أكثر من غيره من المواضيع وتعميق معارفه حوله، مما أوجد للباحث نوعا من الراحة النفسية لتناول هذا الموضوع

✓ الأسباب الموضوعية:

✓ قلة الاهتمام بوظيفة الأفراد وبالأفراد أنفسهم في المؤسسات الجزائرية واعتبارهم كباقي عناصر الإنتاجية.
✓ معرفة قابلية الظاهرة للدراسة العلمية باعتبارها ظاهرة موجودة بالفعل، حيث من خلال تطبيق بعض الإجراءات المنهجية وبعض أدوات جمع المعلومات والبيانات يمكن الإجابة عن التساؤلات التي تحتاج إلى توضيح وبالتالي معرفة إلى أي مدى نموذج الترقية الوظيفية له علاقة في الأداء الوظيفي

4. أهداف الدراسة: ✓

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الترقية الوظيفية في الأداء لدى المربين العاملين بالمؤسسات الشبابية بورقلة، وذلك من خلال التعرف على واقع المؤسسة وأهدافها على النحو التالي:

✓ التعرف و رصد واقع الترقية الوظيفية والتعرف على أبعادها ودلالاتها وعلاقتها بالأداء الوظيفي داخل المؤسسات.

✓ التعرف و إبراز المتغيرات المرتبطة بالترقية وحاجة العامل إلى هذا النموذج.

✓ كشف معرفة مدى انسجام طبيعة الترقية بالمؤسسة والأسس المتبعة في سياسة الترقى.

✓ إبراز أهمية الأداء الوظيفي في المؤسسة وتأثيره على أهداف المؤسسة.

✓ محاولة التحكم في تقنيات البحث الميداني وكيفية الربط بين الخلفية النظرية والعمل الميداني.

✓ مساعدة قطاع الشباب والرياضة للوصول إلى حلول للمشاكل وتفعيل وتجويد الأداء فيها.

✓ محاولة الوصول إلى نتائج واقتراحات من شأنها أن تكون أساس الأبحاث المستقبلية في هذا الميدان.

5. أهمية الدراسة:

✓ تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما تمثله من إضافة معرفية في مجال دراسة الترقية الوظيفية وعلاقتها بالأداء في المؤسسات الشبابية، وكامل السلك الوظيف العمومي عامة، كما تسهم الدراسة في توجيه الأنظار إلى دراسات أكثر تفصيلاً في هذا المجال.

✓ إن الترقية الوظيفية وبالتحديد الأساليب الناجحة في التعامل مع الترقية الوظيفية من المواضيع المهمة التي أصبحت تحظى باهتمام إدارة المنظمة بسبب تامين ظاهرة الترقية الوظيفية وتنشيتها في معظم المنظمات.

✓ تركيز المنظمة على الجانب السلوكي يجعل لها القدرة على التحكم في الترقية وكل هذا من اجل تحفيز العامل وزيادة في أدائه الوظيفي.

✓ والمؤسسات الشبابية ليست بعيدة عن التأثيرات ومحاولة إيجاد نظام أكثر مرونة لحركة الترقية داخل المؤسسة.

6- تحديد المفاهيم:

إن المفهوم هو أساس لغة التعامل الإنساني ووسيلة الإنسان للتعبير عن الأفكار وحالات و أوضاع محددة، يكتسي أهمية قصوى في عملية البحث الاجتماعي، فعن طريق هذا التحديد يمكن للباحث أن يحدد المعلومات التي عليه جمعها، ويمكن للقارئ منذ البداية أن يعرف ماذا يقصد الباحث بهذا المفهوم أو ذلك، ذلك أن العديد من المفاهيم قد يكون لها أكثر من معنى.

أ - مفهوم الترقية:

- **لغة:** تنفيذ معنى الصعود و الارتقاء ويقال رقى فلان الجبل رقياً و يقال هذا الجبل مرقى فيه و لا مرتقى و يقال مازال فلان يرتقى به الأمر حتى بلغ غايته (محمد أنس قاسم جعفر ، 1996 : 20)
- **اصطلاحاً:** هي نقل الشخص من عمل أو وظيفة ذات مسؤولية محددة إلى عمل أو وظيفة أخرى ذات مسؤولية أكبر و موقع أعلى في السلم الإداري الوظيفي و يصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية التي يتمتع بها الشخص المرقى ودية أكبر في التصرف. (سينان الموسوي ، 2006 : 205)
- **إجرائياً:** هي انتقاء وارتقاء المرشحين العاملين في قطاع الشباب و الرياضة من سلك مرقي إلى مرقي رئيسي الذين تتوفر فيهم شروط تولى وظائف ذات مستوى أعلى وقادرين على تحمل المسؤولية والسلطة مقابل ذلك زيادة مادية أفضل مما كان يتمتع بها في الوظيفة السابقة

ب- الأداء:

- اصطلاحاً: يعرف احمد صقر عاشور "الأداء يتمثل في قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله". (أحمد صقر عاشور، 1979: 50)
- إجرائياً: الأداء هو الجهد المبذول من طرف المربين من اجل تحقيق نتائج ايجابية لنجاح العمل داخل المؤسسات الشبانية.

ج- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

هو تنفيذ المربي أو العامل في المؤسسة الشبانية لأعماله ومسؤولياته التي كلف بها من قبل المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها من خلال وظيفته بها

د- تعريف إجرائي للمربي :

نقصد بالمربي في هذا البحث كل عامل تكون في المعهد العالي لإطارات الشباب والرياضة وهو حالياً يعمل في مؤسسة شبانية أو دار شباب أو مركب رياضي أو مركز ترفيهي وقد يكون في رتبة مربي رئيسي شباب أو مربي رئيسي رياضة أو مربي شباب أو مربي رياضة.

1. مربي رئيسي لتنشيط الشباب :

هو إطار في الشباب والرياضة تلقى تكوين مدته أربع سنوات في المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب والرياضة التابع لوزارة الشباب والرياضة، يزاول عمله ومهامه في المؤسسات الشبانية سواء كانت دار الشباب أو مركب جوارى أو مركز علمي أو مركز ثقافي أو بيت شباب.

2. مربي لتنشيط الشباب:

هو إطار في الشباب والرياضة تلقى تكوين مدته ثلاثة سنوات في المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب والرياضة التابع لوزارة الشباب والرياضة، يزاول عمله ومهامه في المؤسسات الشبانية سواء كانت دار الشباب أو مركب جوارى أو مركز علمي أو مركز ثقافي أو بيت شباب

3. مربي رياضة:

هو إطار في الشباب والرياضة تلقى تكوين مدته ثلاثة سنوات في المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب والرياضة التابع لوزارة الشباب والرياضة، يزاول عمله ومهامه في المؤسسات الشبانية سواء كانت دار الشباب أو مركب جوارى أو مركز علمي أو مركز ثقافي أو بيت شباب.

4 . مربي رئيسي رياضة:

هو إطار في الشباب والرياضة تلقى تكويننا مدته أربع سنوات في المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب والرياضة التابع لوزارة الشباب والرياضة، يزاو عملهم ومهامهم في المؤسسات الشبابية سواء كانت دار الشباب أو مركب جواربي أو مركز علمي أو مركز ثقافي أو بيت شباب.

هـ - تعريف الإجرائي للمحسوبية : هي منح الترفيعات للمربيين على أساس الرعاية والنفوذ ، لا على أساس الكفاءة و الأقدمية

و- تعريف الإجرائي للمبادرة : هي فكرة وخطة عمل يقوم بها المرابي لمعالجة قضاياهم الشباب و المجتمع وتتحول إلى مشاريع تنمية قصيرة المدى و بعيدة المدى مثل القيام أعمال جواربيه تحسيسية،التقرب من الشباب وحل مشاكلهم .

ن- تعريف الإجرائي للإنضباط: هي مجموعة من القواعد السلوكية التي يحترمها المرابي للحفاظ على النظام داخل المؤسسات الشبابية كالمشروع البيداغوجي، والكراس اليومي ، وإعداد مذكرات فنية، واحترام الوقت ،والعمل في وقت الحر للشباب أي أيام العطل المدرسية.

8. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة في البحث العلمي خطوة أساسية ومهمة فهي تساعد الباحث في الكثير، فهي تزوده بالمعايير والمقاييس والمفاهيم الإجرائية التي يحتاجها ومن ثم يستفيد من نتائجها من ناحية مقارنة تلك النتائج بالنتائج المتحصل عليها في الدراسة الحالية. وعليه ينبغي التطرق إلى بعض الدراسات التي مست و تناولت متغيرات الدراسة الحالية و نوجزها في التالي :

• الدراسة الأولى : لـ موسى عايش أبو دية بعنوان " الوساطة و المحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين و أثرها على التنمية السياسية لنيل درجة الماجستير حول التخطيط في التنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في الجامعة الوطنية بنابلس و ذلك سنة 2015 وكانت إشكالية الدراسة تتمحور حول انعكاس المحسوبية و الوساطة على التنمية الاجتماعية و السياسية و الحجم الذي تسقطه عليها و كيف تأثر المحسوبية على المؤسسات و أداء أفرادها و طرح الباحث من خلالها التساؤلات التالية :

- 1- ما هي أبرز تداعيات الوساطة و المحسوبية على الوظيفة العامة
- 2- هل تأثر الوساطة و المحسوبية في الوظيفة على أداء و انتماءات الأفراد
- 3- ماهي التحديات و العقوبات محاربة مظاهر الوساطة و المحسوبية في الوظيفة العمومية استعمل لباحث المنهج الوصفي لتحديد التعرف على تأثير الوساطة و المحسوبية على أداء و انتماء الأفراد، أما عينة الدراسة فشملت عمال المؤسسات العمومية في فلسطين، أظهرت النتائج لهذه الدراسة مايلي:

-افتقار المراقبة والمسائلة من قبل الحكومة للوزارات والمؤسسات.

-ضعف التعاطي مع المؤسسات الرقابية الخارجية. وقد تعرضت هذه الدراسة لانتقادات أهمها:

- تم الاعتماد على نتائج هذه الدراسة بتقرير نتائج الدراسة الحالية.
- أفادت الدراسة السابقة الدراسة الحالية بشكل مباشر وفي كثير من الجوانب.
- أشارت هذه الدراسة إلى نقطة المحسوبة وكيف تؤثر على الأداء

● الدراسة الثانية: لكمال راتب نوفل. 2013. تحت عنوان: "اثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة ومظاهر الانضباط الإداري تحت إشراف وسيم هاييل.

تتلخص إشكالية الدراسة على ذوي المناصب الإشرافية في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة ومظاهر الانضباط الإداري وطرح الباحث من خلالها التساؤلات التالية:

- 1 - ما أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر ذوي الوظائف الإشرافية؟
- 2 - وهل هناك مظاهر التسبب الإداري في الكليات الحكومية؟

استخدم الباحث المنهج الوصفي أسلوب الحصر الشامل موزعين على خمس كليات تكونت عينة الدراسة من 100 موظف وموظفة موزعين على خمس كليات. أظهرت النتائج لهذه الدراسة مايلي:

- أظهرت الدراسة أن هناك علاقة قوية بين مظاهر الانضباط الإداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية

- العقلانية والتسيير بحكمة مثل توزيع الأدوار والترقيات كل هذا يؤثر على أداء العاملين بالإيجاب أو السلب

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الانضباط والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية. ومن أهم الانتقادات لهذه الدراسة:

- تم الاعتماد على نتائج هذه الدراسة بتقرير نتائج الدراسة الحالية.
- تدخل العقلانية في الترقية ضمن الانضباط الإداري
- استخدام الباحث لمنهج المسح الشامل يتشابه مع دراستي

● الدراسة الثالثة: ل- عطاء الله العتيبي . 2010 . تحت عنوان : " الترقية الوظيفية و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في جوازات مدينة الرياض مذكرة الماجستير في العلوم الإدارية " و تتلخص إشكالية الدراسة إلى التعرف كيف يؤثر بقاء الموظف لمدة طويلة في المرتبة التي يشغلها دون الحصول على الترقية في السلم الوظيفي التي تنعكس على أداءه الوظيفي واستخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله المسحي و الوثائقي . قام الباحث بمسح شامل للعمال جوازات منطقة الرياض والذي كان عددهم 300 عامل أهم النتائج التي توصل إليها :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05

- في اتجاهات الأفراد عينت الدراسة حول محاور الدراسة اختلاف متغير العمر المستوى التعليمي - الرتبة - عدد سنوات الخدمة . واهم التعقيبات لهذه الدراسة : (فيما تم الاستفادة من هذه الدراسة)
- تم الاعتماد على النتائج هذه الدراسة بتبرير النتائج الحالية
- تطابق الدراسات في اعتماد على نفس المنهج و الملائم لمثل هذه المواضيع

الدراسة الرابعة: لـ محمد يوسف . 2008 . تحت عنوان : " مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد و أثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة " رسالة الماجستير جامعة غزة تخصص إدارة أعمال .

تلخص إشكالية الدراسة حول واقع ترقية مدراء مكاتب البريد في قطاع غزة من حيث الالتزام بمعايير الترقية و أثر ذلك على مستوى الخدمات البريدية . و استخدم الباحث منهج الوصفي بمدخله المسحي و الوثائقي، قام الباحث باختيار عينة البالغ عددها 128 موظف و موظفة و لجأ الباحث إلى اختيار عينة عن طريق المسح الشامل ، أهم النتائج التي توصل إليها :

- عينة الدراسة راضون بدرجة اقل من متوسط عن تطبيق معايير الترقية
- وهناك موافقة متوسطة على عدم التزام بمعايير ترقية المدراء مكاتب البريد يؤثر جوهريا على ضعف أداء الموظفين، اهم التعقيبات على الدراسة : (فيما تم الاستفادة من هذه الدراسة) :
- تتشابه دراسي مع هذه الدراسة في ربط العلاقة بين الترقية و الأداء
- و كلتا الدراستين قامت باختيار العينة عن طريق المسح الشامل
- واختلفتا الدراستين الأولى طبقة على عمال البريد و الثانية على المربين العاملين في قطاع الشباب والرياضة.

الدراسة الخامسة: لـعبد الرحمان بعنوان " دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج رسالة الماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية قسم العلوم الإدارية و ذلك سنة 2005

- تمحور إشكالية الدراسة على تأثير الحوافز بمختلف أنواعها على أداء العاملين وطرح الباحث من خلالها التساؤل التالي:
- ما دور الحوافز المادية و المعنوية في رفع أداء ضباط أمن العام المشاركين في موسم الحج؟
- استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتحديد دور الحوافز المعنوية في رفع مستوى أداء العاملين وتكونت عينة الدراسة من 1200 ضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج حيث قام الباحث باختيار عينة قوامها 25 بالمائة و بذلك بلغت العينة 300 ضابط و أظهرت النتائج السابقة لهذه الدراسة مايلي :
- درجة رضا الضباط المشاركين في موسم الحج عالية
- أظهرت أيضا أن للحوافز دورا كبيرا في رفع مستوى الأداء.

ومن أهم الانتقادات التي أعيت هذه الدراسة هو الاعتماد على نتائج هذه الدراسة بتقرير نتائج الدراسة الحالية تناولت دراسية الترقية التي تدخل ضمن الحوافز المعنوية والمادية، عينت دراسية طبقت على المرينين عكس هذه الدراسة التي طبقت على ضباط الأمن.

7- المدخل السوسولوجي للدراسة:

المدخل النظري هو "الطريقة للاقتراب من الظاهرة المعينة عند اكتشافها وتحليلها وذلك لتفسيرها بالاستناد إلى عامل أو متغير، كان قد تم تحديد دوره في حركة الظاهرة مسبقا بناء على خبرته التي اكتسبها في مجال البحث العلمي.

(عبد المعطي محمد عساف وآخرون، 2002: 53)

المدخل المناسب للدراسة:

1- النظرية البيروقراطية لماكس فيبر:

يعتبر ماكس فيبر رائد ومن مؤسس النظرية البيروقراطية والذي أسهم بصفة كبيرة في ميدان الدراسات التنظيمية والإدارية يرى ماركس فيبر أن أداء المنظمة وفعاليتها يتوقفان على مدى التزامها وتقديرها بمبادئ التنظيم البيروقراطي العلمي أو كما سماه هو النموذج المثالي البيروقراطي والذي في ضوء تلتزم المنظمات بمجموعة من المبادئ والإستراتيجية خصوصا في مجال التعامل مع الأفراد من اجل تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء وتحقيق الأهداف ويمكن توضيح أهم عناصر النموذج المثالي الذي وضعه ماكس فيبر في النقاط التالية

(كمال عبد الحميد

الزيات، 2002: 24)

- يتم تعين الفرد في التنظيم وفقا لمؤهل المفاضلة بين المتقدمين لشغل مناصب العمل يجب أن تكون الشهادات أو المسابقات أو الامتحانات والترقية مثلا تكون على أساس الاقدمية أو الانجاز والكفاءة في العمل أو كليهما معا وليس على المكانة الاجتماعية والعلاقات الشخصية.
- يتميز التنظيم بتوزيع الأنشطة والمهام والواجبات بشكل رسمي.
- يعتمد التنظيم البيروقراطي على المستندات والوثائق في جميع تعاملاته.
- يتميز التوزيع السلطوي الذي يمنح للموظف من اجل تنفيذ مهامه وواجباته بطريقة رسمية وفقا لقواعد ثابتة هاته القواعد التي تحدد حجم السلطة وطبيعتها.
- التخلي عن الاعتبارات الشخصية أثناء أداء المهام والواجبات.
- ممارسة الرقابة الشاملة الناتجة عن التدرج الهرمي للسلطة.
- امتلاك الأفراد للكفاءات والقدرات العالية من اجل أداء العمل فعالية أكثر.

أذن المتمنع لعناصر النموذج البيروقراطي لماكس فيبر يجد انه أعمار أهمية كبيرة لمتغير الترقية الذي يرتبط في تصوره بالاحتكام إلى محاكاة الموضوعية وهذا ما دفعه إلى القول أن التوظيف لا بد أن يكون في ضوء الشهادات والخبرة بحيث يتم اختيار المترشحين للتعين في هذا المنصب وهذا ما أردنا أن نبرزه في دراستنا أو بالأحرى أن نعرفه هل تتم

الترقية بطرق موضوعية أم بطرق تتدخل فيها العلاقات الشخصية أو ما يسمى بالمحسوبية وكيف تؤثر على أداء المرين العاملين في المؤسسات الشبانية وهل تراعي عنصر الاقدمية الذي تكلم عنه ماكس فيبر في نظريته وهل الترقية تستند على الرشد والعقلانية وكيف تضمن حدوث الاستقرار الذي ينعكس على أداء المرين العاملين. إذن نستنتج أن هذه النظرية اهتمت بالترقية واعتبرتها مطلباً من متطلبات الوظيفة. ركزت من خلالها على الكفاءة بالإضافة إلى الاقدمية وارتأت إلى أن الترقية تقوم بتحديد مكانة العامل في المؤسسة وموقعه في التدرج الوظيفي متطلب من متطلبات الوظيفة والأداء الجيد.

تطرقنا في هذا الفصل إلى إشكالية الدراسة ومبررات اختيارها، كما تناولت تحديد المفاهيم والدراسات السابقة، إضافة إلى المدخل النظري السوسولوجي، فقد بين هذا الفصل الدور الهام الذي تلعبه هذه الخطوات في تدعيم الدراسة الحالية من تفسير وتحليل ومقارنة النتائج التي سنتوصل إليها، ومن خلال هذه الخطوات يمكن للباحث اخذ نظرة جيدة حول الظاهرة لينطلق منها نحو فهم وضع تفسيرات أكثر عمقا لها من خلال ما يتوصل إليه في الميدان، هذا وتقترح هذه الدراسات رؤية منظمة وواضحة للظاهرة، وذلك بهدف عرضها والتنبؤ بها.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

مجالات الدراسة

1-1 المجال المكاني

2-1 المجال البشري

3-1 المجال الزمني

2- عينة الدراسة

3- منهج الدراسة

4- أدوات جمع البيانات

4-1 الملاحظة

4-2 الإستمارة

ملخص الفصل

تمهيد:

إن زيادة المشاكل التي يواجهها الإنسان اقتضى التطوير وسائل و أساليب تساعد في فهم تلك المشاكل واقتراح الحلول المناسبة لها، وقد كان الإنسان في بداية الأمر يعتمد على الحدس والتخمين كوسيلة لفهم ما يدور في الكون من حوادث وظواهر ومع تطور الحياة وتقدم العلم والمعرفة اهتدى الإنسان إلى أساليب تساعد في الكشف عن العديد من الظواهر التي يجهلها وتلعب مناهج البحث العلمي دورا أساسيا في الكشف عن تلك الظواهر ومساعدة الباحث في فهم ما يحيط به.

وعليه خصصنا هذا الفصل محاولين إتباع المنهج المناسب لهذه الدراسة وكذلك اتبعنا مجموعة من أدوات لجمع البيانات مثل الملاحظة والاستمارة وإضافة إلى ذلك تم عرض مجالات الدراسة وختمنا هذا الفصل بمجتمع البحث .

1-مجالات الدراسة:

وتتضمن تحديد أطره المكانية و البشرية و الزمنية ، و تحديد مجال البحث ضرورة منهجية تستوجبها مرحلة التعميم و مسألة ارتباط النتائج بالإطار الزمني و المكاني و البشري للظاهرة المدروسة ، و تحديد مساره و خطواته المنهجية من جهة ثانية .

1-1: المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية في المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب و الرياضة بورقلة الذي كان كملحقة تابعة للمعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب و الرياضة بقسنطينة سنة 1686 و بموجب المرسوم 90 - 130 المؤرخ في 15/05 / 1990 المعدل بمرسوم 54 / 2000 أصبح المعهد قائم بذاته ذو ذمة مالية مستقلة.

إن المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب بورقلة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تسعى إلى تدعيم جهاز التكوين الذي يندرج ضمن المخطط الوطني والذي من شأنه العمل على:

- تكوين الإطارات التربوية للأسلاك الخاصة بقطاع الشباب والرياضة

- تنظيم دورات تحسينية لإطارات القطاع خاصة الأسلاك التربوية.

- العمل على استغلال الوثائق.

- تقديم خدمات مختلفة.

- المساحة الإجمالية للمعهد 28220.50م

- تصنيف المؤسسة B746

- المقر الاجتماعي حي سيدي عبد القادر الشرفة ورقلة.

- طاقة استيعاب الطلبة 600 طالب.

- طاقة استيعاب الإيواء 216 سرير

- طاقة استيعاب الإطعام 300 مقعد

2-1 المجال البشري:

يمثل المجال البشري للمربين العاملين في ورقة المقبلين على عملية الترقية من سلك مرربي إلى مرربي رئيسي والمقدر عددهم

60 والموزعين على النحو التالي:

✓ 38 ذكور

✓ 22 إناث

3-1 المجال الزمني :

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2018/2017 وقسمت الدراسة إلى قسمين:

القسم النظري: من شهر جانفي إلى نهاية مارس 2018 وتم فيها جمع المادة العلمية والقيام بالقراءة الأولية حتى تشكلت لدينا فكرة عامة عن الموضوع وبناء الإشكالية المبدئية ثم قمنا بتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري القسم الميداني توزع على المراحل التالية:

المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات وعموميات موضوع الترقية الوظيفية كان في 2018/01/14

المرحلة الثانية: كان فيها النزول إلى الميدان وذلك يوم 2018/02/04 أين توضحت لنا الفئة التي سيطبق عليها الاستبيان.

المرحلة الثالثة: مرحلة انجاز وإعداد الاستمارة، بعد تطبيق توجيهات الأستاذ المشرف وتعديلها لتصبح في الشكل النهائي. (انظر الملحق رقم 01)

وبعدما طبقت الاستمارة في شكلها النهائي من 2018/03/19 إلى غاية 2018/03/25 وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وتفريغ البيانات وتحليلها.

2- عينة الدراسة:

1- 2 تعريف العينة

هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية و تعتبر جزءا من الكل ، بمعنى أنه تأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة ، فالعينة هي جزء أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله ، ووحدات العينة قد تكون أشخاص كما تكون أحياء أو شوارع أو مدن أو غير ذلك

(رشيد زرواتي ، 2008: 181)

2-2 طريقة اختيارها : و قد تم إتباع الخطوات لاختيار عينة البحث وهي باختصار :

- **تحديد مجتمع البحث الأصلي** : يتكون مجتمع البحث الأصلي للدراسة من المربين الذين يزاولون التدريب من أجل الترقية في المعهد العالي لإطارات الشباب و عددهم **60** مربي يترقون من سلك مربي إلى مربي رئيسي في الشبيبة و الرياضة .
- **اختيار و تحديد نوع العينة** : و بما أن العينة الجيدة والسليمة هي التي تعكس خصائص المجتمع الأصلي و تمثله تمثيلا دقيقا و صحيحا تم اختيار العينة القصدية و ذلك باستخدام أسلوب المسح الشامل.
- **المسح الشامل**: يقوم الباحث بالدراسة الشاملة لمفردات المجتمع الأصلي كله أو بعبارة أوضح يقوم بتجريب البيانات من جميع أفراد المجتمع الذي يدرسه أو من جميع مفردات الظاهرة الداخلة في نطاق موضوع الدراسة (برو، 2014: 178)
- **العينة القصدية**: هو ذلك النوع الذي يعتمد أو يقصد الباحث اختيار مفردات معينة يعتقد بخبرته السابقة إنها تمثل المجتمع الأصلي للبحث تمثيلا سليما، و يستخدم هذا النوع من البحوث الرأي العام و البحوث التربوية و الاجتماعية شريطة أن يكون الباحث جيد الحكم، حسن التقدير وإلا لا يمكن تعميم نتائج البحث على المجتمع الأصلي (برو، 2014: 192)

2-3 التحديد الاحتمالي :

- تتكون فئة العينة من (60) واحد وستون
- عدد الاستمارات الموزعة 60 استمارة و تم استرجاع 60

3- منهج الدراسة :

المنهج المستخدم :

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية و الاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى حقائق بطريقة علمية دقيقة، و موضوع الدراسة هو الذي يفرض على الباحث الطريق والمنهج الذي يسلكه لمعالجة إشكالياته على أرض الواقع .

و المنهج في اللغة العربية مصطلح مرادف لكلمتي المنهج و المنهاج اللتان تعنيان الطريق الواضح أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة منهج هي (Methode) التي تعبر عن الخطوات الفكرية و المنظمة و العقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما.

أما اصطلاحا يعرف على أنه : " طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتتبية او الحقلية وتصنيفها وتحليلها و تنظيرها " . (إحسان محمد حسن ، 2005 : 11)

و المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعتبر احد أنواع المناهج و التي يتم اللجوء إليها في سبيل الحصول على فهم معمق و وصف شمولي للظاهرة الاجتماعية ، و يمكن تحديد مفهوم المنهج الوصفي " بأنه البحث عن الطبيعة الجوهرية للظواهر كما في الواقع " (رجب عبد الرحمان ، 2003 : 6)

وفي هذا الصدد نشير إلى أن فهم سلوك الأفراد و الجماعات يتطلب من الباحث فهم رؤية الباحثين و قيمهم و اتجاهاتهم التي يتبنونها و هذا الفهم يتضمن جوانب متعددة لفهم الظاهرة الإنسانية لتمكنا المعطيات الكمية وحدها فقط من خلال الأرقام والإحصائيات تمكن فهمها و الوقوف على طبيعتها و الإلمام بكافة أبعادها ، فمنهج البحث الوصفي يمكننا من الاندماج مع الظاهرة الاجتماعية والتعايش معها وصولا إلى الفهم المتعمق لها .
و من خلال هذا المنهج سنحاول الغوص في هذه الظاهرة و وصف و تحليل و تفسير آراء المربين في وزارة الشباب و الرياضة لولاية ورقلة .

4- أدوات جمع البيانات :

يستخدم العلماء و الباحثون مجموعة من التقنيات و الأساليب لاكتشاف و فهم الواقع ، و النتائج إلا أن طبيعة الموضوع و خصوصيته تفرض على الباحث جمع البيانات بأداة مناسبة للدراسة ، فقد يتطلب موضوع ما الملاحظة كأداة أساسية و الأدوات الأخرى ثانوية و العكس .

و بالنسبة لبحثنا و لجمع البيانات اللازمة للدراسة فإننا لجأنا إلى تعدد التقنيات و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات حيث اعتمدنا على : الملاحظة كأداة مساعدة ، الاستمارة كأداة رئيسية .

4-1 : الملاحظة :

تعرف الملاحظة على إنها : " من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا رئيسيا للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة ، و تعتمد على حواس الباحث و قدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته و تلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات . (فضيل دليو وآخرون ، 1999 : 189)

وتستخدم هذه الأداة كثير من الأحيان في الدراسات الاستطلاعية والاستكشافية ومن خلال جولتنا الاستطلاعية استعنا بالملاحظة عند قيامنا بمقابلة المربين الخاضعين لتكوين الترقية في المعهد العالي لإطارات الشباب بورقلة ، و طرحنا عليهم بعض الأسئلة لمعرفة الإجابة هل هي بطلاقة أو بعد تحمين أو تجنب الإجابة و ذلك لتفادي طرحها في الاستبيان الذي سيوجه لمبحوثين الدراسة

4-2 : الاستمارة :

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسولوجية فهي وسيلة للدخول في اتصال بالمبحوثين بواسطة طرح الأسئلة عليهم واحدا واحدا و بنفس الطريقة ، بهدف استخلاص اتجاهات وسلوكيات مجموعة كبيرة من الأفراد ، انطلاقا من الأجوبة المتحصل عليها . (موريس أنجرس ، 2009 : 204)

كما تعرف على أنها : " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى أفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية ، أو ترسل إلى مبحوثين "

(رشيد زرواتي ، 2008 : 212)

- و بناء على ذلك تم إعداد استمارة بحث ضمت 60 سؤال تتراوح بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة

- قدمت الاستمارة للأستاذ المشرف الذي بدأ ملاحظته ، و بناء على توجيهاته و نصائحه و التعديلات التي أدخلت على وقدم ملاحظته وكل النقاشات التي شملت الشكل والمضمون تم إعداد الاستمارة في شكلها النهائي في 2018/03/05 (أنظر الملحق رقم 01) ، كما تم تجريب بعض الاستمارات على بعض الباحثين وكان ذلك بطريقة عشوائية حتى يتمكن من معرفة ما إذا كانت أسئلة الاستمارة واضحة و مفهومة لدى الباحثين.

و قسمت الاستمارة على النحو التالي :

المحور الأول : أسئلة خاصة بالبيانات الشخصية من (01-03) وذلك لوصف العينة و معرفة سماتها و خصائصها

حيث شملت ، الجنس ، المستوى التعليمي ، الخبرة المهنية .

المحور الثاني : كان حول الترقية الوظيفية و تضمن 24 سؤال .

المحور الثالث : كان حول الأداء الوظيفي و تضمن 18 سؤال .

ملخص الفصل

تطرقنا في هذا الفصل لقاعدة أساسية و هي خطوات المنهجية التي اعتمدها في دراستنا هذه، حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي هو أسلوب أو طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية أو مشكلة اجتماعية ، كما استخدمنا مجموعة من التقنيات والأساليب من الملاحظة و استمارات الاستبيان و هذا لاكتشاف و فهم الدوافع و الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع محل الدراسة.

كما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة الزماني و المكاني و البشري ، وإتماما لخطوات البحث العلمي يوضح الفصل القدام الجانب الميداني للدراسة .

الفصل الثالث

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد :

1. عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية:

- 1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية
- 2-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
- 3-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى
- 4-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
- 5-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية
- 6-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
- 7-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة
- 8-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة
- 9-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة
- 10-1 عرض نتيجة الفرضية العامة
- 11-1 تفسير نتيجة الفرضية العامة

2. عرض نتائج الدراسة الميدانية

- 1-2 النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية
- 2-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
- 3-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
- 4-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
- 5-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة
- 6-2 النتائج المتعلقة بالفرضية العامة

3. اقتراحات

تمهيد:

في الفصول السابقة تناولنا مختلف الجوانب المنهجية والنظرية، وسوف نتعرض في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية، وتعتبر عملية تحليل البيانات وتفسير النتائج من المراحل الأساسية التي يعتمد عليها الباحث الاجتماعي فهي خطوة تلي عملية جمع البيانات من المبحوثين.

ومن خلال هذا الفصل نهدف إلى عرض وتحليل البيانات التي جمعت بواسطة الاستمارة، معتمدين في ذلك على العمليات الإحصائية الأساسية بواسطة الحزمة الإحصائية من معامل ارتباط واختبار المتوسطات واختبار الفروق تاء.

كما نهدف من خلال هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة التي توصلنا إليها وصولاً إلى النتيجة العامة.

1. عرض وتحليل وتفسير البيانات الميدانية:

1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية:

اشتملت البيانات الشخصية لدراستنا على ثلاث أسئلة تتمحور حول الجنس الاقدمية، المستوى التعليمي وهذا ما يوضحه في الجدول التالي:

الجدول(1) يوضح:

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	البيانات	
36.66	22	أنثى	القيم الصحيحة
63.33	38	ذكر	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

ومن خلال الجدول رقم(1) لمتغير الجنس نلاحظ ان الطابع الغالب هو فئة الذكور عدد الباحثين %63.33 ذكر وعدد الإناث %36.66 مما يدل على أن هذا العنصر مازال يسيطر على وظائف الإدارة العمومية وان الذكور يميلون أكثر من الإناث إلى تقلد المناصب من اجل تحسين مراكزهم الوظيفية والاجتماعية،في حين يميل الإناث إلى الاستقرار عن طريق السعي من اجل الحصول على وظيفة عمل أو قد يرجع السبب لثقافة المجتمع الأصلي .

الجدول رقم 02 يوضح

توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	البيانات	
68.33	41	ثانوي	القيم الصحيحة
31.66	19	جامعي	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

ومن خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن المستوى الدراسي الغالب هو المستوى الثانوي بحكم في قطاع الشباب والرياضة يكون الطلب و فتح مناصب الشغل من حق المرشحين أكثر من مرري رئيسي فالدفعات التي يتكون فيها مرري رئيسي تكون دائما قليلة بحكم سنوات التكوين أربع سنوات بالمقارنة مع مرري الذي يدرس 3 سنوات فقط ويشترط في المرري الرئيسي أن يكون متحصلا على البكالوريا عكس المرري أن يكون لديه مستوى 3 ثانوي، وزيادة على ذلك أن المرري الذي لم يتحصل على البكالوريا يجد نفسه يجتهد لكي يحصل على شهادة تؤهله للعمل في المستقبل وهذا يحقق في دخوله للمعهد.

الجدول 03 يوضح

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	البيانات	
0	0	أقل من خمس سنوات	القيم الصحيحة
100	60	أكثر من خمس سنوات	
100	60	المجموع	
0	0	0	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

ونلاحظ من خلال الجدول (3) أن فئة سنوات الخبرة أكثر انتشارا هي فئة أكثر من خمس سنوات فما فوق وهذا يدل أن جميع أفراد العينة قد استوفوا النصاب من اجل الترقية

ويفسر كذلك على أن جميع المرين الذين ضمن مجال البحث لديهم خبرة معتبرة تؤهلهم للحصول على ترقية وقد بلغت النسبة 100%.

2-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى :

تنص الفرضية الجزئية الأولى على أن هناك فروق في درجة التأثير بتأخر الترقية الوظيفية ترجع لمتغير الجنس.

الجدول رقم 04 يوضح

إذا كلفت بأعمال إضافية كيف تعتبر ذلك

النسبة %	تحسين الوضع الوظيفي	زيادة مسؤولية	التكرار	البيانات	
76.31	9	29	38	ذكور	القيم الصحيحة
54.54	10	12	22	إناث	
100	إناث 22	ذكور 38	60	المجموع	
0	0	0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0			60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (04) المبين أعلاه يوضح أن نسبة التشابه بين الذكور والإناث من خلال الإجابة على سؤال كيف تعتبر إذا كلفت بالأعمال الإضافية التي تتبع الترقية فقد كانت إجابة الذكور 76.31% من إجمالي عينة الذكور إنها زيادة في المسؤولية أما الإناث فكانت 54.54% من إجمالي العينة. أجابوا بغالبيتهم أنها زيادة في المسؤولية ومن خلال حوارنا معهم كانت إجاباتهم تتشابه من خلال الزيادة في الأجر فقط وليس الزيادة في المسؤولية فالإناث كن يرفضن فكرة العمل في المساء والرجال يرفضون الأعمال التي تجعلهم يعملون في الفترة الصباحية لأنهم يقومون بأعمال أخرى في الصباح تزيد من مدخولهم والنساء كذلك أي اجمعوا أنهم يحتاجون من الترقية فقط للزيادة في الأجر وليس الزيادة في المسؤولية وهذا التشابه من خلال درجة التأثير بالترقية بين الذكور والإناث.

للتحقق من الفرضية تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة وذلك لمعرفة الفروق بين متوسطي العينتين فيما يتعلق درجة التأثير بتأخر الترقية الوظيفية والجدول رقم (0) يبين نتائج التحليل المذكور. باستعمال النتائج الموضحة في الجدول التالي: اختبار(ت) وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (05)

يبين نتائج دلالة الفروق حسب الجنس في مستوى التأثير بتأخر الترقية لدى المرين في مؤسسات الشباب :

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	31.86	3.14	1.181	58	0.243
إناث	30.81	3.60			

يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور (31.86) بانحراف معياري (3.14) بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي للإناث (30.81) بانحراف معياري (3.60) أما القيمة (ت) المحسوبة هي (1.181) عند درجة حرية (58) وبالتالي نستنتج انه لا توجد فروق في درجة التأثير بتأخر الترقية بين الجنسين الذكور والإناث، و بالرجوع إلى المتوسطات الحسابية نجد هذه الفروق متقاربة بين كلا الجنسين.

3-1 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى

ومن خلال النتائج الموضحة في الجدول الخاص بمعالجة بيانات الفرضية الجزئية الأولى التي تبرز عدم وجود تباين في درجة التأثير بتأخر الترقية الوظيفية لدى مرين في مؤسسات الشباب كلا الجنسين ، فهذه النتيجة راجعة إلى تكافؤ الفرص بين الجنسين وحرص كل منهما على أن يتقلد اعلي المراتب وان يزيد راتبه لكي يعيش حياة جيدة له وللأسرة التي يعيش فيها غير انه عند تكلمنا مع المرينات كن ييحثن عن الترقية ولكن يفضلن عدم الزيادة في المسؤولية التي تجبرهم الحضور في الصباح والمساء مع العلم أن المرينات يعملن في أغلب الأحيان الفترة الصباحية فقط غير انه توجد مربية كبيرة في السن كانت علي وشك الخروج تقاعد وكانت لديها خبرة كبيرة إذ كانت مديرة مكلفة لسنوات لم يكن لديها اعتراض علي الزيادة في المسؤولية والعمل صباحا ومساء ، وهذا التشابه في وجهة النظر راجع لنفس التكوين الذي تحصل عليه المرين في معاهدهم وقابليتهم لتقلد مناصب نوعية تتطلب زيادة في المسؤولية وبالتالي لا يوجد فرق بين الجنسين من خلال درجة التأثير بتأخر الترقية،ويمكن إرجاع عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس إلى اعتبارات عديدة أهمها كون المرين من كلا الجنسين عاشوا مرحلة إعداد سليم وتكوين كافي في المعاهد عبر ربوع الوطن الجزائري واكتساب المهارات والقدرة على تحمل المسؤوليات المستقبلية وهي متشابهة لدى كلا الجنسين فهم يتمتعون بنفس الحيوية والطاقة المتجددة ونفس الطموح والمرونة والقدرة على التعلم. فالفئة لم تعد حبيسة العادات والتقاليد والثقافة التي كانت تسود بعض المجتمعات سابقا وذلك نظرا لتقدم هذه الأخيرة ومواكبتها متطلبات العصر الذي نحن فيه فأصبحت هي الأخرى تسعى إلى تحقيق وإثبات ذاتها من خلال خروجها من قوقعة الأمية وإشباع حاجاتها عن طريق العمل في ظل وجود هذا الكم الهائل من المؤسسات الشبابية وقرىها من مقر سكنها. وبذلك فأصبحت

الفتاة هي الأخرى تتمتع بنفس حقوق الذكر ولكن دون المساس بالقيم السائدة في المجتمع كما أنه أصبح من البديهي أن تكون الفتاة في قطاع الشباب والرياضة وتنافس الشباب في هذا القطاع من خلال اكتسابها لبعض التقنيات التي تخول لها الخوض في هذا القطاع الذي يعتمد على الصبر والثقافة واهم شيء حبك للشيء الذي تعمله.

1-4 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية : الفرضية تنص على ما يلي:

وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة نحو المحاباة الشخصية للترقية الوظيفية.

الجدول رقم 06 يوضح: هل تطبيق قوانين الترقية بصورة فعالة وموضوعية

النسبة %	التكرار	البيانات	
		23.33	14
76.66	46	لا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (06) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 76.66%. أجابوا لا أما بنسبة 23.33% أجابوا بنعم وهذا يدل على أن أغلبية أفراد المجتمع يجمع بان الترقية في قطاع الشباب والرياضة تكون بصور غير موضوعية ولا تحترم فيها الاقدمية وشروط الترقية بل اجمع تقريبا أفراد العينة أنها تخضع للمعرفة كما يقال المعرفية وقد برروا ذلك انه عند بداية دخولهم للتكوين في المعاهد كان لازما أن يكون لديك شخص يدعمك ويقف إلي جانبك حتى تنجح في امتحان وحتى عند ترفيتك تحتاج إلى شخص يدعمك ويقف إلى جانبك.

الجدول رقم 07 يوضح إذا كانت الإجابة بلا هل يرجع السبب إلى

النسبة %	التكرار	البيانات	
75	45	المحسوبة	القيم الصحيحة
10	6	الجهوية	
6.66	4	القرباية	
8.33	5	تدخل الذاتية	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0		المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (07) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 75%. أجابوا بالمحسوبة أما نسبة 10% أجابوا بجهوية ونسبة 6.66% أجابوا بالقرباية و8.33% أجابوا بتدخل الذاتية وهذا يدل على أن أغلبية أفراد المجتمع يجمع بان الترقية في قطاع الشباب والرياضة تكون بصور غير موضوعية ولا تحترم فيها الاقدمية وشروط الترقية بل اجمع تقريبا أفراد العينة إنما تخضع للمعرفة كما يقال والمحسوبة.

الجدول رقم 08 يوضح: هل تمنح الإدارة فرص لتكوين العمال

% النسبة	التكرار	البيانات	
36.66	22	نعم	القيم الصحيحة
63.33	38	لا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (08) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 63.33%. أجابوا لا إما نسبة 36.66% أجابوا بنعم وهذا يدل على أن أغلبية أفراد المجتمع يجمع بان الترقية في قطاع الشباب والرياضة لا يتحصلون على فرص تكوين والترقية تدخل ضمنها وان تمت تكون لأشخاص معروفين ومدعومين.

تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة لحساب الفروق بين متوسط درجة المرين على بعد المحسوبة والمحاكاة الشخصية والمتوسط الفرضي للبعد، والجدول الموالي يظهر ذلك.

الجدول رقم 09 يوضح: الاختلاف بين متوسط استجابات المرين والمتوسط الفرضي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	
0.000	59	22.53	2.81	19.18	60	متوسط استجابات المرين
				11		المتوسط الفرضي للبنود

مما يتضح من الجدول رقم (09) أن متوسط استجابات المرين على البنود التي تقيس تأثر الترقية بالمحسوبة والمحاكاة بلغ (19,18) بانحراف معياري قدره (2,81) وهذا المتوسط أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (11) كما أن قيمة "ت" المحسوبة (22,53) بمستوى دلالة قدره (0.000)، وهو ما اتفق مع مضمون الفرضية القائلة بوجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة نحو المحابة الشخصية للترقية الوظيفية.

1-5 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية :

من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق نلاحظ أنه هناك إجماع لدى أفراد العينة بخصوص تأثر الترقية الوظيفية في قطاع الشباب والرياضة بالمحسوبة والمحاكاة فجميع المرين يجمعون ويعطون أمثلة من الواقع حول مرين ترقوا من خلال المعرفة كما يقال بالعامية و يقدمون أمثلة من الواقع عند التكلم معهم و خاصة إذا كان منفردا فيقدم أسماء أشخاص ترقوا بعد فترة قصيرة و أشخاص لديهم 20 سنة فما فوق لم يترقوا. و أغلبهم لديهم وجهات نظر سلبية و مستقبل القطاع أمام هؤلاء الأشخاص الذين لديهم نفوذ و يتلاعبون بمستقبل المرين ، و تتشابه دراستي مع دراسة موسى عايس ابو دية فلسطين الذي تكلم عن تأثير المحسوبة على المؤسسات و أداء أفرادها وماهي التحديات و العقبات أمام محاربة مظاهر الوساطة و المحسوبة في الوظيفة العامة.

6-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة :

تنص الفرضية الجزئية الثالثة. تأثر تأخر الترقية الوظيفية على درجة انضباط المرابي في عمله. لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم 10 يوضح هل تقوم بإعداد مذكرات فنية

النسبة %	التكرار	البيانات	
65	39	غالباً	القيم الصحيحة
28.33	17	أحياناً	
6.66	04	أبداً	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم(10) المبين أعلاه يوضح أن نسبة 65%. أجابوا غالباً أنهم يعدون مذكرات فنية للأنشطة التي يقومون بها أما نسبة 28.33% أجابوا أحياناً وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 6.66% أجابوا أبداً، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرابين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقية غير أنهم حرصين على أن يكونوا منضبطين في عملهم.

الجدول رقم 11 يوضح

هل تلتزم بأوقات الدوام

النسبة %	التكرار	البيانات	
66.66	40	دائماً	القيم الصحيحة
31.66	19	أحياناً	
1.66	01	أبداً	
100	60	المجموع	
			القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم(11) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 66.66%. أجابوا بغالبا أنهم يحترمون أوقات الدوام أما نسبة 31.66% أجابوا أحيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 1.66% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقيتهم غير أنهم حريصين على أن يكونوا منضبطين في عملهم ويحترمون أوقات عملهم

الجدول رقم 12 يوضح:

هل تقوم بتزويد المتعلمين بأساسيات النشاط

النسبة %	التكرار	البيانات	
58.33	35	غالبا	القيم الصحيحة
38.33	23	أحيانا	
3.33	02	أبدا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم(12) المبين أعلاه يوضح ان بنسبة 58.33%. أجابوا بغالبا أنهم يقومون بتزويد المنخرطين للمؤسسات الشبابية بأساسيات النشاط في أوقات الدوام أما نسبة 38.33% أجابوا أحيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 3.33% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقيتهم غير أنهم حريصين على أن يكون منضبطين في عملهم بتقديم أساسيات النشاط للمنخرطين.

الجدول رقم 13:

معاملات الارتباط بين الترقية الوظيفية والانضباط:

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات	
0.12	0.162	الانضباط	الترقية الوظيفية

يتضح من الجدول رقم(13) يلاحظ أعلاه أن معامل الارتباط بلغ (0.162) بمستوى دلالة (0.12)، ومنه نستنتج انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الترقية الوظيفية والانضباط

1-7 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة ارتباطية بين الترقية الوظيفية وانضباط المرين العاملين في المؤسسات الشبابية ويمكن إرجاع هذا عدم الاختلاف إلى اعتبارات عديدة أهمها كون المرين الذين هم تجاوزوا سن الترقية ولم يتحصلوا عليها لم يؤثر هذا على أدائهم ودرجة انضباطهم من خلال احترام أوقات العمل والعمل في مجموعة وإنشاء مشاريع بيداغوجية لكي يوقع عليه المدير والمستشار وكانوا أغلبيتهم يتحصلون على مبلغ المردودية كاملا وان دل على شيء

يدل على انضباطه في العمل وعند تكلمنا معهم أغلبيتهم لم يتحصل على إنذار كتابي يدل على عدم انضباط المرابي . واهم شيء هو الكراس اليومي الذي يدون فيه جميع أنشطته اليومية ويقدمه للمستشار حتى يوقع عليه فبعد الحوار مع المرابين وجدنا جميعهم لديهم مشاريع وأنشطة جواريه يقومون بها رغم غضبهم من تأخر ترقيةهم وهذا هو المرابي الصحيح لا يحتاج إلى مكافئة حتى يعمل بل هو عمل شريف ومبارك لأن المرابي المنضبط يجب أن يكون صبورا في التعامل مع الأشخاص فمن الممكن أن يكون الوافد إلى المؤسسة الشبابية وقح في المعاملة أو متعاطي للمخدرات أو مجرم وبالتالي يجب على المرابي امتلاك آليات وتقنيات اتصال حتى يتجنب الاصطدام، والواقع يؤكد بأن المدة كلما طالت فإن المرابي يكتسب تقنيات تخول له الخوض في هذا القطاع الإنساني التربوي المليء بالعلاقات الإنسانية المعقدة التي تتطلب تروي في معالجة قضاياها، أما الأشخاص الذين لهم أقدمية في هذا القطاع تجدهم يعالجون المشاكل التي تواجههم بأبسط الطرق دون تعقيد وتجدهم يطبقون آلية الإصغاء اقل من الكلام ويوجهون الملاحظة في مكانها وهذا ما يجب أن يكتسبه المرابي بمرور الزمن وتتشابه دراستي مع دراسة كمال راتب نوفل التي تناولت أثر انضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين و تدخل الترقية و العقلانية في توزيعها ضمن مجال الانضباط الإداري وحتى يكون المرابي منضبط يجب أن يكون هناك انضباط إداري يحمي حقوق العامل التي تعد الترقية من اهتماماته.

8-1 عرض نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة :

توجد علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وروح المبادرة.

الجدول رقم 14 يوضح: هل تقترب من الشباب لسماع مشاكلهم

النسبة %	التكرار	البيانات	
53.33	32	غالبا	القيم الصحيحة
41.66	25	أحيانا	
5	03	أبدا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (14) المبين أعلاه يوضح أن نسبة 53.33%. أجابوا بغالبا أنهم يقومون بالتقرب من الشباب المنخرطين للمؤسسات الشبابية أو غير المنخرطين لسماع مشاكلهم مثل الحملات التحسيسية للامتحانات أما نسبة 41.66% أجابوا أحيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 5% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرابين رغم

سخطهم وقلقهم من تأخر ترقيتهم غير أنهم حريصين على أن تكون لديهم المبادرة وحب الخير للغير وتقديم مساعدات في عملهم.

الجدول رقم 15 يوضح: هل تحاول اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدى الشباب

النسبة %	التكرار	البيانات	
60	36	غالبا	القيم الصحيحة
40	24	أحيانا	
0	00	أبدا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (15) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 60%. أجابوا بغالبا أنهم يحاولون اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدى الشباب المنخرطين للمؤسسات الشبانية وخارجها أما نسبة 40% أجابوا أحيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 0% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقيتهم غير أنهم حريصين على أن تكون لديهم المبادرة وحب الخير للغير ومثال على ذلك المشاركة في مسابقة لاختيار الشاب المميز في عدة مجالات مثل سمعي بصري الشعر، الرسم ، الموسيقى وغيرها من تخصصات.

الجدول رقم 16 يوضح:

هل تشارك في الدراسات وأيام تحسيسية الموجهة للشباب

النسبة %	التكرار	البيانات	
53.33	32	غالبا	القيم الصحيحة
43.33	26	أحيانا	
3.33	02	أبدا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (16) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 53.33%. أجابوا بغالبا أنهم يحاولون المشاركة في حملات تحسيسية وأيام دراسية مثل أيام دراسية للمخدرات في المدارس واليوم العالمي للسيدا وغيرها من المناسبات أما نسبة 43.33% أجابوا احيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 2% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أنهم شخص مضطلع ويجب أن يتقاسم مع الناس كل معارفه.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

قيم معاملات الارتباط بين متغيرات البحث لدى أفراد العينة :

الجدول رقم 17 يوضح:

معاملات الارتباط بين الترقية الوظيفية وروح المبادرة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المتغيرات	
0.07	0.229	روح المبادرة	الترقية الوظيفية

من الجدول رقم(17) يلاحظ أعلاه أن معامل الارتباط بلغ (0.229) بمستوى دلالة (0.07)، ومنه نستنتج انه لا توجد علاقة ارتباطيهين الترقية الوظيفية وروح المبادرة

1-9 تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق نلاحظ عدم وجود علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية ومبادرة المربين العاملين في المؤسسات الشبابية ويمكن إرجاع هذا عدم الاختلاف إلى اعتبارات عديدة أهمها كون المربين الذين هم تجاوزوا سن الترقية ولم تحصلوا عليها لم يؤثر هذا علي أدائهم ودرجة المبادرة من خلال الأنشطة الجوارية التي يقدمونها للشباب والذهاب إلي المدارس والثانويات و السجون وتقديم عروض وحملات تحسيسية من مخاطر الآفات الاجتماعية وكذلك التقرب من الشباب ومحاولة اكتشاف المواهب ودليل على ذلك وجود مربي شارك في مسابقة اختيار الشاب المميز في ولاية ورقلة من خلال العروض في المسرح السمعي البصري الشعر والقصة وكذلك مشاركة مربين في اوبرات السلام التي اشرف عليها رئيس الدولة بالتنسيق مع وزير الشباب والرياضة ووالي ورقلة واغلبهم مربين تجاوزوا مدة ترقيتهم ولم تؤثر على مبادرتهم والأنشطة الجوارية التي يقومون بها رغم غضبهم من تأخر ترقيتهم وان دل على شيء يدل على أن المربي مبادرته نابعة من قلبه من ومحبه لعمله وليس من الترقية وتتشابه دراستي مع دراسة عطاء الله العتيبي 2010 تحت عنوان الترقية الوظيفية و علاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فإن العدل في الترقية و العقلانية في توزيعها يخلق لدى العامل الزيادة في الرضا الوظيفي الذي يعبر عنه من خلال المبادرة و هذا لم نجده في بحثنا فأن المربي رغم تأخر ترقيته لم يؤثر هذا على رضاه الوظيفي و مبادرته.

10-1 عرض وتفسير نتيجة الفرضية العامة :

تنص الفرضية العامة على انه هناك علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية و الأداء المرين العاملين في المؤسسات الشبابية بورقلة.

الجدول رقم 18 يوضح:هل أنت راضي عن عملك ووضعتك في المؤسسة

النسبة %	التكرار	البيانات	
68.33	41	نعم	القيم الصحيحة
31.66	19	لا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	61	المجموع الكلي	

ويتبين من خلال البيانات الإحصائية الواردة من الجدول رقم(18)، أن أعلى نسبة وهي 68.33% من مجتمع البحث ترى أنها راضية عن العمل التي تقوم به ووضعتها بالمؤسسة ، أما النسبة المتبقية المقدرة بـ 31.66% ترى غير ذلك. ومن خلال القراءة الأولية لهذا الجدول لهذا الجدول أن أغلبية مجتمع البحث تؤكد على رضاها عن عملها ووضعتها داخل المؤسسة، رغم تأخرهم عن ترقيتهم وهذا يؤكد على أن الترقية مهمة ولكن لم تؤثر على أداء المرابي .

الجدول رقم 19 يوضح:هل ترى بأنك بحاجة إلي فترة تكوينية

النسبة %	التكرار	البيانات	
81.66	49	نعم	القيم الصحيحة
18.33	11	لا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم(19) يتضح أن 81.66% من مجتمع البحث أكدوا أنهم بحاجة تكوينية تزيد من راتبهم، في حين أجاب ما يقارب نسبة 18.33% كانت إجابتهم لا يحتاجون إلى فترة تكوينية من تحسين أدائهم وبما أن المرين في فترة تكوين من اجل الترقية حتى يحسنوا من أدائهم من سلك مرني إلى مرني رئيسي ويتبن لنا أن التكوين يعزز الثقة ويزيد من تقبل العمال للمهام الجديدة أكثر بالمؤسسة وكذا يجعل منهم يكتسبون مهارات جديدة فالتكوين ينقل مهارات مما يجعلهم يتعرفون على مهارات جديدة لم يملكوها من قبل مما يساهم في تطوير وتعديل أدائهم وكذا تزيد طموحات العمال في التقدم والترقية ورغم هذا الانتظار والترقب للترقية إلا أن هذا لم يحول دون تأدية مهامهم.

الجدول رقم 20 يوضح: في حالة الإجابة بنعم لماذا:

النسبة %	التكرار	البيانات	
25	15	لتحسين الأداء وتنمية القدرات	القيم الصحيحة
3.33	2	الحفاظ على منصب العمل	
43.33	26	للحصول على الترقية	
28.33	17	كلها معا	
99.99	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

توضح البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم(20) أن:

43.33% من مجتمع البحث يرون أن التكوين يكون من اجل الترقية ، أما النسبة المتبقية والمتمثلة بنسبة 25%

ويرون أنه لتحسين الأداء وتنمية القدرات و28.33 يجمع بينهم جميعا؛

ومن خلال البيانات الإحصائية الأولية يتضح لنا أن نسبة الحصول على الترقية حازت على نصيب الأسد من عملهم.

الجدول رقم 21 يوضح: ماهو هدفك من الترقية

النسبة %	التكرار	البيانات	
25	15	الزيادة في الاجر	القيم الصحيحة
3.33	2	تحسين المركز الادبي والاجتماعي	
43.33	26	الاستفادة من العلاوات والمكافئات	
28.33	17	السلطة	
99.99	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم(21) المبين اعلاه يوضح أن أغلبية المرين أجابوا بمهدفهم من الترقية هي زيادة في الأجر ويرون بأن الهدف من الترقية هي الحصول على اجر مرتفع وزائد يحسن لهم حياتهم الاجتماعية ويزيدهم رفاهية للمرين بنسبة 86.66. % أما نسبة 13.33 % أجابوا بتحسين المركز الأدبي والاجتماعي، وعللوا إجابتهم بأجوبة مختلفة فهناك من يرى أن الزيادة في الأجر هي أهم شيء يرجي من الترقية لان الحياة صعبة وهذا ماجعلهم يحافظون على مناصبهم رغم تأخر ترقيةهم فقط من اجل الحصول على الأجر والانتظار الحصول على الترقية في المستقبل .

الجدول رقم 22 يوضح: هل تعتقد أن التدرج في وظيفتك الحالية يزيد من ارتباطك بالمؤسسة

النسبة %	التكرار	البيانات	
75	45	نعم	القيم الصحيحة
25	15	لا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (22) المبين أعلاه يوضح أن أغلبية المربين أجابوا بنعم حول التدرج في الوظيفة يزيد من ارتباط المربي بالوظيفة والمؤسسة بنسبة 75. % أما نسبة 25% أجابوا بلا، غير أنهم عللوا لي السبب الذي جعلهم يقومون بعملهم على أكمل وجه رغم تأخر ترقيتهم هو عدد الساعات القليلة التي يعملونها إما صباحا أو مساء ويمارسون أعمال أخرى خارج أوقات العمل مثل الخياطة للنساء والرجال يعملون في التجارة أو سياقه سيارة طاكسي وغيرها من النشاطات وللعلم انا ساعات المربي الرئيسي في أسبوع 22 ساعة أما المربي 24 ساعة .

الجدول رقم 23 يوضح: هل تساهم الحوافز والتشجيع في رفع العامل للعمل أكثر

النسبة %	التكرار	البيانات	
53.33	32	غالباً	القيم الصحيحة
43.33	26	أحيانا	
3.33	02	أبدا	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (23) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 53.33%. أجابوا بغالباً أما بنسبة 43.33 % أجابوا أحيانا وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 3.33% أجابوا أبدا، هذا التقارب في النسب يفسر أن المربين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقيتهم وإجماعهم بان الحوافز تشجع العامل للعمل أكثر لكن ليس سببا في التأثير على أداء المربي والتقليل منه توجد مربيات لديهم نشاط الأشغال اليدوية فهم يشترون معدات أشغال من أموالهم الخاصة وان دل على شيء يدل على أن تأخر الترقية لم يؤثر على أداء المربي .

الجدول رقم 24 يوضح: هل تساهم في إعداد مشروع بيداغوجي للمؤسسة

النسبة %	التكرار	البيانات	
55	33	غالباً	القيم الصحيحة
40	24	أحياناً	
5	03	أبداً	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال الجدول رقم (24) المبين أعلاه يوضح أن بنسبة 55%. أجابوا بغالباً أما نسبة 40 % أجابوا أحياناً وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 5% أجابوا أبداً، هذا التقارب في النسب يفسر أن المرين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقية غير أنهم حريصين على أن يكون لهم مشروع بيداغوجي يبين النشاط الذي يقومون به أما سمعي بصري، أو اعلام ألي أو بيئة، أو غيرها من النشاطات التي تستوجب على المرين اختيار واحد منها لأداء عمله وهذا يوضح عدم تأثر المرين بتأخر الترقية وقيامهم بعملهم على أكمل وجه.

الجدول رقم 25 يوضح: هل تقوم بترجمة مكبوتات الشباب إلى أعمال فنية

النسبة %	التكرار	البيانات	
53.33	32	غالباً	القيم الصحيحة
36.66	22	أحياناً	
10	06	أبداً	
100	60	المجموع	
0	0	النظام	القيم المفقودة
100,0	60	المجموع الكلي	

من خلال رقم (25) الجدول المبين أعلاه يوضح ان بنسبة 53.33%. أجابوا بغالباً أما نسبة 36.66% أجابوا أحياناً وهي نسبة ليست قليلة أما نسبة 10% أجابوا أبداً، هذا التقارب في النسب يفسر ان المرين رغم سخطهم وقلقهم من تأخر ترقية غير أنهم حريصين على استخدام تقنيات اتصال من اجل اكتشاف المواهب وتحويل مكبوتات الشباب الى أعمال فنية

مثل ما قام احد المرين بخلق مجموعة من الشباب الهاوي في الموسيقى فأنشأ فريق من الشباب يقوم برقص هيب هوب ويكتب أغاني من واقع المجتمع الجزائري وكذلك خلق نادي تنوين يشجع على القراءة والمقروئية وأصبح يذهب إلى المدارس والثانويات والجامعات من اجل اكتشاف مواهب الشباب الأدبية والفنية.

- تفسير نتيجة الفرضية العامة :

من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق نلاحظ أن هنالك علاقة غير دالة إحصائيا بين الترقية الوظيفية والأداء لدى المرين، أي رغم الصعوبات التي مرت على المرين وتأخر ترفيتهم لم يؤثر هذا على أدائهم و كان هذا منعكس على نشاطهم من خلال التحضير اليومي والكتابة على الكراس اليومية وإنشاء مشروع بيداغوجي مع مذكرات فنية ينجز بها نشاطه العملي وخاصة بإنجاز أعماله في وسط مجموعة وان دل على شيء يدل على أن المرين لم تؤثر عليه تأخر الترقية والمؤشر الثاني الذي يدل على عدم تأثر المرين بتأخر الترقية هو تنوع في استخدامه لتقنيات الاتصال وتوفيرها في المؤسسة كلها ساهمت في رفع الأداء الوظيفي للمرين بطريقة إيجابية حيث أن الاستخدام المتنوع لتقنيات الاتصال والأنشطة الحوارية تحقق الأداء الجيد وتعطي روح التحديد للمؤسسة واستخدامها يجب أن يكون هادفا واختياريا وإتمامه بهذه الطريقة يحقق فيها خلفية وينمي الصفات الفردية والجماعية التي تجعل المرين يسيطر على روح الأناية ويحولها لفائدة الجماعة مما يؤثر على السير الجيد للمؤسسة. وينعكس ذلك في تحديد القوى واستعادة النشاط وإتقان العمل وبالتالي زيادة في مستوى الأداء والإنتاج كما يساعد على حماية الشباب من الأخطار والانحرافات والانحراف فيها بدافع ذاتي يؤدي إلى إشباع حاجاته المختلفة وهواياته والتعبير عن أحاسيسه ومشاعره وتنمية مواهبه وقدراته على التفكير وحبهم للعمل وتعودهم على المسؤولية كما تساعدهم على التفاعل الاجتماعي و الترفيه عن النفس كل هذه النشاطات كانت في غياب الترقية التي تعتبر حافزا ماديا ومعنويا للمرين ، ولعل من أبرز الدراسات التي تناولت تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء الوظيفي دراسة (بن علي مانع، 2006) التي توصلت إلى دور الحوافز المادية من خلال مترتبات الترقية والحافز المعنوي من خلال المكانة الاجتماعية وكل هذا تدخل الترقية ضمن مجاله التآثيري.

حيث توصلنا بعد معالجة الإحصائية للفرضية باستعمال معامل الارتباط (بيرسون) إلى النتائج الموضحة في الجدول التالي :

جدول رقم 26 يوضح: قيمة معامل الارتباط بين الترقية الوظيفية و الأداء :

بيانات الإحصائية المتغيرات	قيمة (ر) المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الترقية الوظيفية	0.217	115	0.09
الأداء			

من خلال الجدول رقم(26) السابق نستنتج أن قيمة (ر) بلغت(0.217) عند درجة الحرية (115) بمستوى دلالة (0.09) وهي قيمة دالة إحصائية وبالتالي توجد علاقة ارتباطيه ليس لها دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية وأداء المربين العاملين في المؤسسات الشبابية .

2- عرض نتائج الدراسة الميدانية:

1-2 النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

تتمثل النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية في مايلي:

- ❖ وجدنا من خلال دراستنا إن غالبية الباحثين من جنس الذكور نسبة 63.33% وبينما بلغت نسبة الإناث 36.66% وذلك الذكور يميلون أكثر من الإناث إلى تقلد المناصب من اجل تحسين مراكزهم الوظيفية والاجتماعية وزيادة المسؤولية إما الإناث يملن الحصول على وظيفة وتجنب العمل في المساء.
- ❖ يتوزع مجتمع البحث من حيث الاقدمية إلى فئتين اقل من خمس سنوات والتي كانت نسبتها 0% أما أكثر من 5 سنوات والتي كانت نسبتها 100% .
- ❖ يتوزع مجتمع البحث من حيث مستوى البحث العلمي على أعلى نسبة 68.33% مستوى ثانوي أما 31.66% مستوى جامعي يدل على أن المؤسسات الشبانية تعتمد على حاملي الشهادات الثانوية والجامعية.

2-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

- ❖ 76.31% من مجموع الذكور البالغ 38 ذكر يروا بأنه إذا كلفوا بأعمال إضافية يرون بأنها زيادة في المسؤولية أما الإناث فكانت الإجابة من المجموع الكلي 22 أنثي حوالي 54.54% يرون أنها زيادة في المسؤولية فجميعهم يريدون من الترقية الزيادة المالية وليست الزيادة في المسؤولية .
- ❖ لا توجد فروق في درجة التأثير بتأخر الترقية بين الجنسين بين الذكور والإناث بالرجوع إلى المتوسطات الحسابية ونجد هذه الفروق متقاربة بين كلا الجنسين.

3-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

- ❖ اجمع كل من الذكور والإناث بحوالي 76.66% بان قوانين الترقية لا تقدم بصورة فعالة وموضوعية.
- ❖ أجمعت أفراد العينة بحوالي 63.33 بان الإدارة لا تمنح فرص لتكوين العمال بل لأشخاص معينين.
- ❖ توجد اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة حول خضوع الترقية للمحاباة والمحسوبية متوسط المحاباة بلغ 19.18 اكبر من المتوسط الفرضي الذي 11 .

4-2 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

- ❖ كانت إجابة أغلبية أفراد العينة بأنهم منضبطين في إعداد مذكرات فنية للأنشطة التي يقومون بها رغم تأخر ترقيةهم بنسبة 65% .

❖ أجماع أفراد العينة بنسبة 58.33% بأنهم دائما يقومون بتزويد المنخرطين للمؤسسات الشبابية بأساسيات النشاط أوقات العمل.

❖ لا توجد علاقة بين الترقية الوظيفية وانضباط المربين وقدر معامل ارتباط ب 0.162 .

2-5 النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة:

❖ أجابت أغلبية أفراد العينة على سؤال تقترب من الشباب لسماع مشاكلهم بنسبة 53.33% أجابوا غالبا .

❖ أما حول سؤال في محاولة اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدى الشباب كانت النسبة الغالبة بحوالي 60% يحاولون دائما.

❖ أجابت أغلبية أفراد العينة أنهم يشاركون في دراسات وأيام تحسيسية موجهة للشباب بنسبة 53.33%

❖ لا توجد علاقة ارتباطيه بين الترقية الوظيفية وروح المبادرة بمعامل ارتباط 0.229

2-6 النتائج المتعلقة بالفرضية العامة:

المتمثل في مايلي: هناك علاقة ارتباطية بين الترقية الوظيفية و أداء المربين العاملين في المؤسسات الشبابية بورقلة.

نتج عنه مايلي: توجد علاقة ارتباطيه ليس لها دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية وأداء المربين العاملين في المؤسسات الشبابية.

3: اقتراحات:

من خلال ما سبق ومن خلال عرضنا للدراسة المتوصل إليها حول الترقية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي بالمؤسسات الشبابية بورقلة انه لا توجد علاقة بين تأخر ترقية المرين العاملين والأداء الذي يقومون به في المؤسسات التي يعملون بها .
اقتراحات وأفاق الدراسة

من خلال النتائج السابقة يمكننا اقتراح ما يلي:

في ضوء ما أشارت إليه الدراسة من نتائج ارتأينا أن نضع بعض الاقتراحات والتوصيات وهي:

- الاهتمام بتوعية المرين في جميع التخصصات بالترقية وفوائدها وضوابطها وآدابها.
- إنشاء تربصات وأيام دراسية في مجال الترقية حتى يكتسب المرين معلومات تخصه و تساعد في حياته المهنية داخل المؤسسة.
- إجراء اجتماعات أسبوعية داخل المؤسسة تخلق نوع من المودة بين المدير والعمال حتى نتجنب سوء الضن بين المدير والمرين.
- على المدير أثناء تسييره للمؤسسة أن يدخل الجانب الإنساني مع العمال والمرين ضمن نطاق قانوني.
- الاهتمام بالمرين الذين لهم مواهب وتنمية قدراتهم والتكفل بهم وتدعيمهم ماديا ومعنويا.
- وضع برامج اجتماعية مختلفة وترويجية ورياضية وثقافية لدعم المرين وجلبهم لهذا القطاع.
- رعاية القيم الأخلاقية من الانهيار وإحياء الطاقة الروحية التي يستمددها المرين من دينه ومن تراثه الحضاري بما يخدم المؤسسات الشبابية.
- ضرورة التحسيس بأن الاتصال يعد من الوسائل العامة التي تحقق التوازن النفسي والاجتماعي لكل الأفراد ومشاركتهم الفعالة في المجتمع من خلال تحسين الأداء.
- العمل على تعميم وتوفير الأنشطة الترفيهية بكل أنواعها العلمية،الثقافية،الفنية والرياضية في المؤسسات التربوية والمراكز بصفة عامة ومؤسسات الشباب.
- يجب التركيز في تكوين المرين على تعليمه أهم النقاط التي تمه في حياته العملية والترقية من هذه الأمور.
- التركيز على تعليم المرين اللغات الأجنبية وبالأخص الانجليزية من أجل التواصل مع الوفود الأجنبية لتوصيل رسالته المهنية للمحافل الدولية.
- خلق تبادلات ثقافية بين المؤسسات الشبابية الموجودة عبر ربوع الوطن.
- إدخال السياحة في البرنامج التعليمي للمرين من أجل إخراج مرين يهتم بتطوير سياحة بلده.
- إنشاء قرى سياحية عبر ربوع الوطن يكون المرين الذي يعمل في المؤسسات الشبابية هو المنشط من خلال تكوينه.

- خلق توأمة بين المؤسسات الشبابية الموجودة في الجزائر والدول المجاورة مثل تونس والمغرب ولما لا الدول الأجنبية الأخرى.
- على مدير المؤسسة القضاء على فكرة التكتلات داخل المؤسسة وتجنب الانحياز لأي تكتل.
- استخدام تقنية الربط وهي تقنية تشبه لحد كبير الاتصالات الخليوية ولكن تكون بوضع برج عند كل المؤسسات الشبابية وبالتالي يخلق تواصل مستمر بين كل المؤسسات الشبابية عبرا ربوع الوطن.
- استخدام فكرة منطاد الاتصال والتي هي فكرة عالم إيراني من اجل التواصل مع جميع الدول في إطار تبادل شباني والتعريف على نشاط وثقافة البلد لنخرج من المحلية للعالمية.

خاتمة

على ضوء ما سبق ذكره وبمقارنته مع الواقع الحالي للمؤسسات الشبانية نجد أنها تسعى لإيجاد نظام جديد وجددير بإدارة الكفاءات التي تمتلكها المؤسسة فالعنصر البشري يتمتع بقدرات و مهارات تحوله إلى الترقى وشغل مناصب عليا ذات مسؤوليات بحجم كبير.

وعلى غرار ماتم ذكره نجد أن فكرة الترقية في المؤسسة الشبانية لها أهمية كبيرة في خدمة الفرد والمؤسسة معا وهذا إذا كانت قائمة على أسس ومعايير صحيحة وصادقة وبالتالي تسليمها إلى مستحقيها فمن خلال تنوع الترقيات التي يحصل عليها العامل كتحفيز جعلت من المؤسسات في حد ذاتها ترقى نوعا ما إلى صفوف المؤسسات الأجنبية المتطورة فتوفر هذه الحوافز التي ترتبط بشكل كبير مع الحوافز والمكافآت تضمن بقاء العامل وتولد لهم الشعور بالراحة والرضا في العمل فالترقية عموما تعمل على إنجاح الإدارة والزيادة في الإنتاج وجودته كما أنها تساهم بشكل كبير في تطويرها.

فاعتماد طرق للترقية كالأقدمية خلقت نوع من الرضا الوظيفي فهو عبارة عن إعطاء العامل مكافآت عرفانا من المؤسسة للخدمة الطويلة التي قدمها لها عبر مسيرته المهنية أما النوع الثاني فهو الترقية عن طريق الكفاءة لكن نجد أن العمال يجمعون على أن المؤسسات الجزائرية عامة والشبانية خاصة لا تحترم معايير الاقدمية والكفاءة في الترقية.

قائمة المراجع

المراجع والمصادر	
المعاجم والقواميس	
01	ابن منظور: <u>لسان العرب</u> الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، الطبعة الثالثة، بيروت، لبنان، 1999.
الكتب باللغة العربية	
01	إحسان محمد : <u>الحسن مناهج البحث الاجتماعي</u> ، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان الأردن، 2005 .
02	احمد صقر عاشور: <u>إدارة القوي العاملة أسس سلوكية وإدارة البحث التطبيقي</u> ، دار النهضة، بيروت، 1983
03	برو محمد: <u>الموجه في منهجية العلوم الاجتماعية</u> ، بدون طبعة، الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو الجزائر، 2014
04	رجب عبد الرحمان: <u>مناهج البحث العلوم الاجتماعية</u> ، طبعة الأولى، دار عالم الكتب، الرياض السعودية، 2003.
05	رشيد زرواتي: <u>منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (اسس علمية وتدريبية)</u> ، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004.
06	سنان الموسوي: <u>إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها</u> ، بدون طبعة، دار المحلاوي، الاردن، 2006.
07	السيد الحسيني: <u>النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم</u> ، بدون طبعة، دار معارف، القاهرة، 1983.
08	عبد الرحمان: <u>دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع المستوي أداء العاملين من وجهة نظر الضباط الأمن العام المشاركين في موسم الحج</u> ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، تحت إشراف: جامعة نايف المملكة العربية
09	عبد المعطي محمد عساف وآخرون: <u>التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي</u> ، ط1، دار وائل عمان الأردن، 2002.
08	فضيل دليو وآخرون: <u>أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية (سلسلة العلوم الاجتماعية)</u> ، منشورات جامعية منتوري قسنطينة، دار البعث، قسنطينة، 1999.
09	كمال عبد الحميد الزيات: <u>العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية</u> ، بدون طبعة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، ب، 2002.
10	محمد ماهر عليش: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، بدون طبعة، وكالة المطبوعات، شارع فهد، الكويت، 1995
11	محمد ماهر عليش: <u>إدارة الموارد البشرية</u> ، بدون طبعة، وكالة المطبوعات، شارع فهد، الكويت، 1995.
12	محمد منير حجاب: <u>المعجم الإعلامي</u> ، بدون طبعة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
13	موريس أنجرس: <u>منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية</u> ، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
الرسائل والمذكرات	
01	عطاء الله العتيبي: <u>الترقية الوظيفية وعلاقتها الرضا الوظيفي للعاملين في جوازات مدينة الرياض</u> ، رسالة الماجستير في العلوم الإدارية، الرياض، 2010.
02	كمال راتب نوفل: <u>أثر الانضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة</u> ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، تحت إشراف: وسيم هايل، جامعة فلسطين قطاع غزة، 2010 .
03	محمد يوسف: <u>مدي التزام بمعايير ترقية مدراء المكاتب البريد وأثره على مستوي الخدمات البريدية</u> ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إدارة أعمال، قطاع غزة فلسطين، 2008.
04	موسي عايش ابودية: <u>الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة في فلسطين وأثرها على التنمية السياسية</u> ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التخطيط والتنمية، كلية الإدارة جامعة فلسطين (الضفة الغربية)، 2015 .

الملاحق

الملحق رقم (1)

جامعة قاصدي مرباح

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع و الديموغرافيا

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة إستبيان

مذكرة بعنوان :

الترقية الوظيفية و علاقتها بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لمربين في المعهد العالي للإطارات الشباب لولاية ورقلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ :

بن داود العري

إعداد الطالب

بوخلخال فاروق

ملاحظة: نرجو قراءة فقرات هذه الاستمارة بتمعن، و الإجابة عليها بكل موضوعية ذلك بوضع علامة (X) أمام كل فقرة و في المكان المناسب، و الذي يعبر عن رأيك.

علما أن المعلومات الواردة في الاستمارة ستبقى سرية ، ولن تستخدم إلا في الأغراض علمية فقط

البيانات الشخصية:

- الجنس أنثى ذكر
- المستوى التعليمي ثانوي جامعي
- سنوات الخبرة المهنية اقل من 5 سنوات أكثر من 5 سنوات

المحور الأول: الترقية الوظيفية

1- هل أنت راضي عن عملك ووضعك بالمؤسسة ؟

- نعم لا

2- هل تحصلت على الترقية؟

- نعم لا

3- في حالة نعم مانعوها؟

- في الدرجة في الفئة

4- ما سبب حصولك على الترقية ؟

- الأقدمية الكفاءة
 التكوين المهني اخرى تذكر.....

5- هل ترى بأنك بحاجة إلى فترة تكوينية؟

- نعم لا

6- في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

- لتحسين الأداء وتنمية القدرات
 الحفاظ على منصب العمل
 لحصول على الترقية
 كلها معا

7- في حالة الإجابة بلا لماذا؟

- لأنك قادر على أداء عملك بأكمل وجه لأن التكوين غير مفيد بهذه المؤسسة

8- هل تمنح الإدارة فرص التكوين العمال؟

- نعم لا

9- في حالة الإجابة بنعم؟

- هل يساهم ذلك في ترفيتك؟ غالبا احيانا نادرا

11-هل أنت على علم بالقوانين المطبقة من طرف المؤسسة في مجال الترقية

- نعم لا

12- في حالة الإجابة بلا هل هذا راجع إلى:

- تقصير ذاتي

- تقصير من قبل الإدارة

أسباب أخرى تذكر

13- هل تطبق قوانين الترقية بصورة فعالة وموضوعية؟

نعم لا

14- إذا كانت الإجابة بلا هل يرجع السبب إلى:

المحسوية

- الجهوية

- القرابة

- تدخل ذاتية

15- هل التطبيق غير الموضوعي للترقية يؤثر على أدائك؟

نعم لا

16- ما هو هدفك من الترقية:

- الريادة في الأجر

- تحسين المركز الأدبي الاجتماعي

- الاستفادة من العلاوات والمكافآت

- السلطة

17- هل تعتقد أن التدرج في وظيفتك الحالية يزيد من ارتباطك بالمؤسسة؟

نعم لا

18- هل زاد أجرك الشهري؟

نعم لا

19- في كلتا الحالتين يسأل لماذا.....

20- هل تعتقد أن الأجر الذي تحصل عليه كاف؟

نعم لا

21- في حالة الإجابة بلا لماذا؟

الادخار

كبر حجم الأسرة

ارتفاع تكاليف المعيشة

22- إذا كلفت بأعمال إضافية كيف تعتبر ذلك؟

تحسين في الوضع الوظيفي

زيادة في المسؤولية

23- أي نوع من الحوافز تفضل؟

المادية المعنوية كلاهما معا

24- هل تساهم الحوافز والتشجيع في رفع العامل للعمل أكثر؟

غالبا أحيانا أبدا

25- رتب الحوافز الثلاثة الأول بحسب أهميتها بالنسبة إليك:

- الترقية والتدرج الوظيفي
- الأجر المرتفع
- العلاقات الاجتماعية الطيبة
- الإشراف الجيد
- المساواة بين العمال
- التعبير عن أفكارك بكل حرية

المحور الثاني: الأداء الوظيفي :

الرقم	البنود	غالبا	أحيانا	أبدا
01	تساهم في إعداد مشروع بيداغوجي للمؤسسة			
02	تقوم بإعداد مذكرات فنية			
03	تقوم بترجمة مكبوتات الشباب إلى أعمال فنية			
04	تقوم بتزويد المتعلمين بأساسيات النشاط			
05	تلتزم بأوقات الدوام			
06	تتقرب من الشباب لسماع مشاكلهم			
07	تقوم بانجاز صبر آراء جوارى لدى الشباب قصد معرفة احتياجاتهم			
08	تحاول اكتشاف المواهب الفنية والعلمية لدى الشباب			
09	تعد نشاطات ترفيهية موجهة للشباب			
10	تعمل مع المربين المتربصين تحت إشرافك			
11	تنضم وتشارك في التظاهرات الثقافية والعلمية والترفيهية			
12	تشارك في الدراسات والأيام التحسيسية الموجهة للشباب			
13	تقوم بانجاز تراكيب تقنية وفنية في تخصصك (مسرحية، أنشودة، لوحات تشكيلية، برامج معلوماتية... الخ)			
14	تقوم بتشكيل جماعات في تخصصك تتبادل معهم الأفكار			
15	تقييم المفتش لأدائك يكون موضوعي			
16	في تأديتك لنشاطك تقوم بتشكيل مجموعة			
17	يساعدك التزامك بأوقات الدوام في أداء وظيفتك على أكمل وجه			
18	إن اختلاف المربين في الأفكار يؤثر على أدائك			

الملحق رقم (2) :

❖ نتيجة اختبار الفرضية العامة: هناك علاقة إرتباطية بين الترقية الوظيفية و الأداء المربين العاملين في المؤسسات الشبابية بورقلة.



Corrélations			
		الترقية الوظيفية	الأداء
الترقية الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	.217
	Sig. (bilatérale)		.097
	N	60	60
الأداء	Corrélation de Pearson	.217	1
	Sig. (bilatérale)	.097	
	N	60	60



❖ نتيجة اختبار الفرضية الثانية: توجد فروق في درجة الترقية الوظيفية ترجع لمتغير الجنس.

❖ Statistiques de groupe					
الجنس		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
	ذكر	38	31.8684	3.14661	.51045
	انثى	22	30.8182	3.60735	.76909

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
الترقية الوظيفية	Hypothèse de variances égales	.219	.642	1.181	58	.243	1.05024	.88965	-7.3058-	2.83106
	Hypothèse de variances inégales			1.138	39.25 3	.262	1.05024	.92307	-8.1646-	2.91694

نتيجة اختبار الفرضية الثالثة: وجود اتجاهات سلبية لدى أفراد العينة نحو المحاباة الشخصية للترقية الوظيفية.

تم استخدام اختبار "ت" لعينة واحدة لحساب الفروق بين متوسط درجة المرين على بعد المحسوية والمحاباة الشخصية والمتوسط الفرضي للبعد، والجدول الموالي يظهر ذلك.

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المحسوية	60	19.1833	2.81336	.36320

Test sur échantillon unique						
	Valeur du test = 11					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
المحسوبية	22.531	59	.000	8.18333	7.4566	8.9101

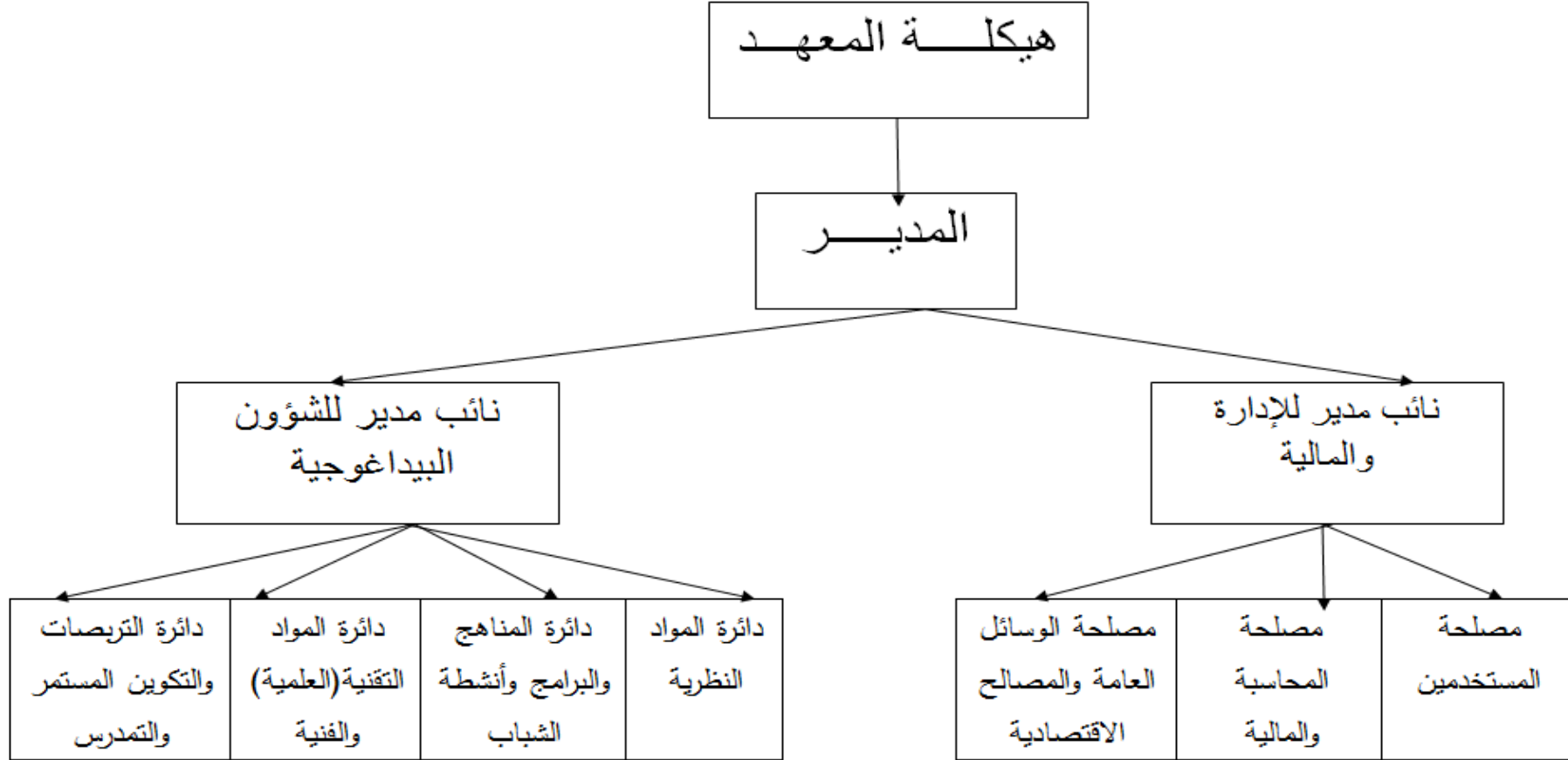
1. نتيجة اختبار الفرضية الرابعة: تتأثر الترقية الوظيفية بدرجة انضباط المرء في عمله.

Corrélations			
		الترقية الوظيفية	المبادرة
الترقية الوظيفية	Corrélation de Pearson	1	.162
	Sig. (bilatérale)		.123
	N	60	60
انضباط	Corrélation de Pearson	.162	1
	Sig. (bilatérale)	.123	
	N	60	60

❖ نتيجة اختبار الفرضية الخامسة: توجد علاقة بين الترقيـة الوظيفية وروح المبادرة.

❖ Corrélations			
		الترقية الوظيفية	المبادرة
الترقية الوظيفية	Corrélacion de Pearson	1	.229
	Sig. (bilatérale)		.078
	N	60	60
المبادرة	Corrélacion de Pearson	.229	1
	Sig. (bilatérale)	.078	
	N	60	60

الملحق رقم (3)



الشكل رقم 01: يوضح الهيكل التنظيمي للمعهد

