

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية و علوم التسيير

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : إدارة موارد بشرية

بعنوان :

أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصحة الرقابة المالية لولاية بلدية ورقلة

من إعداد الطالب: حجاج مصطفى

2018/...../....

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ: بن شويحة بشير.....رئيسا.

الأستاذة: قداش سمية.....مشرفا وقررا.

الأستاذ: عرابة الحاج.....مناقشا.

السنة الجامعية 2018/2017

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية و علوم التسيير

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : إدارة موارد بشرية

بعنوان :

أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية بلدية ورقلة

من إعداد الطالب: حجاج مصطفى

2018/...../....

أمام اللجنة المتكونة من السادة :

الأستاذ: بن شويحة بشير.....رئيسا.

الأستاذة: قداش سمية.....مشرفا وقررا.

الأستاذ: عرابة الحاج.....مناقشا.

السنة الجامعية 2018/2017

الإهداء

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها إلى أمي الغالية

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح إلى روح والدي العزيز

إلى إخوتي وأخواتي وكل أقاربي

إلى زملائي في العمل

إلى أساتذتي الأفاضل دفعة تسيير الموارد البشرية 2018

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا طريق العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا العمل ووفقنا إلى إنجاز هذه الدراسة.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة قدّاش سمية التي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لنا في إنجاز هذه الدراسة في أحسن صورة، كما نشكر الأستاذ عميد الكلية بن ساسي الياس على سنده ودعمه لنا، كما نشكر الأستاذ مزهودة نور الدين رئيس القسم على ما قدمه من أجل إتمام هذا البحث، كما نشكر المدير الجهوي للميزانية عبد المجيد عبد الصمد على ما قدمه لنا من تسهيلات وتوجيهات من أجل إتمام هذا العمل، كما نشكر أيضاً الأستاذ عطاء الله بدر الدين والأستاذ قريرة رشيد على ما قدماه لنا من توجيهات ونصائح قيمة في الإطار المنهجي والإحصائي لإنجاز هذا البحث على أحسن وجه، كما نشكر السيد علالي عادل وابن يامة سعيد محمد على ما قدماه لنا في إطار إتمام هذه المذكرة.

و أتمنى أن أكون قد وفيت لهم ولو القليل من إخلاصهم معي

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية كمقر وكل من مصلحتي الرقابة المالية لبلدية وولاية ورقلة، وقد افترضنا وجود علاقة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي، وقد استعملنا الأساليب الإحصائية ومن أهمها اختبار T لعينتين مستقلتين ومعامل بيرسون ومعادلة الانحدار بالإضافة إلى الإحصاء الوصفي كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من خلال برنامج SPSS. وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن مستوى الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي متوسط، وتوصلنا إلى وجود علاقة متوسطة موجبة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية كمقر وكل من مصلحتي الرقابة المالية لبلدية وولاية ورقلة.

كلمات مفتاحية: ترقية وظيفية - التزام تنظيمي - مديرية جهوية للميزانية.

Résumé

Cette étude vise à identifier l'impact de la mise à niveau fonctionnelle sur l'engagement de l'organisationnel dans la Direction régionale du budget autant qu'un le siège agréé par l'ensemble des services de contrôle financier et étatique d'Ouargla. pour cela on a supposé qu'il ya une relation entre la promotion fonctionnelle et l'engagement organisationnel, et on a utilisé plusieurs méthodes statistiques, telles que le test T pour deux échantillons indépendants , le coefficient de Pearson , la régression linéaire, ainsi que les mesures de tendances centrale et la dispersion telles que les moyennes arithmétiques et les écarts-types à travers au programme SPSS. Et on a trouvé à travers cette étude qu'il ya une relation positive moyenne entre la promotion fonctionnelle et l'engagement organisationnel de la Direction régionale du budget autant qu'un siège agréé par l'ensemble des services du contrôle financier et étatique d'Ouargla.

Mots clés: promotions fonctionnelle - Engagement organisationnel - Direction régionale du budget.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	الإهداء
	الشكر والتقدير
	الملخص
III - I	فهرس المحتويات
أ - ج	المقدمة
02	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والالتزام التنظيمي
02	المبحث الأول : مفاهيم أساسية في الترقية الوظيفية
02	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للترقية الوظيفية
02	الفرع الأول : ماهية الترقية
04	المطلب الثاني أهمية وأهداف الترقية
04	الفرع الأول: أهمية الترقية
04	الفرع الثاني: أهداف الترقية
05	المطلب الثالث : شروط وأنواع وأنظمة الترقية
05	الفرع الأول: شروط الترقية
07	الفرع الثاني: أنواع الترقية
08	الفرع الثالث: أنظمة الترقية
09	المبحث الثاني : مفاهيم أساسية في الالتزام التنظيمي
09	المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي
09	الفرع الأول: ماهية الالتزام التنظيمي

09	المطلب الثاني: أهمية و أهداف الالتزام التنظيمي.
10	الفرع الأول: أهمية الالتزام التنظيمي
11	الفرع الثاني: أهداف الالتزام التنظيمي
11	المطلب الثالث: أبعاد وأصناف الالتزام التنظيمي
12	الفرع الأول: أبعاد الالتزام التنظيمي
13	الفرع الثاني: أصناف الالتزام التنظيمي
15	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
15	المطلب الأول: مذكرات الماجستير
16	المطلب الثاني: مذكرات الماستر
17	المطلب الثالث: المقالات
18	المطلب الرابع: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
20	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر الترقية على الالتزام التنظيمي لدى مستخدمي المديرية الجهوية للميزانية
20	المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة
20	المطلب الأول: التعريف بالمديرية الجهوية للميزانية
26	المطلب الثاني: المنهج المستخدم
26	المطلب الثالث: حدود الدراسة
27	المطلب الرابع: مجتمع وعينة الدراسة

28	المطلب الخامس: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات
28	المطلب السادس: اختبار ثبات وصدق الأداة
30	المطلب السابع: خصائص عينة الدراسة
33	المطلب الثامن: الأساليب الإحصائية المستخدمة
34	المبحث الثاني: اختبار الفرضيات
34	المطلب الأول: اختبار الفرضية الأولى
36	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية
39	المطلب الثالث: اختبار الفرضية الثالثة
42	المطلب الرابع: اختبار الفرضية الرابعة
48	المبحث الثالث: تفسير نتائج الدراسة
48	المطلب الأول: تفسير نتائج الفرضية الأولى
48	المطلب الثاني: تفسير نتائج الفرضية الثانية
49	المطلب الثالث: تفسير نتائج الفرضية الثالثة
49	المطلب الرابع: تفسير نتائج الفرضية الرابعة
52	الخاتمة
55	قائمة المراجع
58	قائمة الجداول
59	قائمة الأشكال
60	قائمة الملاحق
62	الملاحق

مقدمة

مقدمة

تسعى كل المؤسسة في العالم إلى التميز وأخذ مكانة معتبرة وسط المحيط الذي تنشط فيه، ومن أجل تحقيق هذا الهدف لا بد لها من توفير الجو الملائم لعمالها حتى يتسنى لهم تحقيق التميز والنمو ، وعلى اعتبار أن المورد البشري هو سر نجاح المؤسسات الرائدة في العالم، إذ تستثمر المؤسسات في العمال من أجل خلق قيمة مضافة، والذي يكون عن طريق التكوين والرسكلة ، ومن خلاله تعطي المؤسسة فرصة للموظفين للتنافس فيما بينهم داخل المؤسسة، والتي تعود بالفائدة على المؤسسة من جهة وعلى الموظف من جهة أخرى، على اعتبار أن هذا الأخير يستفيد من ترقية نتيجة حرصه وجدده وقدرته على تحمل المسؤولية، حيث تعود هذه الترقية على الموظف بعوائد مالية وغيرها من المميزات والصلاحيات الأخرى، ومن هنا كانت ملاحظتنا حول هذا الموضوع، حيث تم ملاحظة ما يسمى بالالتزام التنظيمي والذي يمثل إيمان الموظف بقيمة المؤسسة والسعي لتحقيق أهدافها، أي أننا حينما تكون فترة الترقية وما بعدها نلاحظ أن هناك التزام تنظيمي داخل المؤسسة والذي أرجعناه إلى متغير الترقية وشعرنا بأنه المسؤول الوحيد على التغيرات التي تحدث في الالتزام التنظيمي، ومن هذا المنطلق تم صياغة الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير عمليات الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة؟

و تقسيم هذه الإشكالية لجملة من الأسئلة الفرعية كالتالي:

- 1- ما مستوى عمليات الترقية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة؟
- 2- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة؟
- 3- هل يوجد فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث؟
- 4- هل توجد علاقة بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة؟

الفرضيات: وبغرض الإجابة على الإشكاليات الفرعية للدراسة نقترح الفرضيات التالية :

- 1- مستوى عمليات الترقية الوظيفية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيدة.

- 2- مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية ورقلة وبلدية ورقلة متوسط.
- 3- يوجد فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث.
- 4- توجد علاقة بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية ورقلة وبلدية ورقلة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة أساسا انطلاق من قيام المديرية الجهوية للميزانية بورقلة لعمليات ترقية إدارية موسعة شملت أكثر من (980) تسعمائة وثمانون منصب مالي مفتوح و (750) سبعمائة وخمسون منصب مشغول و (230) منصب مالي شاغر بما فيهم العمال المهنيين وعددهم 08 مناصب مالية مفتوحة و 03 مناصب مشغولة و 05 مناصب شاغرة وهذه المناصب الشاغرة في إطار التسوية لأنها رتب في إطار الزوال في مختلف الرتب وما لها من انعكاسات إطفاء ديناميكية على مستوى الالتزام التنظيمي في الأداء الوظيفي، وهذا ما أدى لمحاولة التعرف قياس أثر تلك العمليات (ترقية الموظفين) بمختلف أشكالها على مستوى الالتزام التنظيمي لمستخدمي المديرية الجهوية للميزانية بورقلة ناحية ورقلة .

وبشكل آخر تتجلى أهمية الدراسة أيضا من حيث إمكانية مساهمتها في توجيه الرؤية الإستراتيجية المديرية الجهوية للميزانية بورقلة في إطار وتوسيع وتمكين الموظفين من عمليات الترقية في المسار المهني وذلك عن طريق التسهيلات التي تمنح لهم في الترقية بحسب مستوياتها الثلاث أو المناصب العليا.

أهداف الدراسة:

- وضع معايير دقيقة لعملية الترقية
- رصد وتقدير حجم وأشكال الترقية الإدارية للموظفين؛
- استقصاء وجود أو عدم وجود علاقة بين متغيرات الدراسة متمثلة في الترقية الإدارية والالتزام التنظيمي؛
- محاولة قياس تأثير عمليات الترقية التي قامت بها المديرية الجهوية للميزانية بورقلة بالنسبة لمستخدميها على مستوى التزامهم التنظيمي إطفاء ديناميكية وفعالية على أداء مهامهم الوظيفية؛
- تقييم عمليات الترقية من حيث اعتبارها معيار مدى تجسيد الأهداف المسطرة من طرف المديرية الجهوية للميزانية بورقلة فيما يتعلق برفع ومستوى الأداء الوظيفي والتنظيمي لمستخدمي المديرية الجهوية للميزانية بورقلة؛
- تقييم مدى تأثير عمليات الترقية الإدارية على الالتزام التنظيمي باعتبارها حافزا من الحوافز المادية والمعنوية على أداء المسار المهني لمستخدمي المديرية الجهوية للميزانية بورقلة؛

- تقييم أداء وطموحات الموظفين بعد الترقية ؛

- هل هناك آثار تمييزية للأثر المالي من خلال الترقيات على الموظفين.

المنهج المستخدم: بناء على الإشكالية المطروحة وبغية الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة والإحاطة بجوانب الموضوع والتمكن منها، فقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات المساعدة على وصف تأثير عمليا الترقية على الالتزام التنظيمي.

حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة على عينة من عمال الرقابة المالية لبلدية ورقلة وعمال الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية بورقلة كمقر في فترة شهر مارس 2018، حيث كان الأشخاص المقصودين هم عبارة عن أعوان وإطارات ومسؤولين.

أسباب اختيار الموضوع: أسباب اختيارنا الموضوع تتمثل في محاولة التعرف على عامل الترقية وكيفية تأثيره في الالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية بورقلة وهذا بعد تشارك مع المراقبين الماليين من جهة والمدير الجهوي للميزانية من جهة أخرى حول هذا الموضوع.

صعوبات الدراسة: إن من بين الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة هو أنه رغم وجود كم من المراجع إلا أن الآلية التي يمكننا من خلالها دراسة الترقية والالتزام التنظيمي لم تكن معروفة لنا، أي كيف لنا أن نجد أداة تقيس لنا هذه المتغيرات .

هيكل الدراسة: ومن أجل دراسة هذا الموضوع ومعالجة الإشكالية المطروحة، قمنا بتقسيم هيكل الدراسة إلى فصلين، خصصنا الفصل الأول للأدبيات النظرية للدراسة، وهو مقسم إلى ثلاث مباحث حيث كان المبحث الأول يتكلم على المفاهيم الأساسية في الترقية الوظيفية والمبحث الثاني يدور حول المفاهيم الأساسية حول الالتزام التنظيمي، في حين تكلمنا في المبحث الثالث على الدراسات السابقة، وقسمنا الفصل الثاني إلى ثلاث مباحث حيث تكلمنا في المبحث الأول على الإطار المنهجي للدراسة في حين تطرقنا في المبحث الثاني إلى اختبار الفرضيات وأما المبحث الثالث تم تخصيصه إلى تفسير النتائج.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية
والتطبيقية للترقية والالتزام التنظيمي

المبحث الأول : مفاهيم أساسية في الترقية الوظيفية

مما لا شك فيه أن الموظف العام يرغب في الترقية الوظيفية وانه يسعى جاهدا لتحقيق ذلك عبر كفاءته العلمية والإدارية لذا فالترقية تعد حافزا أساسيا تدفع الموظف إلى بذل أقصى جهده لتحقيق رغبته في الوصول إلى أعلى درجات السلم الوظيفي ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف الترقية وأهميتها و أهدافها و تحديد شروطها و بيان أنواعها وأنظمة الترقية.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للترقية الوظيفية

يعتبر الموظفون بالمؤسسة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المؤسسة في شغل المناصب الشاغرة لديها، مما يعني أنه إذا شغرت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المؤسسة، حتى يمكن لمن تتوفر فيه إمكانات شغلها من الموظفين أن يتقدم لها، وهي تعني في مضمونها القانوني تغيير في الوضعية الإدارية للموظف من خلال انتقاله من رتبة إلى أخرى أو من درجة إلى أخرى.

وقد حددت النصوص التشريعية والتنظيمية نمط أنساق الترقية ونظمها وشروطها وذلك لضمان التوازن بين مختلف الأسلاك الإدارية.

وعليه ففي هذا المطلب سنتطرق إلى ماهية الترقية، أهميتها وأهدافها وإلى شروط الترقية، أنواعها وأنظمتها .

الفرع الأول : ماهية الترقية

تعتبر الترقية من أهم وظائف الموارد البشرية، لأنها تحدد وفقا للمسار المهني للموظف وتحفز على بذل جهد أكبر ومهارة في العمل، لهذا سنتطرق في هذا الفرع لمفهوم الترقية وإلى أهميتها وأهدافها.

أولا: مفهوم الترقية

تعددت تعاريف للترقية، حيث تم تناولها في عديد الأبحاث والدراسات كل حسب اختصاصه، وفيما يلي نورد بعض التعاريف التي تناولت مفهوم الترقية.

1-لغة: رَقَى، يُرَقِّى، تَرْقِيَةً، ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص من مرتبة إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الواقع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي، والجانب الاقتصادي... الخ¹

¹ حذير عبد الوهاب، نظام ترقية الموظف في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة، 2014/2015، ص7.

2- اصطلاحاً:

يقصد بالترقية: " شغل الموظف المرقى لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة والمركز يفوق مستوى وظيفته الحالية، وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر والميزات الأخرى، وهو الوضع السائد في أغلب الأحيان، لكن زيادة الأجر في حد ذاته ليس معياراً للترقية ما لم تكن مصحوبة بممارسة العامل المرقى لأعباء ووظيفة أكبر وتلقيه لمركز وظيفي أعلى"، حيث ركز هذا التعريف على الترقية المصاحبة للمسؤولية الوظيفية.

3- فقهيًا:

عرّف عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد السالم) الترقية على أنها: " يقصد بالترقية نقل الموظف أو العامل من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز جديد من حيث السلطات والمسؤوليات ويصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية إذ تنطوي الترقيات على تغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية، ومجال السلطة والنفوذ والأجر والامتيازات المالية والمعنوية للوظيفة الجديدة".¹ حيث أضاف هذا التعريف امتيازات مالية ومعنوية مصاحبة للترقية.

كما عرّفها أيضا (مصطفى نجيب شاويش) على أنها: "عبارة عن إعادة تحديد واجبات الفرد ضمن وظيفة أعلى من وظيفته الحالية، أو بمعنى آخر إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية، وعادة تتبع هذه الوظيفة الأعلى متطلبات أكثر من الفرد، إذ أن مسؤولياته ستزداد، وراتبه وأجر هذا الموظف يزداد بمجرد ترقيته، وغالبا ما ينتقل إلى مركز وظيفي أعلى ويحصل على لقب وظيفي أكثر أهمية وتصبح له سلطة أكبر من ذي قبل".²

ومنه نستخلص أن الترقية تعد نقل العامل من مرتبة إلى مرتبة أعلى وهي مكافأة للعاملين على قيامهم بواجباتهم وتحملهم لمسؤولياتهم على الوجه المرغوب فيه، وتشجيع للممتازين من العاملين على مضاعفة الجهد والاستمرار في خدمة المنظمة وكذلك على ولائهم وإخلاصهم لها.

¹ - عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط2، أريد، ص 234.

² - مصالطى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن عمان، ط2، 2004، ص275.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الترقية

الفرع الأول: أهمية الترقية

إن أهمية الترقية على مستوى المؤسسة حقيقة مؤكدة وضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف المرسومة في أي مستوى من المستويات التخطيطية، وفيما يلي سنتناول أهميتها وأهدافها على مستوى المؤسسة بشيء من التفصيل.

إن التطبيق السليم لعملية الترقية يوصل كل من المسؤول والموظف إلى تحقيق أهدافهم، وهنا تكمن أهميتها التي تحققها في محيط العمل، حيث تعتبر الترقية عملية حيوية لكل من المؤسسة والموظفين فيها، وفيما يلي نذكر بعض النقاط التي توضح أهمية هذه العملية¹:

- إن طموح الموظف في الحصول على مرتب أعلى وأحسن يفتح له المجال في استمراره وبقائه فيه؛
- تعمل على جذب أفراد جدد للعمل والاحتفاظ بهم؛
- تساعد الترقية على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء لترغيب الموظفين؛
- إذا كان هناك برنامج للترقيات مطبق بشكل صحيح، فإنه يعمل على تحسين كفاية الأفراد ورفع المنافسة فيما بينها في العمل مما يعود بالأثر الطيب على الإدارة والإنتاج؛
- إن وجود وتطبيق برنامج واضح وجيد للترقية والابتعاد عن المحسوبية والتحيز والمحاباة سيفتح فرص الترقية والتقييم أمام الموظفين الجادين وبالتالي يؤدي إلى رفع من معنوياتهم وتقوية روح الولاء والإخلاص للمؤسس أو الإدارة العمومية التي ينتمون إليها؛
- نستخلص مما سبق أن أهمية الترقية تكمن في أنها هدف وغاية يسعى الموظفون لنيلها، وهذا لما لها من مزايا وتعدد أنواع وأنظمة الترقية من مؤسسة إلى أخرى.

الفرع الثاني: أهداف الترقية

تهدف عملية الترقية في ميدان الوظيفة العامة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها²:

- تلبية احتياجات المنظمة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع، إذ أن وجود نظام مخطط ومعروف للترقيات في المؤسسة يعتمد على أسس ومعايير موضوعية يمكن إدارة المؤسسة من تحقيق خطة العمالة المطلوبة

¹- مصطفى نجيب شاويش، مرجع سابق، ص 276.

²- محمد مسعود بورغدة، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية، مذكرة ماجستير في علم التربية البدنية، الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية علم النشاط البدني والرياضي التربوي، 2001/2002، ص 28.

واللازمة لها بسبب إقبال الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المنشأة للاستفادة من الميزات الجاذبة للعمل فيها، والذي يشكل نظام الترقية فيها أحد عوامل الجذب هذه.

- ضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المنظمة لشغل الوظائف العليا، فالترقية تجبره على بقاء وصرف النظر في فرص ترقية مؤسس أخرى، فباعتبار المؤسسة هي من أكسبتهم المهارات الفنية والإدارية في مجال أداء المهام والأعمال، وبالتالي تقوم باختيار من بينهم من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة وذلك عن طريق الترقية.

- خلق حافز قوي لدى العاملين وشعورهم بالطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في وظائفهم، وبالتالي مستوى معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل، توسيع وتنوع مجالات الخبرة والمعرفة من خلال الحركة الأفقية إضافة إلى التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الأفراد العاملين.

- تحقيق المواءمة الحقيقية المنشودة بين أهداف الأفراد العاملين وأهداف المؤسسة، إذ أن المؤسسة الناجحة التي تستطيع أن تحقق أهدافها بفاعلية وكفاءة، وهذا لن يتم إلا من خلال إشباع حاجات الأفراد العاملين فيها، ولا شك أن برنامج الترقية يمثل أحد الركائز لاهتمامات العاملين الأمر الذي يتطلب ضرورة العناية ببرامج الترقية هذه لتكون على درجة كبيرة من الموضوعية تتحقق من خلالها مصلحة وأهداف كل من المنشأة والأفراد على حد سواء.

- يتمثل هدف الفرد في تطلعه وزيادة على المزايا المادية والمعنوية الممنوحة رغبة منه في تحقيق النمو والترقي داخل المؤسسة، وفي مستويات أدبية أعلى إذ تشير الدراسات إلى وجود علاقة بين الترقية ورضا الموظف عن أدائه.

المطلب الثالث : شروط وأنواع وأنظمة الترقية

كما تتعدد أنواع وأنظمة الترقية كذلك الحال بالنسبة للشروط التي يجب أن تستوفي في الموظف حتى يحظى بها، وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب حيث سنتناول شروطها ، أنواعها ، والأنظمة التي بموجبها تتم الترقية.

الفرع الأول: شروط الترقية

إن الترقية ليست حقا من حقوق الموظف يستحقه بمجرد استيفائه الشروط المحددة قانونا، وإنما هي جوازية، بمعنى أن الإدارة تملك سلطة استثنائية في ترقية الموظف أو عدم ترقيته بشرط ألا يكون في الأمر تعسف أو تجاوز لحد السلطة، أما الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف لكي يصبح أهلا للترقية فتختلف من دولة إلى أخرى، إلا أن معظم هذه الشروط تدور حول النقاط التالية¹:

- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006، ص32.

- وجود وظيفة شاغرة لترقية الموظف إليها ومرصود لها اعتماد خاص في الموازنة: فلا يمكن ترقية موظف إلى وظيفة شاغرة إذ يصبح على رأس الوظيفة الواحدة موظفان، وهذا الأمر مخالف لأبسط القواعد القانونية والتنظيمية، ومما يلفت الانتباه أن بعض الدول تلجأ إلى إحداث وظائف أو درجات جديدة في كل موازنة سنوية لها، بغرض ترقية موظفين معينين إليها وإن لم تكن بحاجة إلى هذه الوظائف، وغالبا ما يبقى هؤلاء الموظفون في وظائفهم بمعنى أن واجباتهم ومسؤولياتهم تبقى كما هي بدون تغيير.

- توفر المؤهلات العلمية والعملية المطلوبة قانونا في الموظف المرشح للترقية: وهذه المؤهلات عديدة، ومتنوعة ومختلفة باختلاف الأنظمة ونذكر منها:

1- اجتياز امتحان الترقى بنجاح؛

2- النجاح في برنامج تدريبي يعد خصيصا؛

3- توفر شهادات عملية معينة أو خبرات عدة في المرشح لترقية إلى الوظيفة المعنية؛

- حصول الموظف المرشح للترقية على درجة تقدير معينة لا تقل عن الدرجة المدرجة في تقارير الكفاءة التي توضع عنه: وذلك خلال سنة أو سنتين متتاليتين وتختلف درجة التقدير المطلوبة باختلاف الأنظمة فقد تكون درجة وسط أو جيد أو جيد جدا... الخ.

- توفير الأقدمية المطلوبة في وظيفة ما وفي مستوى وظيفي معين لكي يصبح الموظف مؤهلا للترقية إلى وظيفة أعلى: وتختلف هذه المدة باختلاف الأنظمة ويمكن أن تتراوح بين سنتين وثمانى سنوات أو أكثر أو أقل بحسب كل نظام.

- تتم الترقية إلى الوظيفة الأعلى مباشرة: ويتقاضى الموظف راتب أول مربوط هذه الوظيفة أو راتبه أيهما أكبر، ولا يجوز ترقية الموظف إلى وظيفة أو مستوى وظيفي يفوق مستوى الوظيفي الذي يعلو وظيفته مباشرة وإلا اعتبرت الترقية باطلة.

- تكون الترقية إلى الوظيفة الأعلى: فتكون إما المحصورة بالموظفين العاملين في الوحدة الإدارية التي تعود إليها الوظيفة الشاغرة، وإما مفتوحة لجميع الموظفين العاملين في أجهزة الدولة، وهذا الأمر يختلف باختلاف الأنظمة فبعض الدول تحصر حق الترقية إلى الوظائف التي تشغر في إدارة ما بالموظفين العاملين في هذه الإدارة دون أن يكون لغيرهم من الموظفين حق، وبالتالي فإن الوظيفة التي تشغل في أي جهة إدارة من إدارات الدولة يكون لجميع الموظفين الحق في الترقية.

كما سبق أنه يحق لجميع الموظفين العاملين في الدولة الدخول في منافسة مع بعضهم البعض للحصول على ترقيةهم إلى وظيفة أعلى، فالوظيفة خدمة، والتنافس على الخدمة والمصلحة العامة فضيلة وواجب، ولكن لا بد أن تخضع عملية الترقية إلى شروط وضوابط محددة.

الفرع الثاني: أنواع الترقية

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز وتطور قابليات الأفراد المؤسسة دون اللجوء إلى ملء الشواغر من الخارج، ويتجسد ذلك من خلال آلياتها التي تسمح بضمان تساوي حظوظ الموظفين في الصعود إلى إحدى درجات السلم الوظيفي أو بتغيير الرتب داخل نفس السلك أو من سلك إلى آخر، وعليه ففي هذا العنصر سا تطرق إلى أنواع الترقية بشيء من الشرح :

1- الترقية في الدرجة: يقصد بها صعود الموظف من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة في ذات الرتبة، وذلك بعد توفر شرط الأقدمية المطلوبة في السنة المعنية وتبعاً لتنقيط السلطة التي لها صلاحية التعيين، وبعد إجراء دورة تكوين مما يعني أن الموظفين الذين لا يتوفر فيهم شرط الأقدمية ولكنهم خضعوا لدورة تكوينية تؤهلهم مدتها للوصول إلى الأقدمية المطلوبة للانتقال إلى درجة أعلى، فإنه يمكن ترقيةهم في الدرجة¹.

ويصطلح على الترقية في الدرجات (التقدم في السلم) وذلك يشكل تطور خطي بالنسبة للزمن الذي قضى في الإدارة، فهو يعبر عن تراكم الأقدمية لدى الموظف ينتقل في درجات ذلك السلم، ويترجم هذا الانتقال آلياً بربح مالي عرفانا للموظف عن وفائه للإدارة.

وإن كانت الترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال من درجة أعلى مباشرة، فإنها تتم بصفة مستمرة حسب ثلاثة وتائر وهي: المدة الدنيا، المدة المتوسطة، المدة القصوى.

2- الترقية في الرتبة: يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المؤسسة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبه معينة، وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذا حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات².

وتتم الترقية في الرتبة بقرار إداري تتخذه الإدارة المستخدمة بمقتضى سلطتها التقديرية، وذلك بعد التأكد والتحقق من الأسباب التي تسمح بترقية الموظف في الرتبة وتسببها وتفضيله لشغل المناصب الأعلى، ويكون ذلك في

¹ - تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص 99.

² - بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2003/2004، ص 17.

الأصل بالنظر إلى معايير محددة كالكفاءة والمواظبة.... الخ لكن هذا التقييم يتعين أن يكون موضوعي أي في إطار مبدأ المشروعية والعدالة وحماية الصالح العام، وألا يختلط مدلوله ببعض الأساليب والممارسات السلبية القائمة على أساس البيروقراطية، مثل: المحاباة والمحسوبية والريخ غير المشروع¹.

الفرع الثالث: أنظمة الترقية

تشير التطبيقات الحالية في مختلف الدول إلى أن هناك ثلاثة أسس يقوم عليها نظام الترقية وهي²:

1- نظام الترقية بالاختيار المطلق: تعرف الأقدمية بأنها مدة الخدمة التي قضاها الشخص وتستمد أساسها في العمل الإداري من قضاء مدة أطول في الخدمة فإنه يمتلك خبرة وقدرة أكثر من لهم مدة أقصر في العمل.

أي أن مستوى أداء العامل يعتبر بمثابة الجسد الذي يوصل إلى الوظيفة الأعلى في السلطات والمسؤوليات والأجر، وهو أمر يتطلب متابعة أدائه وقياسه بالمؤشرات المناسبة للاستدلال على إنتاجية ومستوى أدائه في وظيفته، ثم تقويمه في الوظيفة المرقي إليها، بمعنى التعرف على قدراته في تحمل واجبات ومسؤوليات أكثر صعوبة.

2- نظام الترقية بالأقدمية: تعتمد الكثير من المؤسسات على الأقدمية، هذا نظرا لدقة ووضوح هذا النوع وامتيازاته العديدة، ويقصد بالأقدمية المدة التي قضاها العامل في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة بصفة عامة ومن مميزات ما يلي:

— الأقدمية تحقق الموضوعية في شغل الوظائف.

— لا يتيح هذا الأسلوب للإدارة إساءة استعمال السلطة.

— التشجيع على البقاء في المؤسسة ومنه التقليل من دوران العمل.

— الأقدمية قريبة واضحة على خبرة العامل المكتسبة وكفاءته.

3- الأسلوب الشخصي: قد يتأثر صاحب القرارات بالسّمات الشخصية لبعض العاملين كالجنس واللون أو المنطقة الجغرافية للموظف ومن ثم يبيّن المعايير الموضوعية التي رأيناها في الأساليب السابقة، كما قد يبيّن القرار في ترقية الأشخاص إما لأنه قريب أو صديق.

¹ - بن أحمد عبد المنعم، المرجع السابق، ص 18.

² - نسيم أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2008، ص 12.

المبحث الثاني : مفاهيم أساسية في الالتزام التنظيمي

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة، لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المؤسسة، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها، ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى.

في هذا المطلب سيتم تناول الإطار المفاهيمي للالتزام التنظيمي.

الفرع الأول: ماهية الالتزام التنظيمي

هناك إجماع بين الباحثين على أن الالتزام التنظيمي يقوم على فكرة أساسية، وهي الارتباط بين الموظف ومؤسسته، كما نجدهم يختلفون في تعريفاتهم له، وهذا ما سنتطرق له في هذا الفرع

أولا: مفهوم الالتزام التنظيمي

- يعرفه العجمي بأنه: "الحالة التي يكون فيها الموظف معروفا من خلال مؤسسة معينة ويرغب في الاستمرار فيها".

- أما شيلدون فيعرفه: "التزام الموظف لمؤسسة يتمثل في التقييم الايجابي لها والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها"¹.

- تعريف أويلي: "الالتزام بأنه ارتباط نفسي : لفرد بمؤسسته يدفعه للاندماج والعمل فيها وتبني قيمها"². من هنا يمكن القول إن عملية الالتزام التنظيمي ما هي إلا عملية الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم، حيث أن الالتزام التنظيمي يركز على ثلاث عناصر أساسية وهي: إيمان الفرد القوي بالمنظمة، كذلك الرغبة في تحقيق أهداف هاته المنظمة، الرغبة في الاستمرار والبقاء في المنظمة.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الالتزام التنظيمي

نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه الالتزام التنظيمي في نجاح المؤسسات واستمرارها، خاصة في ظل البيئة الحالية التي تتميز بالمنافسة الشديدة، ولنبين أهميته والأهداف المرجوة منه سيتم تناوله على التوالي.

¹ - سعيد بن محمد آل عاتق الغامدي، النمط القيادي وأثره على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2009م/1438هـ، ص30.

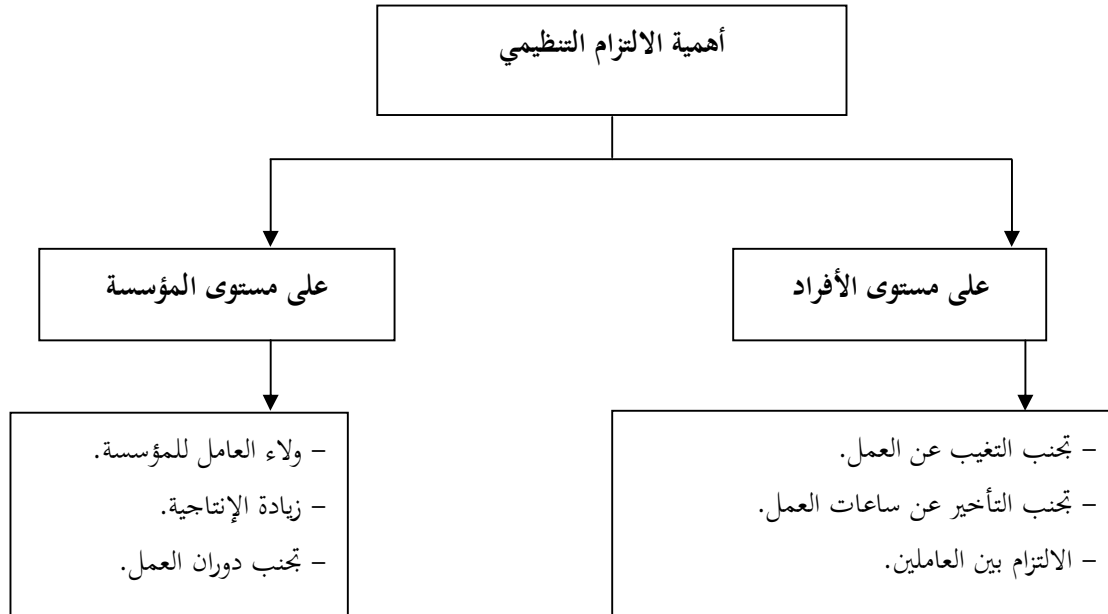
² - مزياي محمد، العقد النفي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، دار الغرب، وهران، 2003، ص25.

الفرع الأول: أهمية الالتزام التنظيمي

إن الشعور بالالتزام التنظيمي يعتبر من الحاجات الهامة فهو يساعد الموظف على الشعور بالتوافق النفسي، وهو مصدر هام لراحته وأمنه وسعادته، حيث أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض مستوى مجموعة من الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهري الغياب والتهرب عن أداء العمل، لذلك تتمثل أهمية الالتزام التنظيمي بعدة نقاط هي¹:

- يمثل الالتزام التنظيمي نمطا هاما في الربط بين المؤسسة والأفراد العاملين لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المؤسسات أن تقدم الحوافز الملائمة لهؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.
- التزام الأفراد للمؤسسات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في مؤسساتهم أو تركهم العمل في مؤسسات أخرى.
- يساهم الموظفون ذوي الالتزام المرتفع في النمو الاقتصادي وارتفاع معدلات الإنتاج القومي في بلادهم.
- يساعد الالتزام التنظيمي في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن الدوام وتحسين الأداء الوظيفي.
- يعتبر الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المؤسسات من جهة أخرى كما يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة.

الشكل رقم (1-01): يبين أهمية الالتزام التنظيمي بالمؤسسة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على ما سبق

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص38.

نستخلص أن أهمية الالتزام التنظيمي تكمن في ترجمة الرغبات والميول والاعتقادات التي تكون داخل الفرد تجاه مؤسسته إلى سلوك إيجابي يدفع بالمؤسسة إلى التقدم والبقاء.

الفرع الثاني: أهداف الالتزام التنظيمي

يُعبّر¹ عن الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المؤسسة، ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بها وبأهدافها وقيمها، ومن أهداف الالتزام التنظيمي نذكر¹:

- رفع الروح المعنوية، الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم، وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة، وتعرف الروح المعنوية بأنها اتجاهات الأفراد والجماعات نحو بيئة العمل، فالاتجاهات الإيجابية تنمي التعاون التلقائي ببذل كل الطاقات في سبيل تحقيق الأهداف التنظيمية.

- الحصول على المزيد من الإبداعات في المجال الوظيفي، حيث يمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الالتزام التنظيمي في بيئات عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الأفراد، وحماسهم للعمل والتزامهم بأهداف التنظيم.

- تكمن أهمية الالتزام الوظيفي في حالة ارتفاع مستويات في بيئة العمل، إذ ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة من الظواهر السلبية، وفي مقدمتها تأتي ظاهرتا الغياب والتهرب عن أداء العمل.

- تقوية رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بالمنظمة وجعله يستمتع عند أدائه لعمله، وبالتالي يزداد رضاه الوظيفي مما يجعله يتبنى أهداف المنظمة.

المطلب الثالث: أبعاد وأصناف الالتزام التنظيمي

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المؤسسات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له-وعلى العموم-تشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعداً واحداً، كما تم تصنيفه لأكثر من ثلاثة تصنيفات، نتطرق لكل هذا فيما يأتي:

¹ - صلاح الدين عبد الباقي، المرجع السابق، ص17.

الفرع الأول: أبعاد الالتزام التنظيمي

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها عن مستوى الالتزام وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، وفي دراستنا هذه سيتم اعتماد نموذج الالتزام مدى الحياة كمحدد لأبعاد الالتزام التنظيمي، حيث حدد نموذج الالتزام مدى الحياة الأبعاد التالية للالتزام التنظيمي¹:

1- الولاء التنظيمي: يُعرف الولاء التنظيمي بأنه الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمؤسسة والذي يتجلى في رغبة الفرد بالبقاء بالمؤسسة وتبني قيمها وبذل جهد كبير لتحقيق أهدافها.

من التعريف يلاحظ أن للولاء التنظيمي طريق ذو اتجاهين، الأول يعبر عن تقديم العاملين ولائهم لرؤسائهم والثاني يشير إلى أهمية تقديم الرئيس ولائه لمروؤسيه، وبذلك هذه المسؤولية المزدوجة تتطلب من القائد الإداري القدرة على تمثيل الإدارة أمام العاملين وكذلك تمثيل العاملين أمام الإدارة.

2- المسؤولية تجاه المؤسسة: وهي إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في المؤسسة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المؤسسة لمنسوبيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في تحديد الإجراءات بل بالمساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمؤسسة، مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك العمل بالمؤسسة لكونه ملتزماً أخلاقياً في تمكين المنظمة في تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها التي شارك في وضعها.

3- الرغبة بالاستمرار بالعمل في المؤسسة: درجة التزام الفرد تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي يمكن أن يحققها الفرد لو استمر في المؤسسة مقابل ما سيفقدته لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وتتأثر الرغبة في البقاء بالمؤسسة بمجموعة من العوامل منها التقدم في العمر، طول مدة الخدمة واللذان تشكلان مؤشرات رئيسية لوجود رغبة الفرد في الاستمرار في العمل بالمؤسسة حيث أنه استثمر جزءاً كبيراً من حياته في المؤسسة وأي تفريط من قبله يعتبر بمثابة خسارة خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر، وبما أن الفرد يعطى قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بنيت عبر السنين ونظام التقاعد يختلف من مؤسسة إلى أخرى والمهارات النادرة قد ترتبط بمؤسسة دون أخرى فالأفراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء بالمؤسسة نظراً لتساؤل فرص العمل بالنسبة لهم في أماكن أخرى.

4- الإيمان بالمؤسسة: ويقصد به إيمان الأفراد بالمؤسسة التي يعملون بها ومدى افتخارهم بعضويتها والانتماء إليها، ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية وأهمية وكيان وتنوع

¹ - سامي إبراهيم حماد حنون، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 2006، ص14-15.

المهارات المطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرارات سواء المتعلقة بالعمل أو المتعلقة بما يخصه هو، حيث يجعله كل ذلك يشعر بالفخر والانتماء للمؤسسة ورغبته في عرض نشاطاتها بشكل ايجابي عند حديثه للآخرين عنها وتبني مشاكلها كما لو كانت مشكلته الخاصة.

الفرع الثاني: أصناف الالتزام التنظيمي

تختلف صور التزام الأفراد تجاه المؤسسات باختلاف القوة الباعثة والمحركة لهم -وعلى العموم - تشير الأدبيات إلى أن هناك أصنافا مختلفة للالتزام التنظيمي وليس صنفا واحدا ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعددها، إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأصناف¹:

1- الالتزام العاطفي: الذي اقترحه آلن وماير (Allen & Meyer, 1990) حيث رأوا أن الالتزام العاطفي للفرد يتأثر بدرجة إدراكه للخصائص التي تميز عمله من استقلالية وأهمية، ومهارات مطلوبة، وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يتأثر هذا الجانب من الالتزام بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه، أي هو الارتباط المحدود، وأصحاب هذا التوجه هم الذين يعملون وفق تقييم ذاتي للمتطلبات التي تتطلبها ظروف العمل المختلفة فيكون الارتباط بين الفرد والمؤسسة وفق ما تقدمه لهم منظماتهم، ويرجع الالتزام العاطفي إلى الشعور بالانتماء والالتصاق النفسي بالمؤسسة .

2- الالتزام المعياري: ونعني به إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المؤسسة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور دعم المؤسسة الجيد للعاملين فيها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي، ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمؤسسة، ويعبر عنه بالارتباط الأخلاقي السامي، وأصحاب هذا التوجه هم الموظفون أصحاب الضمير الذين يعملون وفق مقتضيات الضمير والمصلحة العامة.

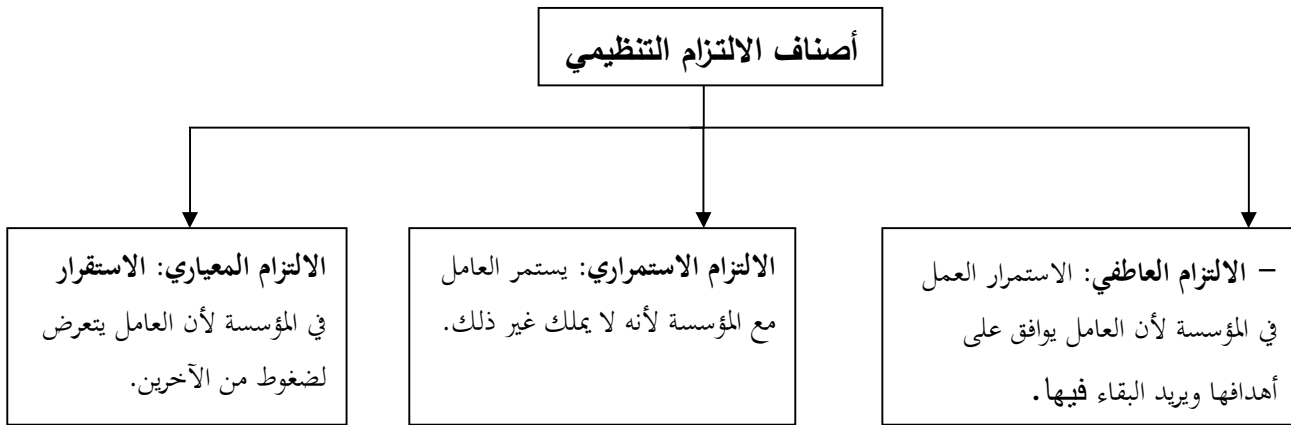
3- الالتزام المستمر: وقد اقترح هذا كل من آلن وماير (Allen & Meyer, 1990) ، وينبثق هذا الصنف بأن ما يتحكم في درجة التزام الفرد تجاه المؤسسة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل مع المؤسسة، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، أي أن هذا ارتباط مصلحي يقوم بالدرجة الأولى على المنفعة التي يحصل عليها من المؤسسة، فما دامت المؤسسة التي يعمل فيها تقدم

¹ - ماجدة العطية، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003، ص 252.

له من المنافع العوائد ما يفوق ما يمكن أن تقدمه المؤسسات الأخرى فيستمر بالارتباط بها، أما إذا لاحت بالأفق أي عوائد أفضل من التي تقدمه له المؤسسة التي يعمل فيها فإنه لن يتردد بالانتقال إلى الوضع الآخر، وأصحاب هذا الارتباط هم النفعيون الانتهازيون وأصحاب الطموحات العالية.

ومن خلال ما سبق من تقديم للأصناف الثلاثة للالتزام التنظيمي: العاطفي، المعياري، المستمر فإن الشكل

الآتي يوضحها أكثر: الشكل رقم (01-02): يبين أصناف الالتزام التنظيمي



المصدر: جرينبيرج جيرالد يارون، إدارة السلوك التنظيمي، ترجمة: محمد بسيوني إسماعيل، دار المريخ، السعودية، ط1، 2004 ص 154.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى الدراسات السابقة وسنقسمها إلى ثلاث مطالب حيث سيخصص المطلب الأول في التكلم على دراسات الماجستير والمطلب الثاني إلى دراسات الماستر والمطلب الثالث إلى المقالات.

المطلب الأول: مذكرات الماجستير

الفرع الأول: دراسة جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني

دراسة جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، (مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع)، جامعة منتوري، قسنطينة - الجزائر، 2006: وقد هدفت الدراسة إلى رصد واقع الترقية الوظيفية والتعرف على أبعادها ودلالاتها وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل، حيث تكونت عينة الدراسة من (90) عاملا مقسمين حسب الدرجة المهنية إلى فئات كالتالي: (10) إطارات، (38) أعوان التحكم، (42) أعوان التنفيذ. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر بعضها:

- هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية واستقرار العامل في عمله.

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني.

الفرع الثاني: دراسة الطاهر الوافي، التحفيز وأداء الممرضين

دراسة الطاهر الوافي، التحفيز وأداء الممرضين، (مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع)، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، قسنطينة - الجزائر، 2012-2013: سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على حقيقة نظام الحوافز المعمول به في المؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية.

- التعرف على علاقة الحوافز المادية كالأجر والمكافآت والخدمات الاجتماعية بأداء الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الجزائرية.

- التعرف على علاقة الحوافز المعنوية كالترقية والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرار بالرضا والاستقرار الوظيفي للممرضين.

وللحصول على الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها، قام باعتماد الأدوات المنهجية المتمثلة في الملاحظة والمقابلة والاستمارة تم تطبيقها مع 72 ممرضه وأهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تمثلت في أن الترقية

تلعب دورا هاما في رضا العامل حيث تجعله يعمل بكل نشاط ومثابرة ويتبنى أهداف مؤسسته ويبدل كل ما لديه من جهد لتحقيقها، وبالتالي استقراره بمكان عمله والتزامه بتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها.

الفرع الثالث: دراسة جمال مراد، تحفيز العاملين لرفع روح الولاء المؤسسي

دراسة جمال مراد، تحفيز العاملين لرفع روح الولاء المؤسسي - شركة صوفية سوق أهراس أنموذجا- (مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير، تخصص: تنمية الموارد البشرية)، جامعة باجي مختار، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، عناية 2010-2011: هدفت الدراسة إلى دراسة الأسس التي تبني عليها سياسة التحفيز لأجل الوصول إلى كفاءة أعلى وهذا من خلال معرفة دوافع العاملين لتحقيق حاجياتهم ومن ثم إشباعها للوصول إلى ولاء العامل لمنظمتة الذي يجعله يحافظ على المؤسسة ويسهر على تحقيق أهدافها من خلال عملية المشاركة وإبداء الرأي.

لأجل هذا قام الباحث بالاستعانة بالاستبانة والتي تم توزيعها على 86 عاملا حيث كانت النسبة التي أحابت على أسئلة الاستمارة بالمقابلة 50% مع مراعاة التنوع والتركيز على الإطارات وأعوان التحكم والعمال المنفذين. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود نظام فعال وعادل متماشي مع تنوع وتطور رغبات العاملين، قائم على التقييم الجيد للأداء ويراعي الفروق بينهم، كذلك تم اختيار نظام فعال للترقية يقوم على أسس قانونية وموضوعية بعيدا على المحسوبية والمحاباة، مع الأخذ بعين الاعتبار طول مدة الانتقال من درجة إلى درجة أخرى.

المطلب الثاني مذكرات الماستر

الفرع الأول: دراسة نسيم أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية

دراسة نسيم أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية)، 2006-2008: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الترقية على الفعالية التنظيمية، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، حيث وزعت على عينة الدراسة المكونة من 150 عاملا في المستويات الإدارية الدنيا والوسطى والعليا من عمال مركب مطاحن الحروش، وقد توصلت الدراسة إلى أن الحصول على ترقية لمنصب أعلى يساهم وبشكل كبير في زيادة فعالية الموظف وزيادة التزامه وارتباطه بالمؤسسة وأهدافها، وذلك لما يصاحب الترقية من زيادة في الأجر والمكافآت وكذلك الحصول على مزيد من السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات.

الفرع الثاني: العنود متعب بن محيا، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي

دراسة العنود متعب بن محيا، **الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي** (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية)، 2013-2014: هدفت هذه الدراسة لاكتشاف العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز المادية منها والمعنوية على العاملين على مستوى البنوك المتواجدة بمدينة نابلس فلسطين، ولتحقيق هذا الهدف وزعت (376) استبانة، وقد تم استرداد (357) استبانة منها، وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط مهم بين الالتزام التنظيمي والحوافز المادية والمعنوية.

الفرع الثالث: ناصري مختار، أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

دراسة ناصري مختار، **أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة** (مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماجستير أكاديمي، تخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ورقلة - الجزائر، 2015-2016: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الترقية وأثرها على الرضا الوظيفي وكذا قياس مدى ارتباط الترقية بالرضا الوظيفي في المؤسسة وتكون مجتمع الدراسة من عينة عشوائية من عمال عيادة الضياء الطبية والبالغ عددهم 31 عاملاً حيث تم تطبيق أدوات الملاحظة والمقابلة والاستبانة وذلك من أجل جمع البيانات اللازمة في إطار تحليل واستخلاص النتائج بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة وتمثلت نتائج الدراسة في أن نظام الترقية المتبع والمطبق حالياً ينقصه مواكبة بعض الوضوح والشفافية في مختلف المعايير لأن بعض العمال يراه غير عادل وبأنه يعرقل مساره الوظيفي والالتزامه بأداء عمله على أكمل وجه.

المطلب الثالث: المقالات**الفرع الأول: دراسة انسام علي عبد الله، حماية حق الموظف العام في الترقية**

دراسة انسام علي عبد الله، **حماية حق الموظف العام في الترقية**، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 13، العدد 54، 2012، كلية الحقوق، جامعة الموصل: هدفت هذه الدراسة إلى تفعيل دور لترقية في الوظيفة العمومية تاميناً لاستقرار أوضاع الموظف العام والاطمئنان على مستقبله الوظيفي، وتمثلت نتائج الدراسة فيما يأتي:

- عدم إشارة المشرع العراقي إلى الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.
- عدم إعطاء المشرع العراقي تعريفاً للترقية.
- عدم وضع المشرع العراقي لأي ضمانات لترقية الموظف العام أسوة بالضمانات التي وضعها المشرعان الفرنسي والمصري.

المطلب الرابع: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة.

لقد تناولت الدراسات السابقة المواضيع ذات العلاقة بالترقية والالتزام التنظيمي تحت مسميات عديدة مثل: الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الفعالية التنظيمية، وقدم الباحثون فيها جهداً طيباً ساهم في إغناء موضوع الدراسة، وقد استفادت دراستنا من الدراسات السابقة في مراحل تعريف المتغيرات وتحديد مشكلة الدراسة وتطوير أداة الدراسة، وكان هناك أوجه شبه بين دراستنا هذه وبين الدراسات السابقة، كما كان هناك أوجه اختلاف جعلت هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة في جوانب مختلفة.

أما أوجه الشبه فمنها أن هذه الدراسة مثل جميع الدراسات السابقة تناولت موضوعي الترقية والالتزام التنظيمي كمتغيرات الدراسة، صحيح أن بعض الدراسات السابقة تناولت المتغيرات بشكل جزئي، وبعض الدراسات ربطت هذه العناصر بالولاء التنظيمي أو الرضا الوظيفي ولكن الشيء المشترك بين هذه الدراسة والدراسات الأخرى هو الموضوع الذي تم تناوله، بالإضافة إلى تشابه بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسات.

أما أوجه الاختلاف التي جعلت هذه الدراسة تتميز عن الدراسات الأخرى فيمكن إيجازها على النحو التالي:

– تناولت بعض الدراسات السابقة عناصر جزئية من الترقية وربطتها بالالتزام التنظيمي فقد تناولت أثر الحوافز المادية على الالتزام التنظيمي، أما دراستنا هذه فقد تناولت موضوع الترقية بصفة رئيسة وهذا ما ميزها عن بعض الدراسات السابقة.

– لقد بحثت الدراسات السابقة عن وجود علاقة ارتباط فقط بين الالتزام التنظيمي وبين الترقية، ولم تقم بدراسة أثر أحد هذه المتغيرات على الآخر، فقد درست العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ثم أثر المتغير المستقل على كل بعد من أبعاد المتغير التابع.

– لقد اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة الذي تم تناوله، فقد كان المجتمع في الدراسات السابقة معظمها في القطاعات الخاصة، وفي هذا المجتمع توجد عوامل أخرى تؤثر في الالتزام التنظيمي أكثر من الترقية... الخ، ففي مجتمعات القطاع الخاص يزداد انتماء المنتسبين لها بسبب ما توفره من المزايا والحوافز، ولهذا أظهرت نتائج الدراسات وجود التزام تنظيمي عالي في مجتمعات الدراسة، وهذا قد يظهر تحيز ونتائج أقل موضوعية في تحديد أثر الترقية على الالتزام التنظيمي، بينما دراستنا هذه تناولت العاملين في إحدى المؤسسات العمومية وفي القطاع العام الذي يعكس الواقع الاجتماعي السائد.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر الترقية على الالتزام
التنظيمي لدى مستخدمي المديرية الجهوية للميزانية

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة

تقتضي كل دراسة إطار منهجي من أجل الوصول إلى نتائج مقبولة وتعبر على الواقع الحقيقي، ومن أجل إنجاح هذه الدراسة المتمثلة في أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي تم تقسيم هذا المبحث إلى عدة أجزاء.

المطلب الأول: التعريف بالمديرية الجهوية للميزانية

الفرع الأول: النشأة وأهم الإصلاحات

المديرية الجهوية للميزانية إدارة عمومية أنشأت سنة 1991 بموجب المرسوم 91-496 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المحددة للمصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية ثم حدد القرار المؤرخ في 04 ماي 1992، عدد ومقرات المديريات الجهوية للميزانية واختصاصات الإقليمي .

ثم صدر قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 جوان 2011، يحدد موقع المقر الإداري للمديريات الجهوية للميزانية واختصاصها الإقليمي .

ثم صدر المرسوم التنفيذي رقم 11-75 المؤرخ في 16 فبراير 2011 حدد في مادته 4 صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية وتنظيمها وسيرها، وعلى وجه الخصوص .

وطبقا للمادة 02 تشتمل المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية تحت سلطة المدير العام للميزانية على ما يأتي:

— المديريات الجهوية للميزانية .

— المديريات الولاية للبرمجة و متابعة الميزانية .

— مصالح الرقابة المالية للمؤسسات و الهيئات و الإدارات العمومية و كذا الولايات و البلديات .

— و حدد عدد المديريات الجهوية على المستوى الوطني بسبع (07) مديريات جهوية وهذا طبقا للمادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 11/75 المؤرخ في 16/02/2011 الذي يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية و تنظيمها و سيرها و يحدد قرار مشترك بين الوزير المكلف بالميزانية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مقراتها الإدارية و كذا عدد المديريات الولائية للبرمجة و متابعة الميزانية و مصالح المراقبة المالية للولايات التابعة لها بعنوان اختصاصاتها الإقليمية (الجزائر- عنابة - بشار - الشلف - وهران - ورقلة - سطيف) من بينها ورقلة و يدخل تحت اختصاصها الإقليمي 06 ولايات وهي: ورقلة، الوادي، غرداية ، بسكرة، تامنغست، إيليزي.

- وقطب ورقلة مقسم الى 09 اقطاب منها مقر الدوائر - ورقلة - انقوسة - سيدي خويلد - حاسي مسعود
- و مقاطعة تقرت - تقرت- تماسين - المقارين - الطيبات - الحجيرة .

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي الداخلي والهيئات تحت الوصاية

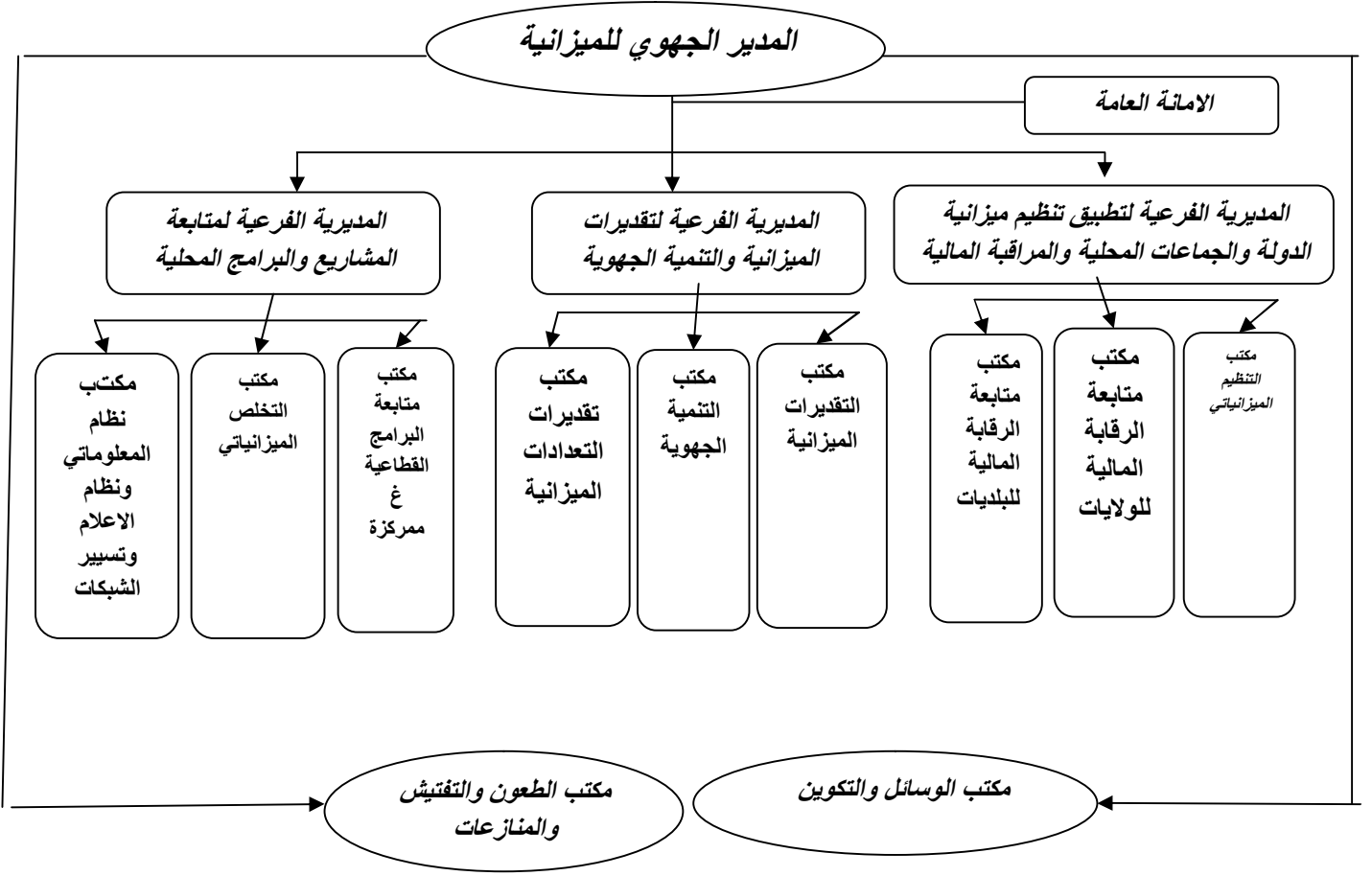
أولاً: الهيكل التنظيمي الداخلي

ويحتوي على 3 مديريات فرعية ومكتبين ملحقين مباشر بالمدير الجهوي للميزانية وهي كما يلي:

- المديرية الفرعية لتطبيق تنظيم ميزانية الدولة والجماعات المحلية والمراقبة المالية في الولايات والبلديات .
- المديرية الفرعية لتقديرات الميزانية والتنمية الجهوية.
- المديرية الفرعية لمتابعة ميزانية المشاريع والبرامج المحلية.
- مكتب الوسائل والتكوين و الارشيف .
- مكتب الطعون والتفتيشات .

والشكل رقم (02-1) المبين يوضح التنظيم الداخلي للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة

الشكل رقم (02-1) يوضح التنظيم الداخلي للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة

* المرسوم التنفيذي رقم 75/11 المؤرخ في 2011/02/16 يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية و تنظيمها و سيرها جريدة رسمية رقم 11 بتاريخ 2011/02/20 .

* قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2011/06/28 يحدد تنظيم المديرية الجهوية للميزانية و سيرها في مكاتب .

الفرع الثالث: الهيئات تحت الوصاية

كل مديرية جهوية يتبع لها هيئات تابعة لها، هذه الهيئات متمثلة في مديريات البرمجة ومتابعة الميزانية مديرية (التخطيط سابقا) والرقابة المالية:

— مديرية البرمجة ومتابعة الميزانية (التخطيط سابقا) هيئات تحت الوصاية وتخص كل من الولايات: ورقلة الوادي، بسكرة، تامنغست، وإلزي: تتمتع بالاستقلالية المالية والتسيير الذاتي لمواردها البشرية، يحمل مديرها صفة الامر بالصرف وتلحق بالمجلس الولائي.

— الرقابة المالية وهي أجهزة رقابة غير ملحقة بمجلس الولاية وتوضع تحت السلطة المباشرة للمديرية الجهوية التي تشرف على تسيير مواردها البشرية وهي نوعان:

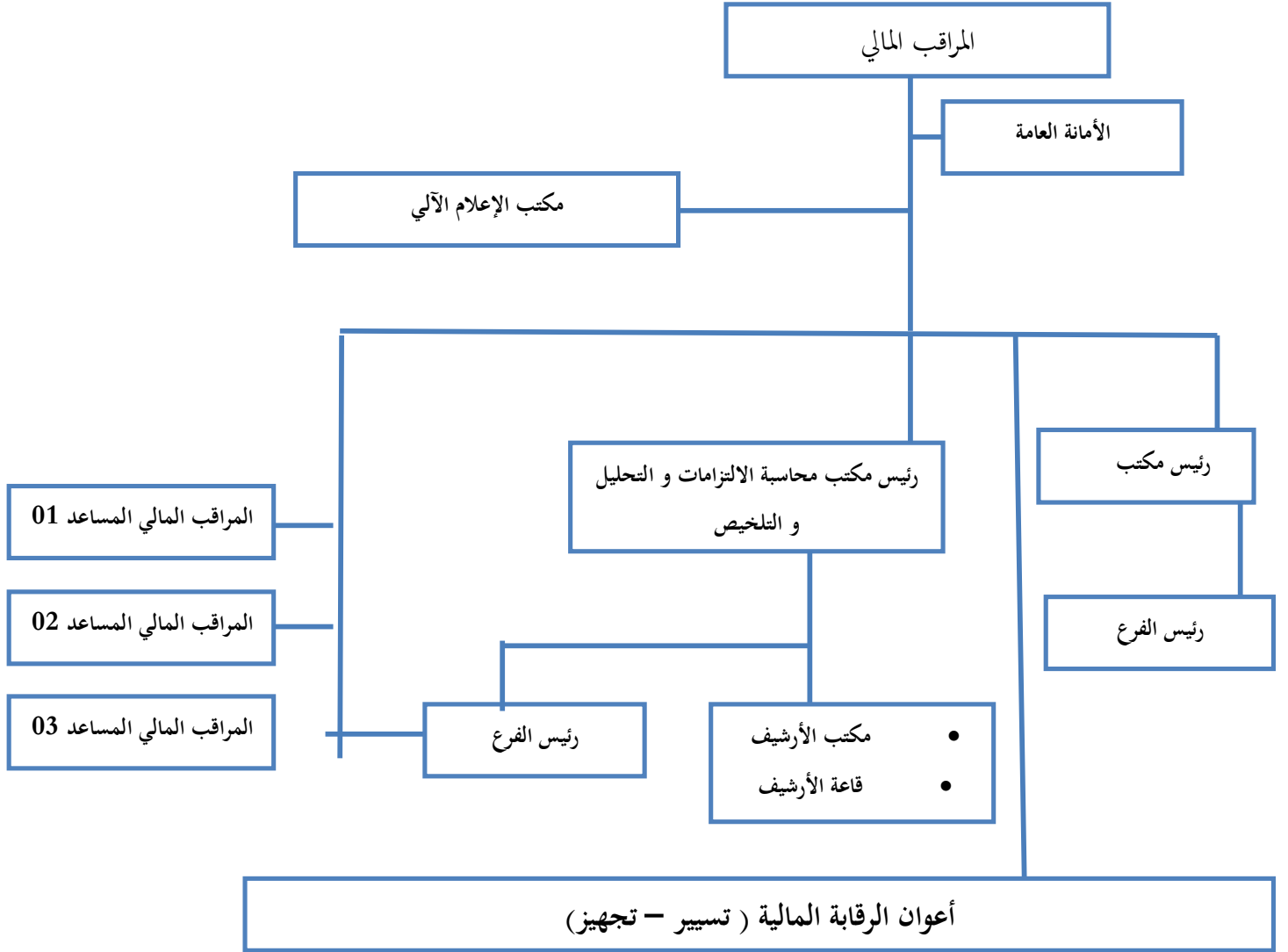
— رقابة مالية لدى كل من ولاية تدخل تحت الاختصاص الإقليمي للمديرية الجهوية وهي نفس الولايات المذكورة سابقا.

— رقابة مالية لدى البلديات وتسمى "أقطاب الرقابة البلدية" عددها 31 حيث يغطي كل قطب دائرة و يحدد عدد المراقبين الماليين المركزيين و المحليين و المراقبين الماليين المساعدين وكذا تنظيم مصالح المراقبة المالية في مكاتب و فروع القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2012/07/09.

يتم تحديد شروط تعيين المناصب العليا في مصالح الرقابة المالية وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 381/11 المؤرخ في 2011/11/21 المتعلق بمصالح الرقابة المالية والمرسوم تنفيذي رقم 297/10 المؤرخة في 2010/11/29 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين الأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية .

وان مكتب الوسائل و التكوين هو الذي يشرف على مصلحة المستخدمين من توظيف و تكوين و ترقية إلى غير ذلك فهذه المصلحة المهمة في المديرية تقوم بإعداد المخطط السنوي للموارد البشرية لكل سنة حيث يقوم المدير الجهوي بإعداده وتقديمه إلى مفتش التوظيف العمومي على شكل مشروع لإمضائه ويصبح ساري التطبيق ثم يقدم إلى المراقب المالي للرقابة.

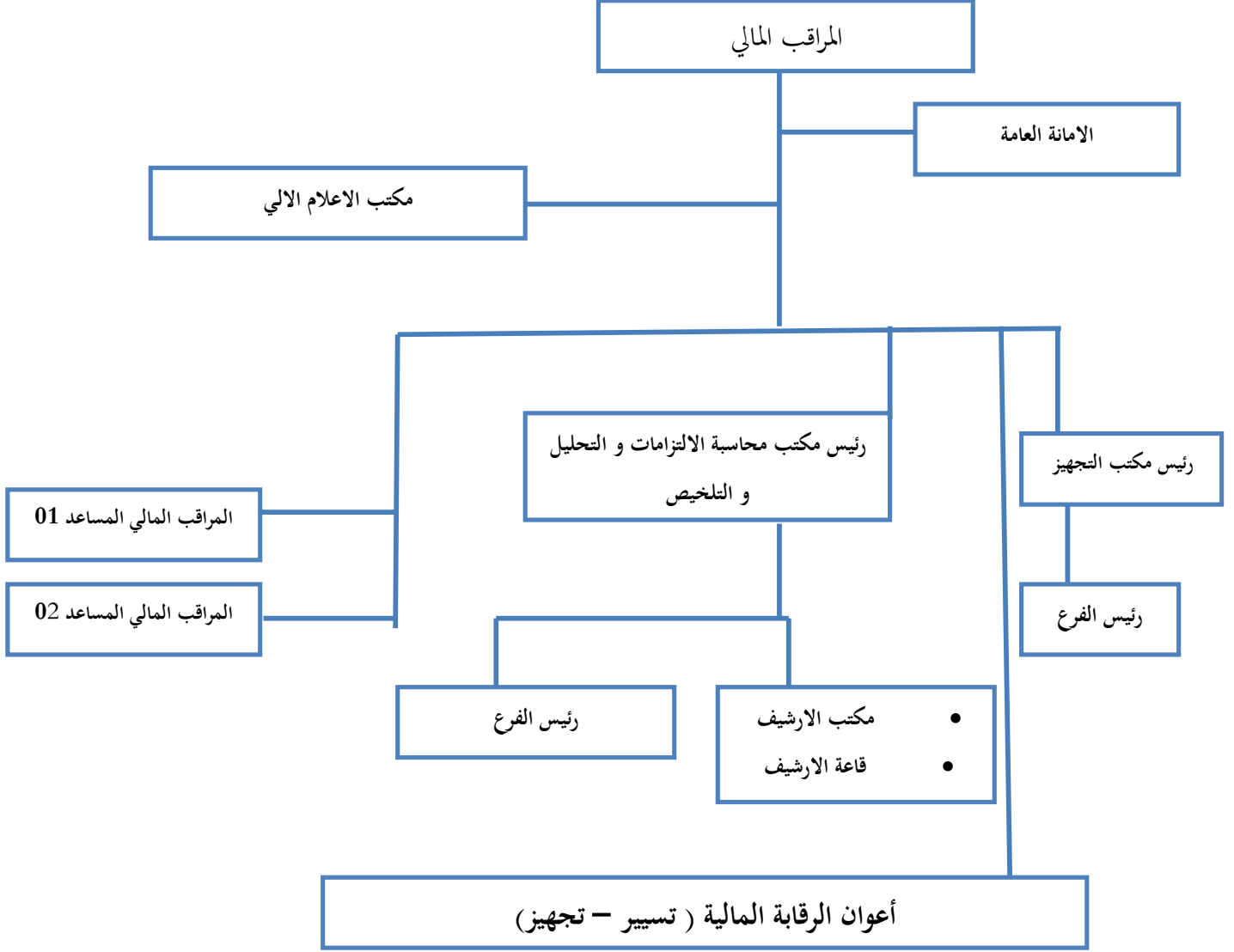
الشكل رقم (2-02) يوضح التنظيم الهيكلي للرقابة المالية لولاية ورقلة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة

طبق للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 381/11 المؤرخ في 2011/11/21 المتعلق بمصالح الرقابة المالية

الشكل رقم (02-3) يوضح التنظيم الهيكلي للرقابة المالية لبلدية ورقلة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة

طبق للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 381/11 المؤرخ في 2011/11/21 المتعلق بمصالح الرقابة المالية.

المطلب الثاني: المنهج المستخدم

تتطلب مثل هذه الدراسة التي ستشمل عينة من عمال المديرية الجهوية للميزانية بورقلة ومن أجل الوصول إلى نتائج قوية وواقعية والتي تقتضي الدقة في اختيار المنهج المناسب، وحسب طبيعة هذه الدراسة المتمثلة في أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، يرى الطالب أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي، الذي يعمل على توضيح وتبيين متغيرات الدراسة، واستخدمنا في الدراسة الميدانية المنهج التحليلي لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج المتوصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم يصنفها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

المطلب الثالث: حدود الدراسة

وضع الحدود للدراسة يعطي شكل مناسبة، لذلك يرى الطالب وجود حدود زمنية وحدود مكانية وحدود بشرية وهي كما يلي:

الفرع الأول: الحدود الزمنية

أجريت هذه الدراسة على عينة من عمال الرقابة المالية لبلدية ورقلة وعمال الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية في فترة شهر مارس 2018.

الفرع الثاني: الحدود المكانية

أجريت هذه الدراسة على عينة من عمال المديرية الجهوية للميزانية في ولاية ورقلة، وكانت وجهتنا دائما إلى عمال الرقابة المالية لبلدية ورقلة وعمال الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية بورقلة.

الفرع الثالث: الحدود البشرية

أجريت هذه الدراسة على عينة عمال الرقابة المالية لبلدية ورقلة وعمال الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية، حيث كان الأشخاص المقصودين هم عبارة عن أعوان وإطارات ومسؤولين.

المطلب الرابع: مجتمع وعينة الدراسة:

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

إن تحديد مجتمع الدراسة بدقة يمكننا من التحديد الدقيق للعينة، وحتى يكون عدد هذه الأخيرة مقبول لا بد أن يكون عدد المجتمع معلوم ، يتمثل مجتمع الدراسة في المسؤولين والإطارات والأعوان من الرقابة المالية لبلدية ورقلة و الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية كمقر، ومن هنا يمكننا القول بأن مجتمع الدراسة أصبح معلوم، حيث أن كل العمال متواجدين في مدينة ورقلة وسنعمل على أخذ عينة كبيرة من هذا المجتمع بطريقة عشوائية ونعمل على توزيع استبيان على هؤلاء العمال.

الفرع الثاني: عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في عينة من مسؤولين وإطارات وأعوان من الرقابة المالية لبلدية ورقلة و الرقابة المالية لولاية ورقلة وعمال المديرية الجهوية للميزانية، وقد تم تحديد وجهة الاستبيان فتم توزيع الاستبيان على 54 عامل من عمال الرقابة المالية لبلدية ورقلة و الرقابة المالية لولاية ورقلة و المديرية الجهوية للميزانية ، والجدول التالي يوضح توزيع الاستبيان على عينة الدراسة كما يلي:

الجدول رقم (02-1) يوضح توزيع الاستبيان على عينة الدراسة

الاسم المؤسسة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات غير المسترجعة	الاستبيانات المرفوضة	الاستبيانات المعتمدة
الرقابة المالية لبلدية ورقلة الرقابة المالية لولاية ورقلة المديرية الجهوية للميزانية مقر	54	54	0	0	54
المجموع	54	54	0	0	54
النسبة المئوية %	100	100	0	0	100

المصدر من إعداد الطالب

نلاحظ من خلال الجدول أن العدد الإجمالي للاستبيانات الموزعة هو 54 استبيان والذي يمثل لنا 100% حيث تمكنا من استرجاع العدد الكلي للاستبيانات والتي تمثل نسبة 100 بالمائة ، كما لم يتم رفض أي استبيان أي أن الاستبيانات المعتمدة هي 54 استبيان.

المطلب الخامس: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات

قمنا بالتقصي والبحث من أجل اختيار الأداة المناسبة لاستخدامها في الدراسة من أجل جمع البيانات، فوجدنا المقابلة والملاحظة والاستبيان وغيرها من الأدوات، ومن أجل اختيار الأداة المناسبة التي يجب أن يتم اختيارها بناء على طبيعة الدراسة، أي أنه هناك سمة معينة سيتم قياسها لذا استدعي أداة مناسبة لها وأيضا عامل الزمن، فوجدنا أن طبيعة الدراسة والمدة الزمنية تفرض استخدام الاستبيان وهو الأنسب لهذه الدراسة، وهو إحدى الأدوات تستعمل لجمع البيانات وهو يستعمل في الدراسات التي تود استكشاف حقائق أو استطلاعات الرأي العام. حيث تم تصميم أداة الدراسة وهي الاستبيان وتم تقسيمه إلى ثلاثة محاور أساسية حيث كان المحور الأول يمثل الترقية الوظيفية ويتكون من 29 عبارة كلها ايجابية في حين المحور الثاني الخاص بالالتزام التنظيمي فهو يتكون 03 أبعاد حيث كان البعد الأول هو الالتزام الشعوري ويتكون من 09 عبارات أما البعد الثاني يمثل الالتزام المعياري يتكون من 07 عبارات و البعد الثالث يمثل الالتزام المستمر ويتكون من 12 عبارة، وأما المحور الثالث فهو خاص بالمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة التي تسلمها، الأقدمية، الحالة المدنية)

المطلب السادس: اختبار ثبات وصدق الأداة

الفرع الأول: ثبات وصدق مقياس الترقية

أولا: الثبات

حتى تكون الأداة صالحة للقياس يجب أن تعطي نفس النتائج عند إعادة الاختبار، ولقياس الثبات هناك عدة طرق فنجد طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وغيرها وسيختار الطالب من بين هذه الطرق الطريقة الأكثر استخداما في البحوث العلمية وهي طريقة ألفا كرونباخ وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

1 ثبات مقياس الترقية

اعتمادا على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية SPSS تحصلنا على عدد فقرات المحور الأول وقيمة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-2) يبين ألفا كرونباخ للمحور الأول

عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
29	0.792

المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS 24

يتضح من خلال الجدول يتضح أن عدد الفقرات في هذا المحور هي 29 فقرة وأن ألفا كرونباخ لهذا المحور هي 0.792 وهو يشير إلى أن معامل الثبات عالي وهذا يدل على أن المحور الأول يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

ثانيا: الصدق

حتى تكون الأداة صالحة للقياس يجب أن تكون تقيس السمة المراد قياسها ، وفي هذه الدراسة التي أجريناها سيتم الاعتماد على طريقة الجذر التربيعي لألفا كرونباخ وهي كما يلي:

1 معامل الصدق لمقياس الترقية

اعتمادا على الجدول رقم (02-5) ومن أجل معرفة معامل الصدق نقوم بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-3) يبين معامل الصدق للمحور الأول

معامل الصدق	عدد الفقرات
0.889	29

من خلال الجدول يتضح أن معامل الصدق للمقياس يساوي 0.889 وهذا يدل على صدق الأداة لما وضعت من أجله.

الفرع الثاني: ثبات وصدق مقياس الالتزام التنظيمي

أولا: الثبات

1 ثبات مقياس الالتزام التنظيمي

اعتمادا على مخرجات برنامج الحزم الإحصائية SPSS تحصلنا على عدد فقرات المحور الثاني وقيمة ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02-4) يبين ألفا كرونباخ للمحور الثاني

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
0.707	29

المصدر من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج SPSS 24

يتضح من خلال الجدول أن عدد الفقرات في هذا المحور هي 29 فقرة وأن ألفا كرونباخ لهذا المحور هي 0.707

وهو يشير إلى أن معامل الثبات عالي وهذا يدل على أن المحور الثاني يتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

ثانيا: الصدق

1 معامل الصدق لمقياس الترقية

اعتمادا على الجدول رقم (02-7) ومن أجل معرفة معامل الصدق نقوم بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-5) يبين معامل الصدق للمحور الثاني

معامل الصدق	عدد الفقرات
0.840	29

من خلال الجدول يتضح أن معامل الصدق للمقياس يساوي 0.840 وهذا يدل على صدق الأداة لما وضعت من أجله.

وعليه يمكننا القول أن هذا المقياس صالح للقياس ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

المطلب السابع: خصائص عينة الدراسة

1 خصائص عينة الدراسة: من خلال هذا الاستبيان تم استخراج مجموعة من الخصائص متمثلة في الجنس والعمر والمستوى والخبرة المهنية والوظيفة والترقيات وسنحاول التطرق إلى أهم العناصر فيها وهي كما يلي:

1-1 توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (02-6) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

العمال	التكرار	النسبة المئوية %
ذكور	25	46.3
إناث	29	53.7
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن عدد الذكور 25 والتي تمثل نسبة 46.3 بالمائة، في حين كان عدد الإناث 29 ونسبة 53.7 وهي تمثل نسبة متقاربة بين الذكور والإناث.

1-2 توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الجدول رقم (02-7) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الأعمار	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	5	9.3
من 30 إلى أقل من 40 سنة	42	77.8
من 40-50 سنة	6	11.1
أكبر من 50 سنة	1	1.9
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن عدد العمال الأقل من 30 سنة هم 5 عمال في حين كان عدد العمال المحصورين بين 30 إلى أقل من 40 سنة 42 عمال بينما كان عدد العمال المحصورين بين 40 و 50 سنة 6 عمال وعامل واحد أكبر من 50 سنة، وما يلاحظ أن أكبر نسبة هي التي تنحصر أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة، وعليه يمكن أن نقول على هذه المؤسسة أن غالبيتها شباب.

1-3 توزيع عينة الدراسة حسب المستوى

الجدول رقم (02-8) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

العمال	التكرار	النسبة المئوية %
دون الليسانس	6	11.1
مهندس - ليسانس - دراسات	28	51.9
ماجستير - ماستر	19	35.2
دكتوراه	1	1.9
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن أكبر عدد من العمال حسب عامل المستوى هم من لديهم مهندس - ليسانس - دراسات وكان عددهم 28 بنسبة 51.9 بالمائة ، في حين يليها من لديهم مستوى ماجستير - ماستر وكان عددهم 19 بنسبة 35.2 بالمائة، في حين كان 6 عمال دون الليسانس وعامل واحد دكتوراه، ومنه يمكننا القول أن أغلب عمال هذه المؤسسة لديهم شهادات عليا ويوحي بأن لها استعداد بأن تكون الأفضل.

4-1 توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

الجدول رقم(02-9) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية

العمال	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	13	24.1
من 5 إلى 10 سنوات	35	64.8
أكثر من 10 إلى 20 سنة	5	9.3
أكثر من 20 سنة	1	1.9
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن أكبر عدد من العمال حسب عامل الخبرة المهنية هم من تنحصر خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات وكان عددهم 35 بنسبة 64.8 بالمائة ، في حين يليها من خبرتهم المهنية تقل عن 5 سنوات وكان عددهم 13 بنسبة 24.1 بالمائة، في حين كان 5 عمال تنحصر خبرتهم المهنية بأكثر من 10 إلى 20 سنة وعامل واحد خبرته أكثر من 20 سنة، وهنا يمكننا القول أن عمال هذه المؤسسة في بداية عطائهم وينتظر منهم الكثير.

1-5 توزيع عينة الدراسة حسب الترتيبات

الجدول رقم (02-10) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الترتيبات

العمال	التكرار	النسبة المئوية %
ولا مرة	16	29.6
مرة واحدة	36	66.7
مرتين	1	1.9
ثلاث مرات	1	1.9
المجموع	54	100

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن أكبر عدد من العمال تحصلوا على ترقية واحدة وكان عددهم 36 بنسبة 66.7 بالمائة ، في حين لم يتحصل 16 عامل على ترقية واحدة ، وتحصل عامل واحد على ترقيتين وعامل آخر على ثلاث ترقيات ، وهنا يمكننا القول أن أغلب عمال هذه المؤسسة لم تمسهم الترتيبات.

المطلب الثامن: الأساليب الإحصائية المستخدمة

من أجل تجميع البيانات المتعلقة بالاستبيان واستخدامها لأغراض الدراسة تم استخدام مجموعة من الأساليب

الرياضية والإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة وهي كما يلي:

- ألفا كرونباخ: تم استخدامه للتحقق من ثبات الأداة .
 - التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها من أجل تبيان خصائص عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي: من أهم المواطن التي تم استخدامه فيها هو معرفة المتوسط الحسابي لمحاور الدراسة. ومتوسط فقرات كل محور .
 - الانحراف المعياري: أستخدم من أجل تبيان مدى تشتت مجتمع الدراسة على وسطه الحسابي.
 - اختبار $T-test$: ولقد استخدمنا اختبار T لعينتين مستقلتين من أجل معرفة الفروق.
 - معامل الارتباط بيرسون: وهذا من أجل الكشف على وجود أو عدم وجود علاقة.
- ومن أجل تسهيل العمل الحسابي في أساليب المعالجة الإحصائية استخدمنا برنامج الحزم الإحصائية SPSS الأكثر استخداما في البحوث العلمية.

المبحث الثاني: اختبار الفرضيات

من أجل اختبار الفرضيات لابد لنا من استخدام أساليب وطرق إحصائية صحيحة وعليه سيتم الاعتماد على طريقة المتوسط الحسابي المرجح لتبيان مجال إجابات المفحوصين حول الصفة المراد قياسها .

سيتم تحديد المجال اعتمادا على ثلاث بدائل لمقياس ليكارت الثلاثي وهي موافق - محايد-غير موافق، وهنا نلاحظ انه هناك مجالين (2) بين البدائل الثلاثة، ولتحديد مجال كل بديل لمقياس ليكارت الثلاثي تم حساب المدى $2=3-1$ ، ثم تم تقسيمه على عدد البدائل كما يلي: $0.66 = \frac{2}{3}$ ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لكل مجال، وعليه سيتم تفسير النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول رقم(02-11) يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح

المجالات	المتوسط الحسابي المرجح	درجات المقياس	درجة المقياس المكافئ الأول	درجة المقياس المكافئ الثاني
المجال الأول	1 - 1.66	غير موافق	ضعيفة	ضعيف
المجال الثاني	1.67 - 2.33	محايد	متوسطة	متوسط
المجال الثالث	2.34 - 3	موافق	جيدة	جيد

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الأول: اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على أن مستوى عمليات الترقية الوظيفية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيدة .

من أجل اختبار الفرضية الأولى تم الاعتماد على الجدول رقم (02-11) الذي يمثل لنا المرجع والذي يبين لنا درجة المقياس، ومن خلاله نتمكن من معرفة إجابة المفحوصين على العبارات التي تختبر عملية الترقية بالمديرية الجهوية للميزانية وأيضا يبين لنا الجدول المتوسط الحسابي وانحراف معياري لكل فقرة، ثم تتلوها عملية توجيه الإجابة.

الجدول رقم (02- 12) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس عملية الترقية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف	النتيجة
1	تتوافق وظيفتك مع تخصصك العلمي.	2,39	0,899	جيدة
2	تحصلت على ترقية أثناء عملك بالمؤسسة.	2,11	0,945	متوسطة
3	أنت مطلع على الطريقة التي تتم وفقها الترقية.	2,61	0,712	جيدة
4	أنت راض عن المعايير المعمول بها في الترقية.	2,06	0,834	متوسطة
5	ترى أن تقييم المدير والمراقبين الماليين يعتبر وسيلة لتحكمه وسيطرته عليك.	1,94	0,763	متوسطة
6	يساهم استناد الترقية إلى معايير موضوعية واضحة في زيادة الرضا الوظيفي.	2,31	0,797	متوسطة
7	تساهم الأقدمية في زيادة التزام في المؤسسة.	2,24	0,889	متوسطة
8	الترقية على أساس الكفاءة تؤدي إلى انضباطك في العمل.	2,56	0,769	جيدة
9	الشهادات كمعيار أساسي للترقية تخلق الجدية في العمل.	2,26	0,828	متوسطة
10	تقييم الأداء بموضوعية يزيد من وتيرة الأداء.	2,67	0,644	جيدة
11	ترى أن التعسف في تقييم الأداء يزيد من اللامبالاة في العمل.	2,63	0,734	جيدة
12	تعتمد المؤسسة على نظام واضح لتوزيع هذه الامتيازات.	1,72	0,763	متوسطة
13	تساهم امتيازات الترقية في استقرارك في عملك.	2,59	0,714	جيدة
14	زيادة أجرك تزيد من ارتباطك بالمؤسسة.	2,63	0,681	جيدة
15	الرفع من مكانتك في المؤسسة يجعلك تشارك في اتخاذ القرارات.	2,74	0,521	جيدة
16	التطبيق الغير الموضوعي للترقية يؤثر على استقرارك بالمؤسسة.	2,69	0,609	جيدة
17	يؤثر التغيب سلبا على مستوى الأداء.	2,70	0,603	جيدة
18	عدالة معايير الترقية تجعلك تؤمن بأهداف المؤسسة وتسعى جاهدا	2,54	0,693	جيدة
19	أعتقد أن آليات الترقية في نظام الحوافز الحكومي ملائمة.	1,78	0,769	متوسطة
20	ألاحظ أن منح الترقيات الوظيفية أثر إيجابا على الالتزام الوظيفي	2,57	0,690	جيدة
21	أرى أن معظم الترقيات الاستثنائية كان أساسها الكفاءة بالأداء.	1,78	0,793	متوسطة
22	ترقيت لدرجتي الوظيفية من خلال المسابقات والاختبارات.	1,85	0,856	متوسطة
23	يوجد تناسب بين مؤهلاتي العلمية وخبراتي ودرجتي الوظيفية.	2,13	0,870	متوسطة
24	أعتقد أن الترقيات بناء على الهيكلية الوزارية ساهمت في تطوير الأداء.	1,96	0,699	متوسطة
25	أرى أن الترقيات الوظيفية تمنح استنادا لمعايير إدارية واضحة.	1,96	0,751	متوسطة
26	أعتقد أن معظم المدراء والمراقبين الماليين تم ترقيتهم بعدالة.	1,69	0,668	متوسطة
27	غالبية الترقيات الوظيفية تمنح بناء على الجدارة والمثابرة في العمل.	1,74	0,678	متوسطة
28	أرى أن نظام الترقيات المستحقة (التدرج الوظيفي) يساعد في تحسين الأداء.	2,56	0,793	جيدة
29	الترقيات بالواسطة والمحاباة ليس بالضرورة أن تؤثر سلبا على أدائي الوظيفي.	1,59	0,790	متوسطة
	فقرات المحور	2.241	0.376	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من أجل اختبار الفرضية الأولى استخدمنا المتوسط الحسابي لكل فقرة، ويتم التصنيف بناء على المتوسط الحسابي المرجح ويتم وضع النتيجة على أساس درجات المقياس ويظهر من خلال الجدول رقم (02-15) بأن 17 فقرة تشير إلى درجة متوسطة في الترقية، ويلاحظ من خلال الجدول بأن المجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لكامل الفقرات ينتمي إلى المجال الثاني ذو درجة مقياس مكافئ "متوسطة" أي بمتوسط حسابي 2.241 وانحراف معياري 0.376، ومن هنا نقول أن مستوى عملية الترقية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسطة.

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية

5- تنص الفرضية الثانية على أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسط.

من أجل اختبار الفرضية الثانية أيضا سيعتمد على المتوسط الحسابي المرجح في عملية الترجيح، إذ سيتم الحصول على المتوسط الحسابي لكل فقرة وانحرافها المعياري، ومن أجل اختبار هذه الفرضية سنعمل تجزئتها إلى عدة أبعاد إذ سنحكم على الالتزام الشعوري ثم الالتزام المعياري ويليه الالتزام المستمر، وبعد هذه الأحكام سيتم الحكم على الالتزام التنظيمي، وسنقوم بتبعضهم واحدا بواحد كما يلي:

1 - مستوى الالتزام الشعوري

الجدول رقم (02-13) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام الشعوري

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
1	أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.	2.07	0.821	متوسط
2	هذه المؤسسة تستحق ولائي وإخلاصي.	2.31	0.748	متوسط
3	أشعر بأن هذه المؤسسة كمؤسستي الخاصة.	2.00	520,7	متوسط
4	لا يهمني ترتيب هذه المؤسسة وطنيا.	1.89	0.839	متوسط
5	لا أتمنى سمعة هذه المؤسسة في المجتمع.	1.59	0.740	ضعيف
6	أشعر بمجدية وكأن مشاكل العمل في هذه المؤسسة مشاكلتي الخاصة.	2.13	0.825	متوسط
7	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه المؤسسة.	2.22	0.769	متوسط
8	أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه المؤسسة.	2.09	0.807	متوسط

9	أشعر أنني محل سخيرة الزملاء عندما ألتزم بالعمل.	1.59	0.765	ضعيف
مستوى الالتزام الشعور		1.990	0.254	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من أجل التعرف على مستوى الالتزام الشعوري استخدمنا المتوسط الحسابي لكل فقرة، ويتم التصنيف بناء على المتوسط الحسابي المرجح ويتم وضع النتيجة على أساس درجات المقياس ويظهر من خلال الجدول رقم (02-13) بأن 7 فقرات تشير إلى درجة متوسط في الالتزام الشعور ، ويلاحظ من خلال الجدول بأن المجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لكامل الفقرات "متوسط" و بمتوسط حسابي 1.990 وانحراف معياري 0.254 ، ومن هنا نقول أن مستوى الالتزام الشعوري موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصالحة الرقابة المالية لولاية ورقلة ورقلة متوسط.

2 - مستوى الالتزام المعياري

الجدول رقم (02-14) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام المعياري

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
10	أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.	1.98	0.739	متوسط
11	أن أقوم بعلمي حسب الأهداف المخططة.	2.65	0.677	مرتفع
12	أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.	1.78	0.816	متوسط
13	أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أُنتمي إليه.	2.28	0.878	متوسط
14	أنا أحترم معايير وبرامج العمل وفق الآجال المحددة.	2.80	0.491	مرتفع
15	أنا احترم أوقات الدخول والخروج من العمل.	2.67	0.644	مرتفع
16	أنا أعمل أكثر مما متوقع مني من أجل مساعدة هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها.	2.50	0.637	مرتفع
17	هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.	2.31	0.907	متوسط
مستوى الالتزام المعياري		2.370	0.353	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من أجل التعرف على مستوى الالتزام المعياري استخدمنا المتوسط الحسابي لكل فقرة، ويتم التصنيف بناء على المتوسط الحسابي المرجح ويتم وضع النتيجة على أساس درجات المقياس ويظهر من خلال الجدول رقم (02-14) بأن 5 فقرات تشير إلى درجة جيد في الالتزام المعياري ، ويلاحظ من خلال الجدول بأن المجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لكامل الفقرات "جيد" و بمتوسط حسابي 2.37 وانحراف معياري 0.353 ، ومن هنا نقول أن مستوى الالتزام المعياري لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيد.

3- مستوى الالتزام المستمر

الجدول رقم (02-15) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام المستمر

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
18	أقدم المساعدة لزملائي في العمل.	2.91	0.401	مرتفع
19	أوجه الموظفين الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني.	2.87	0.391	مرتفع
20	إن عملي في هذه المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن.	2.06	0.811	متوسط
21	أحافظ على موجودات المؤسسة من عتاد ومعدات في حال استخدمتها.	2.91	0.401	مرتفع
22	هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد.	2.30	0.816	متوسط
23	أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات.	2.43	0.742	مرتفع
24	هناك وضوح في تقسيم المهام في هذه المؤسسة.	1.89	0.769	متوسط
25	هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام.	2.24	0.775	متوسط
26	يتكاسل بعض المسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم.	2.43	0.792	مرتفع
27	أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها المؤسسة لصالح المجتمع.	2.37	0.623	مرتفع
28	هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر.	2.57	0.690	مرتفع
29	لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الموظفين دون مبرر أو عذر.	1.89	0.861	متوسط
	مستوى الالتزام المستمر	2.404	0.361	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من أجل التعرف على مستوى الالتزام المستمر استخدمنا أيضا المتوسط الحسابي لكل فقرة، وتم التصنيف بناء على المتوسط الحسابي المرجح ويتم وضع النتيجة على أساس درجات المقياس، ويظهر من خلال الجدول رقم (02-15) بأن 7 فقرات تشير إلى درجة جيد في الالتزام المستمر ، ويلاحظ من خلال الجدول بأن المجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لكامل الفقرات "جيد" و بمتوسط حسابي 2.404 وانحراف معياري 0.361 ، ومن

هنا نقول أن مستوى الالتزام المستمر لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيد.

وبعد التعرف على مستويات الالتزام في كل من الالتزام الشعوري والشعوري والمستمر نتعرف على الالتزام التنظيمي والذي يمثل لنا الإجابة على الفرضية الثانية

الجدول رقم (02-16) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام التنظيمي

مجموع الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
29	2.266	0.370	متوسط

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من أجل اختبار الفرضية الثانية قمنا بحساب المتوسط الحسابي لكل بعد من أبعاد المتغير التابع و لكامل الفقرات واستخدمنا المتوسط الحسابي لكل فقرة، وتم التصنيف بناء على المتوسط الحسابي المرجح ، ويلاحظ من خلال الجدول (02-16) بأن المجال الذي ينتمي إليه المتوسط الحسابي لكامل الفقرات ينتمي إلى المجال الثاني ذو درجة مقياس مكافئ "متوسط" أي بمتوسط حسابي 2.226 وانحراف معياري 0.370 ، ومن هنا نجيب على الفرضية الثانية ونقول أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسط.

المطلب الثالث: اختبار الفرضية الثالثة

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والاناث.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والاناث.

سيتم اختبار الفرضية الثالثة بالاعتماد اختبار T لعينتين مستقلتين حيث سيتم الاعتماد على مستوى معنوية 0.05 المعتمد في الدراسات والذي ستقبل عنده الفرضية الصفرية ويتم رفضها في حالة مستوى المعنوية أقل من 0.05 وقبل الشروع في اختبار T لعينتين مستقلتين لابد من توفر شروط استخدام هذا الاختبار وهي:

- أن تكون البيانات رقمية - أن تكون العينتين مستقلتين - أن تكون هناك عشوائية في الاختيار - إعتدالية العينتين - تجانس العينتين.

بالنسبة للشروط الثلاثة الأولى لا يمكن اختبارها إحصائياً ويفترض أن تكون محققة أما الشرطين الآخرين يتم اختبارها والتأكد منهما إحصائياً بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS

- شرط الاعتدالية

لابد لنا من اختبار العينة لمعرفة توزيعها والذي سيكون وفق اختبار كلومقروف سيمروف وهو موضح في الجدول كما يلي:

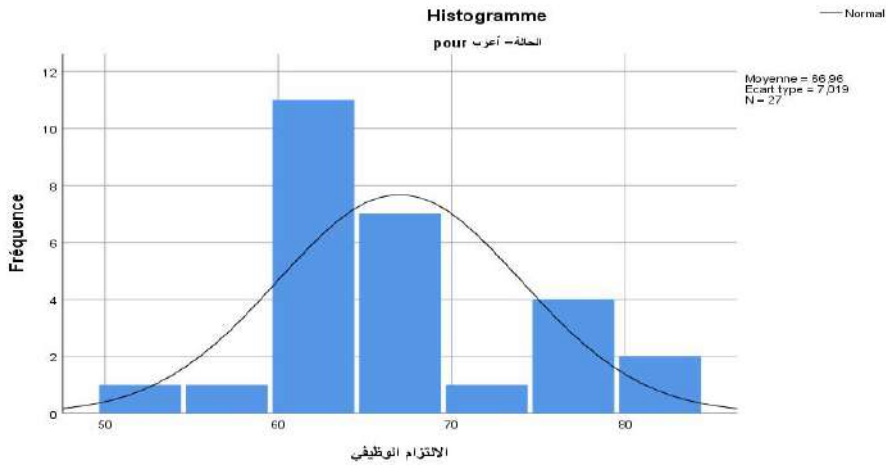
الجدول رقم (02-17) يوضح نتائج اختبار كلومقروف سيمروف

الوضعية	اختبار كلومقروف سيمروف	
	قيمة الاختبار	درجة الحرية
ذكر	0.165	27
أنثى	0.103	27

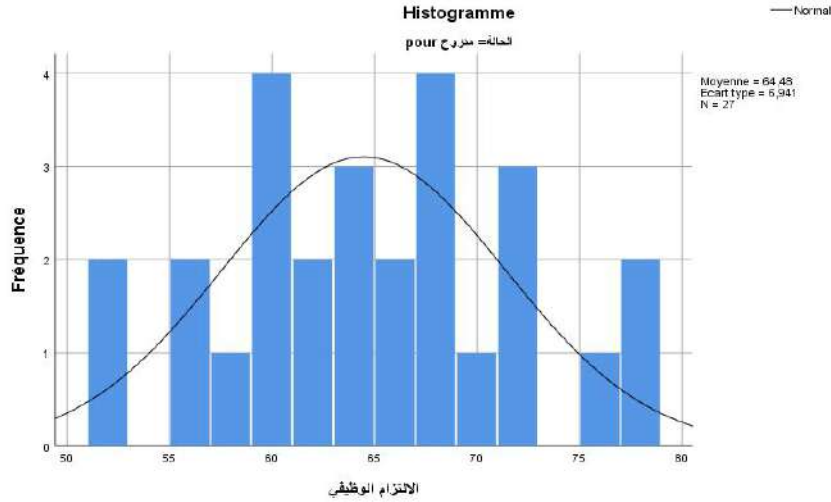
المصدر من إعداد الطالب اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول لاختبار كلومقروف سيمروف نلاحظ أن قيمة الاختبار بالنسبة للذكور مساوية إلى 0.165 بدرجة حرية 27 وعند مستوى معنوية 0.059 وهي أكبر من مستوى معنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية أما قيمة الاختبار بالنسبة للإناث مساوية إلى 0.103 ودرجة حرية 27 وعند مستوى معنوية 0.200 وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 وبالتالي نقول أن توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي أي يحقق الاعتدالية. وهذا ما يوضحه الرسم البياني للتوزيع بالنسبة للذكور والإناث كما يلي:

الشكل رقم (02-4) يوضح توزيع الذكور حسب التوزيع الطبيعي



الشكل رقم (02-5) يوضح توزيع الإناث حسب التوزيع الطبيعي



- شرط التجانس

لاختبار التجانس سنستخدم اختبار ليفيني كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-18) يوضح اختبار ليفيني (Levene)

اختبار ليفيني Levene للتجانس	
مستوى المعنوية	قيمة اختبار F
0.776	0.082

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن قيمة اختبار ليفيني لاختبار التجانس مساوية إلى 0.082 عند مستوى معنوية 0.776 مما يدل على أن شرط التجانس محقق.

وبعد تحقق كل الشروط نقوم بإجراء اختبار T لعينتين مستقلتين، والجدول التالي يبين نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين كما يلي:

الجدول رقم (02-19) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين

اختبار t لعينتين مستقلتين		
مستوى المعنوية	درجة الحرية	قيمة اختبار T
0.197	52	1.306

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات SPSS 24

نلاحظ من الجدول لاختبار T لعينتين مستقلين أن قيمة اختبار T تساوي 1.306 عند درجة حرية 52 ومستوى معنوية 0.197 وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد 0.05 ومنه نقبل الفرضية الصفرية H_0 التي تنص على انه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث "

المطلب الرابع: اختبار الفرضية الرابعة

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة. .

في هذه الحالة سنقبل الفرضية الصفرية عند مستوى دلالة 0.05 أو أكبر ونقبل الفرض البديل عند مستوى دلالة أقل من 0.05 . ومن خلال ملاحظتنا لمتغيرات الدراسة اتضح أنها كمية ذات مستوى فئوي ، وعليه سنبحث على العلاقة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى المستخدمين بالمديرية الجهوية للميزانية وسنستخدم معامل الارتباط بيرسون كما يلي:

الجدول رقم (02- 20) يبين العلاقة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى دلالة الاختبار	مستوى دلالة الفرضية
الترقية الوظيفية	0.462	0.000	0.05
الالتزام التنظيمي			

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

تحصلنا من خلال الجدول على معامل الارتباط لبيرسون يساوي 0.462 عند مستوى معنوية اختبار 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05 وبالتالي نرفض الفرض الصفرية H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

والآن سنحاول توضيح علاقة المتغير المستقل مع كل بعد من أبعاد المتغير التابع كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-21) يوضح علاقة المتغير المستقل مع كل بعد من أبعاد المتغير التابع

أبعاد الالتزام التنظيمي	الالتزام الشعوري	الالتزام المعياري	الالتزام المستمر
معامل الارتباط بيرسون R بين الترقية وأبعاد الالتزام التنظيمي	0.469	0.514	-0.060
مستوى معنوية الاختبار sig	0.000	0.000	0.666

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

- من الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط لبيرسون للترقية والالتزام الشعوري يساوي إلى 0.469 عند مستوى معنوية 0.000 وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام الشعوري.

- ومن الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط لبيرسون للترقية والالتزام المعياري يساوي إلى 0.514 عند مستوى معنوية 0.000 وهو أصغر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام المعياري.

- وأيضا من الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط لبيرسون للترقية والالتزام المستمر يساوي إلى -0.060 عند مستوى معنوية 0.666 وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 ومنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام المستمر.

وسنحاول الآن بعد التعرف على وجود علاقة إلى إيجاد نموذج حقيقي تبنى على أساسه معادلة الانحدار الخطي.

أ- معادلة الانحدار البسيط : والتي يمكن تناوله من خلال مجموعة من العناصر وهي كما يلي:

- جودة توفيق النموذج:

- وسيتم من خلالها الوصول والتعرف على معامل الارتباط ومعامل التحديد ومعامل التصحيح وهي كما يلي:

الجدول رقم (02-22) يبين جودة توفيق النموذج

النموذج	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل التصحيح المصحح
1	0.462	0.214	0.199

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.462 ومعامل التحديد يساوي 0.214 بمعنى أن المتغير المستقل "الترقية الوظيفية" يستطيع تفسير بما يقارب 21.4% من تغيرات المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" والباقي تفسره متغيرات أخرى، في حين كانت قيمة معامل التحديد المصحح تساوي 0.199.

- اختبار المعنوية الكلية للنموذج: من أجل معرفة معنوية النموذج الكلية نستخدم الجدول التالي:

جدول رقم (02-23) يوضح معنوية النموذج الكلية

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	559.667	1	559.667	14.147	0,000
البواقي	2057.166	52	39.561		
الكلية	2616.833	53			

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن مجموع مربعات الانحدار تساوي إلى 559.667 بدرجة حرية 1، وبمتوسط مربعات الانحدار تساوي 559.667، وأما مجموع مربعات البواقي يساوي 2057.166 ودرجة حرية 52، وبمتوسط مربعات البواقي يساوي 39.561 .

ونلاحظ أن قيمة الاختبار F تساوي 14.147 عند مستوى معنوية اختبار 0,000 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه النموذج معنوي .

- اختبار المعنوية الجزئية لمعالم النموذج: من أجل معرفة معنوية النموذج الجزئية أي أنه حقيقي أو

مزيف نستخدم الجدول التالي:

الجدول (02-24) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج

النموذج	المعامل B	قيمة T	مستوى المعنوية
الثابت	40.564	6.016	0,000
الترقية	0.387	3.761	0,000

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

بالنسبة للثبات : من الجدول نلاحظ أن المعامل الثابت يساوي 40.564 بقيمة اختبار T المحسوبة تساوي إلى 6.016 عند مستوى معنوية 0.000 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه معامل الثابت معنوي. بالنسبة لمتغير " الترقية " : من الجدول رقم (02-24) نلاحظ أن معامل الترقية يساوي 0.387 بقيمة اختبار T المحسوبة التي تساوي إلى 3.761 عند مستوى معنوية 0.000 وهي أصغر من مستوى معنوية 0.05 ومنه معامل الترقية معنوي.

ومنه نستنتج أن المعنوية الكلية و الجزئية للنموذج متوفرة.

من أجل بناء معادلة الانحدار لابد من توفير ثلاث شروط وهي كما يلي:

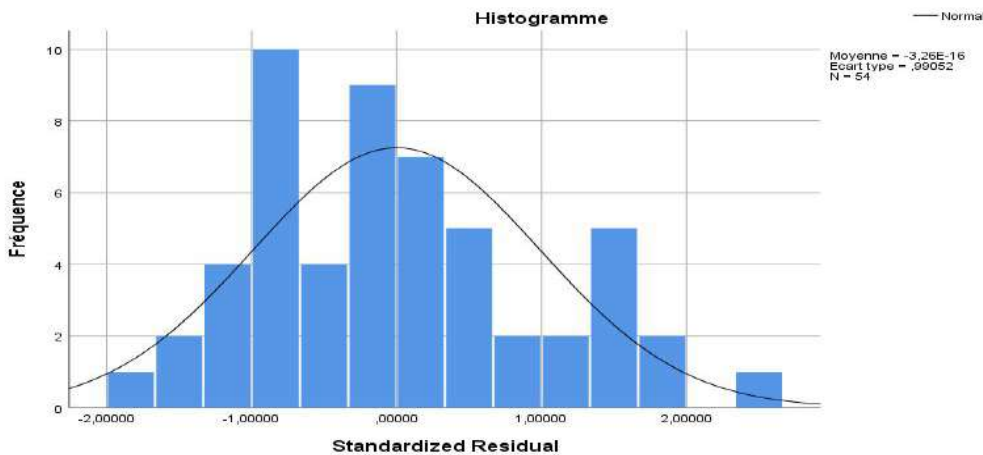
1- اختبار الاعتدالية للبواقي

الجدول رقم (02-25) لاختبار لاعتدالية للبواقي

اختبار شابيرو- ويليك		
قيمة الاختبار	درجة الحرية	مستوى معنوية الاختبار sig
0.965	54	0.111

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 24

من الجدول نلاحظ أن قيمة الاختبار للاعتدالية للبواقي تساوي 0.965 بدرجة حرية 54 عند مستوى معنوية اختبار 0.111 وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha = 0.05$ ومنه شرط الاعتدالية للبواقي متوفر والشكل التالي يوضح ذلك:

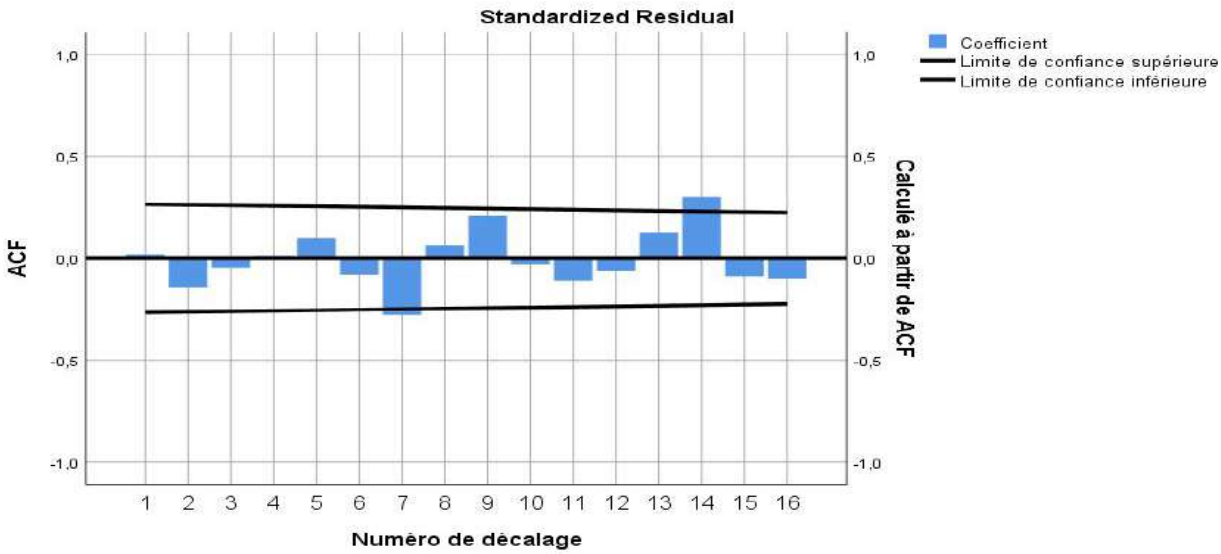


الشكل رقم (02-6) يوضح اعتدالية البواقي

2- اختبار الاستقلال الذاتي للبواقي

ترجع أهمية دراسة الارتباط الذاتي للبواقي في تحليل الانحدار إلى أن وجود هذا الارتباط من شأنه أن يجعل قيمة التباين المقدر للخطأ يكون بأقل من قيمته الحقيقية وبالتالي فإن قيمة إحصائيات الاختبار التي تعتمد على هذا التباين مثل (T) و (F) و (R²) تكون أكبر من قيمتها الحقيقية مما يجعل القرار الخاص بجودة توفيق النموذج قرار مشكوك في صحته .

الشكل رقم (02-7) يوضح الاستقلال الذاتي للبواقي



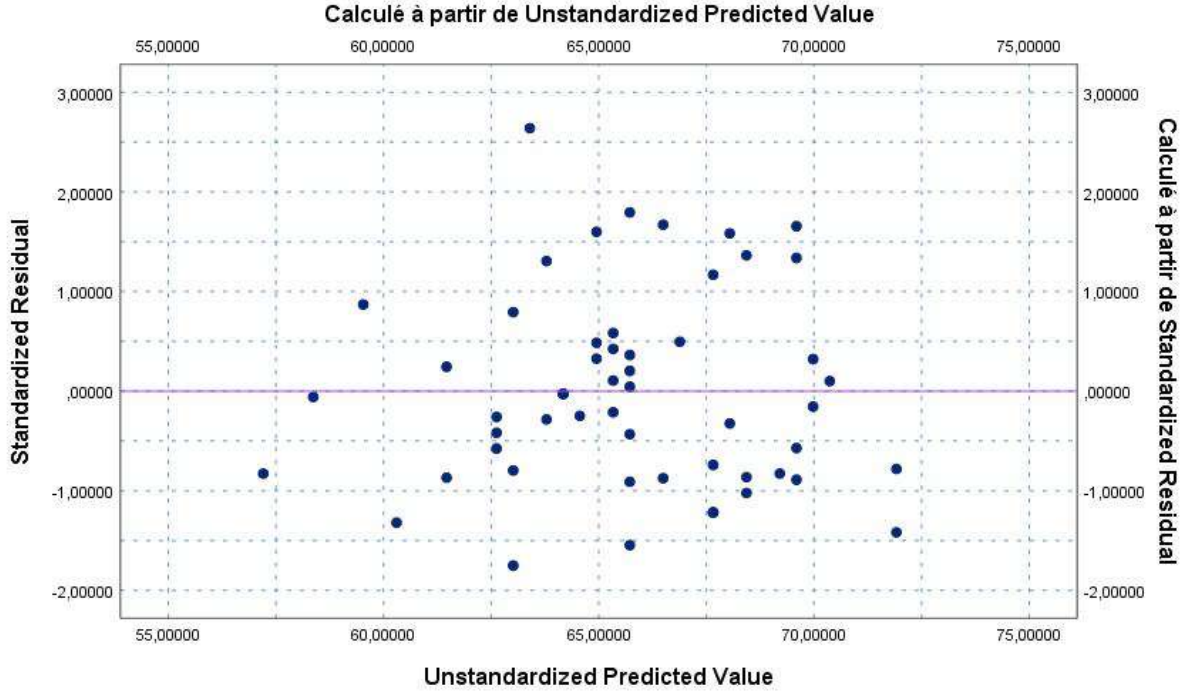
من الشكل رقم (09) الذي يمثل دالة الارتباط الذاتي للبواقي نلاحظ أن جميع معاملات الارتباط الذاتي للبواقي داخل مجال الثقة المحصورة بين (-0.25 و +0.25) ومنه شرط الاستقلال الذاتي للبواقي متوفر.

3- اختبار تجانس البواقي

إن عدم ثبات التباين في نموذج الانحدار من شأنه أن يترتب عليه نفس الآثار المترتبة في حالة وجود ارتباط ذاتي بين البواقي حيث تكون الأخطاء المعيارية مقدرة بأقل من قيمتها الحقيقية وبالتالي تصبح هذه التقديرات متحيزة الأمر الذي يجعل النتائج الاستدلالية الإحصائية مشكوك في صحتها .

وذلك من خلال فحص شكل انتشار البواقي المعيارية مع القيم الاتجاهية للمتغير التابع الالتزام التنظيمي

ويظهر من الانتشار أن التوزيع عشوائي وهو ما يعني تجانس البواقي والشكل التالي يوضح ذلك كما يلي:

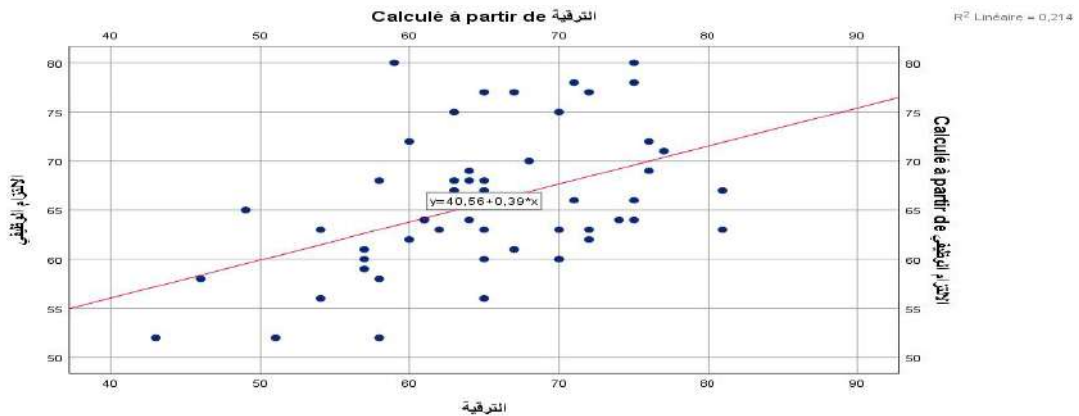


الشكل رقم (8-02) يمثل انتشار البواقي

الشكل رقم (11) يمثل انتشار البواقي بدلالة القيم الاتجاهية (المقدرة) للمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) أن البواقي الموجبة والسالبة منتشرة عشوائيا على جانبي المحور الصفري وهذا يدل على أن شرط تجانس البواقي محقق. ومن هنا الشروط الثلاث محققة وبالتالي يمكننا بناء معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{(الترقية)} = 40.564 + 0.387 \times \text{الالتزام التنظيمي}$$

والشكل التالي يوضح ذلك كما يلي:



الشكل رقم (9-02) يوضح معادلة الانحدار

المبحث الثالث: تفسير النتائج

سنحاول من خلال هذا المبحث تفسير النتائج المتحصل عليها في الفرضيات التي تم اختبارها سابقا

6- المطلب الأول: تفسير نتيجة الفرضية الأولى التي تنص أن مستوى عمليات الترقية الوظيفية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيدة.

توصلنا في الفرضية الأولى مستوى عمليات الترقية الوظيفية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسطة، وهذا بمتوسط حسابي لكامل المحور 2.241 وانحراف معياري 0.376 وهو ما يشير إلى أن هناك عدد معتبر غير راض بطريقة الترقية المعمول بها، حيث أننا حين مقابلتنا للعمال وتم التطرق إلى هذا المتغير وجدنا أن الآلية التي تكلم عليها القانون في طريقة الترقية والمتمثلة في الترقية في الدرجة في المدة الدنيا والمدة المتوسطة والمدة القصوى لا ترضي هؤلاء العمال، حيث يعتبرونها مدة طويلة لا بد من إعادة النظر فيها، وفي هذا الصدد وضع القانون كل الكيفيات التي تتم من خلالها عملية الترقية.

7- المطلب الثاني: تفسير نتيجة الفرضية الثانية التي تنص أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسط.

توصلنا من خلال الفرضية الثانية أن مستوى الالتزام الشعوري لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة متوسط، وهذا يوحي بوجود رضا بنسبة متوسطة أي أن هناك أشياء ساهمت في عدة الالتزام الشعور وجعلت من مستواه متوسط ، والذي يمكن رده إلى أن هناك ظروف يعمل فيها العمال ساهمت في هذه النتيجة، كحجم العمل أي وجود ضغط على العامل في المهام المسند إليه، أو أن هناك مشكل في مكان العمل.

وتم التوصل إلى أن مستوى الالتزام المعياري لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة جيد بمتوسط حسابي 2.37 وانحراف معياري 0.353 ، والذي يمكن إرجاعه إلى السياسة التي تستخدمها المؤسسة في إشراك موظفيها في إتخاذ القرارات وكذلك التعامل داخل المؤسسة وكأنهم المالكين لها كل هذا يعزز من زيادة مستوى الالتزام المعياري.

وتم التوصل إلى أن مستوى الالتزام المستمر جيد لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة بمتوسط حسابي 2.404 وانحراف معياري 0.361 ، ويرجع هذا إلى أن غالبية عمال المديرية الجهوية للميزانية بورقلة لديهم نية الاستمرار فيها، وهذا لما تقدمه من عوائد جعلتهم لا يفكرون في الانتقال إلى مؤسسات أخرى إلا القلة القليلة أصحاب الطموحات وهم شواذ والشاذ يحفظ ولا يقاس عليه.

وتمكننا من خلال تجميع نتائج الأبعاد السابقة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة بمتوسط حسابي 2.226 وانحراف معياري 0.370 ، وهذا يشير إلى أن هناك نسبة معتبرة من الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة هي بمستوى متوسط، وقد يرجع عدم وجود أو قلت الالتزام الوظيفي والذي يمكن رده إلى التطلعات التي يراها الموظف في خارج مؤسسته من حيث الراتب ومن حيث المزايا التي تمنحها المؤسسة كالمسكن والخدمات الاجتماعية وغيرها.

المطلب الثالث: تفسير نتيجة الفرضية الثالثة التي نصت على وجود فروق جوهرية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث.

جاءت نتيجة الفرضية الثالثة على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث وهذا ما يبينه الواقع في مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة إذ أن الذكور والإناث يشتركون في تفكيرهم حول استمرارهم في المؤسسة ما دامت المؤسسة تقدم لهم الأفضل وهذا راجع إلى المكان الموحد الذي يعملون فيه وتشاركتهم في نفس الأفكار، وكذلك مشاركة كل من الذكور والإناث في صنع القرارات وشعور كل من الجنسين بأنه فاعل في المؤسسة وبالتالي لم تظهر أي فروق.

المطلب الرابع: تفسير نتيجة الفرضية الرابعة التي تنص إلى أنه توجد علاقة بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة.

توصلنا في الفرضية الرابعة إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة ، ثم تطرقنا إلى أبعاد المتغير التابع والنظر إلى علاقته بالمتغير المستقل حيث توصلنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام الشعوري، وهو أمر منطقي أن تقترن الترقية الوظيفية مع الالتزام الشعوري، إذ يتأثر هذا الأخير بالترقية

الوظيفية، فكل ما وجدنا ترقية وظيفية يكون هناك التزام شعوري ورغبة العامل في الاستمرار في العمل داخل هذه المؤسسة، كذلك توصلنا إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام المعياري أي أن المديرية الجهوية للميزانية كمقر ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة تشارك موظفيها في وضع الخطط والأهداف والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، كما تم التوصل إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والالتزام المستمر، وهذا يعني كلما زادت الترقية فإن الالتزام المستمر سيتأثر إيجابيا لأن هذا الأخير ارتباطه مصلحي بالدرجة الأولى إذ ما دام يتحصل على منافع في مؤسسته أكثر من المؤسسات الأخرى .

وبعد توصلنا إلى إثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى المستخدمين بالمديرية الجهوية للميزانية، تمكنا من إنشاء نموذج يمكننا من التنبؤ بقيمة المتغير التابع من خلال معادلة الانحدار.

الخاتمة

خاتمة

يتنافس العمال داخل المؤسسات من أجل أن يظفروا بمكانة معتبر في مكان عملهم، وحتى تتوج لهم تلك الأعمال ينبغي أن تتم بطريقة قانونية، والتي من خلالها يضمن العمال حقوقهم، وفي المقابل يلتزمون بواجباتهم، وعلى هذا الأساس يصطلح لهذه العملية بعملية الترقية والتي تكلمنا عليها في الفصل النظري واستخلصنا أنها نقل العامل من مرتبة إلى مرتبة أعلى، على اعتبارها مكافأة للعاملين نتيجة قيامهم بواجبات وتحملهم لمسئولياتهم على الوجه المرغوب فيه، وكتكهن من الطالب وكننتيجة لهذه الترقيات يحدث ما يسمى بالالتزام التنظيمي والذي تكلم عليه الباحثين واعتبروه بأنه التزام الفرد لمؤسسته، أي أنه ينظر لها من حيث التقييم بجانب إيجابي، كما أنه يسعى لتحقيق أهدافها، ولذلك حاولنا في هذه الدراسة الربط بين مفهومي الترقية والالتزام التنظيمي، على اعتبار هذا الأخير هو المتغير التابع الذي نريد دراسته وتم التوصل إلى جملة من النتائج.

وبناء على الإشكالية التي تم طرحها والفرضيات، توصل الطالب إلى النتائج التالية:

- أن مستوى عمليات الترقية الوظيفية بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة متوسطة.
- توصلنا إلى أن مستوى الالتزام الشعوري لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة متوسط.
- تم التوصل إلى أن مستوى الالتزام المعياري لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة وبلدية ورقلة جيد.
- تم التوصل إلى أن مستوى الالتزام المستمر لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة وبلدية ورقلة جيد.
- مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة متوسط.
- توصلنا إلى أنه لا توجد فروق في الالتزام التنظيمي بين الذكور والإناث بمقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية ورقلة وبلدية ورقلة

-توصلنا إلى أنه توجد علاقة بين الترقية الوظيفية و الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة بمعامل ارتباط لبيرسون يساوي 0.462 .

أهم التوصيات

- يجب على المديرية الجهوية للميزانية كمقر ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة أن تزيد مشاركة موظفيها في صنع القرارات.
- ينبغي على المديرية الجهوية للميزانية كمقر ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة الاهتمام بالموارد البشري.
- ينبغي على المديرية الجهوية للميزانية كمقر ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة تكثيف الدورات التكوينية حول آلية الترقية.
- ينبغي على المديرية الجهوية للميزانية كمقر ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة أن تحسن من مستوى موظفيها والذي سيساهم بدوره في التسهيل من ترقية الموظفين وهو ما سيؤثر إيجابا على الالتزام التنظيمي.

آفاق الدراسة

- أثر التكوين على الالتزام التنظيمي؛
- أثر الالتزام التنظيمي على نية ترك العمل؛
- أثر الالتزام المعياري على نية ترك العمل؛
- دور الالتزام التنظيمي الفعال في تحقيق الريادة للمؤسسة؛
- أثر الترقية على الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب

- 1- عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، ط2، أريد.
- 2- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن عمان، ط2، 2004.
- 3- مزياني محمد، العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، (د.ط)، دار الغرب، وهران، 2003.
- 4- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، (د.ط)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 5- ماجدة العطية، سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003.
- 6- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الاعمال، ط 6، دار وائل للنشر والتوزيع الأردن، عمان، 2013.
- 7- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، ط 1، مطبعة مزوار، الوادي، الجزائر، 2011.
- 8- سلطان محمد سعيد، إدارة الموارد البشرية، دارالجامعة الجديدة القاهرة، 2003.

الأطروحات والرسائل العلمية

- 1- نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2008.
- 2- نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2008.
- 3- سامي إبراهيم حماد حنونة، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 2006.
- 4- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة والحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة والمالية العامة، جامعة الجزائر، 2003/2004.
- 5- سعيد بن محمد آل عاتق الغامدي، النمط القيادي وأثره على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، 2009م/1438هـ.

6- نسيمة أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة-الجزائر، 2008.

القوانين والأنظمة والمراسيم

- 1 - القانون رقم 21/90 المؤرخ في 15/08/1990 المتعلق بالحاسبة العمومية المعدل و المتمم .
- 2- القانون رقم 10/11 المؤرخ في 22/06/2011 المتعلق بالبلدية .
- 3- القانون رقم 07/12 المؤرخ في 21/02/2012 المتعلق بالولاية .
- 4- المرسوم رقم 75/11 المؤرخ في 16/02/2011 يحدد صلاحيات المصالح الخارجية للمديرية العامة للميزانية و تنظيمها و سيرها .
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 414/92 المؤرخ في 14/11/1992 المتعلق بالرقابة السابقة التي يلتزم بها المعدل و المتمم .
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 2008/04 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص للأسلاك المشتركة في المؤسسات و الإدارات العمومية .
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 2008/05 المؤرخ في 19/01/2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المهنيين و الساقين و الحجاب .
- 8- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.
- 9- المرسوم الرئاسي رقم 307/07 المؤرخ في 29/09/2007 يحدد كفاءات منح الزيادات الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات و الإدارات العليا .
- 10 المرسوم الرئاسي رقم 304/07 المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم .
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 297/10 المؤرخ في 29/11/2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالميزانية.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 381/11 المؤرخ في 21/11/2011 في المتعلق بمصالح الرقابة المالية
- القرار رقم 20 المؤرخ في 02/04/2012 يحدد مهام المراقب المالي المساعد وكذا شروط ممارسة النيابة عن المراقب المالي .
- 13- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09/05/2010 يحدد رزنامة تنفيذ الرقابة السابقة .
- 14- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 09/07/2010 يحدد عدد المراقبين الماليين و المراقبين الماليين المساعدين وكذا تنظيم المراقبة المالية في مكاتب و فروع .
- 15 التعليمات الوزارية المشتركة رقم 305 المؤرخة في 28/05/1995 محددة العلاقة بين مصالح الوظيفة العمومية ومصالح المديرية العامة للميزانية .

16 القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 28/06/2011 يحدد الموقع المديرية الفرعية الجهوية للميزانية وسيورها

17 المرسوم التنفيذي رقم 420/11 المؤرخ في 25/20/2011 يحدد قائمة المناصب العليا في المصالح

18 الخارجية للمديرية العامة للميزانية و شروط الالتحاق بهذه المناصب و كذا الزيادة الاستدلالية المرتبط بها .

19- الإرسال رقم 294 المؤرخ في 12/01/2016 حول تعيين في المناصب العليا رئيس مكتب ورئيس فرع.

المجلات والأبحاث باللغة العربية

1- انسام علي عبد الله، حماية حق الموظف العام في الترقية، مجلة الرافدين للحقوق، المجلد 13، العدد 54،

2012، كلية الحقوق، جامعة الموصل.

المراجع باللغة الأجنبية

1- Jaques Soyer, « **Fonction formation** », editions d'organisation, 2ème édition, Paris (France), 2001

2- Hacem ait brahim, Gestion des ressources humaines outils méthodes et réglementation .

3 -Initiation a la G.R.H. gestion des ressources humaines question de révision et exercices corige F makhlouf et collectif EFBI .

4-Guide pratique pour la gestion des ressources humaines collectif EPBI, HADDAD F .Makhlouf derigent belaid

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول رقم (02-1) يوضح توزيع الاستبيان على عينة الدراسة	27
02	الجدول رقم (02-02) يبين ألفا كرونباخ للمحور الأول	28
03	الجدول رقم (02-3) يبين معامل الصدق للمحور الثاني	29
04	الجدول رقم (02-4) يبين ألفا كرونباخ للمحور الثاني	29
05	الجدول رقم (02-5) يبين معامل الصدق للمحور الثاني	30
06	الجدول رقم (02-6) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	30
07	الجدول رقم (02-7) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب العمر	31
08	الجدول رقم (02-8) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب المستوى	31
09	الجدول رقم (02-9) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية	32
10	الجدول رقم (02-10) يمثل توزيع عينة الدراسة حسب الترتيبات	33
11	الجدول رقم (02-11) يوضح تصنيف الإجابات وفق المتوسط الحسابي المرجح	34
12	الجدول رقم (02-12) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس عملية الترقية	35
13	الجدول رقم (02-13) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام الشعوري	36
14	الجدول رقم (02-14) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام المعياري	37
15	الجدول رقم (02-15) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام المستمر	38
16	الجدول رقم (02-16) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين حول فقرات مقياس الالتزام التنظيمي	39
17	الجدول رقم (02-17) يوضح نتائج اختبار كلومقروف سيمروف	40
18	الجدول رقم (02-18) يوضح اختبار ليفيني (Levene)	41
19	الجدول رقم (02-19) يوضح اختبار T لعينتين مستقلتين	41
20	الجدول رقم (02-20) يبين العلاقة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي	42
21	الجدول رقم (02-21) يوضح علاقة المتغير المستقل مع كل بعد من أبعاد المتغير التابع	43
22	الجدول رقم (02-22) يبين جودة توفيق النموذج	43
23	جدول رقم (02-23) يوضح معنوية النموذج الكلية	44
24	الجدول رقم (02-24) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج	44
25	الجدول رقم (02-25) لاختبار لاعتمادية اللبواق	45

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
10	الشكل رقم (1-01): يبين أهمية الالتزام التنظيمي بالمؤسسة	01
14	الشكل رقم (2-01): يبين أصناف الالتزام التنظيمي	02
22	الشكل رقم (1-02) المبين يوضح التنظيم الداخلي للمديرية الجهوية للميزانية بورقلة	03
24	الشكل رقم (2-02) يوضح التنظيم الهيكلي للرقابة المالية لولاية ورقلة	04
25	الشكل رقم (3-02) يوضح التنظيم الهيكلي للرقابة المالية لبلدية ورقلة	05
40	الشكل رقم (4-02) يوضح توزيع العزب حسب التوزيع الطبيعي	06
41	الشكل رقم (5-02) يوضح توزيع المتزوجين حسب التوزيع الطبيعي	07
45	الشكل رقم (6-02) يوضح اعتدالية البواقي	08
46	الشكل رقم (7-02) يوضح الاستقلال الذاتي للبواقي	09
47	الشكل رقم (8-02) يمثل انتشار البواقي	10
47	رقم (9-02) يوضح معادلة الانحدار	11

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
61	الملحق رقم (01): الاستبيان	01
64	الملحق رقم (02) يبين ألفا كرونيباخ للمحور الأول	02
64	الملحق رقم (03) يبين ألفا كرونيباخ للمحور الثاني	03
64	الملحق رقم (04): الخصائص الديمغرافية للعينة	04
65	الملحق رقم (05) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين	05
67	الملحق رقم (06) يوضح اعتدالية التوزيع	06
67	الملحق رقم (07) يوضح التجانس	07
68	الملحق رقم (08) يبين جودة توفيق النموذج	08
68	الملحق رقم (09) يوضح معنوية النموذج الكلية	09
68	الملحق رقم (10) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج	10
68	الملحق رقم (11) لاختبار لاعتدالية للبواقي	11
69	الملحق رقم (12) يوضح علاقة المتغير المستقل مع كل بعد من أبعاد المتغير التابع	12
69	الملحق رقم (13) يوضح معامل بيرسون	13
70	الملحق رقم (14) أسماء الأساتذة المحكمين	14

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان
جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبيان

السادة والسيدات إيطارات موظفو المديرية الجهوية للميزانية: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر بعنوان «أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي دراسة حالة المديرية الجهوية للميزانية بورقلة»، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحضى بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة.

ولكم منا كل التقدير. حجاج مصطفي

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى مناسبة.

أولا: الترقية

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			1. تتوافق وظيفتك مع تخصصك العلمي.
			2. تحصلت على ترقية أثناء عملك بالمؤسسة.
			3. أنت مطلع على الطريقة التي تتم وفقها الترقية.
			4. أنت راض عن المعايير المعمول بها في الترقية.
			5. ترى أن تقييم المدير والمراقبين الماليين يعتبر وسيلة لتحكمه وسيطرته عليك.
			6. يساهم استناد الترقية إلى معايير موضوعية واضحة في زيادة الرضا الوظيفي.
			7. تساهم الأقدمية في زيادة التزام في المؤسسة.
			8. الترقية على أساس الكفاءة تؤدي إلى انضباطك في العمل.
			9. الشهادات كمعيار أساسي للترقية تخلق الجدية في العمل.
			10. تقييم الأداء بموضوعية يزيد من وتيرة الأداء.
			11. ترى أن التعسف في تقييم الأداء يزيد من اللامبالاة في العمل.
			12. تعتمد المؤسسة على نظام واضح لتوزيع هذه الامتيازات.
			13. تساهم امتيازات الترقية في استقرارك في عملك.
			14. زيادة أجرك تزيد من ارتباطك بالمؤسسة.
			15. الرفع من مكانتك في المؤسسة يجعلك تشارك في اتخاذ القرارات.

			16. التطبيق الغير الموضوعي للترقية يؤثر على استقرارك بالمؤسسة.
			17. يؤثر التغيب سلبا على مستوى الأداء.
			18. عدالة معايير الترقية تجعلك تؤمن بأهداف المؤسسة وتسعى جاهدا لتحسينها.
			19. أعتقد أن آليات الترقية في نظام الحوافز الحكومي ملائمة.
			20. ألاحظ أن منح الترقيات الوظيفية أثر إيجابا على الالتزام الوظيفي
			21. أرى أن معظم الترقيات الاستثنائية كان أساسها الكفاءة بالأداء.
			22. ترقية لدرجتي الوظيفية من خلال المسابقات والاختبارات.
			23. يوجد تناسب بين مؤهلاتي العلمية وخبراتي ودرجتي الوظيفية.
			24. أعتقد أن الترقيات بناء على الهيكلية الوزارية ساهمت في تطوير الأداء.
			25. أرى أن الترقيات الوظيفية تمنح استنادا لمعايير إدارية واضحة.
			26. أعتقد أن معظم المدراء والمراقبين الماليين تم ترقيتهم بعدالة.
			27. غالبية الترقيات الوظيفية تمنح بناء على الجدارة والمثابرة في العمل.
			28. أرى أن نظام الترقيات المستحقة (التدرج الوظيفي) يساعد في تحسين الأداء.
			29. الترقيات بالواسطة والمحاباة ليس بالضرورة أن تؤثر سلبا على أدائي الوظيفي.

ثالثا: بيانات تتعلق بمعايير الالتزام الوظيفي

غير موافق	محايد	موافق	العبارة
			الالتزام الشعوري (الانتماء)
			1. أشعر بانتماء قوي لهذه المؤسسة.
			2. هذه المؤسسة تستحق ولائي وإخلاصي.
			3. أشعر بأن هذه المؤسسة كمؤسستي الخاصة.
			4. لا يهمني ترتيب هذه المؤسسة وطنيا.
			5. لا تهمني سمعة هذه المؤسسة في المجتمع.
			6. أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه المؤسسة مشاكلنا الخاصة.
			7. أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه المؤسسة.
			8. أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه المؤسسة.
			9. أشعر أنني محل سخرية زملاء عندما ألتزم بالعمل.
			الالتزام المعياري
			10. أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.
			11. أن أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة.
			12. أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.
			13. أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أنتهي إليه.

			14. أنا أحترم معايير وبرامج العمل وفق الآجال المحددة.
			15. أنا أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل.
			16. أنا أعمل أكثر مما متوقع مني من أجل مساعدة هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها.
			17. هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.
الالتزام المستمر			
			18. أقدم المساعدة لزملائي في العمل.
			19. أوجه الموظفين الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني.
			20. إن عملي في هذه المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن.
			21. أحافظ على موجودات المؤسسة من عتاد ومعدات في حال استخدمتها.
			22. هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد.
			23. أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات.
			24. هناك وضوح في تقسيم المهام في هذه المؤسسة.
			25. هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام.
			26. يتكاسل بعض المسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم.
			27. أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها المؤسسة لصالح المجتمع.
			28. هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر.
			29. لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الموظفين دون مبرر أو عذر.

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالموظف:

	الجنس	
	أنثى	ذكر
العمر	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة
مستوى التعليم	ماجستير أو ماجستير	دون الليسانس
الخبرة	من 10 إلى أقل من 20 سنة	أقل من 05 سنوات
الوظيفة التي تشغلها	عون تنفيذ	إطار
الاقدمية	14-10	4-0
الحالة المدنية	مطلق(ة)	أعزب
مكان الإقامة		قريب من العمل
عدد الترقيات		

الملحق رقم (02) يبين ألفا كرونباخ للمحور الأول

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,792	29

الملحق رقم (03) يبين ألفا كرونباخ للمحور الثاني

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,707	29

الملحق رقم (04): الخصائص الديمغرافية للعيينة

المستوى

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	دون الليسانس	6	11,1	11,1	11,1
	دراسات - ليسانس - مهندس	28	51,9	51,9	63,0
	ماستر - ماجستير	19	35,2	35,2	98,1
	دكتوراه	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	13	24,1	24,1	24,1
	من 5 - 10 سنوات	35	64,8	64,8	88,9
	من 10-20 سنة	5	9,3	9,3	98,1
	أكثر من 20 سنة	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الوظيفة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اطار	32	59,3	59,3	59,3
	عون تحكم	12	22,2	22,2	81,5
	عون تنفيذ	9	16,7	16,7	98,1
	أخرى	1	1,9	1,9	100,0

Total	54	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

الإقديمة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	18	33,3	33,3	33,3
	من 5 - 10 سنوات	28	51,9	51,9	85,2
	من 10- 15 سنوات	7	13,0	13,0	98,1
	أكثر من 15 سنة	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الترقيات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ولا مرة	16	29,6	29,6	96,3
	مرة واحدة	36	66,7	66,7	66,7
	مرتين	1	1,9	1,9	98,1
	ثلاث مرات	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

الملحق رقم (05) يوضح اتجاه إجابة المفحوصين

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
Q1	2,39	,899	54
Q2	2,11	,945	54
Q3	2,61	,712	54
Q4	2,06	,834	54
Q5	1,94	,763	54
Q6	2,31	,797	54
Q7	2,24	,889	54
Q8	2,56	,769	54
Q9	2,26	,828	54
Q10	2,67	,644	54
Q11	2,63	,734	54
Q12	1,72	,763	54
Q13	2,59	,714	54
Q14	2,63	,681	54
Q15	2,74	,521	54
Q16	2,69	,609	54
Q17	2,70	,603	54
Q18	2,54	,693	54
Q19	1,78	,769	54

Q20	2,57	,690	54
Q21	1,78	,793	54
Q22	1,85	,856	54
Q23	2,13	,870	54
Q24	1,96	,699	54
Q25	1,96	,751	54
Q26	1,69	,668	54
Q27	1,74	,678	54
Q28	2,56	,793	54
Q29	1,59	,790	54

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,241	,142	29

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
K1	2,07	,821	54
K2	2,31	,748	54
K3	2,00	,752	54
K4	1,89	,839	54
K5	1,59	,740	54
K6	2,13	,825	54
K7	2,22	,769	54
K8	2,09	,807	54
K9	1,59	,765	54

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	1,990	,065	9

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
K10	1,98	,739	54
K11	2,65	,677	54
K12	1,78	,816	54
K13	2,28	,878	54
K14	2,80	,491	54
K15	2,67	,644	54
K16	2,50	,637	54
K17	2,31	,907	54

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,370	,125	8

Statistiques d'éléments

	Moyenne	Ecart type	N
K18	2,91	,401	54
K19	2,87	,391	54
K20	2,06	,811	54
K21	2,91	,401	54
K22	2,30	,816	54
K23	2,43	,742	54
K24	1,89	,769	54
K25	2,24	,775	54
K26	2,43	,792	54
K27	2,37	,623	54
K28	2,57	,690	54
K29	1,89	,861	54

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,404	,131	12

Statistiques récapitulatives d'éléments

	Moyenne	Variance	Nombre d'éléments
Moyenne des éléments	2,266	,137	29

الملحق رقم (06) يوضح اعتدالية التوزيع

Tests de normalité

	الحالة	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
الالتزام الوظيفي	أعزب	,165	27	,059	,924	27	,050
	متزوج	,103	27	,200*	,974	27	,716

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (07) يوضح التجانس

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
الالتزام الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,082	,776	1,306	52	,197
	Hypothèse de variances inégales			1,306	51,994	,197

الملحق رقم (08) يبين جودة توفيق النموذج

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,462 ^a	,214	,199	6,290

a. Prédicteurs : (Constante), الترقية

الملحق رقم (09) يوضح معنوية النموذج الكلية

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	559,667	1	559,667	14,147	,000 ^b
de Student	2057,166	52	39,561		
Total	2616,833	53			

a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي

b. Prédicteurs : (Constante), الترقية

الملحق رقم (10) يوضح المعنوية الجزئية للنموذج

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
	B	Erreur standard	Bêta	t	
1 (Constante)	40,564	6,743		6,016	,000
الترقية	,387	,103	,462	3,761	,000

a. Variable dépendante : الالتزام الوظيفي

الملحق رقم (11) لاختبار لاعتدالية للبواقي

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.

StandardizedResidual	,087	54	,200*	,965	54	,111
----------------------	------	----	-------	------	----	------

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

الملحق رقم (12) يوضح علاقة المتغير المستقل مع كل بعد المتغير التابع

Corrélations

		الترقية	الالتزام الشعوري	الالتزام المعياري	الالتزام المستمر
الترقية	Corrélation de Pearson	1	,469**	,514**	-,060
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,666
	N	54	54	54	54
الالتزام الشعوري	Corrélation de Pearson	,469**	1	,606**	,111
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,424
	N	54	54	54	54
الالتزام المعياري	Corrélation de Pearson	,514**	,606**	1	-,024
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,863
	N	54	54	54	54
الالتزام المستمر	Corrélation de Pearson	-,060	,111	-,024	1
	Sig. (bilatérale)	,666	,424	,863	
	N	54	54	54	54

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

الملحق رقم (13) يوضح معامل بيرسون

Corrélations

		الترقية	الالتزام الوظيفي
الترقية	Corrélation de Pearson	1	,462**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	54	54
الالتزام الوظيفي	Corrélation de Pearson	,462**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	54	54

الملحق رقم (14)

أسماء الأساتذة المحكمين

الجامعة	الاسم واللقب	الرقم
جامعة ورقلة	سميرة صالحى	01
جامعة ورقلة	رجم خالد	02
جامعة ورقلة	مناصرية رشيد	03
جامعة ورقلة	مسغوني منى	04