



جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني

في ميدان: علوم إقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير ، تخصص : تسيير عمومي

دور نظام الترقية في تحسين الأداء

الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي بلدية تقرت سنة

2025

من إعداد الطالبين: دراجي سهام / ديدي حسين

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2025/5/28

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أستاذ التعليم العالي ،جامعة ورقلة رئيسا

أستاذة محاضر أ ،جامعة ورقلة مشرفا ومقررا

أستاذ التعليم العالي ، جامعة ورقلة مناقشا

أستاذ : عرابة الحاج

أستاذة : محسن عواطف

أستاذ : الزاوي محمد

السنة الجامعية: 2025/2024



جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي الطور الثاني

في ميدان: العلوم الإقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

فرع علوم التسيير ، تخصص : تسيير عمومي

دور نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية لعينة من موظفي بلدية تقرت سنة
2025

من إعداد الطالبين: دراجي سهام / ديدي حسين

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أستاذ التعليم العالي ، جامعة ورقلة رئيسا

استاذ محاضر أ ، جامعة ورقلة مشرفا ومقررا

أستاذ التعليم العالي ، جامعة ورقلة مناقشا

أستاذ : عرابية الحاج

أستاذة : محسن عواطف

أستاذ : الزاوي محمد

السنة الجامعية: 2025/2024

الاهداء

بسم الله الذي بشرنا بدينه وهدانا بهديه جعلنا من أحسن قومه وسقانا من وعاء علمه.أحمد ربي كثيرا على فضله وصلى الله على سيدنا محمد.الى من قال فيهما الرحمن.

وبالوالدين احسانا الى والدي أطل الله في عمرهما الى من سهرت الليالي أتعبتها الأيام وسهرت على نشأتي ورعايتي فتبكي عند بكائي وتسعد عندما تسمع ضحكاتي ، الى من نبض بحبها قلبي الى أحلى كلمة تسمعها أذني وأقرب صورة في مخيلتي ، الى التي سقتني لبن التوحيد وغرست حنانها في صدري (أمي الحنونة) .اليك يا من علمتني أن الذي يكسب في النهاية من لديه القدرة على التحمل والصبر الى الرائد الذي منا بالجود علينا الى الذي عمل وتعب من أجلي الى من سهر الليالي من أجلي علمني أولا وأخيرا أن الحمد لله على كل حال اليك انت (أبي الغالي) الى الذين ترعرعت معهم الى اشقائي ورفقائي عمري اخوتي الى كل من قدم لنا يد العون الى كل من ساهم معنا في انجاز هذا العمل الى كل

من أعطاني معلومة من معلوماته الى كل أسرة تسيير عمومي ولكل من أحبهم قلبي وتساهم قلبي اليكم جميعا أهدي ثمرة نجاحي .

سهام

الاهداء

الهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك ولا تطيب
اللحظات الا بذكرك الهي لك الحمد و الشكر أن جعلتني من امة اقرأ أمة نبينا
وشفيعنا يوم الحساب محمد عليه ازكي الصلاة والسلام... اهدي عملي هذا
الى من كلفه الله بالهبة والوقار الى من ورث عنه والعطاء دون انتظار الى
من احمل اسمه بكل افتخار ارجو من الله يغفر له ويرحمه ويدخله الفردوس
لأعلى فرحمه الله عليك والدي العزيز والى أمي حبيبة قلبي وبسمتي وسر
وجودي الى من كان دعاءها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي فقد تعبت
وسهرت وربت وعملت من أجل نجاحي فا أرجو من الله أن يشفيها ويبارك في
عمرها ويرزقني وايتها حج بيته الى اخواتي واخواتي وابناءهم الى زوجتي
الغالية والى ابنتي سارة نبض قلبي الى كل الامل والأصدقاء والزملاء في
الدراسة الى الأساتذة المشرفة واللجنة المناقشة وكل الأساتذة والطاقم الإداري.

حسين

شكر وتقدير

نحمد الله تعالى ونشكره ونتوجه اليه بخالص العرفان والامتنان الذي توكلنا عليه فكان نعم الوكيل قد تكون هذه العبارات قليلة في عددها وبسيطة في كلماتها لكنها عزيزة في معانيها، اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك الحمد لله الذي وفقنا الى انجاز هذا العمل المتواضع راجينا منه الاستفادة والاستفادة فيا ربي لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد بعد الرضا.

ليسعنا في هذا المقام ان نتقدم بخالص شكرنا وعرفننا الى الأستاذة الفاضلة (محسن عواطف) على المجهودات التي بذلتها في سبيل انجاز هذا البحث كما نتوجه بالشكر الى الأستاذ الفاضل مناصرية رشيد على المجهودات التي بذلها في اعداد الجزء التطبيقي وكذلك لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بالموافقة على مناقشة هذا العمل وتقييمه، والى الأساتذة الذين أشرفو على تحكيم الاستبيان، والى جميع الأساتذة الأعزاء الذين رافقونا بمسيرتنا الدراسية كما نتقدم بالشكر الجزيل الى موظفي: بلدية تقرت.

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تعرف على دور نظام الترقية بمختلف أنواعه وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي لموظفي بلدية تڤرت ، بغيت الوصول الى النتائج المرجوة لهذا الموضوع ، حيث قمنا بتقسيم الدراسة الي جانب نظري تطرقنا فيه الى كل من الادبيات النظرية ودراسات السابقة المتعلقة بموضوع الترقية وتحسين الأداء الوظيفي والذي أسقطناه على الجانب التطبيقي من خلال دراسة ميدانية على عينة عشوائية مكونة من 70 موظف في بلدية تڤرت بتوزيع استمارة استبيان تم تحليلها باستخدام (spss)، نسخة 26. وكذا تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي . وتم استخلاص مجموعة من النتائج التي توصلت اليها الدراسة وتتمثل أهمها في : ان افراد العينة كانوا موافقين في اجاباتهم على نظام الترقية والأداء الوظيفي في مؤسساتهم ،بالإضافة لوجود علاقة طردية ودالة احصائيا بين الترقية والأداء الوظيفي في الإدارة محل الدراسة

الكلمات المفتاحية: نظام ترقية، أداء وظيفي، إدارة عمومية ،بلدية تڤرت

Abstract:

This study aims to identify the role of the promotion system in its various types and its relationship to improving the job performance of employees in the municipality of touggourt. I wanted to reach the desired results for this topic . we divided the study into a theoretical aspect in which we addressed both theoretical literature and previous studies related to the topic of promotion and improving job performance. we applied it to the practical aspect through a field study on a random sample of 70 employees in the municipality of touggourt by distributing a questionnaire which was analyzed using (spss), version 26. the descriptive analytical approach was also relied upon, and a set of results were extracted from the study, the most important of which are: that the sample members agreed in their answers on the promotion system and job performance in their institutions, in addition to the existence of a positive and statically significant relationship between promotion and job performance in the administration under study.

Keywords: performance promotion system, and the public administration of the municipality of touggourt

الصفحة	العنوان
II	الإهداء
V	الشكر
V	ملخص الدراسة
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لترقية الأداء الوظيفي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لترقية الأداء الوظيفي
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لترقية
10	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي
14	المطلب الثالث: العلاقة بين الترقية والأداء الوظيفي
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لترقية الأداء الوظيفي
14	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية
20	المطلب الثاني: المقارنة ما بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
21	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية الأداء الوظيفي	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة بالدراسة
25	المطلب الأول: طريقة الدراسة
27	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
29	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها
29	المطلب الأول: عرض وتحليل النتائج
53	المطلب الثاني: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
55	خلاصة الفصل
58	خاتمة
61	قائمة المراجع
66	الملاحق
V	الفهرس

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
20	أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية ودراسات السابقة	1-1
27	مجتمع وتوزيع عينة الدراسة	1-2
28	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى لمقياس ليكارت خماسي	2-2
29	نتائج صدق مقاييس المستخدمة	3-2
30	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	4-2
31	توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر	5-2
32	توزيع عينة الدراسة حسب متغير حالة العائلية	6-2
33	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الاقدمية	7-2
34	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	8-2
35	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	9-2
36	نتائج تحليل المحور الأول المتعلق بالترقية	10-2
41	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القدرة على العمل	11-2
42	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الجودة والكفاءة	12-2
42	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد كمية العمل المنجز	13-2
43	متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد مواظبة في العمل	14-2
44	الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والتابع	15-2
45	تحليل تباين خط الانحدار	16-2
46	قيم معاملات خط الانحدار لمتغير المستقل	17-2
46	قيم احصائيات البواقي	18-2
48	قيم معاملات ارتباط بيرسون	19-2
49	قيم احصائيات مجموعات حسب متغير الجنس	20-2
50	قيم تأثير عينات مستقلة على الأداء لمؤشر كوهين هيجز	21-2
50	تحليل تباين الأحادي لأثر العمر على الأداء	22-2
51	تحليل تباين أحادي لقياس فروق الأداء اختلاف مستوى التعليمي	23-2
51	تحليل تباين الأحادي لدلالة فروق بي مجموعات	24-2
52	تحليل تباين انوفا لاختبار الأثر الوظيفي على الأداء	25-2
52	LSD مقارنات البعدية للفروق في الأداء بين الفئات الوظيفية	26-2

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
ج	نموذج الدراسة	1
30	توزيع افراد العينة حسب المتغير الجنس	1-2
31	توزيع افراد العينة حسب المتغير العمر	2-2
32	توزيع افراد العينة حسب المتغير الحالة العائلية	3-2
33	توزيع افراد العينة حسب المتغير الاقدمية	4-2
34	توزيع افراد العينة حسب المتغير المستوى التعليمي	5-2
35	توزيع افراد العينة حسب المتغير الوظيفة	6-2

الرقم	عنوان الملحق
01	استبيان الدراسة
02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة المدروسة
03	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان
04	مخرجات برنامج Spss

مقدمة

توطئة

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة، أصبحت المنظمات تسعى الى تعزيز كفاءتها ورفع مستوى أدائها لضمان البقاء والاستمرارية. ويعد المورد البشري من اهم الركائز التي تعتمد عليها أي مؤسسة في تحقيق اهدافها حيث يعد المحرك الفعلي لعجلة التنمية والإنتاج.

ومن هذا المنطق يبرز دور نظم الموارد البشرية وعلى رأسها نظام الترقية، كأداة فعالة لتحفيز الموظفين وتحقيق التوازن بين تطلعاتهم الفردية وأهداف المؤسسة فالترقية لا تقتصر على كونها مكافأة مادية او معنوية بل تتعدى ذلك لتكون وسيلة لبناء ثقافة تنظيمية ايجابية تعزز الانتماء وترفع مستوى الأداء الوظيفي

الإشكالية الدراسة:

في ضوء ما سبق نتحدد إشكالية الدراسة فيما يلي:

الى أي مدى يعمل نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية؟

الأسئلة الفرعية:

تحت هذا التساؤل الرئيسي تم ادراج هذه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1-هل يساهم نظام الترقية في التأثير على القدرة على العمل؟
- 2-هل يساهم نظام الترقية في التأثير على الجودة والكفاءة؟
- 3-هل يؤثر نظام الترقية على كمية العمل المنجز؟
- 4-هل يؤثر نظام الترقية على التزام الموظف بالمواظبة في العمل؟
- 5-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات العينة نحو نظام الترقية يعزي الى (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الاقدمية، المستوى التعليمي، الوظيفة)؟

فرضيات الدراسة:

بناء على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم صياغة الفرضيات التالية:

-الفرضية الرئيسية: تؤثر الترقية على الأداء الوظيفي في بلدية تفرت.

- الفرضيات الفرعية:

- 1-هناك علاقة إيجابية بين نظام الترقية وتحسين الأداء الوظيفي لدى الموظفين.
- 2-يساهم نظام الترقية في رفع مستوى الجودة والكفاءة في أداء المهام الوظيفية.

3-يؤثر نظام الترقية بشكل إيجابي على كمية العمل المنجز من طرف الموظفين.

4 - يساهم نظام الترقية في تعزيز التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية.

5- لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين إجابات أفراد العينة حول نظام الترقية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، الحالة العائلية، الاقدمية، المستوى التعليمي، والوظيفة.

ميررات الدراسة

نلخص الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوعنا في النقاط التالية:

الموضوعية:

-معرفة واقع تطبيق نظام الترقية في الإدارة العمومية.

-تناسب الموضوع مع تخصصنا العلمي.

-نظرا لأهمية موضوع الترقية ومدى اهتمام الموظفين به.

الشخصية:

-الميل الشخصي نحو هذا الموضوع.

-الوعي بقيمة وأهمية هذا الموضوع في مجال التسيير.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى:

-معرفة أهمية نظام الترقية في الإدارة محل الدراسة؛

-معرفة أولويات الأداء الوظيفي التي تعتمد عليها الإدارة محل الدراسة؛

-تحليل العلاقة بين نظام الترقية والأداء الوظيفي كعامل مؤثر في رفع الكفاءة والإنتاجية؛

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تعالجه والاهداف التي تسعى الى تحقيقها وتتجلى هذه الأهمية في معرفة الخلفية العلمية لكل من الترقية والأداء الوظيفي وكذلك التعرف على مدى أهمية متغيرات الدراسة والمتمثلة في الترقية والأداء الوظيفي في الإدارة محل الدراسة كما يمكن اعتبار هذه الدراسة قاعدة معلوماتية يمكن للباحثين في مجال الترقية والأداء الوظيفي الاستفادة منه.

منهج الدراسة:

في اطار القيام بتحليل ومعالجة إشكالية الدراسة، والاجابة على الأسئلة الفرعية المطروحة، ويهدف اختبار صحة الفرضيات الموضوعية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، من خلال وصف متغيري الدراسة ، وتحليل الأثر والعلاقة بينهما ، وعلى منهج الاستدلالي من أجل تحليل النتائج المستخرجة من العينة على مجتمع الإدارة العمومية في الجزائر . وهذا ما يتناسب مع موضوع الدراسة ويخدم الوصول لأهدافها . وقد اعتمدنا على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال اسقاط الجانب النظري للدراسة على المؤسسة العمومية محل الدراسة، بجمع المعطيات وذلك بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ومعالجتها احصائيا باستخدام البرنامج المعالج Excel و spss نسخة 26.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود الموضوعية، المكانية، البشرية، الزمانية، نستعرضها فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على متغيرين هما الترقية، الأداء الوظيفي والعلاقة بينهما؛
- الحدود المكانية: استهدفت هذه الدراسة إدارة عمومية هي: بلدية تقرت؛
- الحدود الزمانية: امتدت فترة الدراسة من 20 أبريل 2025 الى 5 ماي 2025؛
- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية من عمال بلدية تقرت حيث ،اشتملت هذه العينة على (70 مفردة)؛

مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من المراجع والمصادر المتمثل في: الكتب، مقالات، مذكرات باللغة العربية والأجنبية.

صعوبات الدراسة:

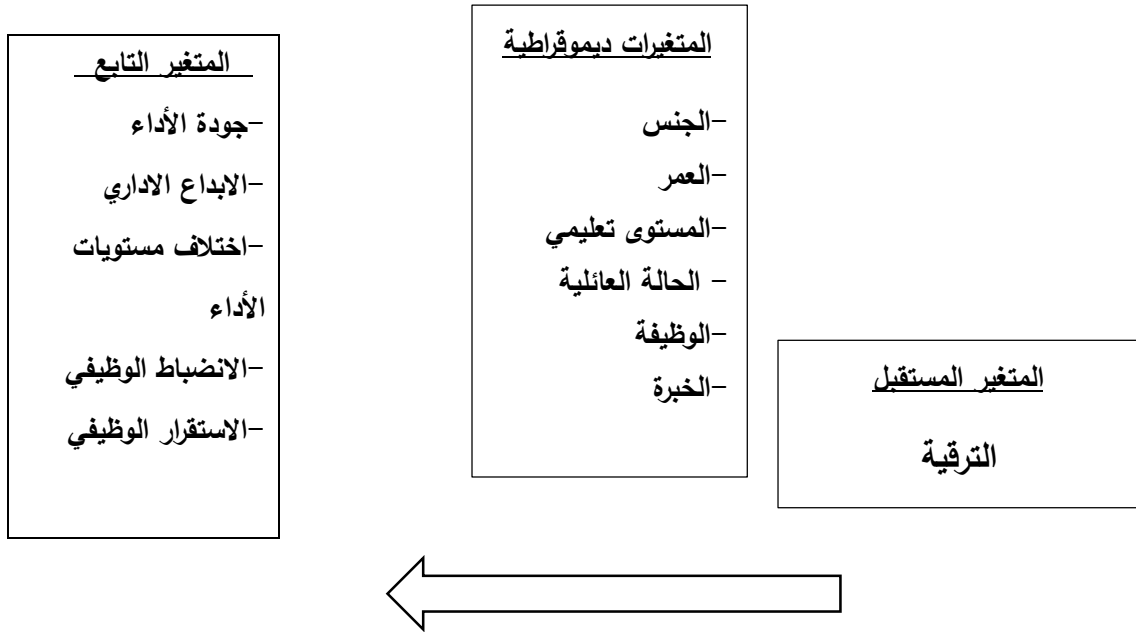
- صعوبة التنسيق مع الموظفين بسبب انشغالهم المهنية.
- اختلاف مستوى استيعاب بعض افراد العينة لفقرات الاستبيان.

هيكل الدراسة:

قصد دراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه الى موضوعين نظري وتطبيقي كما يلي:
الفصل الأول يتضمن أدبيات نظرية وتطبيقية لدراسة، وقسم بدوره الى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه الى الجانب النظري للدراسة حيث تضمن المطلب الأول مدخل الى نظام الترقية، اما المطلب الثاني فقد تضمن مدخل الى الأداء الوظيفي. وفي المبحث الثاني تطرقنا الى الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع دراستنا.

الفصل الثاني تضمن الدراسة الميدانية وقسم الى مبحثين وهما المبحث الأول، والذي تضمن المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة اما المبحث الثاني، فتضمن عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

نموذج الدراسة: الشكل (1): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الأول

الادبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

تمهيد:

تعد الترقية من أهم الأدوات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات لتطوير وتحفيز المورد البشري العامل لديها حيث تلعب دور محوري في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم مما ينعكس اجابنا على جودة الخدمات، فالترقية لا تعد مجرد مكافأة مادية بل هيا وسيلة استراتيجية تهدف الى تعزيز الشعور بالانتماء وتحقيق الرضي الوظيفي، وعليه فأن تبني نظام ترقية عادل وموضوعي يستند الى معايير واضحة وشفافة يعد خطوة ضرورية لضمان رفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

سنحاول في هذا الفصل تسليط الضوء على اهم المفاهيم المتعلقة بنظام الترقية والأداء الوظيفي، كما سنتطرق الى بعض الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل الى مبحثين وذلك كما يلي:

***المبحث الأول: الادبيات النظرية لنظام الترقية والأداء الوظيفي.**

***المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لنظام الترقية والأداء الوظيفي.**

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام الترقية والأداء الوظيفي

في هذا المبحث سنتطرق للأدبيات النظرية لنظام الترقية والأداء الوظيفي

المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لنظام الترقية

حضى موضوع نظام الترقية باهتمام الباحثين في علم الاجتماع وعلم الإدارة، لذلك كثرت البحوث والدراسات والمؤلفات والكتب التي تناولت هذا الموضوع.

سنتطرق لموضوع نظام الترقية من خلال فرعين، الأول يشمل ماهية الترقية، والثاني أساسيات حول نظام الترقية.

الفرع الأول: ماهية نظام الترقية:

في هذا الفرع سنتعرض لنظام الترقية من حيث تعريفها، عناصرها، وأهميتها.

أولاً - تعريف الترقية:

يمكن تصنيف محاولات الباحثين والممارسين لتحديد مفهوم نظام الترقية على النحو التالي:

1-التعريف الأول: هي شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة، المسؤولية والمركز، وقد يصحب نظام الترقية زيادة في الأجر¹.

ينظر هذا التعريف الى الترقية على أنها انتقال الموظف من وظيفة الى وظيفة أعلى من حيث المستوى الإداري مقارنة بالوظيفة السابقة.

2-التعريف الثاني: تعرف الترقية على أنها نقل العامل من مرتبة الى مرتبة أعلى وهي مكافأة للعاملين على قيامهم بواجباتهم وتحملهم لمسئوليتهم على أكمل وجه تشجيع للعاملين الممتازين على مضاعفة الجهد والاستمرار في خدمة المنظمة وكذلك على ولائهم واخلاصهم له.²

¹ غضبان ليلي، دور الترقية في تحسين الأداء الموارد البشرية، مجلة دراسات وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المركز الجامعي بركة - الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2020، ص 220

² قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى، اثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لموظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة، مجلة افاق للبحوث والدراسات السداسية-مركز الجامعي ايليزي، العدد 04، جوان 2019، ص 163.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

يتعامل هذا التعريف مع نظام الترقية باعتباره مكافأة مادية ومعنوية للجهود المبذولة وهي دافع لاستمرارية العمل وتحمل المزيد من المسؤوليات.

3-التعريف الثالث: يرى ديري أن المعنى الشامل للترقية هو الحقيقة تغير الموظف من وظيفته او عمله الى وظيفة او عمل أخرى ذات مسؤوليات واختصاصات وسلطات تختلف الى حد كبير عما كان متوافر في الوظيفة او العمل الأصلي الذي كان يشغله³.

تعد الترقية مفهومها الشامل انتقال الموظف من وظيفته الحالية. الى وظيفة او عمل آخر يختلف عن الوظيفة السابقة التي كان فيها في بعض مسؤوليات وصلاحيات وسلطات.

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول بان الترقية هي: انتقال الموظف من منصبه الحالي الى منصب اعلى من حيث المستوى الإداري، كما يمكن اعتبارها مكافأة مادية ومعنوية لجهود الموظف.

ثانيا أهمية الترقية:

يعتبر نظام الترقية عملية حيوية لكل من المؤسسة والموظفين فيها حيث تسعى من وراء توفير نظام الترقية لتحقيق: ⁴

-رفع روح المعنوية للموظفين الحاليين.

-توفير الحوافز لأصحاب الكفاءات لزيادة الإنتاج والتميز في العمل.

-زيادة الاستقرار والأمن الوظيفي. .

-تلبية الترقية احتياجات الموظفين والمؤسسة.

-تساهم في الاستقرار المهني وزيادة الولاء.

³ أبودان ميسرة فتحي، العوامل المؤثرة على قرارات ترقية الموظفين في المؤسسات الحكومية، الجامعة الإسلامية-غزة، 2012-201، ص21-20

⁴ بقي أسماء، الجبالي عبد القادر، دور الترقية في رفع أداء الموظفين، دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية-ادرار، مذكرة ماستر، جامعة احمد

دراية -ادرار، 2017-2018، ص21-22.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

ثالثا - أهداف الترقية:

- نظر للأهمية البالغة لنظام الترقية، في مختلف الإدارات فإنه يسعى الى تحقيق جملة من الأهداف، والتي تتمثل فيما يلي:⁵
- استقطاب احتياجات المنظمة من اليد العاملة كما ونوعا، وذلك من خلال اقبال الافراد عليها نظرا لوجود نظام ترقية يقوم على أسس ومعايير موضوعية
 - ضمان بقاء الموظفين ذوي الكفاءات العالية في المنظمة وذلك باختبار انسبهم لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق الترقية.
 - تحفيز الموظفين لبذل جهد أكبر وتحسين الأداء الوظيفي، وخلق شعور الطمأنينة لديهم في تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم، دون الحاجة الى تغيير مكان العمل.
 - تحقيق الرضا الوظيفي في مختلف الجوانب المادية والمعنوية.
 - كالأجر والارتقاء الوظيفي والاشراف والقيادة، من الناحية الاجتماعية بتحسين مستواهم المعيشي.
 - وجود وتطبيق برنامج ترقية واضح وجيد بعيد عن المحسوبية يؤدي الى افساح فرص الترقية والتقدم أمام العاملين يشعروهم بالانتماء وتحسين معنوياتهم.

الفرع الثاني: أنواع واسس الترقية

أولا: أنواع الترقية:

يعتمد نظام الترقية على أسلوبين أساسيين، وذلك لاختلاف كفاءات وقدرات الموظفين وتتمثل في الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة كما يلي:⁶

1/الترقية في الدرجة: هي الانتقال من درجة الى درجة أعلى مباشرة حسب الكيفيات المعروفة، بحيث لا يترتب على هذه الترقية سوى زيادة مالية في مرتب الموظف مع استمرار انتمائه لنفس الرتبة ونفس الفئة

⁵ ازوررو رزيقة، اكرور نصيرة، دور الترقية في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014-2015، ص13-14.

⁶ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة، مذكرة ماجستير، جامعة مستوري قسنطينة، 2006، ص30.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الوظيفية التي يخضع لها، وهو تغيير في الدرجة تصحبه زيادة الراتب، دون الزيادة في المسؤوليات والواجبات، وتقام هذه الترقية على أساس الاقدمية في اختبار الموظفين للترقية .

2/الترقية في الرتبة: هي الترقية الحقيقية للموظف، وذلك بتغييره لعدة جوانب في الوظيفة التي يشغلها، من منصب ومرتب ومسؤولية وسلطات أكبر وتكون من رتبة الى أخرى أعلى منها، ويعتبر هذا النوع أكثر شفافية لكونه يقوم على عدة أسس هي: الاختبار، الشهادة التكوينية المتخصصة الامتحان المهني الذي يخضع له الموظف.

ثانيا: أسس ومعايير الترقية:

تتمثل أسس ومعايير الترقية بالبلدية فيما يلي: ⁷

1-نظام الترقية على أساس الاقدمية

1-1تعريف الترقية على أساس الاقدمية: تعرف الاقدمية بشكل عام بأنها مدة الخدمة التي قضاها الموظف والتي تعكس خبرته وكفاءته والتالي تمنحه أولوية في الترقية مقارنة بالموظف الذي قضى فترة اقل ، بشرط استثناء المدة القانونية المطلوبة ووجود منصب اعلى شاغر .

1-2-مزايا الترقية على أساس الاقدمية:

- تتميز بالموضوعية وتجنب المحاباة والتمييز بين الموظفين.
- تتسم بالبساطة في التطبيق بالنسبة للإدارة والموظف.
- تعد مدة الخدمة الطويلة مؤشرا بالنسبة للخبرة والكفاءة.
- اعتبارها وسيلة مكافئة الموظفين على التزامهم اتجاه المؤسسة. .

1-3-الانتقادات الموجهة لمعيار الاقدمية في الترقية:

- قتل الروح الطموح والابداع عند الموظفين سبب اطمئنانهم الى الترقية بمجرد انقضاء المدة اللازمة.
- العمل على تسرب الكفاءات خارج المؤسسة لعدم التمييز بين الموظف والكفاء وغير الكفاء.

⁷ غضبان ليلي ،مرجع سبق ذكره، ص 221-223.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

-طول مدة الخدمة في العمل الحالي قد لا تكون قرينة على النجاح في العمل المستقبلي.

-ان قدرت الافراد واستعدادهم للتعلم والاكساب تختلف من شخص اخر وعليه فقد يستطيع أحد الأشخاص استيعاب متطلبات العمل في الفترة اقصر مما قد يستطيع ذلك شخص اخر امضى مدة اطول فيه.

2/نظام الترقية على أساس الكفاءة:

2-1-تعريف الترقية على أساس الكفاءة: يقصد به اختيار وترشيح موظفين للترقية ينبغي ان تتم بناء على مواصفات الوظيفة ومتطلباتها مقارنة بالمؤهلات والقدرات التي يمتلكها الأشخاص المرشحون.

2-2-مزايا نظام الترقية على أساس الكفاءة:

-جذب أفضل الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة والاحتفاظ بها في المؤسسة.

-تحفيز الموظفين بالمؤسسة لبذل اقصى ما يستطيعون من أجل الحصول على الترقية.

-رفع الروح المعنوية للموظفين بسبب اعتقادهم ان الترقية تتم على أساس الكفاءة.

2-3-عيوب نظام الترقية على أساس الكفاءة:

-غير موضوعية لأنه لا يوجد طريق مبسطة لوضع معايير الكفاءة الوظيفية التي يرضى عليها الجميع

-زيادة معدل الدخول والخروج في المؤسسة كان يستقيل موظف ليلتحق بوظيفة خارج المؤسسة.

الفرع الثالث: الجهة المختصة بالترقية

أولا تعريف: اللجنة المتساوية الأعضاء

استنادا لنص المادة 93من الامر 06-03للجان الإدارية المتساوية الأعضاء على انها تتشا اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك تساوي مستويات تأهلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية ويعني ذلك ان هذه لجان وكشرط أساسي لقيامها تتشأ لكل رتبة او مجموعة رتب او سلك او مجموعة اسلاك فهي بمثابة ضمان من الضمانات المتاحة للموظف العام في مواجهة الإدارة العامة.⁸

⁸ احكام المادة 93 من الامر 06-03.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

ثانيا: مهام اللجنة المتساوية الأعضاء:

تعد اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء هيئة استشارية تمارس دورها في مجالين متعلقين بالحياة المهنية للموظف فهي تساهم من جهة في التنظيم مساره وتوجيهه، ومن جهة أخرى تستشار في القضايا التأديبية المتعلقة به⁹.

1-مهام اللجنة المتساوية الأعضاء لترقية في الدرجة:

تدرس هذه اللجنة جميع الملفات المرفقة بجدول الترقية المعد الى غاية 31ديسمبر من السنة السابقة وبعد هذه الدراسة يحرر الكاتب اللجنة محضر الاجتماع الذي يمضي عليه جميع أعضاء اللجنة، وبعدها يقدم قرار المصادقة على المحضر الى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

لتوقع عليها، وعندما تنتهي هذه العملية تستخرج نسخ قرارات الترقية الفردية لكل موظف وابلغها للمعني.

2-مهام اللجنة المتساوية الأعضاء الترقية في الرتبة:

تقوم الإدارة بدراسة دقيقة يتم من خلالها وضع قوائم التأهيل التي تتوقف في 31ديسمبرلسنة التي تسبق السنة المالية تشهر حسب الرتب والاسلاك في أماكن العمل المناسب.

3- مهام اللجنة المتساوية الأعضاء كجهة استشارية :

تنص المادة 64من الامر 06-03على ان تستشار اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظف، وتتمثل هذه المهام في:¹⁰

-تمديد فترة التريص

-الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية

إضافة الى المهام ذات الطابع الالزامي والمتمثلة في:

-رفض قبول الاستقالة.

⁹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،العدد09،الصادر 2مارس1982،ص457.

¹⁰المادة 64 من الامر 06-03.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

-الانتداب التلقائي والنقل الاجباري اللذان يتعرض لهما الموظف المعني.

-الترقية في الرتبة والدرجة، والاحالة على التقاعد تلقائيا، والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش او الغائها.

4- نطاق رقابة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في المجال التأديبي:

حصر المشرع الجزائر نطاق رقابة اللجنة المتساوية الأعضاء في المجال التأديبي في الحالات التالية:¹¹

-في حالة ارتكاب الموظف الأخطاء من الدرجتين الثالثة والرابعة وذلك باجتماعها كمجلس تأديبي.

-في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم واتخذ في حقه اجراء التوقيف التحفظي.

-في حالة الموظف المتابع جزائيا.

وعليه فان العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة واجراء التوقيف التحفظي يعد المجال الخاص لرقابة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، اما العقوبتين من الدرجة الأولى والثانية مستثناة من رقابتها وتبقى من اختصاص السلطة المخولة لصلاحيه تعيين.

ثالثا: تشكيل اللجنة المتساوية الاعضاء.

تقسم اللجنة المتساوية الأعضاء لعدد متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبون من طرفهم على مستوي الإدارات العمومية، ويتم تعين ممثلي الإدارة بقرار من الوزير المختص بموافقة المديرية العامة للوظيفة العمومية، على خلاف الجماعات الإقليمية الولائية التي يعينها الوالي ويتأسسها الرئيس الإداري لسلطة صاحب التعيين وينقسم

أعضاؤها الى أعضاء راسين وأعضاء مؤقتين بالتساوي، الا أن المؤقتين لا يشاركون في الاجتماعات، الا اذا نابوا عن الأعضاء الدائمين.¹²

¹¹ عبد القادر بالمبروك، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السابقة، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2014،ص33

¹² سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط2، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 2013،ص360-361

المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي من المواضيع الأساسية التي تعكس نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها حيث يظهر مستوي كفاءة الموظف في أداء المهام الموكلة اليه. في هذا المطلب سنتطرق الي ماهية واساسيات حول هذا المصطلح

الفرع الأول: ماهية الأداء الوظيفي

من خلال هذا الفرع سنتطرق لمصطلح الأداء الوظيفي من خلال أبرز التعاريف التي قدمها الباحثون لهذا المصطلح، والى أهميته.

أولاً: تعريف الأداء الوظيفي

تعددت واختلفت التعريف التي حاولت تحديد مفهوم الأداء الوظيفي، وذلك باختلاف ومن هناك سنقوم بعرض التعاريف التي أعطت للأداء الوظيفي:

1-التعريف الأول: يعرف الأداء الوظيفي على انه النتيجة المتحصل عليها في أي ميدان عمل، كالنتائج التي تم تحقيقها عند ممارسة عمل ما والمعبر عنها بوحدات قياس معينة.كيما يعرف ايضن بانه الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني.¹³

يركز هذا التعريف على الدور الشخصي للفرد في تحقيق النتائج من خلال ما يبذل له من جهد.

2-التعريف الثاني: هو سلوك يؤدي الى الهدف المسطر بالاستخدام المعقول للموارد المتاحة

تبعاً للمعايير الموضوعية، الناتج الحاصل من هذا السلوك معبر عنه بوحدات قياس معنية تشير الى درجة إتمام المهام المكونة للوظيفة، خلال فترة زمنية محددة.¹⁴

يركز هذا التعريف على سلوك المهني الموجه لتحقيق الأهداف.

¹³ -بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية بمؤسسة بو قديرة نور الدين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، 2013-2014ص8.

¹⁴ -د.أرفيس مريم، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر -جامعة، محمد حضر -بسكرة العددالسادس، ص481

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

3-التعريف الثالث: يعرف الخزامي بانه: سلوك يحدث نتيجة سلوك وهو ما يقوم به الموظف استجابة لمهمة معينة سواء قام بها بذاته او فرضها عليه اخرون.¹⁵

من خلال التعاريف السابقة نري بان الأداء الوظيفي هو عبارة عن سلوك مهني وجهد يبذله الموظف التادية مهامه من اجل تحقيق الأهداف المسطرة

ثانيا: أهمية الأداء الوظيفي

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة نذكر منها ما يلي:¹⁶

-يعتبر الأداء الوظيفي عنصر مهم لنجاح أي منظمة حيث يتكون من عمليات مرتبطة مع بعضها البعض لتحقيق أهداف محددة باسم موارد مختلفة ومتعددة بحيث يلعب المورد البشرية دور محوري في هذه العملية.

-للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقديم باعتباره النتائج النهائي لجميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد او المنظمة، فاذا كان مرتفعا فان ذلك بعد مؤشرا وضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها.

-توجه أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمنظمة التي ارتباطه بدور حياتها في مراحلها المختلفة والمتمثلة في مراحل الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة التميز، اذ ان المنظمة استطاعت تخطي مرحلة من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما انما يعتمد على مستوي الأداء بها.

لا نتوقف أهمية الأداء الوظيفي على مستوي المنظمة فقط بل تتعدى أهمية الأداء في نجاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

¹⁵ -البلوي محمد سليمان، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، المملكة العربية السعودية

من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة -السعودية، 2008، ص 27-28

¹⁶ لهاني فاطمة، لغوشي سعاد، الترقية ودورها في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الخدمائية، دراسة ميدانية بمدرسة الخدمات الجامعية مذكرة

ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل، 2015-2016، ص53

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الفرع الثاني: أساسيات حول الأداء الوظيفي

يندرج تحت أساسيات الأداء الوظيفي كل من ابعده وعوامله.

أولاً: أبعاد الأداء الوظيفي

يمكن تجسيد أبعاد الأداء الوظيفي في العناصر تتمثل في:

1-القدرة على العمل: ونعني بهذا أن عامل لا يستطيع أداء العمل الموكل اليه بدرجة المطلوبة من الاتفاق ومعرفته بطريقة العمل واستخدامها بشكل المحدد، فعندها يكون العامل علي معرف تشغيل الالة لتي يعمل عليها وطرق صيانتها، نقول ان له القدرة علي عمله.¹⁷

2-الجودة والكفاءة:

أ-الجودة: تمثل مجموعة المعايير التي تجسد في الخدمة لتحقيق القيمة المرجوة منها وهيا تعكس قدرة المنظمة على تلبية احتياجات المستفيدين سواء كانوا أفراد أو مؤسسات.

ب-الكفاءة: تحاول المؤسسة من خلالها ان تركز علي الناحية النوعية الى جانب الناحية الكمية وعندها تصبح الغاية تحقيق أكبر انجاز في أقل وقت وأعلى جودة

يتطلب تعزيز جودة وكفاءة الخدمات القطاع العام في العالم العربي تحسين مستوي الخدمة وسهولة الوصول اليها ولهذا تبنت المؤسسات حلول تتلاءم مع الظروف المحلية وتتصدى للتحديات التي تواجه الخدمات العامة وقد تبين أن من بين المتطلبات أساسية لتحقيق ذلك هو الحرص على رضا العاملين القائمين على تقديم الخدمات للمواطنين وذلك من خلال اهتمام بأنظمة الترقية.¹⁸

3-كمية العمل المنجز: أي هي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجاز في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز.¹⁹

¹⁷ هامل سارة، بجاوي نصيرة، أساليب إدارة الوقت وأثرها علي الأداء الوظيفي للطلاب الجامعي، مذكرة ماستر ،جامعة عمار تليجي بالاغواط ، الجزائر، 2015، ص 28.

¹⁸ هلال محمد عبد الغني حسين، مهارة إدارة الأداء، ط1، القاهرة، مركز تطوير الأداء، دار النشر، 1999، ص90.

¹⁹ جهاد أحمد عبد الرزاق نعيبر، العوامل المؤثرة علي الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات ،العدد السادس والاربعون، الشهر (4)2022، ص12.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

4-المواظبة في العمل: تعد من أبرز العوامل الجوهرية التي تعكس التزام الموظف وانضباطه مما يساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء الوظيفي²⁰

ثانيا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

هناك الكثير من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، منها العوامل الداخلية للمنطقة والتي يكون للفرد او المنظمة دور مهم فيها، أو العوامل الخارجية المحيطة بالمنظمة وما تحتويه من قيم وعادات وتقاليد، وان مراعاة المنظمة لهذه العوامل وحرصها الدائم لتلمس احتياجات الافراد والعمل على تحسين أدائهم سو ينعكس على الأداء العامل لمنظمة والتمثل في تحقيق أهدافها و استراتيجياتها بكفاءة وفاعلية عالية.

بناء على ذلك يجب على إدارة المنظمة التي تسعى الي رفع كفاءة وأداة موظفيها أن تعمل دائما علي إزالة المعوقات التي تؤثر علي انتاجاتهم وذلك لبلوغ الأهداف المنشودة. وفيما يأتي أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.²¹

1-تحديد اهداف المنظمة: ان المنظمات لتي تعمل دون ان يكون لها خطط واضحة ومعدلات انتاج محددة فانها لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحققه من إنجازات وهذا بدوره ينعكس على أداء الموظفين فيها.

2-الرضا الوظيفي: انخفاض الرضا يعتبر من العوامل الأساسية في تدنى معدلات الأداء.

3-مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات: ان ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات ساهم في إيجاد فجوة بين الإدارة العليا والموظفين والذي بدوره ينعكس على أداء المنظمة ككل.

4-التسبب الإداري: يعتبر التسبب الإداري من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء الموظفين.

5-التطور التنظيمي: والمشكلات الناتجة عنه لها اثر في انخفاض معدلات الموظفين.

²⁰ السويديان طارق، إدارة الوقت، طبعة الثالثة، دار الابداع الفكري - الكويت، 2010، ص85

²¹ ربي عزت الكنج، قياس المستوى الأداء الوظيفي لدي العاملين في القطاع المصرفي، دراسة ميدانية في المصارف السورية الخاصة بمحافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 42، العدد 5، 2020، ص 62،

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

6- البيئة المادية: عزز المنظمة عن توفير بيئة عمل مادية مناسبة للعاملين يؤدي الي ترك اثار سيئة في نفوس العاملين مما يؤدي الي ضعف مستوي ادانهم الوظيفي.

7- نطاق الاشراف: يؤدي نطاق الاشراف دورا في التأثير على الأداء الوظيفين، حيث يترتب على عدم وجود الاشراف الجيد انخفاض الروح المعنوية للموظفين وخلق جو من عدم الثقة وبالتالي يترك اثرا على أداء الموظفين.

8- نظام الحوافز: ان نظام الحوافز على اختلاف أنواعها يسهم في تحفيز ويساهم في حثهم على رفع كفاءة أدائهم ويزيد من درجة رضاهم عن العمل.

المطلب الثالث: العلاقة بين الترقية والأداء الوظيفي:

تعد الترقية من أهم العوامل التي تؤثر إيجابا على الأداء الوظيفي، حيث تربطها علاقة طردية واضحة ؛ فعندما يكون نظام الترقية مبنيا على معايير عادلة وشفافة، يشعر الموظف بالتقدير والاعتراف بمجهوداته مما يرفع في مستوى رضاه الوظيفي ويزيد من دافعيته للعمل . كما تسهم الترقية في تعزيز الولاء والانتماء للمؤسسة .تدفع الموظف الى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المسطرة .ان الشعور بالعدالة وتكافؤ الفرص في الترقية يخلق بيئة عمل محفزة و إيجابية،تؤثر مباشرة على تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسة وقد كشفت نتائج الاستبيان الميداني المطبق على عينة من موظفي بلدية تقرت عن جودة علاقة طردية واضحة وذات دلالة إحصائية بين نظام الترقية والأداء الوظيفي ،حيث اظهر تحليل محور الترقية رضا الموظفين عن نظام المتبع، خاصة في ما يتعلق بتحسين الاجر و تطوير المهارات، بمتوسط بلغ 4.425.اما بالنسبة لأبعاد الأداء الوظيفي فقد سجلت مستويات مرتفعة ابرزها المواظبة في العمل بمتوسط حسابي 3.7688 والقدره على العمل بمتوسط 3.7875 وأن معامل الارتباط بين الترقية والأداء الوظيفي بلغ 0.524 ومعامل تحديد 0.274 مما يعني أن نظام الترقية يفسر ما قدره 27.4% من التغير في الأداء الوظيفي مع دلالة إحصائية قوية $\text{sig}=0.001$ ، حيث أن جميع الدراسات السابقة اجتمعت على أن الترقية تؤدي الى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تحفيز الموظفين ورفع معنوياتهم وتعزيز شعورهم بالعدالة والانتماء.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لكل من الترقية والأداء الوظيفي

يتناول هذا المبحث مراجعة الأبحاث والدراسات العلمية السابقة بلغتين العربية والأجنبية، والتي تناولت أحد متغيرات الدراسة الحالية او كلاهما، والمتمثلة في الترقية والأداء الوظيفي. وقد تم ترتيبها بشكل متسلسل من الاحدث الى الأقدم، كما تم تناول هذه الدراسات حسب درجة ارتباطها من الدراسة الحالية.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية

يتضمن هذا المطلب عرض الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية.

الفرع الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية

1-الدراسة الأولى : دراسة صباح حمايتي (2022) ²²، بعنوان :نظام الترقية واثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر .

تهدف هذه الدراسة الى تحليل اثر نظام الترقية وابعادها (الرضا الوظيفي ،الابداع الإداري، الاستقرار الوظيفي ، جودة الأداء ، سرعة وفعالية الأداء)، على الالتزام الوظيفي في المؤسسات العامة ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لأجراء هذه الدراسة . وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-اعتبار الترقية من أبرز الحوافز التي تعزز من أداء الموظفين حيث تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية.

2-الدراسة الثانية: دراسة جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرات (2022)²³، بعنوان العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة .

²² صباح حمايتي ، نظام الترقية واثره في التحسين أداء الموظف العام في الجزائر . بسكرة ، مقال في مجلة صوت القانون ، مجلد التاسع ، العدد 01 / 2022 .

²³ جهاد أحمد عبد الرزاق نعييرات ،مرجع سبق ذكره

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

هدفت هذه الدراسة الى اعتبار الأداء الوظيفي من اهم المواضيع التي حظت باهتمام على الإدارة، ويمكن استخلاص الابعاد المتعلقة بالأداء الوظيفي (كمية الأداء، جودة الأداء، مشكلة الرضا الوظيفي، اختلاف مستويات الأداء، العوامل المحفزة، الموارد المادية للمؤسسة، التسبب الإداري)، وتتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو، ماهي العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة؟ كما توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

-تبيين ان الحوافز المادية من اهم العوامل التي تؤثر مباشرة في رفع دافعية الموظف وتحسين أدائه الوظيفي.

-فهم العوامل المؤثرة على أداء العاملين يساعد على تحسين كفاءة المؤسسة العامة

3-الدراسة الثالثة: دراسة صيلع المسعود (2022)،²⁴ بعنوان الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر.

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على كيفية الترقية في الرتبة والدرجة في الوظيف العمومي وفق ما نص عليه الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفية العمومية من خلال فهم الأطر القانونية والتنظيمية التي تحكم الترقية بما يتماشى مع المرافق العامة والامكانيات المالية المتاحة، وتتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: الى أي مدى تساهم كيفية الترقية في الدرجة والرتبة وفق الامر 03/06 في تحقيق التحفيز والعدالة المهنية داخل الادارات العمومية؟، وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج الآتية:

- قد تكون الترقية عامل مهم في تحسين الروح المعنوية وزيادة الانتماء للمؤسسة مما يعزز من تحفيز الموظف.

- اذا كانت الترقية تتم بناء على معايير شفافية فأنها تعزز العمل الجماعي بين الموظفين.

4-الدراسة الرابعة: دراسة قداش سمية، قريرة رشيد، حجاج مصطفى (2019)²⁵، بعنوان: أثر الترقية الوظيفية

²⁴ صيلع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة المفاهيم الدراسات الفلسفية الإنسانية المعقدة ، جامعة زيان عاشور الجلفة، العدد الحادي عشر، أبريل 2022

²⁵ قداش سمية ، قريرة رشيد ، حجاج مصطفى ، اثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي ، مجلة افاق للبحوث والدراسات سداسية دولية محكمة

- مركز الجامعي ايليزي ، العدد 04 ، جوان 2019

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لموظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة.

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على أثر الترقية على الالتزام التنظيمي من خلال أهمية المورد البشري، المنافسة الداخلية، الاستثمار في التكوين والرسكلة، والمشكلة تتمحور حول مدى تأثير الترقية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة؟، وتم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي في انجاز مراحل هذا البحث، التحليلي في انجاز مراحل هذا البحث وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات من خلال عينة تعددها (54) عامل، وتوصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- اعتبار الترقية حافز يدفع الموظفين لبذل مجهود أكبر داخل المؤسسة.

- وجود علاقة بين الترقية والالتزام التنظيمي.

5- الدراسة الخامسة : دراسة خالد حماد محمد العنزي، (2011/2012)²⁶، بعنوان: النظام القانوني لترقية الموظف العام. دراسة مقارنة بين الأردن والكويت .

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على نظام القانوني لترقية الموظف العام في اطار المقارنة بين نصوص القانونية المنظمة الأردن والكويت، تم الاعتماد على المنهج النوعي التحليلي لتفصيل في موضوع الدراسة وتحليل نصوص القانونية، كما توصلت هذه دراسة لمجموعة من نتائج:

-برغم من اعتبار النظام ترقية محفز يرفع من كفاءة المورد البشري الا انه في كثير من الاحيان يتحول الى عائق عندما يتعلق الامر بالترقية الاختيارية.

-في بعض الأحيان لا يمكن اعتبار الترقية حقا مكتسب للموظف لارتباطها بالجهات المختصة كما قد تتأثر بالعوامل الذاتية بحيث المشرع الأردني يميز بين ترقية في الاقدمية والكفاءة في مشرع الكويتي لا يعترف الا بترقية في الدرجة.

²⁶ خالد حماد محمد العنزي، نظام القانوني لترقية الموظف العام، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011/2012.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

6-الدراسة السادسة: دراسة رقام ليندة (2021)²⁷، بعنوان: مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي. دراسة حالة هيئة ولاية سطيف.

تهدف هذه الدراسة لتحسين الأداء داخل المؤسسات العامة لأنه اذا شعر الموظف بالعدل والأنصاف والاهتمام في حياته المهنية انعكس ذلك على (انتاجيته، التزامه، استقرار الوظيفي)، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في انجاز مراحل بحثه وتم الاستعانة بأداة بحث رئيسية وهي المقابلة وطبقت هذه الدراسة على هيئة ولاية سطيف، وتوصلت هذه الدراسة الى:

-الشعور بالعدالة والشفافية في الترقية يعزز التزام الموظف ويزيد من دافعيته.

7-الدراسة السابعة: محمد علي موسى الجرجاوي، رافت حسين شاكر الهور (2024)²⁸، بعنوان: أثر الترقيات والانصاف في منح المكافآت على الأداء الوظيفي لدى، دراسة تطبيقية لوزارة تعليم العالي - بغزة تهدف هذه الدراسة التعرف أثر الترقية والانصاف في منح المناصب الوظيفية لدى الموظفين بوزارة التربية والتعليم في غزة وأجريت هذه الدراسة على عينة قدرها (75) موظف من مختلف المستويات في الوزارة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS ومن بين الابعاد التي تضمنها الأداء الوظيفي في هذه الدراسة. (الوقت، بعد كمي ونوعي أي تشجيع الموظف على أداء عمله وإنجاز واجباته بأقل وقت وجهد وأكثر جودة) تم التوصل الى النتائج التالية:

²⁷ د.رقام ليندة ، مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي،مجلة الدراسات في الاقتصاد والإدارة الاعمال ،جامعة فرحات عباس - سطيف ،المجلد 04،العدد02،ديسمبر(2021).

²⁸ محمد علي موسى الجرجاوي ،د - رافت حسين شاكر الهور ، أثر الترقيات والانصاف في منح المكافآت على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية وزارة التربية والتعليم العالي بغزة، مجلة القرطاس للعلوم والاقتصادية والتجارية ، جامعة الاسراء - فلسطيني ،المجلد 04،جويلية (2024).

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الفرع الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

الدراسة الأولى

Lihua yang, Ling ling gxie(2021)²⁹,The Influence of perceptions of promotion Opportunities on Job performance and its Mechanisms A case Study of Chinese Junior Civil Servants

(تأثير تصورات فرص الترقية على الأداء الوظيفي والبياتة : دراسة حالة موظفي الخدمة المدنية للمبتدئين في الصين)

تهدف هذه الدراسة الى تحليل كيفية تأثير ادراك الموظفين لفرص الترقية على أدائهم الوظيفي مع تركيز على الاليات النفسية والتنظيمية حيث تم الاعتماد على المنهج التحليلي والاستبيان كأداة لجمع البيانات كما بلغت عينة الدراسة 540 موظف من ادارات حكومية محلية في ثلاث قطاعات صينية وقد تم اختيار العينة عشوائيا كما تم توصل الى النتائج التالية:

-العلاقة بين الموظف والمشرف تعتبر من العوامل المؤثرة في تشكيل الادراك حول الترقية -تعزيز فرص الترقية وادراكها يزيد من أداء الموظف والتزامه اتجاه المؤسسة.

الدراسة الثانية:

DR.llesanmi o.a (2020)³⁰.relationship between promotion and employees performance: evidence from the university of abujia.

(العلاقة بين الترقية وأداء الموظفين دليل جامعة ابوجا)

lihua yong .tingli gxie .the influence of perceptions of promotion opportunities job performance and its mechanisms A case study of Chinese junior civil servants .journal of contemporary china .30(127);2021.

Dr . llesanmi .relations hip between promotion and employees performance : evidence from the university of abuja .2020 .³⁰

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

تهدف هذه الدراسة لتحليل العلاقة بين ترقية والأداء الوظيفي للموظفين مع تركيز على مدى تأثير الترقية على تحسين أداء العاملين في جامعة ابوجا، حيث تم الاعتماد على المنهج التحليلي و الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وبرنامج

Spss لتحليل البيانات كما تكونت عينة دراسة من موظفين اكايمييين واداريين في جامعة أبوجا ،حيث توصلنا الى النتائج التالية:

-الترقية تساهم في زيادة رضا الموظفين وتحفيزهم مما ينعكس ذلك على أدائهم.

-اعتبار الترقية عامل مهم يؤثر على تحسين أداء الموظف في المؤسسات التعليمية

الدراسة الثالثة:

Abdhy aulia adnans .(2023),³¹The effect of promotion in the jeris district of the simolungan police .journal of Research in Business and

(تأثير الترقية على أداء الافراد في اختصاص شرطة سيمالونغون)

تهدف هذه الدراسة الى تقييم تأثير أداء الافراد في منطقة شرطة سيمالونغون حيث تم الاعتماد على الاستبيان و توزيعه على عينة عشوائية قدرها 200 فرد من افراد الشرطة لمنطقة سيمالونغون وتم الاعتماد على برنامج spss لتحليل الإجابات كما توصلنا الى نتائج التالية :

-تبين ان الترقية تساهم في زيادة رضا الافراد وتحفيزهم.

-تعتبر ترقية عامل مهم يؤثر على أداء الموظفين العاملين في المؤسسات الأمنية.

المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

في هذا المطلب سنقدم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ، واستخراج أوجه التشابه ووجه الاختلاف بينهما .

³¹1/Abdhy aulia adnans . The effect of promotion in the jeris district of the simolungan police .journal of Reseach in Business and Management,11(6),2023.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الفرع الأول: أوجه التشابه

تشابهت الدراسة الحالية والدراسات السابقة في نقاط التالية:

1- المنهج المستعمل: اعتمدت الدراسة الحالية والدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي.

2- أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات لكل من الدراسة الحالية و الدراسات السابقة.

3- أداة تحليل البيانات: تم استعمال البرنامج الاحصائي spss كأداة لتحليل البيانات.

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

رغم تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الأوجه سابقة الذكر، إلا أنها اختلفت معها في أوجه أخرى نلخصها في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-1) أوجه الاختلاف بين دراسة الحالية ودراسات السابقة

عناصر مقارنة	الدراسة الحالية	الدراسات السابقة
من حيث مكان وزمان	أنجزت دراستنا في ولاية تفرقت (الجزائر)، خلال السنة الحالية 2025، في مؤسسة عمومية هي ولاية تفرقت	أنجزت الدراسات السابقة أماكن مختلفة شملت كل من الجزائر، سطيف، ورقلة، الأردن، الكويت، غزة، وذلك خلال الفترة الممتدة من: 2011 إلى 2014
من حيث عينة العينة	في دراستنا اعتمدنا على عينة قدرها 70 مفردة	اعتمدت الدراسات السابقة على عينات مختلفة بلغت أقل وأكثر من عينة دراستنا
من حيث نوع القطاع	استهدفت دراستنا قطاع المؤسسات العمومية	تنوعت القطاعات المستهدفة في الدراسات السابقة
من حيث المتغيرات	تناولت دراستنا متغيرين: المتغير المستقل: الترقية المتغير التابع: الأداء الوظيفي	تناولت دراسات سابقة عدة متغيرات هي: الترقية، الأداء، الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي.

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على معطيات الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الإحاطة بالأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي، حيث بدأنا بالاطار النظري للترقية من خلال التطرق لمفهوم الترقية وأهدافها وأهميتها، ثم بينا الجهة المختصة بها.

بعد ذلك حاولنا الالمام بالأسس النظرية للأداء الوظيفي، من خلال تقديم مفهوم للأداء الوظيفي وشرح أبعاده، ومن ثم تطرقنا الى عوامله.

كما تناولنا الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي لها صلة بمتغيرات الدراسة، حيث قمنا بعرض أهم نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ومجال الاستفادة منها. وهذا ما سوف نتطرق من الفصل الموالي، بمحاولة اسقاط ما تم دراسته في هذا الفصل علي بلدية تقرت.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للترقية والأداء الوظيفي

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لنظام الترقية والأداء الوظيفي

في بلدية تقرت

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

تمهيد:

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول الى الادبيات النظرية المتعلقة بكل من الترقية والأداء الوظيفي، وكذا أهم الدراسات السابقة في هذا المجال، وتجسيد هذه المفاهيم سنحاول في هذا الفصل اسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري علي عينة من عمال بلدية تقرت .

ولدراسة أعمق وأكثر تفصيلا، تقسيم الفصل الى مبحثين أساسيين هما:

-المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

-المبحث الثاني: عرض النتائج ومناقشتها واستخراج الاستنتاجات.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

يتناول هذا المبحث الاطار المنهجي للدراسة الميدانية لموضوعنا المتمثل في دور نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي، حيث سنستعرض مجتمع وعينة الدراسة المنهج المتبع، وأدوات جمع المعلومات.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

يتضمن هذا المطلب فرعين أساسيين، في الفرع الأول سنعرض المنهج المتبع في الدراسة وكذلك مصادر جمع البيانات، أما في الفرع الثاني سيتم عرض مجتمع وعينة الدراسة.

الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر جمع المعلومات

أولاً: منهج الدراسة

لتحقيق الأهداف المرجوة اعتمدنا على الأسلوب الوصفي التحليلي، والذي يعرف بانه: وصف الظاهرة التي يراد دراستها وجمع اوصاف ومعلومات عنها. وهو أسلوب يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفا دقيقا. ويعبر عنها تعبير ا كفييا او كمييا.

ثانيا: مصادر جمع المعلومات

تم الاعتماد على مصدرين رئيسين لجمع المعلومات حول متغيرات الدراسة هما:

-المصادر الثانوية: تتمثل في المراجع العربية والأجنبية، المقالات، الأبحاث، الدراسات السابقة.

- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجئنا الى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة، صممت خصيصا لهذا الغرض، ووزعت على عينة منسوبة للمؤسسة العمومية محل الدراسة.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة إدارة عمومية هي: بلدية تقرت، والتي بلغ عدد عمالها (557) موظف، نتعرف عليها فيما يلي :

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تڤرت

1-تعريف بلدية تڤرت

تعتبر بلدية تڤرت من أكبر بلديات الولاية المنتدبة تڤرت بعدما كانت تابعة لولاية ورقلة تمت ترقيت دائرة تڤرت الى ولاية منتدبة بناء على القرار الرئاسي الصادر عن رئاسة الجمهورية في الجريدة الرسمية بتاريخ 2015/05/21 وتم تصيب السيد: بن سعيد عبد القادر واليا منتدبا من طرف وزير الداخلية يوم 2015/08/07.

2-مهام بلدية تڤرت:

ان التنظيم الإداري لبلدية تڤرت يتطلب منها العديد من المهام وهي:

-تسلهم البلدية في خدمة الهيئات المحلية على مستوى البلدية والدائرة والولاية.

-منح شهادات والوثائق لاستغلالها في الأغراض المطلوبة لها.

-التوظيف عن طريق الشؤون الاجتماعية والمسابقات.

-القيام بإقامة الحفلات للأعياد الدينية والوطنية.

-الاحصائيات والاعلانات.

-تسيير شؤون العاملين (العطل والاجازات).

-السهر على تطبيق القوانين.

-النوعية التحسيسية في مجال البيئة.

-السماح بالمعارض الخاصة بالجمعيات والملتقيات.

-انشاء ومتابعة المساحات الخضراء.

- تعتبر همزة وصل المواطن والدولة.

-مساعدة الفقراء والمحتاجين (من خلال الهلال الأحمر الجزائري).

3-الهيكل التنظيمي لبلدية تڤرت:(أنظر للملحق رقم 02)

-رئيس المجلس الشعبي البلدي.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية الأداء الوظيفي في بلدية تقرت

-الأمين العام للبلدية.

-مصلحة الكتابة العامة.

-مصلحة المستخدمين.

-مصلحة المالية والشؤون الاقتصادية.

-مصلحة التنظيم والتنشيط الشؤون الاجتماعية.

-مصلحة العمران والمتابعة التقنية.

-مصلحة التجهيز والممتلكات والتسيير العقاري.

ثانيا: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من مجموعة من موظفي بلدية تقرت، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة وذلك بتوزيع (70) استبانة على موظفي بلدية تقرت، والجدول ادناه يوضح توزيع عينة الدراسة

الجدول (1-2): مجتمع وتوزيع عينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	70	الاستبيانات الموزعة
71.4 %	50	الاستبيانات المسترجعة
14.3 %	10	الاستبيانات الملغاة
57.1 %	40	الاستبيانات المقبولة

المصدر: من اعداد الطالبين وفقا لتوزيع الاستبيانات

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في دراسة

يتضمن هذا المطلب الادوات (الأساليب) الإحصائية المستخدمة في الدراسة، بالإضافة للأدوات التي تم بيها جمع المعلومات.

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

أولا: الاستبيان

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير لجمع البيانات من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة حول الترقية والأداء، الوظيفي وقد تم اعداد استبانة وفق لمقياس ليكارت خماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، حيث قسمت الاستبانة الى ثلاثة اقسام تتمثل في:

القسم الأول: يضم المعلومات الشخصية (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الاقدمية، المستوى التعليمي، الوظيفة).

القسم الثاني: يتضمن المتغير المستقل وهو الترقية وشملت 21 عبارة وقسمت وفق، سلم ليكارت الخماسي

القسم الثالث: يتضمن المتغير التابع الأداء الوظيفي بأبعاده الأربعة (القدرة على العمل، الجودة و الكفاءة ، كمية العمل المنجز ، المواظبة في العمل) وشمل 17 عبارة ، وقسمت وفق سلم ليكارت الخماسي .

تصف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة يتم تحديد اتجاه إجابات مستجوبين من خلال استخدام الترجيح لخيارات مقياس ليكارت الخماسي، حيث عندنا عدد المجالات = 6 ، وعدد الخيارات = 5 ، وعليه $6/5=2$ ، 1 اذن :

الجدول: (2-2) مجال متوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال متوسط الحسابي المرجح
غير موافق بشدة	من 1 الى 2
غير موافق	من 2 الى 3
محايد	من 3 الى 4
موافق	من 4 الى 5
موافق بشدة	من 5 الى 6

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على الدراسات السابقة

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ($5=1-6$) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية ($1=5/5$) ثم إضافة هذه القيمة الى اقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا اصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 الى 2) قليل جدا ومن (2 الى 3) قليل ومن (3 الى 4) متوسط ومن (4 الى 5) مرتفع ومن (5 الى 6) مرتفع جدا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

ثانيا: وثائق المؤسسة

تم الاعتماد في دراستنا على وثائق المتعلقة بالبلدية والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية لدراستنا حيث تمثلت في بيانات حول عدد الموظفين بمختلف رتبهم.

1-صدق وثبات أداة الدراسة:

لقد تم اجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدمين في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع بالإضافة الى الاختبارات اللازمة المتحقق من الصدق والثبات.

2-صدق المحكمين:

ولفرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذة المشرفة للتعرف على توجهاتها وكذلك أساتذة متخصصين، وقد تم اخذ بالنصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوح.

3-ثبات أداة الدراسة:

بقيس الثبات مدى استقرار أداة الدراسة وعدم تناقضها، حيث يوضح ما اذا كانت قائمة الاستقصاء ستعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل المحسوب في حالة ما اذا تم إعادة توزيعها على نفس افراد العينة، وقد تم فحص عبارات الاستبيان في دراستنا من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول ادناه لحساب ثبات المقياس فلوحظ ان معامل الثبات الإجابات الموظفين بالبلدية نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة.

جدول رقم (2-3): نتائج صدق المقاييس المستخدمة

عدد العبارات	الفا كر ونباخ
38	0.925

المصدر: من اعداد الطالبين بناء ا على معطيات SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه ان معامل الفا كر ونباح بلغ حوالي 92.5% حيث يعتبره ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يعني ان هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير.

المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

بعد عملية تفريغ الاستبيانات المسترجعة والصالحة للدراسة في برنامج SPSS ستعرض فيما يلي مختلف النتائج المتحصل عليها والخاصة بالعينة المستجوبة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

الفرع الأول: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

سنعرض خصائص العينة المستجوبة وذلك من خلال متغيرات (الجنس، العمر ، الحالة العائلية ، الاقدمية ، المستوى التعليمي ، الوظيفة).

أولاً: توزيع افراد العينة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (2-4) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 16 مستجوباً بنسبة قدرها 40، اما عدد المستجوبين الاناث فبلغ 24 مستجوباً بنسبة قدرها

60

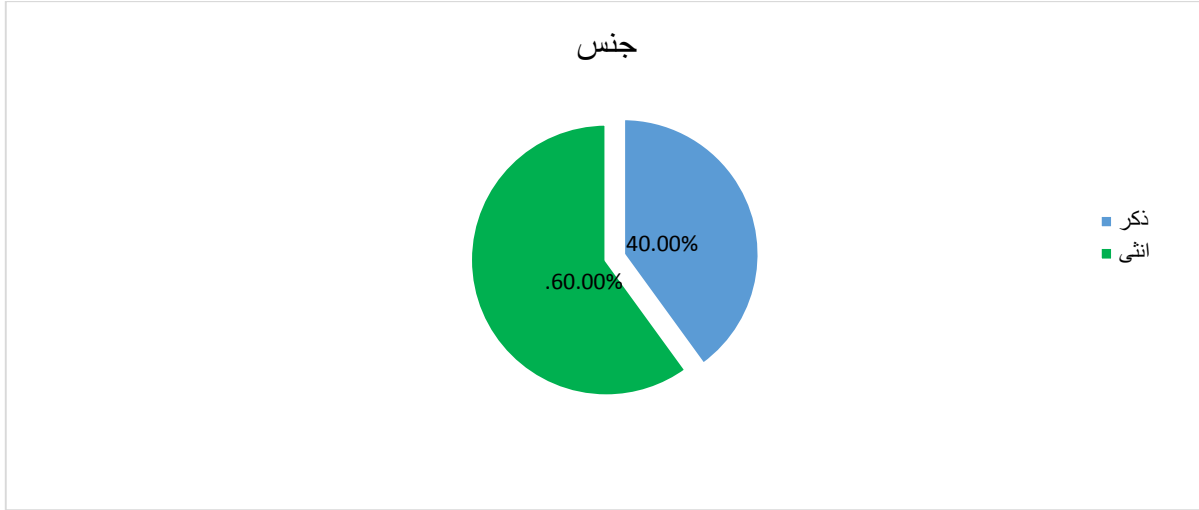
الجدول (2-4): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
40 %	16	الذكور
60 %	24	الاناث
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

وسنوضح في التمثيل البياني الاتي طبيعة جنس الموظفين المستجوبين: شكل رقم (2-1)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه ان أغلب فئة المستجوبين كانوا من الاناث حيث بلغت نسبتهم 60% أي 24 فرد من الاناث، اما نسبة الذكور فبلغت 40% أي 16 فردا من الذكور وهذا راجع الى ارتفاع نسبة الاناث في المؤسسة محل الدراسة والتي بلغت ()

ثانيا: توزيع افراد حسب العمر

وبين الجدول (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين البالغ سنهم اقل 30 سنة قد بلغ 13 يعني 13 مستجوب بنسبة قدرها 32.5% في حين ان عدد المستجوبين البالغ سنهم 30 الى 40 بلغ 13 مستجوب 32.5%، اما المستجوبين البالغ أعمارهم من 40 الى اقل 50 سنة بلغ عددهم 12 مستجوبا بنسبة 30.0% اما الفئة الأخيرة افراد العينة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ 20 مستجوب أي نسبة 5.0%.

الجدول رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

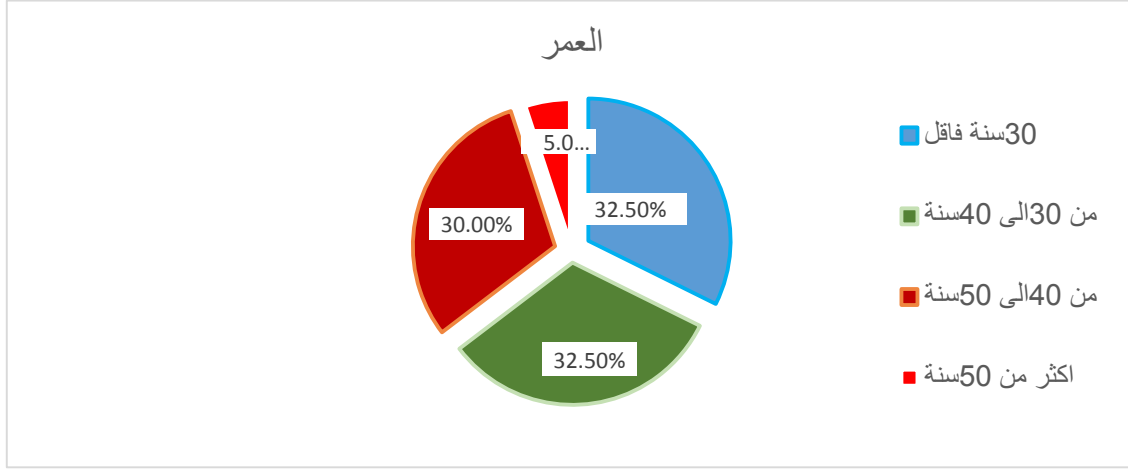
النسبة	التكرار	الفئة العمرية
32.5%	13	اقل من 30 سنة
32.5%	13	من 30 الى اقل من 40 سنة
30.0%	12	من 40 الى اقل من 50 سنة
5.0%	2	أكثر من 50 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

شكل رقم (2-2): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه ان نسبة 32.5% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 الى اقل من 40 سنة وكذلك افراد العينة اقل من 13 ثم تليها الفئة التي يتراوح أعمارهم ما بين 40 الى 50 بلغت نسبتها 30.0% في حين نجد ان الفئة الأكثر من 50 كانت نسبتها 5.0%، والملاحظ ان الفئة العمرية الغالبة على افراد العينة هي اقل من 30، ما بين 30 الى اقل من 40 نسبتهم 32.5% بمعنى ان معظم الموظفين في بلدية تقرت هم شباب وكهول وبدل ذلك على سعي المؤسسة محل الدراسة على توظيف الطاقة الشبابية والاستثمار فيها.

ثالثا: توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية

يبين الجدول رقم (2-6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين العزاب قد بلغ 17 عازب بنسبة قدرها 42.5% اما عدد المستجوبين المتزوجون فبلغ 23 متزوجا بنسبة قدرها 57.5%.

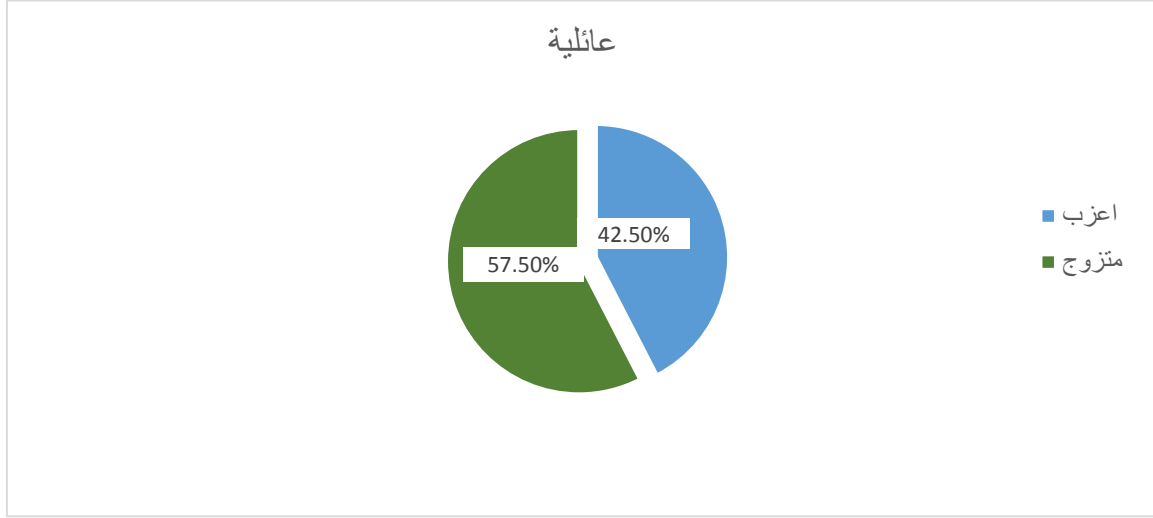
الجدول (2-6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
42.5%	17	أعزب
57.5%	23	متزوج
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

سنوضح في الشكل البياني الآتي طبيعة الحالة العائلية للموظفين المستجوبين شكل رقم (2-3).



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه ان اغلب فئة المستجوبين كانوا متزوجون حيث بلغت نسبهم 57.50% أي 23 فردا متزوج اما بالنسبة للعازاب فبلغت نسبتهم 42.50% أي 17 فردا أعزب وهذا راجع الى ارتفاع نسبة المتزوجون في المؤسسة محل الدراسة.

رابعا: توزيع افراد العينة حسب الاقدمية

يبين الجدول (2-7) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الأقدمية، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين الذين لديهم أقدمية تقل عن 5 سنوات يبلغ 13 مستجوب أي نسبتهم 32.5% اما المستجوبين الذين لديهم أقدمية من 5 الى 10 سنوات يبلغ عددهم 9 أي بنسبة 22.5%، في حين المستجوبين الذين لديهم الاقدمية من 10 الى أكثر من 15 سنة يبلغ عددهم 13 مستجوب أي بنسبة 32.5%، في حين المستجوبين الذين لديهم اقدمية أكثر من 15 سنة فيبلغ عددهم 5 مستجوبين أي ان نسبتهم تقدر ب 12.5%

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

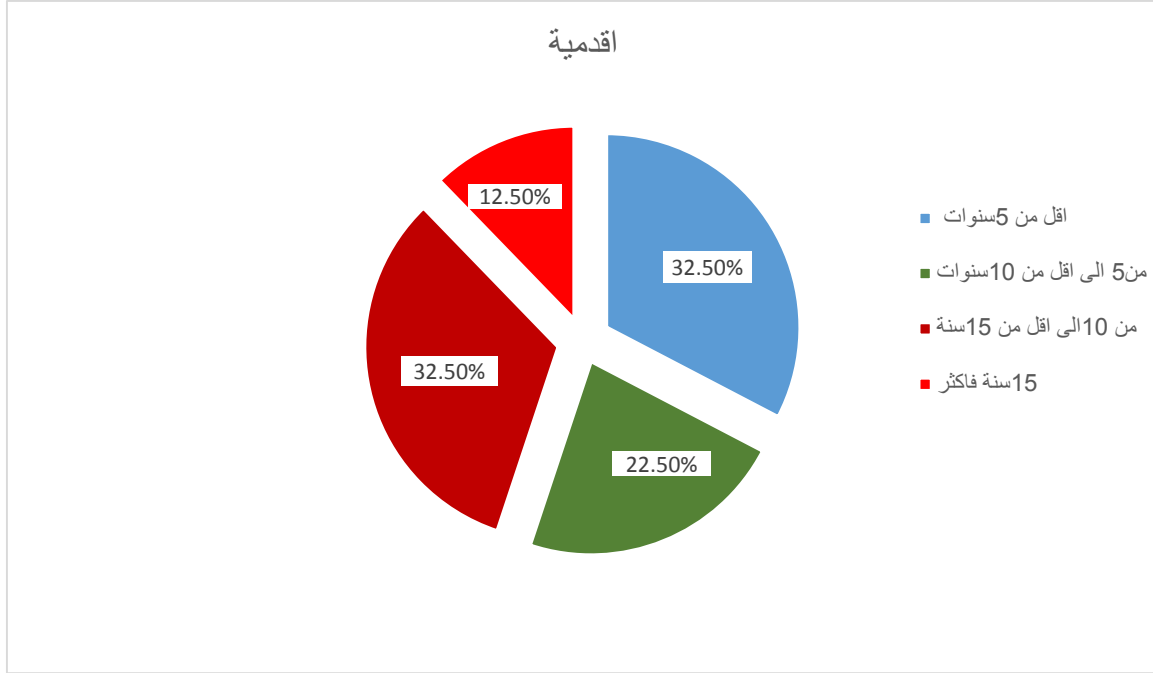
الاقدمية	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	13	32.5%
من 5 سنوات الى 10 سنوات	9	22.5%
من 10 الى 15 سنة	13	32.5%
اكثر من 15 سنة	5	12.5%
المجموع	40	100%

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

سنو ضح في الشكل البياني الاتي اقدمية الموظفين المستجوبين :

شكل رقم (2-4) : توزيع افراد العينة حسب المتغير الاقدمية



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه ان فئة المستجوبين الذين لديهم أقدمية في مجال العمل أقل من 5 سنوات بنسبة قدرها 32.5% ثم تليها الفئة التي لديها أقدمية ما بين 10 سنوات الى اقل من 15 سنة تقدر نسبتهم 32.5%، ثم تلي الفئة التي لديها أقدمية ما بين 5 الى اقل من 10 سنوات تبلغ نسبتهم 22.5%، وفي الأخير تأتي الفئة التي لديها أكثر من 15 سنة بنسبة قدرها 12.5%.

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين الذين مستواهم التعليمي ثانوي فاقل يبلغ عددهم 14 مستجوب أي تقدر نسبتهم 35.0% في حين ان عدد المستجوبين الجامعيين بلغ عددهم 24 مستجوب أي تبلغ نسبتهم 60.0%، اما مستجوبي دراسات العليا بلغ عددهم 2 مستجوبا أي نسبتهم تقدر ب 5.0%.

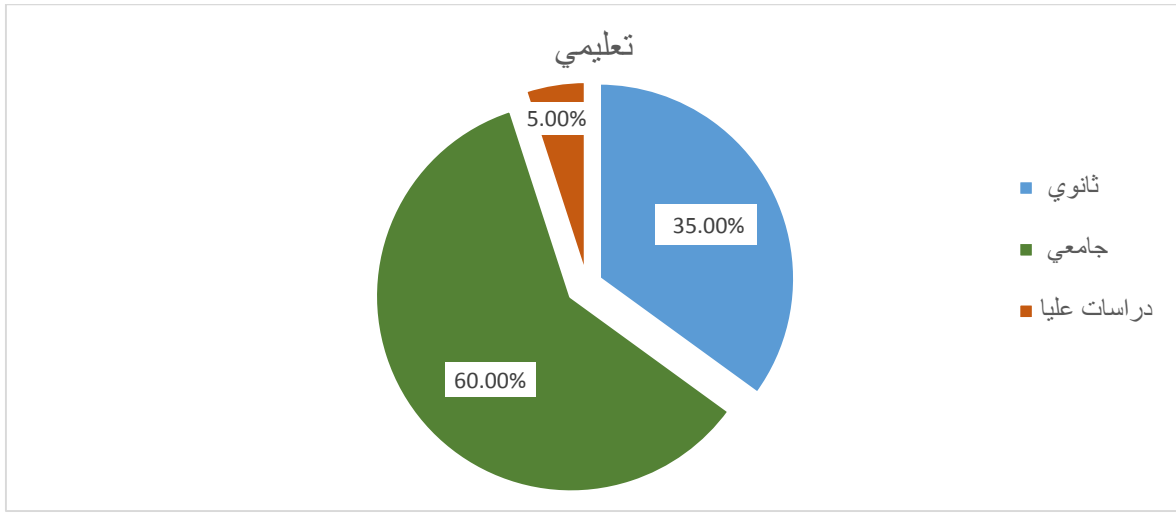
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

الجدول (2-8): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
35.0%	14	ثانوي فأقل
60.0%	24	جامعي
5.0%	2	دراسات عليا
100%	40	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

سنوضح في الشكل البياني الاتي طبيعة المستوى التعليمي للموظفين المستجوبين في شكل رقم (2-5)



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه ان أغلب فئة المستجوبين كانوا جامعيين حيث بلغت نسبتهم 60.0% أي 24 فردا مستجوبا ، اما بالنسبة الفئة الثانوي فأقل قد بلغت نسبتهم 35.0% أي 14 فردا مستجوبا ، في حين الدراسات العليا بلغت نسبتهم 5.0% أي 2 فرد مستجوب .

سادسا: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

يبين الجدول (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة، حيث نلاحظ ان عدد المستجوبين عامل بسيط قد بلغ 5 عمال بنسبة 12.5%، وعدد المستجوبين عون اداري قد بلغ عددهم 16 عونا إداريا بنسبة 40.0%، والمكلفين بالدراسات عددهم 7 أي تقدر نسبتهم ب 17.5%، والمستجوبين اطار عددهم 12 أي بلغت نسبتهم 30.0%.

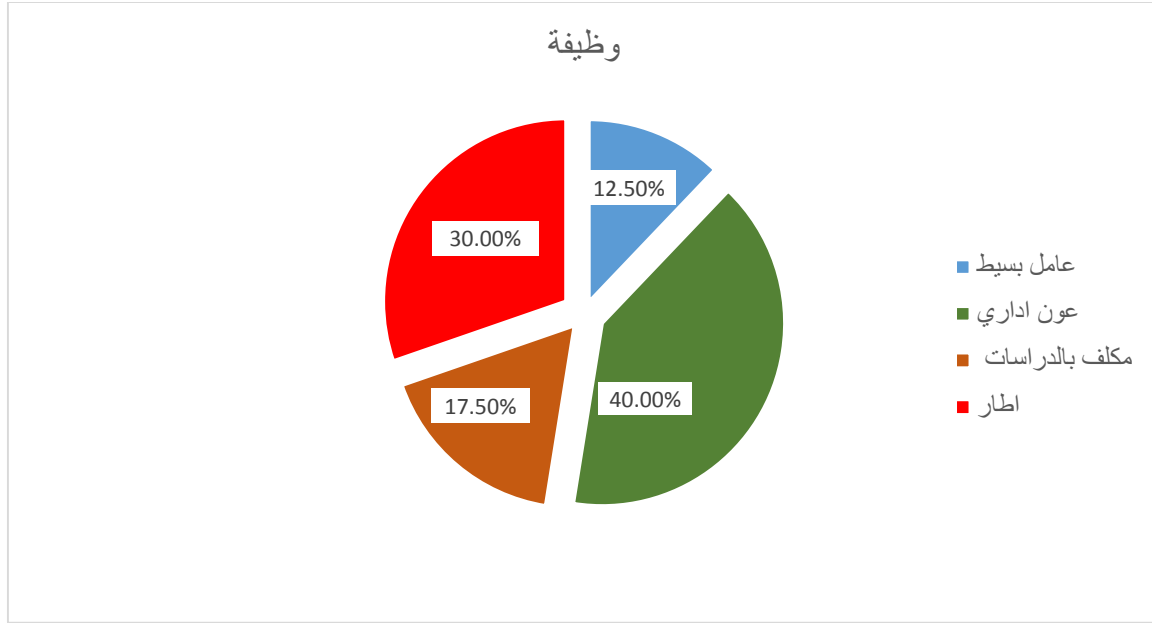
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
عامل بسيط	5	12.5%
عون اداري	16	40.0%
مكلف بالدراسات	7	17.5%
اطار	12	30.0%
مجموع	40	100%

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات نتائج SPSS

سنوضح في شكل البياني الاتي طبيعة الوظيفة للموظفين المستجوبين في شكل (2-6).



المصدر: من اعداد الطالبين باستخدام Excelle

نلاحظ من الشكل أعلاه أن اغلب فئة المستجوبين كانوا عون اداري حيث بلغت نسبتهم 40.0% أي 16 فرد مستجوبا ثم تليه فئة المستجوبين اطار نسبتهم 30.0% أي عددهم 12 فرد مستجوبا، اما فئة المكلف بالدراسات فقد بلغت نسبتهم 17.5% أي عددهم 7 فرد مستجوب، وفئة المستجوب عامل بسيط نسبتهم 12.5% أي عددهم 5 افراد مستجوبين.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان

سيتم حساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد الدرجة التي تتوافق مع المتوسط الحسابي في ضوء طريقة القياس التي اشرنا اليها سابقا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

المحور الأول: الترقية

يهدف هذا المحور الى تقييم مستوى وواقع الترقية من خلال التطرق الى نتائج الدراسة.

الجدول رقم (2-10): نتائج تحليل المحور الأول المتعلق بالترقية

الرقم	العبارات	المتوسط حسابي	والانحراف معياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
1	فرص الترقية في البلدية متوفرة لجميع العمال دون استثناء	3,48	1.132	7	موافق
2	رئيسي المباشر هو من يقترح على الإدارة ترفيتي	3,05	1,395	19	موافق
3	تقدم لي المساعدة عند مواجهتي لصعوبات داخل البلدية بعد الترقية	3,20	1,043	2	موافق
4	تزداد الاعمال الموكلة الي بعد الترقية مما يسبب لي ضغطا	3,35	1,099	4	موافق
5	أشعر براحة اكبر وانا أوّدي عملي بعد حصولي على ترقية جديدة	3,75	1,171	9	موافق
6	تتناسب وظيفتي الحالية مع مؤهلاتي العلمية	3,42	1,394	20	موافق
7	أشعر بالرضا عن منصبي الحالي في البلدية	3,53	1,377	17	موافق
8	تحصلت على ترقية او أكثر خلال سنوات عملي	3,25	1,214	13	موافق
9	لدي علم بكل قوانين الترقية المطبقة في مجال عملي بالبلدية	3,63	1,102	6	موافق
10	اسعى من خلال حصولي على الترقية لزيادة اجري	4,05	0,959	1	موافق
11	اسعى من خلال الترقية لتطوير مهاراتي وتحسين مركزي الاجتماعي	4,05	1,176	10	موافق

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

12	التدرج الوظيفي لمناصب اعلى يزيد من حجم ارتباطي بمكان عملك بالبلدية	3,62	1,234	14	موافق
13	تنصف إجراءات الترقية بالعدل والانصاف في البلدية	3,22	1,074	5	موافق
14	تعتبر الترقية وسيلة فعالة لمكافأة العاملين	3,40	1,257	15	موافق
15	الترقية تمنحني استقرار أكبر بسبب انضباطي في العمل	3,72	1,154	8	موافق
16	تمكنني الترقية من بذل جهد اكبر للحصول على اجر اعلى	3,77	1,050	3	موافق
17	تجعلني الترقية اصنف ضمن فئة الموظفين المهرة	3,83	1,196	12	موافق
18	تكافؤ فرص الترقية جعلتني اشعر بالرضا عن عملي	3,63	1,192	11	موافق
19	عملية الترقية بالبلدية لا تتأثر بالعلاقات غير الرسمية	3,20	1,043	2	موافق
20	للحصول على ترقية لمنصب اعلى يتم تكوين الموظفين	3,47	1,261	16	موافق
21	تحصلت على الترقية قبل موعدها بسبب كفايتي في العمل	3,03	1,387	18	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (2-10) نلاحظ ان افراد عينة الدراسة ببلدية تقرت يرونا ان الترقية عن درجة جيدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمدى عملية الترقية الموجودة في البلدية (3,5071 من 5) وهو يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي والتي تشير الى خيار موافق لمستوى الترقية. ويمكن من خلال الجدول ترتيب عناصر الترقية تنازليا من اعلى درجة الى اقل درجة كما يلي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

-تأتي في المرتبة الأولى العبارة رقم (10) أسعى من خلال حصولي على الترقية لزيادة أجري بمتوسط حسابي (4,05) وانحراف معياري (0,959) حسب مقياس ليكارت فان هذه العبارة تنتمي الى فئة الموافق ،أي ان الترقية تؤدي الى تحقيق التحفيز وتقديم أداء أفضل .

-تأتي في المرتبة الثانية العبارة رقم (3) و(19) تقدم لي المساعدة عند مواجهتي الصعوبات داخل البلدية بعد الترقية بمتوسط حسابي (3,20) وانحراف معياري (1,043) ، عملية الترقية بالبلدية لا تتأثر بالعلاقات غير رسمية بمتوسط حسابي (3,20) وانحراف معياري (1.043) حسب مقياس ليكارت فان هذه العبارة تنتمي الى فئة موافق.

-تأتي في المرتبة الثالثة العبارة رقم (16) تمكني الترقية من بذل جهد أكبر للحصول على أجر اعلى بمتوسط حسابي (3,77) وانحراف معياري (1,05) حسب مقياس ليكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق .

-تأتي في المرتبة الرابعة العبارة رقم (13) تتصف إجراءات الترقية بالعدل والانصاف في البلدية لمتوسط حسابي (3,22) وانحراف معياري (1,074) حسب المقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي الى محايد.

-تأتي في المرتبة الخامسة العبارة رقم (4) تزداد الاعمال الموكلة الى بعد الترقية مما يسبب لي ضغط بمتوسط حسابي (3,35) وانحراف معياري (1,099) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة السادسة العبارة رقم (9) لدى علم بكل قوانين الترقية المطبقة في مجال عملي بالبلدية بمتوسط حسابي (3,63) وانحراف معياري (1,102) فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق

-تأتي في المرتبة السابعة العبارة رقم (1) فرص الترقية في البلدية متوفرة لجميع العمال دون استثناء بمتوسط حسابي (3,48) وانحراف معياري (1,132) فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الثامنة العبارة رقم (15) الترقية تمنحني استقرار أكبر بسبب انضباطي في العمل بمتوسط حسابي (3,72) وانحراف معياري (1,154) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

-تأتي في المرتبة التاسعة العبارة رقم (5) اشعر براحة أكبر وأنا أؤدي عملي بعد حصولي على ترقية جديدة بمتوسط حسابي (3,75) وانحراف معياري (1,171) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة العاشرة العبارة رقم (11) اسعى من خلال الترقية لتطوير مهاراتي وتحسين مركزي الاجتماعي بمتوسط (4,05) وانحراف معياري (1,176) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الحادي عشر العبارة رقم (18) تكافؤ فرص الترقية يجعلني أشعر بالرضا عن عملي بمتوسط حسابي (3,63) وانحراف معياري (1,192) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الثاني عشر لعبارة رقم (17) تجعلني الترقية اصنف ضمن فئة الموظفين المهرة بمتوسط حسابي (3,83) وانحراف معياري (1,196) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق وموافق بشدة.

-تأتي في المرتبة الثالثة عشر لعبارة رقم (8) تحصلت على ترقية او أكثر خلال سنوات عملي بمتوسط حسابي (3,25) وانحراف معياري (1,214) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الرابعة عشر العبارة رقم (12) التدرج الوظيفي لمنصب أعلى يزيد من ارتباطي بمكان عملي بالبلدية بمتوسط حسابي (3,62) وانحراف معياري (1,234) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الخامسة عشر العبارة رقم (13) تتصف إجراءات ترقية بالعدل والانصاف في البلدية بمتوسط (3,22) وانحراف معياري (1,074) حسب مقياس لكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة محايد .

-تأتي في المرتبة السادسة عشر العبارة رقم (20) للحصول على ترقية لمنصب أعلى يتم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

تكوين الموظفين بمتوسط حسابي (3,47) وانحراف معياري (1,261) حسب مقياس ليكارت فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة السابعة عشر العبارة رقم (7) أشعر بالرضا عن مناصبي الحالي في البلدية بمتوسط حسابي (3,53) وانحراف معياري (1,377) حسب مقياس لكارث فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة الثامنة عشر العبارة رقم (21) تحصلت على الترقية قبل موعدها بسبب كفاءتي في العمل بمتوسط حسابي (3,03) وانحراف معياري (1,387) حسب مقياس لكارث فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة التاسعة عشر العبارة رقم (6) تتناسب وظيفتي الحالية مع مؤهلاتي العلمية بمتوسط حسابي (3,42) وانحراف معياري (1,394) حسب مقياس لكارث فان العبارة تنتمي لفئة موافق.

-تأتي في المرتبة العشرون العبارة رقم (2) رئيسي المباشر هو من يقترح على الإدارة ترقيتي بمتوسط حسابي (3,05) وانحراف معياري (1,395) حسب مقياس لكارث فان هذه العبارة تنتمي لفئة موافق.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

المحور الثاني: الأداء الوظيفي

الجدول رقم (2-11) متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات الموظفين لبلدية تقرت حول بعد القدرة على العمل:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الاجابة
1	لدي القدرة على تحمل المسؤوليات أكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات	3,85	1,051	1	موافق
2	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	3,75	1,032	3	موافق
3	لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي الى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازها	3,82	1,035	2	موافق
4	استطيع حل مشاكل العمل اليومية وتصحيح الأخطاء العمل عند وقوعها	3,72	1,012	4	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه ان افراد العينة الخاصة بالبعد الأول (القدرة على العمل) جاءت كلها بتوجه موافق، وهذا ما يوضحه لنا المتوسط العام لعبارات هذا البعد والذي بلغ **3,7875** وانحراف معياري بلغ **0,70381** مم يدل على قدرة الموظفين على العمل وقد احتلت العبارة رقم (4) استطيع حل مشاكل العمل اليومية وتصحيح أخطاء العمل عند الوقوع فيها المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,72) وانحراف معياري (1,012) في حين جاءت العبارة رقم (1) لدي القدرة على تحمل المسؤوليات أكبر لتطوير العمل وتقديم المقترحات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,85) وانحراف معياري (1,051) ونلاحظ ان افراد العينة يرونا ان لهم القدرة على العمل بنسبة عالية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

الجدول (2-12) القيم المتوسطة حسابية وانحرافات المعيارية وفق بعد الجودة والكفاءة

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	اتجاه الإجابة
5	انجز المهام الوظيفة طبقا للمعايير المطلوبة	3,77	1,187	2	موافق
6	البلدية تتوفر على جو من التنافس بين العمال في اقتراح طرق وأفكار لتطوير العمل	2,95	1,280	1	غير موافق
7	امتلك مهارات اللازمة الأداء المهام بدون أخطاء	3,65	1,075	3	موافق
8	أحاول تطوير كفايتي حتى اساعد البلدية	3,65	1,075	3	موافق
9	تكوني يسمح لي بتأدية عملي بكفاءة ودقة	3,58	1,130	4	موافق

المصدر :من اعداد الطالبين بالاعتماد على spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه ان اراء افراد العينة الخاصة ببعد الجودة والكفاءة جاءت كلها بتوجه موافق هذا ما يوضحه المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ (3,52) وانحراف معيار 0,8287 مما يدل على جودة وكفاءة عمل الموظفين وقد احتلت العبرة (5) المرتبة الأولى انجز المهام وظيفية طبقا للمعايير المطلوبة بمتوسط حسابي (3,77) وانحراف معياري (1,187) وفي حين جاءت العبرة رقم (6) المرتبة الأخيرة بين عبارات هذا البعد بمتوسط حسابي (2,95) وانحراف معياري (1,280) وعموما لاحظنا أن عمل أغلب الموظفين ذو جودة وكفاءة .

الجدول (2-13) قيم المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد كمية العمل المنجز

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب	اتجاه الإجابة
10	أستطيع انجاز العمل الموكل الي في الوقت المحدد	3,93	0,944	1	موافق
11	أبذل الجهد الكافي لانجاز أعمالي بسرعة وبدقة	3,80	1,067	4	موافق
12	اسعى الي التغلب على صعوبات العمل	3,85	1,949	3	موافق
13	أقوم بإنجاز كمية كافية من متطلبات العمل اليومي	3,85	0,999	2	موافق

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

يتضح لنا من الجدول أعلاه ان أفراد العينة الخاصة بالبعد الثالث (كمية العمل المنجز) جاءت كلها بتوجه موافق هذا ما يوضحه المتوسط العام لعبارات هذا البعد الذي بلغ **3,856** وانحراف معياري **0,7760** وهذا ما يدل على ان كمية العمل المنجزة من طرف الموظفين ذات نسبة مقبولة. وقد احتلت العبارة رقم (10) أستطيع انجاز العمل الموكل الي في الوقت المحدد المرتبة الأولى متوسط حسابي (3,93) وانحراف معياري **0,944** في حين جاءت العبارة رقم (11) ابذل الجهد الكافي لانجاز اعماله بسرعة ودقة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,80) وانحراف معياري **1,067** ونلاحظ ان افراد العينة يرون ان كمية الإنتاجية ذات نسبة عالية.

الجدول (2-14) القيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المواظبة في العمل

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه الإجابة
14	أحافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية	3,90	1,057	2	موافق
15	أسعى الى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة	3,68	1,047	3	موافق
16	أبتعد عن قيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل	3,53	1,062	4	موافق
17	أسعى دائما الى فهم والتمكن من إجراءات العمل	3,98	0,810	1	موافق

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أعلاه ان افراد العينة الخاصة بالبعد الأخير (المواظبة في العمل) جاءت كلها بتوجه موافق وهذا ما يوضحه لنا متوسط العام لعبارات هذا البعد والذي بلغ **3,7688** وانحراف معياري **0,74116** مما يدل على مواظبة الموظفين في العمل وقد احتلت العبارات رقم (17) أسعى دائما الى فهم وتمكن من إجراءات العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,98) وانحراف معياري (0,81) في حين جاءت العبارة رقم (16) أبتعد عن قيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,53) وانحراف معياري (1,062) ونلاحظ أن افراد العينة يرون أنهم مواظبون على أعمالهم

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

الفرع الثالث: اختبار فرضيات للارتباطات بين متغيرات

اولا :عرض نتائج

الجدول (2-15) ارتباط الخطي بين المتغيرات المستقل المتغير التابع

نموذج	ملخص النموذج			الخطأ المعياري للتقدير
	R	معامل التحديد	معامل تحديد المعدل	
1	.a524	.274	.255	.57328
a.predictors(constant),			المتغير المستقل نظام الترقية	
b.Dependent variable:			المتغير التابع الأداء الوظيفي	

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss عند مستوى دلالة (0,05)

نلاحظ ان الجدول أعلاه الى قيمة معامل الارتباط (R): القيمة المعروضة هي 0.524 يشير معامل الارتباط الى قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع في هذه الحالة قيمة 0.524 تشير الى وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين المتغير المستقل (نظام الترقية) تميل المتغير التابع (الأداء الوظيفي) الى زيادة أيضا ولكن هذه العلاقة ليست قوية جدا.

قيمة معامل التحديد (R SQUARE): القيمة هنا هي 0.274 يمثل معامل التحديد النسبة المئوية من التباين في المتغير التابع التي يمكن تفسيرها بواسطة المتغير المستقل في النموذج وبالتالي فان 27.4% من التباين في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره بنظام الترقية. اما النسبة المتبقية (72.6%) فتعزى الى عوامل اخرى لم يتم تضمينها في هذا النموذج

قيمة معامل التحديد المعدل (adjusted R square): القيمة هي 0.255 يتم تعديل معامل التحديد لمراعاة عدد المتغيرات المستقلة في النموذج وحجم العينة. غابا ما يعتبر مقياسا أكثر دقة لمدى جودة النموذج، خاصة عند مقارنة نماذج ذات عدد مختلف من المتغيرات المستقلة القيمة 0.255 تشير الى ان حوالي 25.5% من التباين في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره بنظام الترقية بعد الأخذ بعين الاعتبار عدد المتغيرات وحجم العينة.

الخطأ المعياري للتقدير (std. Error of the estimate) القيمة هي 0.57328 يمثل هذا المقياس متوسط حجم الخطأ في التنبؤ بقيم المتغير التابع باستخدام النموذج. كلما كانت قيمة الخطأ المعياري أصغر كان النموذج أكثر دقة في التنبؤ

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

تشير النتائج الى وجود علاقة إيجابية بين نظام الترقية والأداء الوظيفي ولكن هذه العلاقة ليست قوية جدا . هذا يعني ان نظام الترقية يساهم في تفسير جزء من التباين في الوظيفي ، لكن هناك عوامل أخرى تلعب دورا هاما أيضا .

حوالي 27.4% فقط من التباين في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره بنظام الترقية قد تكون أكثر أهمية في التأثير على الأداء الوظيفي .قد تشمل هذه المتغيرات التدريب ، والتحفيز ، وبيئة العمل ، والقيادة وغيرها الفرق الطفيف بين قيمة معامل التحديد وقيمة معامل التحديد المعدل يشير الى ان النموذج لا يعاني بشكل كبير من مشكلة إضافة متغيرات مستقلة غير ضرورية

قيمة الخطأ المعياري للتقدير تعطينا فكرة عن مدى دقة النموذج في التنبؤ بالأداء الوظيفي. قيمة 0.57328 تعني ان متوسط الخطأ في التنبؤ بقيمة الأداء الوظيفي باستخدام هذا النموذج هو حوالي 0.57 وحدة .

الجدول رقم (2-16) تحليل تباين خط الانحدار

		ANOVA				
	النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة فيشر	دلالة إحصائية sig
1	الانحدار	4.719	1	4.719	14.357	.001b
	البواقي	12.489	38	.329		
	الاجمالي	17.207	39			

A.DEPENDENT VARIABLE:

الوظيفي الأداء التابع المتغير

B.PREDICTORS:(CONSTANT)

الترقية نظام المستقل التغير

يتضح من الجدول أعلاه بيبين نتائج تحليل تباين ANOVA ان النموذج الاحصائي المستخدم في الدراسة يحقق دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغت القيمة الاحتمالية (SIG) مستوى منخفض قدرة (0.001) وهذه ما يؤكد وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والتابع لا يعزى الى الصدفة والعوامل العشوائية بل ان المتغير المستقل يساهم بشكل فعال في تفسير هذا التباين قيمة (F) مرتفع (14.357) تدعم هذا الاستنتاج وتدلل على ان النموذج يمتلك قدرة تفسيرية جيدة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

من ناحية أخرى، فإن متوسط من مربعات الخطأ (0.329) يشير الى أن مقدار التباين غير المفسر من قبل النموذج منخفض نسبياً، مما يعكس ملائمة للبيانات المستخدمة.

الجدول (2-17) قيم معاملات خط الانحدار المتغير المستقل

		COEFFICIENTS				
النموذج		معاملات غير موحدة		معاملات موحدة	القيمة الإحصائية (T)	الدالة الإحصائية (sig)
		معامل احدار غير معياري	خطا معياري	معامل انحدار غير المعياري		
1	ثابت	1.908	.940		3.894	.000
	المتغير المستقل نظام الترقية	.520	.137	.524	3.789	.001

a.dependent variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

يتضح من خلال الجدول ان للمتغير المستقل تأثير معنوي على المتغير التابع حيث بلغت قيمة المعامل الغير المعياري (1.908) مما يشير الى ان كل زيادة بوحدة واحدة في المتغير المستقل تؤدي لزيادة بمقدار 1.908 في المتغير التابع كما ان القيمة الاحتمالية أقوى للعامل مع قيمة (T) بلغت (3.784) وهي مرتفع نسبياً وتعزز من القوة التأثير. ومنه معادلة خط الانحدار هي $y=1.908+0.52x$

الجدول (2-18) قيم احصائيات البواقي

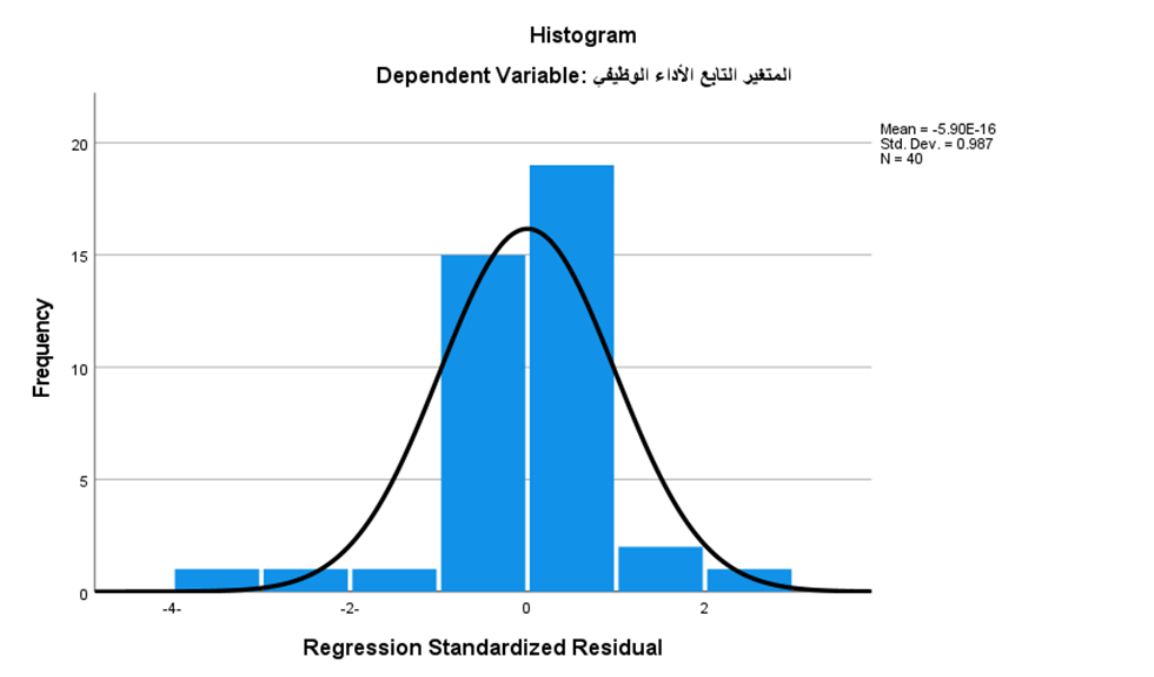
احصائيات البواقي					
RESIDUALS STATISTICS					
1	الحد الادنى	الحد الاقصى	المتوسط	الانحراف المعياري	عدد الحالات N
القيمة المتوقعة	2.4285	4.2869	3.7331	.34783	40
الباقى	1.98958	1.18276	.00000	.56589	40
القيمة المعيارية متوقعة	3.751	1.592	.000	1.000	40
الباقى المعياري	3.471	2.063	.000	.987	40

A.DEPENDENT VARIABLE: الوظيفي الأداء التابع المتغير

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

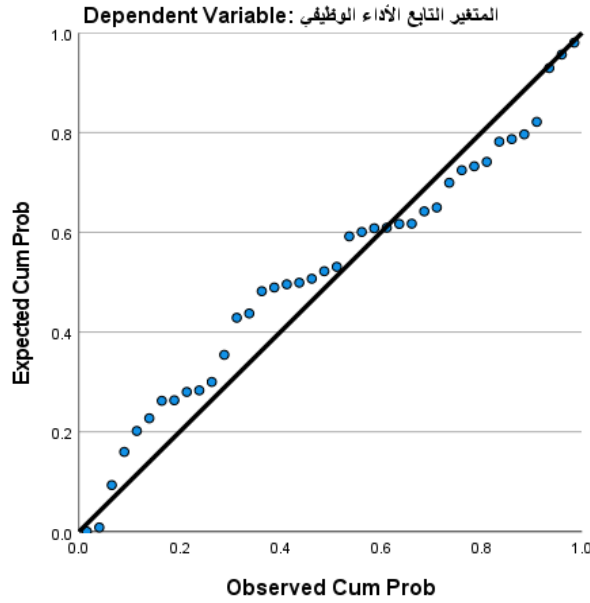
أظهرت نتائج الجدول إحصائية القيم المتوقعة والبواقي ان متوسط البواقي = 0 وهو مؤشر على عدم وجود تحيز في التقديرات كما أن البواقي تتوزع ضمن نطاق مقبول (من -1.98 الى 1.18) مما يدل على ان النموذج الاحصائي يحقق التجانس والتوزيع الطبيعي للبواقي.



الاعمدة : يتضح من خلال الرسم ان توزيع البواقي يقترب من الشكل الجرسى (الطبيعي) حيث تتركز معظم القيم حول المتوسط (0) وتنخفض تدريجيا في الأطراف ويظهر المنحنى الطبيعي بالخط الأسود متناسق تقريبا مع الاعمدة الزرقاء وهذا ما يعكس ان البواقي تتبع توزيع طبيعي .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



يمثل رسم البياني مدى تحقق فرضية التوزيع الطبيعي للبواقي في نموذج الانحدار حيث نقاط الزرقاء تمثل القيم الفعلية التراكمية للبواقي المعيارية والخط الأسود المستقيم يمثل القيم المتوقعة في حال كانت البواقي تتبع التوزيع الطبيعي تماما.

الجدول رقم (2-19) قيم معاملات ارتباط بيرسون

CORRELATIONS			
معامل ارتباط بيرسون			
		المستقل المتغير الترقية نظام	التابع المتغير الوظيفي داء
المتغير المستقل نظام الترقية	معامل ارتباط بيرسون	1	.524
	SIG دلالة الإحصائية ثنائي الطرفين	.	.001
	N العينة	40	40
المتغير التابع الأداء الوظيفي	معامل ارتباط بيرسون	.524	1
	الدلالة الإحصائية ثنائي الطرفين	.001	.
	N العينة	40	40

** .CORRELATION IS SIGNIFICANT AT THE 0.01 LEVEL (2-tailed).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

تشير النتائج الى ان هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين نظام الترقية والأداء الوظيفي أي انه كلما كان نظام الترقية أكثر عدالة وشفافية كلما كان الأداء الوظيفي للموظفين مرتفع وهذا يدعم الفرضية الرابعة (تساهم الترقية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال رفع الدافعية) مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظف وقد يكون ذلك بسبب شعوره بالتقدير وتحقيق الذات مما يدفعه لبذل جهد في العمل

الجدول رقم (2-20) قيم احصائيات المجموعات حسب المتغير الجنس في الأداء التابع للأداء الوظيفي

GROUP STATISTICS					
	الجنس	N العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المتوسط
الأداء التابع المتغير	ذكر	16	3.8656	.43343	.10836
الوظيفي	انثى	24	3.6448	.77799	.15881

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

إشارات نتائج اختبار (T-TEST) للعينات المستقلة الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث لمستوى الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (SIG) = 0.073 وهي أعلى من المستوى المعتمد (0.05) بذلك يتبين ان الجنس لا يعد عامل مؤثر في الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة رغم وجود فروق بسيطة في المتوسطات لصالح الذكور وذلك يشير لوجود نوع من العدالة الوظيفية في بيئة العمل محل الدراسة

الجدول رقم (2-21) قيم التأثيرات عينات المستقلة على الأداء لاستخدام مؤشر كوهين هيجز جلاس

احجام التأثير عينات مستقلة					
	المعايير	تقدير نقطي	95% فترة الثقة		
			الحد الأدنى	الحد الأعلى	
الوظيفي الأداء التابع المتغير	معامل ارتباط كوهين	.66371	.333	-.306	.968
	تصحیح هيدجز	.67717	.326	-.300	.948
	معامل ارتباط جلاس	.77799	.284	-.357	.919

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

أظهرت نتائج تحليل حجم التأثير باستخدام مؤشرات متعددة (معامل ارتباط كوهين تصحيح هيجز معامل ارتباط جیدن) ان قيمة حجم التأثير تراوحت بين (0.66) و(0.77) وهي تقع ضمن نطاق التأثير المتوسط وفقا لتفسير كوهين .ومع ذلك عند فحص فواصل الثقة عند مستوى 95% تبين ان جميع المؤشرات احتوت على قيم سالبة .حيث تراوحت القيم بين (0.357) و(0.968) يشير 1لك الى ان هذه الفواصل تشمل الصفر مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية مؤكدة لهذه النتائج.

الجدول رقم (2-22) تحليل التباين الأحادي انوفا لقياس أثر العمر على الأداء الوظيفي

انوفا

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربع	F قيمة احتمالية فيشر	SIG الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	1.517	3	.506	1.161	.338
داخل المجموعات	15.690	36	.436		
الكلية	17.207	39			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

أظهرت نتائج الاختبار ANOVA عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعز لمتغير العمر حيث قيمة الدلالة (SIG) = 0.338 وهي اعلى من المستوى المعتمد 0.05 وبذلك يتضح ان العمر لا يؤثر بشكل جوهري على الأداء الوظيفي في العينة

الجدول رقم (2-23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي انوفا لقياس دلالة الفروق للأداء الوظيفي

باختلاف المستوى التعليمي انوفا

	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة الاحصائية	SIG مستوى الدلالة
بين المجموعات	.674	2	.337	.754	.478
داخل المجموعات	16.534	37	.447		
الاجمالي	17.207	39			

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

أظهرت نتائج اختبار ANOVA عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى للمستوى التعليمي حيث بلغت (sig) 0.478 مما يشير الى ان المستوى التعليمي لا يؤثر بشكل كبير على الأداء العينة المدروس

الجدول رقم (2-24) تحليل تباين الأحادي لدلالة الفروق بين المجموعات انوفا

مستوى الدلالة sig	قيمة احصائية F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
.321	1.208	.525	3	1.574	بين المجموعات
		.434	36	15.633	داخل المجموعات
			39	17.207	الاجمالي

تشير نتائج التحليل تباين ANOVA الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء تعزى الى اختلاف سنوات الخبرة لدى الموظفين (sig)=0.321، (f=1.208) وبذلك نستنتج ان سنوات الخبرة لا تؤثر بشكل معنوي على مستوى الأداء الوظيفي للعينة المدروس

الجدول رقم (2-25) تحليل تباين انوفا لاختبار اثار الوظيفة على الأداء

انوفا

مستوى الدلالة sig	قيمة إحصائية فيشر F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
.04	2.932	1.126	3	3.379	بين المجموعات
6		.384	36	13.828	داخل المجموعات
			39	17.207	الإجمالي

المصدر: من اعداد الطالبين الاعتماد على مخرجات spss

ظهرت نتائج اختبار التباين ANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد العينة تبعا للمتغير المستقل كطبيعة العمل حيث بلغت قيمت الدلالة الإحصائية (sig) 0.046 وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) وتشير هذه النتيجة الى ان هناك فروق حقيقة بين المجموعات قيد الدراسة

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

كما دعمت نتائج اختبار المقارنات البعدية LSD هذه النتيجة اذا ظهرت وجود فروق بين بعض الأزواج من المجموعات يعكس ذلك أهمية هذا المتغير في تفسير التباين في الأداء الوظيفي مما يستدعي على الإدارة الاخذ بعين الاعتبار الفروقات عند التخطيط لتحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز الممارسات الناجحة في بعض الأقسام وتحديد موظف الضعف في الأقسام الأخرى والعمل على معالجتها

الجدول رقم (2-26) مقارنات البعدية LSD للفروق في الأداء الوظيفي بين الفئات الوظيفية

المقارنات المتعددة						
المتغير التابع الأداء الوظيفي						
LSD						
وظيفة	وظيفة	متوسط الفرق	الخط المعياري	الدلالة الاحصائية	قوة الثقة 95%	
					الحد الأدنى	الحد الأعلى
عامل بسيط	عون اداري	-56563	.31754	.083	-1.2096	.0784
	مكلف بدراسات	-05000	.36290	.891	-0.7860	.6860
	اطار	-.74375*	.32990	.030	-1.4128	-.0747
عون اداري	عامل بسيط	.56563	.31754	.083	-0.0784	1.2096
	مكلف بدراسات	-51563	.28086	.075	-0.0540	1.0852
	اطار	-1.17812	.23668	.457	-0.6581	.3019
مكلف بدراسات	عامل بسيط	.05000	.36290	.891	-0.6860	.7860
	عون اداري	-51562	.28086	.075	-1.0852	.0540
	اطار	-69375*	-29476	.024	-1.2915	-.0960
اطار	عامل بسيط	74375*	-32990	.030	.0747	1.4128
	عون اداري	.17812	.23668	.457	-0.3019	.6581
	مكلف بدراسات	.69375*	.29476	.024	.0960	1.2915

الفرق المتوسط عند مستوى 0.05

المصدر: من اعداد الطالبين باعتماد على مخرجات spss

انطلاقاً من نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول أعلاه أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الوظيفة حيث تم إجراء تحليل المقارنات البعدية LSD بهدف تحديد مواقع الفروق بين مجموعات الوظيفة حيث كشفت نتائج التحليل عن وجود فروق معنوية بين بعض الفئات وهي كما يلي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

وجود فرق دال احصائي بين فئة عامل اداري وفئة اطار حيث بلغت قيمة دالة الإحصائية $0.03 = \text{Sig}$ وهو ما يشير لوجود تباين في الأداء بين هاتين الفئتين يعزى لاختلاف طبيعة المهام ومسؤوليات ،كما أظهرت نتائج وجود فرق معنوي بين فئة اطار وفئة مكلف بدراسات حيث بلغت قيمة الدالة الإحصائية $\text{Sig} = 0.024$ ما يدل على وجود اختلاف في مستوى المهارات في حين باقي فئات الوظيفة لم تظهر فروق ذات دالة إحصائية ما يدل على تقارب في مستوي الأداء بين تلك الفئات .

المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج

في ضوء نتائج المتواصل لها في إجابات العينة المستهدفة في هذه الدراسة وبعد المعالجة الإحصائية لها، تم توصل الى الاستنتاجات التالية

نصت الفرضية الرئيسية لدراسة: الى أي مدى يعمل نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي.

سنختبر ذلك من خلال دراسة علاقة الارتباط باستخدام معامل الارتباط بيرسون بغيت التأكد من أثبات أو عدم أثبات صحته. $r = 0.524$ بما ان معامل الارتباط موجب فاننا نثبت صحة الفرضية

1- اختبار صحة الفرضية الاولى

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين نظام ترقية والأداء الوظيفي مما يؤكد هذا المتوسط الحسابي 3.7875 وانحراف معياري 0.70381 مما يعني أن الترقية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين وعليه نقبل الفرضية التالية (هناك علاقة إيجابية بين نظام الترقية وتحسين أداء العمل لدى الموظفين)

2- اختبار صحة الفرضية الثانية

أثبتت النتائج أبعد الجودة والكفاءة في الأداء الوظيفي جاءت بمتوسط حسابي قدره 3.5200 وانحراف معياري 0.82872 ما يدل على ادراك الموظفين لدور الترقية في تحسين نوعية أدائهم وقد عبر المستجوبون عن رضاهم ترقيات التي تفتح على الكفاءة معيرين ذلك حافز للالتقان والتحسين المستمر مما يدعم صحة الفرضية القائلة (يساهم نظام الترقية في رفع مستوى الجودة والكفاءة في أداء المهام الوظيفية).

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

3-اختبار صحة الفرضية الثالثة

أظهرت نتائج أن كمية العمل المنجز تتحسن بشكل واضح عندما يتوفر نظام ترقية عادل ومحفز ويظهر ذلك من صحة المتوسط الحسابي 3.8563 وانحراف معياري 0.77602 وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة (يؤثر نظام الترقية بشكل إيجابي على كمية العمل المنجز من طرف الموظفين)

4-اختبار صحة الفرضية الرابعة

أظهرت النتائج أن هناك ارتباط قوي بين وضوح وعدالة نظام الترقية وارتفاع الالتزام والانضباط المهني لدي الموظفين حيث اعتبر الموظفون أن توفر فرص الترقية يحفز على الانضباط في العمل وهذا ما يثبت صحة الفرضية القائلة (يساهم نظام الترقية في تعزيز التزام الموظفين بمهامهم الوظيفية)

5-اختبار صحة الفرضية الخامسة

أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة حول متغير الجنس الوظيفة الحالة العائلية حيث كان مستوى الدلالة المحسوب لكل من المتغيرات السابقة أقل من مستوى دلالة المعتمد 0.05 وعليه نتقبل بتحفيظ صحة الفرضية.

كما أثبتت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد العينة حول متغير المستوى التعليمي العمر الخبرة من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي في بلدية تقرت

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على الإشكالية ميدانيا، من خلال التعرف على دور نظام الترقية في تحسين الاداء الوظيفي في بلدية تقرت، اعتمدنا على الاستبيان للحصول على المعلومات التي تم توزيعها على عينة مكونة من (70) موظفا وموظفة، وتم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي (spss) ، حيث قمنا بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها بغية التوصل الى اثبات او نفي فرضيات الدراسة ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

-تقبل صحة جميع الفرضيات الفرعية الأربعة الأولى في حين الخامسة.

خاتمة

خاتمة:

بعد ما تناولنا هذه الدراسة موضوع دور نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال

الجانبين النظري والميداني، أصبح من الممكن تقديم رؤية شاملة حول العلاقة بين الترقية والأداء الوظيفي داخل المؤسسات العمومية، وخصوصا في ما بلدية تقرت فقد سمح لنا الجانب النظري بالتطرق بالمفاهيم المتعلقة بكل من الترقية والأداء الوظيفي في حين الجانب التطبيقي وفر لنا بيانات الواقعية التي مكنتنا من اختبار صحة الفرضيات.

نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الى أي مدى يعمل نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي.

أظهرت نتائج الاستبيان ان الترقية تساهم في تحسين الاداء الوظيفي وذلك من خلال التأثير على الرضا والدافعية وعليه نستنتج ان الفرضية رئيسية صحيحة لان الدراسة اكدت وجود تأثير إيجابي لترقية على الأداء ويظهر ذلك من خلال معامل الارتباط ($r=0.524$) وعليه توجد علاقة طردية بنسبة (52.4%).

-**النتيجة الأولى** أثبتت الدراسة الميدانية أن افراد العينة الموفقون في اجباتهم على نظام الترقية حيث أظهرت النتائج أن المتوسط العام لنظام الترقية قد بلغ 3.5071 مما يجعلنا نقبل صحة الفرضية.

-**النتيجة الثانية** أثبتت الدراسة الميدانية أن أفراد العينة الموفقون في اجباتهم على أن نظام الترقية يساهم في رفع مستوى الجودة والكفاءة حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.5200 وعليه نقبل الفرضية القائلة (يساهم نظام الترقية في رفع مستوى الجودة والكفاءة في أداء المهام الوظيفية).

-**النتيجة الثالثة** أثبتت الدراسة الميدانية أن نظام الترقية يؤثر بشكل إيجابي على كمية العمل المنجز حيث أن أفراد العينة كانوا موفقون في اجباتهم حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.8563 مما جعلنا نقبل صحة الفرضية.

-**النتيجة الرابعة** أثبتت الدراسة الميدانية أن نظام الترقية يساهم في تعزيز التزام الموظفين بالمواظبة في العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.7688 وعليه نقبل صحة الفرضية الرابعة.

-النتيجة الثانية : اثبتت الدراسة الميدانية ان نظام الترقية يعتمد على معايير تقليدية وهذا ما يظهر في قيمة $sig=0.2$ وهذا مايؤكد صحة فرضية (لايزال نظام الترقية المطبق في بلدية تقرت محدود) .

-نتيجة الثالثة : اثبتت الدراسة الميدانية بان انتقادات الموجهة لنظام الترقية الحالي بانه يركز على الاقدمية ولايأخذ بالكفاءة كمعيار رئيسي وعليه نستنتج بان فرضية (النظام المطبق في بلدية تقرت حاليا يعتمد على معايير إدارية وقانونية تقليدية اكثر من الحديثة) هي فرضية صحيحة .

-النتيجة الرابعة : اثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية بين الترقية والرضا الوظيفي مما يدعم تأثير الترقية لتحسين الأداء وهذا ما يثبت صحة الفرضية (تساهم الترقية في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال رفع الدافعية والرضا الوظيفي) .

توصيات الدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت في مدينة تقرت توصلت الدراسة الى نتائج التالية:

-اعتماد معايير موضوعية وواضحة في عملية الترقية تركز على الكفاءة والأداء الفعلي بدلا من الاقتصار على الاقدمية

-العمل على توفير حوافز مادية ومعنوية متصلة بالترقية لرفع من معنوية الموظف وتحفيزه

-ضرورة وضع نظام تقييم دوري لأداء الموظفين بعد الترقية من اجل تحقيق بالأهداف المسطرة.

آفاق الدراسة:

موضوع دور نظام الترقية لتحسين الأداء الوظيفي يبقى مفتوح لدراسات أخرى يمكن ان تساهم في اثرائه، على هذا أساس يمكن ان نقترح بعض الدراسات وهي:

-تحليل العلاقة بين نظام الترقية والالتزام الوظيفي.

-تحليل أثر الترقية على الالتزام المهني.

-دراسة العلاقة الترقية والرضا الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

* الكتب:

- 1/ أبودان ميسرة فتحي، العوامل المؤثرة على قرارات ترقية الموظفين في المؤسسات الحكومية، الجامعة الإسلامية - غزة، 2012-2013.
- 2/ العولقي عبد الله محمد، إدارة البشرية مدخل استراتيجي، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، 2019.
- 3/ السويدي طارق، إدارة الوقت، طبعة الثالثة، دار الابداع الفكري - الكويت، 2016.
- 4/ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقية المهنية، 2- الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
- 5/ هلال محمد عبد الغني حسن، مهارة إدارة الأداء، ط1، القاهرة، مركز تطوير الأداء، دار النشر، 1999.

* المجلات العلمية:

- 1/ أرفيس مريم، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، جامعة محمد خيضر - بسكرة، العدد السادس.
- 2/ جها أحمد عبد الرزاق نعيرات، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد السادس والاربعون، شهر 4/2022.
- 3/ ربي عزت الكنج، قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي، دراسة ميدانية في المصارف السورية الخاصة بمحافظة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين العلوم الاقتصادية والقانونية، مجلة 42، العدد 5، 2020.
- 4/ رقم ليندة، مساهمة سياسة الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الاعمال، جامعة فرحات عباس - سطيف، المجلة 04، العدد 02، ديسمبر 2021.

- 5/ صباح حمائتي، نظام الترقية وأثره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر - بسكرة، مقال في مجلة صوت القانون، مجلد التاسع، العدد 01، 2022.
- 6/ صيلع المسعود، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية الإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور - الجلفة، العدد الحادي عشر، أبريل 2020.
- 7/ غضبان ليلي، دور الترقية في تحسين أداء الموارد البشرية، مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، المركز الجامعي بركة - الجزائر، المجلد 07، العدد 02، 2020.
- 8/ قداش سمية، قريرة رشيد حجاج مصطفى، أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لموظفي مقر المديرية الجهوية الميزانية ومصلحة الرقابة المالية للولاية وبلدية ورقلة، مجلة آفاق للبحوث والدراسات السداسية، دولية محكمة، مركز الجامعي اليزي، العدد 04، جوان 2019.
- 9/ الجرجاوي محمد على موسى، د. رأفت حسين شاكر، أثر الترقيات والانصاف في منح المكافآت على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية وزارة التربية والتعليم العالي بغزة، مجلة القرطاس للعلوم الاقتصادية والتجارية جامعة الاسراء - فلسطيني، مجلد 4، جويلية 2024.

*البحوث الجامعية:

*رسائل الماجستير

- 1/ البلوي محمد سليمان، التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه، المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة السعودية، 2008.
- 2/ العنزي خالد، حماد محمد، النظام القانوني لترقية الموظف العام، رسالة ماجستير جامعة الشروق الأوسط، 2011-2012.
- 3/ جبلي فاتح، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منستوري قسنطينة، 2006

مذكرات الماستر:

- 1/ أزوررو كريمة، أكرور نصيرة، دور الترقية في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري - تيزي وزو، 14-2015.

قائمة المراجع

- 2/ بقي أسماء، جيلالي عبد القادر، دور الترقية في رفع أداء الموظفين، دراسة ميدانية الحماية المدنية - أدرار، مذكرة ماستر، جامعة أحمد دراية - أدرار، 2017-2018.
- 3/ بالمبروك عبد القادر، نظام الترقية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر - بسكرة 2014.
- 4/ بالهاني فاطمة، لغوشي سعاد، الترقية ودورها في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الخدمائية، دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية، مذكرة ماستر جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، 2015-2016.
- 5/ بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دراسة ميدانية بمؤسسة بو قديرة نور الدين ، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة ، مذكرة ماستر ، 2013-2014.
- 6/ هامل سارة، يحياوي نصيرة، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الأداء الوظيفي للطلاب الجامعي، مذكرة ماستر، جامعة عمار تليجي بالأغواط - الجزائر ، 2015.

النصوص القانونية

- 1/ الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد46، الصادر في 16/07/2006.
- 2/ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 09 الصادر 2مارس 1982.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية:

- 1/ lihua yong .tingli gxie .the influence of perceptions of promotion opportunities job performance and its mechanisms A case study of Chinese junior civil servants .journal of contemporary china .30(127);2021.
- 2/ Dr . llesanmi .relations hip betueen promotion and employees performance : evidence from the university of abuja .2020 .
- 3/Abdhy aulia adnans . The effect of promotion in the jeris district of the simolungan police .journal of Reseach in Business and Management,11(6),2023.

الملاحق

الملحق (01): استمارة استبيان

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



استبيان

السادة والسيدات الأفاضل: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز مذكرة تخرج ماستر تسيير عمومي تحت عنوان: " دور نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي "، وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم ستحظى بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكركم جزيلاً على مساهمتكم الجادة بالإجابة على العبارات المرفقة وبصراحة تامة. ولكم منا كل الشكر والتقدير. من إعداد الطالبين: دراجي مهام وديني حسين البريد الإلكتروني: derradjisiham76@gmail.com الأستاذة المشرفة: محسن عواطف

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

الخوار الأول: المعلومات الشخصية:

الجنس	ذكر		أنثى	
	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	أكثر من 50 سنة
العمر				
الحالة العائلية	اعزب	متزوج	مطلق	أرمل
عدد سنوات العمل	أقل من 05 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 15 سنة	15 سنة فأكثر
المستوى التعليمي	ثانوي أو أقل	جامعي	دراسات عليا	
الوظيفة	عامل بسيط	عون أداري	مكلف بالدراسات	إطار

الخوار الثاني: نظام الترقية :

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1.	فرص الترقية في البلدية متوفر لجميع العمال دون استثناء					
2.	رئيسي المباشر هو من يقترح على الإدارة ترقيني					
3.	تقدم لي المساعدة عند مواجهتي لصعوبات داخل البلدية بعد الترقية .					
4.	تزداد الأعمال الموكلة الي بعد الترقية مما يسبب لي ضغطاً					
5.	أشعر براحة أكبر وأنا أؤدي عملي بعد حصولي على ترقية جديدة					
6.	تناسب وظيفتي الحالية مع مؤهلاتي العلمية					
7.	أشعر بالرضا عن مناصبي الحالي في البلدية					
8.	تحصلت على ترقية أو أكثر خلال سنوات عملي					
9.	لدي علم بكل قوانين الترقية المطبقة في مجال عملي بالبلدية					
10.	أسعى من خلال حصولي على الترقية لزيادة اجري					
11.	أسعى من خلال الترقية لتطوير مهاراتي وتحسين مركزي الاجتماعي					
12.	التدرج الوظيفي لمناصب اعلى يزيد من حجم ارتباطي بمكان عملك بالبلدية					
13.	تنصف إجراءات الترقية بالعدل والانصاف في البلدية					

14.	تعتبر الترقية وسيلة فعالة لمكافأة العاملين				
15.	الترقية تمنحني استقرارا أكبر بسبب انضباطي في العمل				
16.	تمكيني الترقية من بذل جهد أكبر للحصول على اجر أعلى.				
17.	تجعلني الترقية اصنف ضمن فئة الموظفين المهرة				
18.	تكافؤ فرص الترقية جعلني اشعر بالرضا عن عملي				
19.	عملية الترقية بالبلدية لا تتأثر بالعلاقات غير الرسمية.				
20.	للحصول على ترقية لمنصب اعلى يتم تكوين الموظفين				
21.	تحصلت على الترقية قبل موعدها بسبب كفاءتي في العمل				

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	اولا : القدرة على العمل					
01	لدي القدرة على تحمل المسؤوليات أكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات					
02	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد					
03	لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في إنجازها					
04	أستطيع حل مشاكل العمل اليومية وتصحيح الأخطاء العمل عند وقوعها					
	ثانيا : الجودة والكفاءة					
05	أنجز المهام الوظيفية طبقا للمعايير المطلوبة					
06	البلدية تتوفر على جو من التنافس بين العمال في اقتراح طرق وأفكار لتطوير العمل					
07	امتلك مهارات اللازمة لأداء المهام بدون أخطاء					
08	أحاول تطوير كفاءاتي حتى أساعد البلدية					
09	تكوينني يسمح لي بتأدية عملي بكفاءة ودقة					
	ثالثا : كمية العمل المنجز					
10	أستطيع إنجاز العمل الموكل إلي في الوقت المحدد					
11	أبذل الجهد الكافي لإنجاز أعمالي بسرعة وبدقة					
12	أسعى إلى التغلب على صعوبات العمل					
13	أقوم بإنجاز كمية كافية من متطلبات العمل اليومي					
	رابعا : المواظبة في العمل					
14	أحافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية					
15	أسعى إلى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة					
16	أبتعد عن قيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل					
17	أسعى دائما إلى فهم والتمكن من إجراءات العمل					

إذا كان لديك اقتراحات أو ملاحظات أذكرها هنا من فضلك:

.....

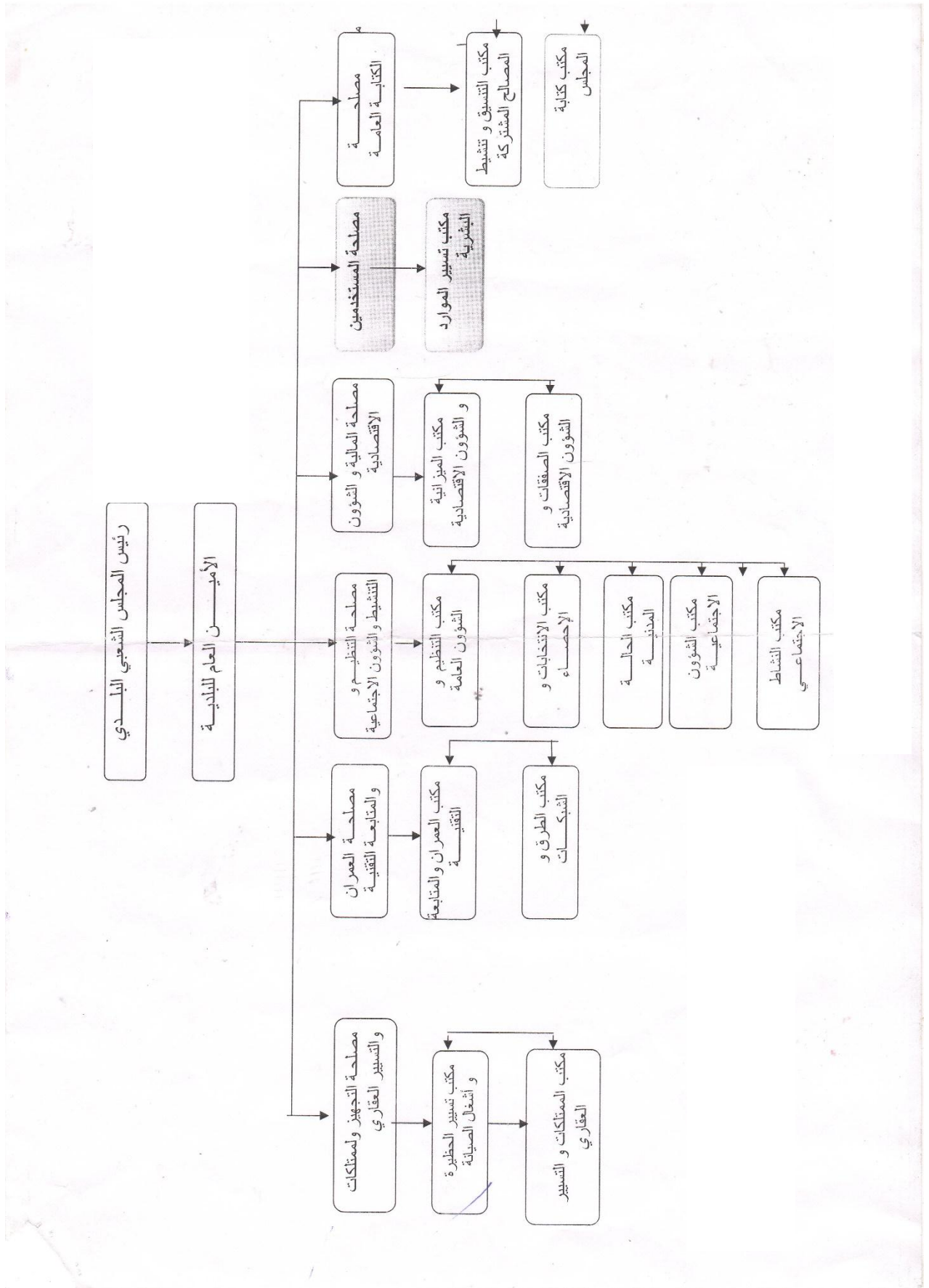
.....

.....

.....

شكرا على تعاونكم

الملحق (02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة المبحوثة



الملحق (03): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	القب واسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	مناصرية رشيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرياح-ورقلة
02	عراية الحاج	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرياح -ورقلة
03	خامرة بوعمامة	أستاذ التعليم العالي	جامعة قاصدي مرياح -ورقلة

الملحق رقم (04): مخرجات برنامج الSpSS

نتائج تحليل استبيان دور نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي

معام اتساق الفا كرونبيخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	38

مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	16	40.0	40.0	40.0
	انثى	24	60.0	60.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

		العمر			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	أقل سنة 30	13	32.5	32.5	32.5
	سنة 40 إلى 30 من	13	32.5	32.5	65.0
	سنة 50 إلى 40 من	12	30.0	30.0	95.0
	سنة 50 من أكثر	2	5.0	5.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

عائلية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اعزب	17	42.5	42.5	42.5
	متزوج	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

اقدمية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنوات 5 من اقل	13	32.5	32.5	32.5
	سنوات 10 من اقل الى 5 من	9	22.5	22.5	55.0
	سنة 15 من اقل الى 10 من	13	32.5	32.5	87.5
	فاكثر سنة 15	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

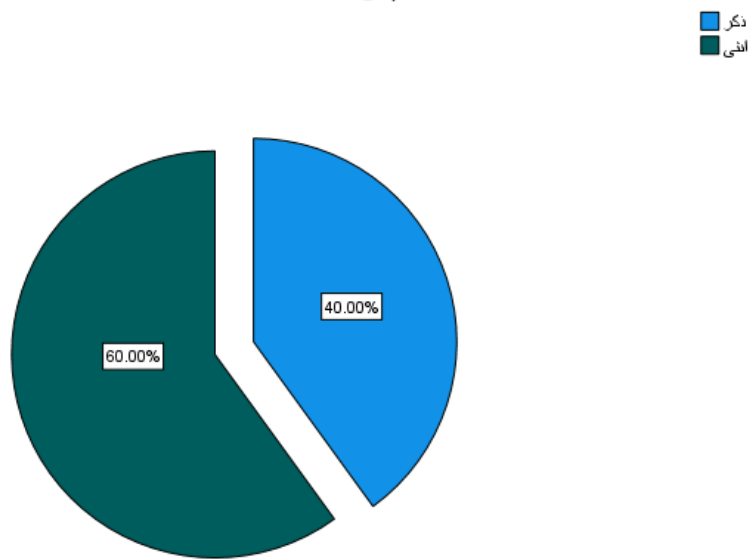
تعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل او ثانوي	14	35.0	35.0	35.0
	جامعي	24	60.0	60.0	95.0
	عليا دراسات	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

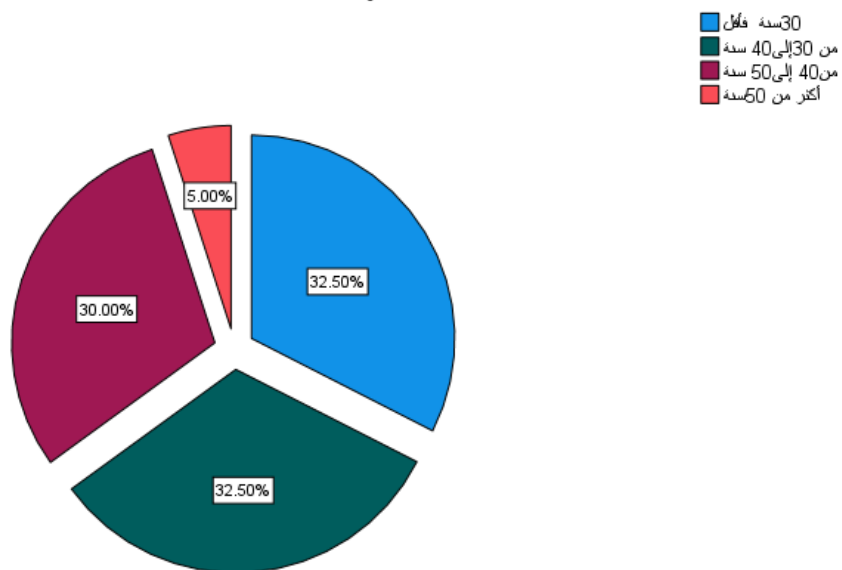
وظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بسيط عامل	5	12.5	12.5	12.5
	اداري عون	16	40.0	40.0	52.5
	بالدراسات مكلف	7	17.5	17.5	70.0
	إطار	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

الجنس

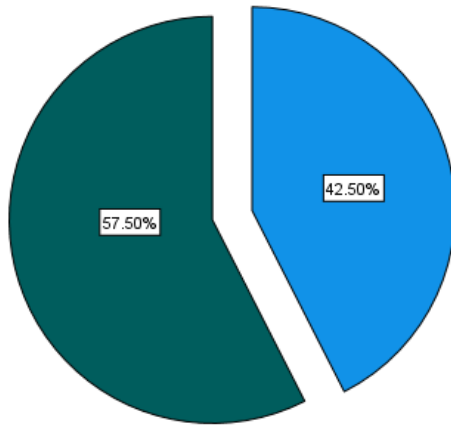


العمر



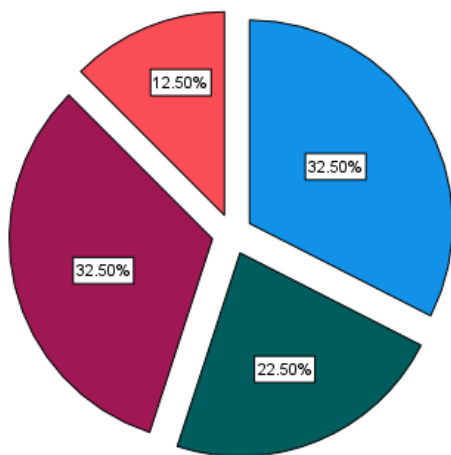
عائلية

اعرب
مفروح

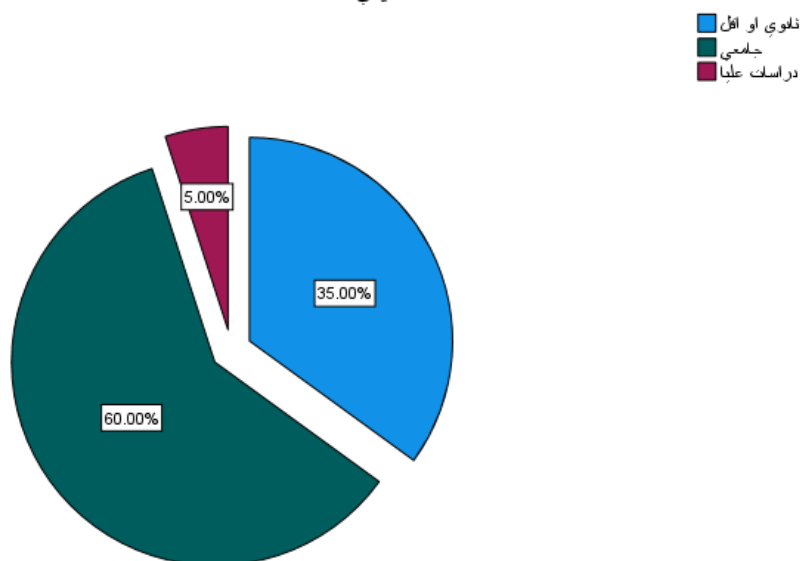


اقدمية

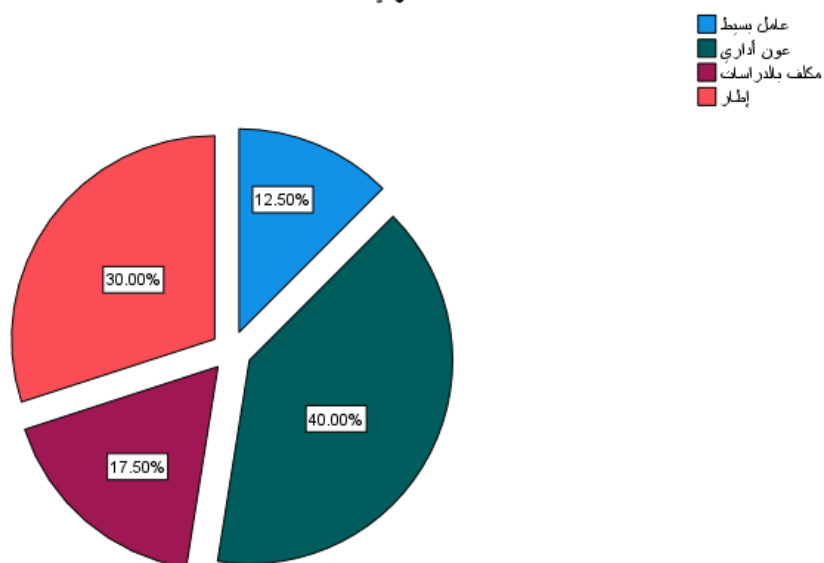
اقل من 5 سنوات
من 5 الى اقل من 10 سنوات
من 10 الى اقل من 15 سنة
15 سنة فاكتر



تعليمي



وظيفية



Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
فرص الترقية في البلدية متوفر لجميع العمال دون استثناء	40	3.48	1.132
رئيسي المباشر هو من يقترح على الإدارة ترقيتي	40	3.05	1.395
تقدم لي المساعدة عند مواجهتي لصعوبات داخل البلدية بعد الترقية.	40	3.20	1.043

تزداد الاعمال الموكلة الي بعد الترقية مما يسبب لي ضغطا	40	3.35	1.099
اشعر براحة اكبر وانا اودي عملي بعد حصولي على ترقية جديدة	40	3.75	1.171
تناسب وظيفتي الحالية مع مؤهلاتي العلمية	40	3.42	1.394
اشعر بالرضا عن مناصبي الحالي في البلدية	40	3.53	1.377
حصلت على ترقية او اكثر خلال سنوات عملي	40	3.25	1.214
لدي علم بكل قوانين الترقية المطبقة في مجال عملي بالبلدية	40	3.63	1.102
اسعى من خلال حصولي على الترقية لزيادة اجري	40	4.05	.959
اسعى من خلال الترقية لتطوير مهاراتي وتحسين مركزي الاجتماعي	40	4.05	1.176
التدرج الوظيفي لمناصب اعلى يزيد من حجم ارتباطي بمكان عملي بالبلدية	40	3.62	1.234
تتصف إجراءات الترقية بالعدل والانصاف في البلدية	40	3.22	1.074
تعتبر الترقية وسيلة فعالة لمكافاة العاملين	40	3.40	1.257
الترقية تمنحني استقرارا اكبر بسبب انضباطي في العمل	40	3.72	1.154
يمكنني الترقية من بذل جهد اكبر للحصول على اجر اعلى.	40	3.77	1.050
تجعلني الترقية اصنف ضمن فئة الموظفين المهرة	40	3.83	1.196
تكافؤ فرص الترقية جعلني اشعر بالرضا عن عملي	40	3.63	1.192
عملية الترقية بالبلدية لا تتأثر بالعلاقات غير الرسمية	40	3.20	1.043
للحصول على ترقية لمنصب اعلى يتم تكوين الموظفين	40	3.47	1.261
حصلت على الترقية قبل موعدها بسبب كفاءتي في العمل	40	3.03	1.387
لدي القدرة على تحمل المسؤوليات اكبر وتطوير العمل وتقديم المقترحات	40	3.85	1.051
حصولي على التدريب المناسب يجعلني اكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد	40	3.75	1.032
لدي القدرة على ابتكار طرق جديدة تؤدي إلى تبسيط إجراءات العمل والسرعة في انجازها	40	3.82	1.035
استطيع حل مشاكل العمل اليومية وتصحيح الأخطاء العمل عند وقوعها	40	3.72	1.012
انجز المهام الوظيفية طبقا للمعايير المطلوبة	40	3.77	1.187
البلدية تتوفر على جو من التنافس بين العمال في اقتراح طرق وافكار لتطوير العمل	40	2.95	1.280
امتلك مهارات اللازمة لأداء المهام بدون أخطاء	40	3.65	1.075
احاول تطوير كفاءتي حتى اساعد البلدية	40	3.65	1.075
تكويني يسمح لي بتأدية عملي بكفاءة ودقة	40	3.58	1.130
استطيع انجاز العمل الموكل الي في الوقت المحدد	40	3.93	.944
ابدل الجهد الكافي لإنجاز أعمالي بسرعة وبدقة	40	3.80	1.067
اسعى إلى التغلب على صعوبات العمل	40	3.85	.949
اقوم بإنجاز كمية كافية من متطلبات العمل اليومي	40	3.85	1.099
احافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية	40	3.90	1.057
اسعى إلى التقيد بالتعليمات والقوانين وتنفيذ العمل وفق الخطط والبرامج المسطرة	40	3.68	1.047
ابتعد عن قيام بالزيارات الشخصية في مكان العمل	40	3.53	1.062
اسعى دائما إلى فهم والتمكن من إجراءات العمل	40	3.98	.891
المتغير المستقل نظام الترقية	40	3.5071	.66846
اولا : القدرة على العمل	40	3.7875	.70381
ثانيا : الجودة والكفاءة	40	3.5200	.82872
ثالثا : كمية العمل المنجز	40	3.8563	.77602
رابعا : المواظبة في العمل	40	3.7688	.74116
المتغير التابع الأداء الوظيفي	40	3.7331	.66424
Valid N (listwise)	40		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل والمتغير

التابع حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بينهما :

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	نظام المستقل المتغير الترقية ^b		. Enter

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.255	.57328

a. Predictors: (Constant), الترقيية نظام المستقل المتغير

b. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.719	1	4.719	14.357	.001 ^b
	Residual	12.489	38	.329		
	Total	17.207	39			

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

b. Predictors: (Constant), الترقيية نظام المستقل المتغير

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	.490		3.894	.000
	الترقيية نظام المستقل المتغير	.520	.137	.524	3.789	.001

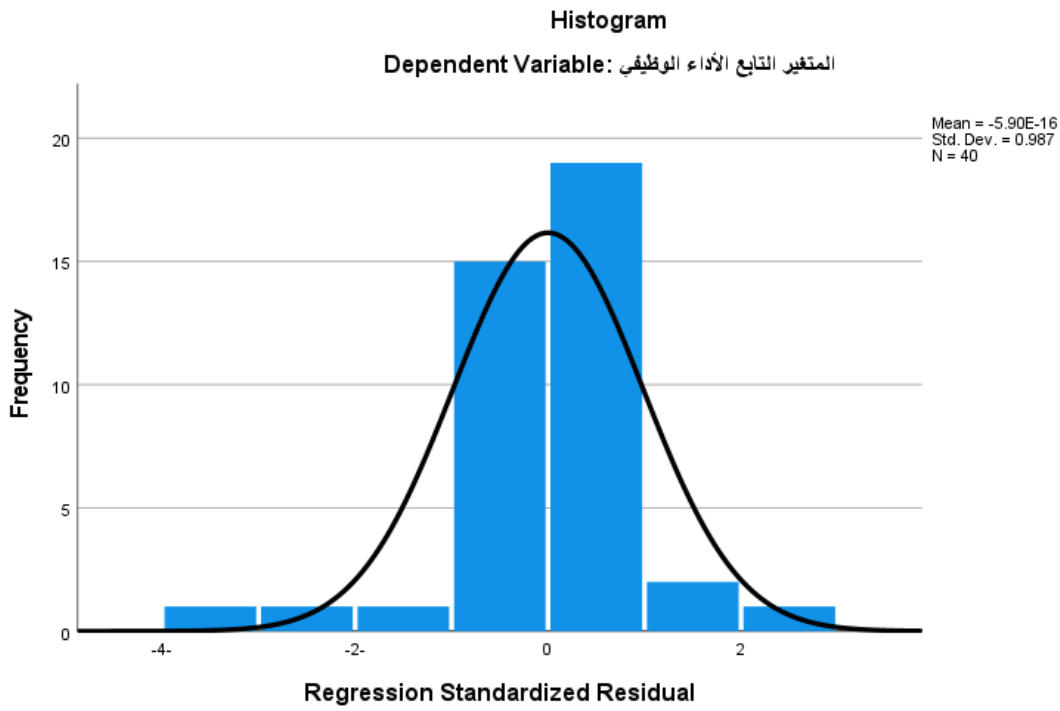
a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

Residuals Statistics^a

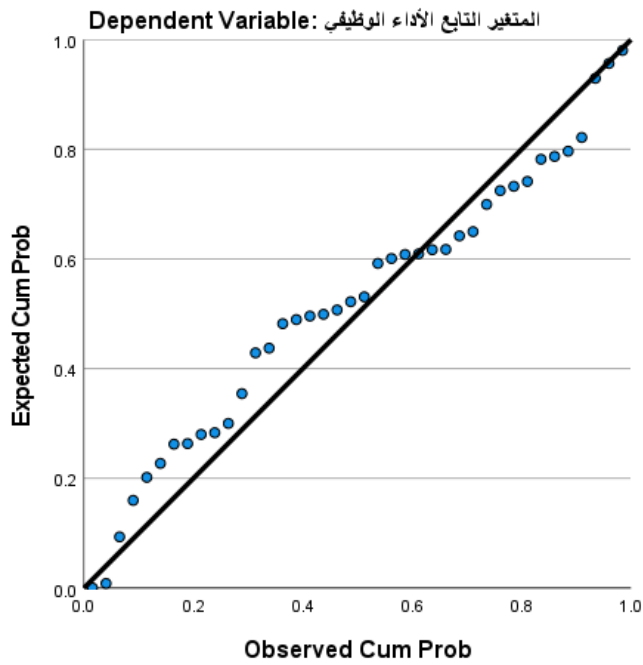
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4285	4.2869	3.7331	.34783	40
Residual	-1.98958-	1.18276	.00000	.56589	40
Std. Predicted Value	-3.751-	1.592	.000	1.000	40
Std. Residual	-3.471-	2.063	.000	.987	40

a. Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

مصنوفة الارتباطات:

Correlations			
		نظام المستقل المتغير الترقية	الأداء التابع المتغير الوظيفي
المتغير المستقل نظام الترقية	Pearson Correlation	1	.524**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	40	40
المتغير التابع الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

أولا إختبار تي تاست اثر **الجنس توجد** فروق بين إجابات العمال تبعا للجنس على المتغير التابع

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الوظيفي الأداء التابع المتغير	ذكر	16	3.8656	.43343	.10836
	انثى	24	3.6448	.77799	.15881

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المتغير التابع الأداء الوظيفي	Equal variances assumed	4.412	.042	1.031	38	.309	.22083	.21421	-.21281-	.65448
	Equal variances not assumed			1.149	37.078	.258	.22083	.19225	-.16868-	.61035

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer ^a	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
الوظيفي الأداء التابع المتغير	Cohen's d	.66371	.333	-.306-	.968
	Hedges' correction	.67717	.326	-.300-	.948
	Glass's delta	.77799	.284	-.357-	.919

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على المتغير التابع؛

ثانيا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

ANOVA

الوظيفي الأداء التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.517	3	.506	1.161	.338
Within Groups	15.690	36	.436		
Total	17.207	39			

سادسا علاقة الحالة العائلية **توجد** فروق بين إجابات العمال

ANOVA

الوظيفي الأداء التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.354	1	3.354	9.199	.004
Within Groups	13.854	38	.365		
Total	17.207	39			

رابعا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

ANOVA

الوظيفي الأداء التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.574	3	.525	1.208	.321
Within Groups	15.633	36	.434		
Total	17.207	39			

ثالثا علاقة بالمستوى التعليمي لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

ANOVA

الوظيفي الأداء التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.674	2	.337	.754	.478
Within Groups	16.534	37	.447		
Total	17.207	39			

خامسا علاقة الوظيفة **توجد** فروق بين إجابات العمال

ANOVA

الوظيفي الأداء التابع المتغير

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.379	3	1.126	2.932	.046
Within Groups	13.828	36	.384		
Total	17.207	39			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: الوظيفي الأداء التابع المتغير

LSD

(I) وظيفة	(J) وظيفة	Mean Difference			95% Confidence Interval	
		(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
بسيط عامل	أداري عون	-.56563-	.31754	.083	-1.2096-	.0784
	بالدراسات مكلف	-.05000-	.36290	.891	-.7860-	.6860
	إطار	-.74375*	.32990	.030	-1.4128-	-.0747-
أداري عون	بسيط عامل	.56563	.31754	.083	-.0784-	1.2096
	بالدراسات مكلف	.51563	.28086	.075	-.0540-	1.0852
	إطار	-.17812-	.23668	.457	-.6581-	.3019
بالدراسات مكلف	بسيط عامل	.05000	.36290	.891	-.6860-	.7860
	أداري عون	-.51562-	.28086	.075	-1.0852-	.0540
	إطار	-.69375*	.29476	.024	-1.2915-	-.0960-
إطار	بسيط عامل	.74375*	.32990	.030	.0747	1.4128
	أداري عون	.17812	.23668	.457	-.3019-	.6581
	بالدراسات مكلف	.69375*	.29476	.024	.0960	1.2915

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
II	الاهداء
82	الشكر
V	ملخص الدراسة
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الاشكال
IX	الملاحق
أ-ج	مقدمة
الفصل الأول: الادبيات النظرية والتطبيقية لترقية والأداء الوظيفي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الادبيات النظرية لترقية والأداء الوظيفي
3	المطلب الأول: الاطار المفاهيمي لترقية
3	الفرع الأول: ماهية الترقية
3	أولاً: تعريف الترقية
4	ثانياً: أهمية الترقية
4	ثالثاً: أهداف الترقية
5	الفرع الثاني: أنواع الترقية وأسسها
5	أولاً: أنواع الترقية
6	ثانياً: أسس الترقية
7	الفرع الثالث: الجهة المختصة بالترقية
7	الأول: تعريف الجهة المختصة
8	ثانياً: مهام الجهة المختصة
9	ثالثاً: تشكيل الجهة المختصة
10	المطلب الثاني: الاطار المفاهيمي للأداء الوظيفي
10	الفرع الأول: ماهية الأداء الوظيفي
10	أولاً: التعريف الأداء الوظيفي
11	ثانياً: أهمية الاداء الوظيفي
12	الفرع الثاني: أساسيات حول الأداء الوظيفي
12	أولاً: ابعاد الأداء الوظيفي

13	ثانيا: عوامل الأداء الوظيفي
14	المطلب الثالث: العلاقة بين الترقية والأداء الوظيفي
14	المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية لترقية والأداء الوظيفي
14	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة بلغة العربية والأجنبية
14	الفرع الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية
18	الفرع الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
20	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية بدراسات السابقة
20	الفرع الأول: أوجه التشابه
20	الفرع الثاني: أوجه الاختلاف
21	المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
22	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لترقية والأداء الوظيفي	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
25	المطلب الأول: طريقة الدراسة
25	الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر جمع المعلومات
25	أولاً: منهج الدراسة
25	ثانياً: مصادر جمع المعلومات
25	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة
25	أولاً: مجتمع الدراسة
27	ثانياً: عينة الدراسة
27	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
27	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة
27	أولاً: الاستبيان
28	ثانياً: وثائق المؤسسة
29	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
29	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
29	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة
36	الفرع الثاني: عرض وتحليل النتائج
44	الفرع الثالث: اختبار الفرضيات
53	المطلب الثاني: مناقشة وتفسير النتائج
55	خلاصة الفصل الثاني
58	خاتمة

61	قائمة المراجع
66	الملاحق
82	الفهرس

