



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

مذكرة بعنوان:

الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية - سعد دحلب - جامعة
"ولاية المغير"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

فتحي بوخاري

إعداد الطالبتين:

- سناء عماري

- شهيناز كريني

نوقشت علنا يوم: 2024/06/09

الصفة	الرتبة العلمية	الاسم واللقب
رئيسا	دكتور	سليم سهلي
مشرفا ومقررا	أستاذ مساعد	فتحي بوخاري
ممتحنا	دكتور	يوسف بالنور

السنة الجامعية: 2024 / 2023

الموافق للسنة الهجرية: 1444 هـ / 1445 هـ



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

مذكرة بعنوان:

الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية - سعد دحلب - جامعة

"ولاية المغير"

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ:

- فتحي بوخاري

إعداد الطالبتين:

- سناء عماري

- شهيناز كريني

نوقشت علنا يوم: 2024/06/09

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
سليم سهلي	دكتور	رئيسا
فتحي بوخاري	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
يوسف بالنور	دكتور	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024 / 2023

الموافق للسنة الهجرية: 1444 هـ / 1445 هـ

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على حبيبه المصطفى وأهله ومن وفي أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، برا وإحسانا ووفاء لهما، إلى روح والديا الطاهرة تغمدهم الله برحمته وأسكنهم فسيح جنانه.

إلى من ذكره تلوح دوما في مخيلتي إلى من كان لي السند في بداية الطريق إلى حبيب القلب والروح أخي مُجَّد السعيد رحمه الله وأسكنه جنات النعيم إن شاء الله.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين من كانوا عوننا لي في رحلة حياتي: إخوتي وأخواتي وأبنائهم.

"حليمة، ليلي، سهام، مُجَّد الخضر، عزالدين"

وأخيرا إلى كل من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام الدراسة سائلة المولى عزوجل أن يجزي الجميع عني خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

الطالبة: سناء عماري

الإهداء

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله على التفوق والنجاح، الحمد لله دائماً وأبداً. أهدي هذا العمل المتواضع،

الى من قال فيهما الله تعالى:

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً"

سورة الاسراء الاية 24

الى نبض قلبي من تستقبلني بابتسامه وتودعني بدعوة أمي الغالية، وإلى سندي وأماني أبي الغالي حفظهما الله وأطال في عمرهما الى اخوتي وملاذ حياتي دعاء، مرام، ألاء، محمدعلي، دانية.

والى صديقتي وأختي التي لم تلدها أمي اكرام، والى كل الاهل والاقارب.

الطالبة: شهيناز كريني

الشكر والتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه.

قال الله تعالى: "فاذكروني أذكركم واشكروا لي ولا تكفرون" [البقرة: الآية 152]

وقال النبي ﷺ: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير والاحترام والامتنان للأستاذ المشرف: "فتحي بوخاري" أستاذ بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الذي كان لنا خير مرشد وخير موجه ولم يخل علينا بالنصح والإرشاد في كل خطوة من خطوات العمل، لقد كان دوما مصدر إلهام ودعم لنا، نشكره على صبره، وسعة صدره، والتزامه بمواعيده وبتقديم أفضل ما لديه من علم ومعرفة لقد أثار في مسيرتنا الأكاديمية بصمة لاتنسى، وسيظل نبراسا نستضيء به في مسيرتنا المهنية.

نسأل الله العلي القدير أن يوفقه ويسدد خطاه، وأن يجزيه عنا خير الجزاء، وأن يبارك له في علمه وعمله ويجعله الله له في ميزان حسناته.

الشكر والتقدير لكل أساتذتنا (2) ماجستير علم اجتماع تنظيم وعمل) خلال السنة الجامعية 2024/2023.

كما لا ننسى خالص الشكر والتقدير إلى السيد بن عيسى مدير المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد جامعة ولاية المغير على التسهيلات التي قدمها لنا، وكذلك خالص الشكر لكل موظف أو موظفة بالمؤسسة قدم لي يد العون وساعدني في إنجاز هذا العمل.

الشكر موصول إلى السيد مدير متوسطة الشهيد سلطاني علي بن عمر جامعة ولاية المغير وكذا السيد مستشار التربية على تسهيلاتهم لنا من أجل مواصلة الدراسة، مع خالص إمتناني للزملاء في العمل لكل من قدم لنا الدعم أو معلومة وساعدنا في إتمام هذه المذكرة.

أسأل الله لنا ولهم التوفيق والنجاح والسداد في الدنيا والآخرة إن شاء الله.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة فهم كيفية تأثير عمليات الترقية على أداء العاملين بما في ذلك تحليل العمليات المؤثرة على نجاح الترقية وتقييم الأثار الايجابية والسلبية والمحتملة لها على أداء الفرد وأداء المؤسسة بشكل عام. انطلاقا من تساؤلات فرعية مفادها:

هل لعملية الترقية دور في تعزيز أداء العامل من خلال تق

دير واعتراف المؤسسة بجهوده وأدائه المتميز؟

هل تعتبر الترقية فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته مما يدعم أدائه؟

هل تؤدي عمليات الترقية العادلة والمستندة على معايير موضوعية إلى تحفيز العامل من أجل تحسين أدائه؟

للإجابة على إشكالية الدراسة، وحتى يكتسي هذا العمل طابعا علميا ومنهجيا، قمنا بصياغة فرضيات البحث بهدف طرحها للمناقشة واختبار صحتها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

تعتبر الترقية شكلا من أشكال الاعتراف والتقدير للعامل عن العمل الجيد مما يعزز أدائه.

الترقية تعتبر فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته وخبراته مما يدعم أدائه.

عمليات الترقية العادلة والمستندة إلى معايير موضوعية تساهم في تحفيز العامل للتحسين من أدائه.

ولاختبار صحة الفرضيات وزعت 99 استمارة على عينة عمدية (قصديّة) من المرضى ومساعدتي التمريض بالمؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب بجامعة ولاية المغرب، اعتمدنا على المنهج الوصفي في جمع وتحليل البيانات بطريقة منظمة لفهم مدى تأثير الترقية على أداء العاملين بالمؤسسة، وقد توصلت دراستنا إلى أن الترقية نوع من أنواع الاعتراف والتقدير للعامل على جهوده، وحافزا لتطوير مهاراته وأدائه، وأن قلة فرص الترقية بالمؤسسة يؤثر سلبا على تحفيز الموظفين وتطورهم المهني.

الكلمات المفتاحية: الترقية، الأثر، أداء العاملين، المؤسسة.

Summary:

This study aimed to try to understand how promotion processes affect the performance of the workers, including the analyzing of the affecting process on the success of the promotion, in addition and evaluating the positive, negative and potential effects on the individual's and the institution's performance, starting from these sub questions:

- Does the promotion process play a role in enhancing the worker's performance through the institution's appreciation and recognition of his efforts and good performance?
- Is promotion considered an opportunity to train the worker to develop his skills that support his performance?
- Do fair promotion processes that based objective criteria motivate the worker to improve his performance?

To answer the problem of the study and so that this work has a scientific and methodological character, we have formulated research hypotheses to discuss them and test their correctness. It can be summarized as follows:

- ✓ Promotion is a considered form of recognition and appreciation for the worker for his good work which enhances his performance.
- ✓ Promotion is an opportunity to train the worker to develop his skills and experiences which supports his performance
- ✓ The fair promotion processes based on objective criteria contributes in motivating the worker to improve his performance.

To test the correctness of the hypotheses, 99 questionnaires were distributed to purposive sample of nurses and nursing assistants at the public hospitalization institution for neighborhood health. Saad Dahab in Djamàa. Mghaier.

We relied on the descriptive approach in collecting and analyzing data in an organized way, in order to see the extent of the impact of promotion on the worker's performance in the institution.

Our study concluded that the promotion is a kind of recognition and appreciation for the worker for his efforts. It also motivates him to develop his skills and performance. The lack of promotion opportunities in the institution affects negatively the workers- motivation and their professional development

Key words: promotion-workers, effect, performant, institution

الصفحة	فهرس المحتويات
I	الإهداء
II	الشكر والتقدير
III	الملخص
VI	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
XI	فهرس الأشكال
X	فهرس الملاحق
أ	مقدمة
ب	(1) توطئة
ج	(2) طرح الإشكالية
ج	(3) فرضيات البحث
ج	(4) مبررات إختيار الموضوع
د	(5) أهداف البحث وأهميته
د	(6) حدود البحث
هـ	(7) منهج البحث
هـ	(8) صعوبات البحث
و	(9) هيكله البحث
الفصل الأول: الأدبيات النظرية للبحث	
2	_ تمهيد
3	المبحث الأول: تحديد مفاهيم الدراسة
6	المبحث الثاني: العلاقة بين متغيرات البحث (الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة)
8	المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمشاهدة لموضوع الدراسة
11	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
13	_ تمهيد
14	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
14	أولا: الطريقة
14	(1) مجتمع وعينة الدراسة
15	(2) تحديد المتغيرات وطرق قياسها
15	ثانيا: الأدوات
15	(1) أدوات جمع البيانات
16	(2) الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
17	(3) البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات

17	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
17	أولاً: عرض النتائج
28	ثانياً: المناقشة
29	(1) تحليل وتفسير المعطيات
30	(2) ربط النتائج بالفرضيات
31	(3) الاستنتاجات والحلول
32	خلاصة
34	الخاتمة
37	المصادر والمراجع
39	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول:
17	الجدول رقم (01): ثبات الاستبيان (ألفا كرونباخ)
17	الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
18	الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
18	الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
19	الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
19	الجدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة أو الرتبة
20	الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل المجال الصحي
21	الجدول رقم (08): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول حصولهم على حوافز مقابل الأعمال المنجزة
21	الجدول رقم (09): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول نوع الترقية المتحصل عليها
22	الجدول رقم (10): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول تلقي الشكر والتقدير في العمل
22	الجدول رقم (11): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول الشعور الذي يبتاعهم عند حصولهم على الترقية
23	الجدول رقم (12): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول تأثير الترقيات الممنوحة على معنوياتهم في العمل
23	الجدول رقم (13): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول مساهمة الترقية في تطوير الأداء الوظيفي
24	الجدول رقم (14): يوضح إتجاهات أفراد العينة في حالة ترقيتهم هل يمكنهم تقديم الأكثر للمؤسسة
24	الجدول رقم (15): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول فرص الترقية في المؤسسة
25	الجدول رقم (16): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول الامتيازات التي تصاحب الترقية في تحسين الأداء
25	الجدول رقم (17): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول تقييم فرص وحظوظ الترقية في المؤسسة
26	الجدول رقم (18): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول عدالة نظام الترقية الحالي
26	الجدول رقم (19): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول عدد الترقيات المتحصل عليها
27	الجدول رقم (20): يوضح كيف يعبر أفراد العينة عن عدم رضاهم عن الترقية
27	الجدول رقم (21): يوضح إتجاهات أفراد العينة حول أهم المعايير المعتمدة في الترقية

الصفحة	فهرس الأشكال
9	الشكل رقم (01): يوضح العلاقة بين متغيرات البحث الترقية و أداء العاملين
10	الشكل رقم (02): يوضح هرم ماسلو للحاجات
15	الشكل رقم (03): يوضح نموذج الدراسة (متغيرات البحث)
17	الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
18	الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن
18	الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية
19	الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
19	الشكل رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة أو الرتبة
20	الشكل رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل في المجال الصحي
21	شكل رقم (10): إتجاهات أفراد العينة حول حصولهم على الحوافز مقابل الأعمال المنجزة
21	الشكل رقم (11): إتجاهات أفراد العينة حول نوع الترقية المتحصل عليها
22	الشكل رقم (12): إتجاهات أفراد العينة تلقي الشكر والتقدير في العمل
22	شكل رقم (13): إتجاهات أفراد العينة حول الشعور الذي يبتاعهم عند حصولهم على الترقية
23	الشكل رقم (14): إتجاهات أفراد العينة حول تأثير الترقيات الممنوحة على معنوياتهم في العمل
23	الشكل رقم (15): إتجاهات أفراد العينة حول مساهمة الترقية في تطوير الأداء الوظيفي
24	الشكل رقم (16): إتجاهات أفراد العينة في حالة ترفيتهم هل يمكنهم تقديم الأكثر للمؤسسة
24	الشكل رقم (17): إتجاهات أفراد العينة حول فرص الترقية في المؤسسة
25	الشكل رقم (18): إتجاهات أفراد العينة حول الامتيازات التي تصاحب الترقية وتساهم في تحسين الأداء
25	الشكل رقم (19): إتجاهات أفراد العينة حول تقييم فرص وحظوظ الترقية في المؤسسة
26	الشكل رقم (20): إتجاهات أفراد العينة حول عدالة نظام الترقية الحالي في المؤسسة
26	الشكل رقم (21): إتجاهات أفراد العينة حول عدد الترقيات المتحصل عليها
27	الشكل رقم (22): كيف يعبر أفراد العينة عن عدم رضاهم عن نتائج الترقية
27	شكل رقم (23): إتجاهات أفراد العينة حول المعايير التي يجب ان تعتمد في الترقية

الصفحة	قائمة الملاحق
39	الملحق رقم (01): استمارة البحث
42	الملحق رقم (02): بطاقة فنية عن المؤسسة
43	الملحق رقم (03): ترخيص بزيارة ميدانية
44	الملحق رقم (04): شهادة التحكيم
45	الملحق رقم (05): استمارة تنقيط
47	الملحق رقم (06): قرار الترقية في الدرجة
48	الملحق رقم (07): الهيكل التنظيمي للمؤسسة

مقدمة

1) توطئة:

تولي إدارات المؤسسات المختلفة العنصر البشري اهتماما كبيرا وذلك من خلال الاهتمام والبحث في العوامل المؤثرة على أداء وكفاءة العامل، ولهذا تعمل على توفير اليد العاملة المألوفة للمهارات المطلوبة لشغل الوظيفة، إلا أن هذه المعايير لا تكفي وحدها لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة، إذ لم يكن هناك دافع يدفعه إلى العمل حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين، هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل تتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة.

لذا يهدف كل عامل على مستوى أي تنظيم لتحسين وتطوير وضعيته المهنية، وتمثل في الترقية أحد هذه السبل التي تمكن هذا الأخير من ذلك غير أن الحالة معاكسة، فقد تدخل بعض الاعتبارات الشخصية التي تقصي بعض العاملين على حساب آخرين من الحق في الترقية وتطوير المسار المهني.

فالترقية إذن تعد إحدى العمليات الهامة خلال المسار المهني للموظفين، وخاصة وأنها تشكل بؤرة اهتمامهم، فالترقية بالنسبة للموظف هي أمل لتحسين مستواه المادي والاجتماعي والاقتصادي، لذا يجب على المؤسسات ترسيخ إجراءات الترقية ضمن تقاليد الثقافة التنظيمية، باعتبارها تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، فهي تفسح المجال له للوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحاته والتحسين من أدائه في العمل، حتى يكون قادرا على تحمل المسؤولية والمهام المنوطة به، ومن ثم كانت العلاقة وطيدة بين الترقية والأداء، حيث يعتبر الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من اهتمام المختصين في الدراسات التنظيمية، وتكمن أهمية الأداء في أنه يكشف عن كفاءة العنصر البشري وعن تحسن مستواه في المؤسسة.

تعد الترقية من المؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على الزيادة وتحسين أدائه كما ونوعا، ونظرا لأهميتها ودورها كأحد العوامل المؤثرة في سلوك الأفراد العاملين على تحقيق أهداف المؤسسة، لهذا تزايد الاهتمام بهذا الموضوع من طرف الباحثين ورواد الإدارة لتظهر العديد من النظريات التي تناولته من جوانب مختلفة إلا أننا نخص بالذكر نظرية الحاجات لـ: "ابراهيم ما سلو" والتي تعتبر كانطلاقة لدراسة موضوع الحوافز ولعل أهم ما أشارت إليه هذه النظرية في أن الحاجات الأساسية مثل: الراتب المناسب والأمان الوظيفي للفرد وتحقيق الذات تعزز من دافعية العامل للعمل والتزامه، وقد يؤدي الحصول على الترقية إلى رغبة الموظف في تطوير مهاراته وأدائه العام مما يعود بالفائدة على المؤسسة التي يعمل بها ولعل هذا ما يلامس جوانب دراستنا.

ومن هنا ارتأينا الخوض في ميدان هذا الموضوع ألا وهو الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة محاولة منا الإجابة على العديد من التساؤلات التي تطرح نفسها.

(2) طرح الإشكالية:

إن الترقية في المؤسسات تثير تساؤلات كثيرة حول كيفية تأثيرها الفعلي على أداء العاملين وعلى ديناميكيات العمل داخل المؤسسة. فمن جهة قد تكون الترقية محفزا قويا للعاملين لتحسين أدائهم، لكن من جهة أخرى، قد تثير تلك العمليات مشكلات تتعلق بالتفضيلات الشخصية، وعدم الوضوح في الإجراءات، وغيرها من العوامل التي قد تؤثر على العدالة والشفافية داخل المؤسسة وتؤدي الى تدهور الأداء.

من هذا المنطلق وبناء على ما سبق قمنا بصياغة التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر عمليات الترقية داخل المؤسسة في تحفيز العاملين نحو تحقيق الأداء الأمثل؟

من خلال الإشكالية المطروحة وحتى يتسنى لنا الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع قمنا بصياغة التساؤلات الفرعية التالية:

هل لعملية الترقية دور في تعزيز أداء العامل من خلال تقدير واعتراف المؤسسة بجهوده وأدائه المتميز؟

هل تعتبر الترقية فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته وخبراته مما يدعم أدائه؟

هل تؤدي عمليات الترقية العادلة والمستندة على معايير موضوعية إلى تحفيز العامل من أجل تحسين أدائه؟

للإجابة على إشكالية الدراسة، وحتى يكتسي هذا العمل طابعا علميا ومنهجيا، قمنا بصياغة فرضيات البحث بهدف طرحها للمناقشة واختبار صحتها، والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

(1) الفرضية العامة:

تلعب عمليات الترقية داخل المؤسسة دورا حاسما في تحفيز العاملين نحو تحقيق الأداء الأمثل.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى: تعتبر الترقية شكلا من أشكال الاعتراف والتقدير للعامل عن العمل الجيد مما يعزز أدائه.

الفرضية الثانية: الترقية تعتبر فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته وخبراته مما يدعم أدائه.

الفرضية الثالثة: عمليات الترقية العادلة والمستندة إلى معايير موضوعية تساهم في تحفيز العامل للتحسين من أدائه.

(4) - مبررات اختيار الموضوع:

- يعتبر موضوع الترقية موضوعا هاما في حقل الدراسات السوسولوجية بحيث تمثل وسيلة استراتيجية تمكن الإدارة من خلالها من تحسين وتطوير أداء عاملها وذلك من أجل الوصول الى الأهداف المراد تحقيقها.
- محاولة إبراز الدور الفعال للعنصر البشري في بقاء واستمرارية المؤسسة.
- الرغبة في التعرف على واقع الترقية داخل المؤسسات العمومية الجزائرية واجراءاتها.
- تسليط الضوء على أهم الموانع والعراقيل التي تقف في وجه العامل أثناء عملية الترقية.

5 أهداف البحث وأهميته:

أ) الهدف العام:

محاولة فهم كيفية تأثير عمليات الترقية على أداء العاملين بما في ذلك تحليل العمليات المؤثرة على نجاح الترقية وتقييم الآثار الايجابية والسلبية والمحتملة لها على أداء الفرد وأداء المؤسسة بشكل عام.

ب) الأهداف الفرعية:

- استكشاف تأثير الترقية على الرغبة في التطور المهني وتطوير المهارات.
- فهم مدى تأثير الترقية على رضا ورفاهية العاملين في المؤسسة وكذلك على مستوى الأداء والكفاءة في العمل.
- التعرف على مدى عدالة وشفافية إجراءات الترقية داخل المؤسسات العمومية الجزائرية.

ج) أهمية البحث:

1. تتلخص أهمية موضوع الدراسة الاطلاع على طبيعة الإجراءات المتبعة في نظام الترقية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة وأثره على أداء العاملين.
2. تشخيص نظام الترقية في المؤسسات العمومية الجزائرية، وجوده، وطبيعته، وتأثيره في أداء العمال وكذلك الاطلاع الميداني على المنهجية المتبعة في تقييم أداء العمال.
3. محاولة تحديد العوامل المؤدية إلى تحسن أو تراجع أداء العمال وعلاقتها بنظام الترقية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة.
4. استخلاص بعض التوصيات التي تساهم في تطوير وتحسين الأداء من خلال نظام ترقية فعال يحفز العمال إيجابا وليس بالسلب.

6) -حدود البحث:

أ) الحدود الزمنية للبحث:

المجال الزمني هو تلك الفترة التي امتدت فيها الدراسة في عمومها وفي شقيها النظري والتطبيقي وقد امتدت في الفترة ما بين 2024.01.20 إلى 2024.05.24

وقد استغرقت الدراسة الميدانية حوالي 6 أسابيع ابتداء من 2024.03.05

ب) الحدود المكانية(الجغرافية) للدراسة:

أجريت الدراسة الميدانية المتعلقة بالبحث على عينة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب، جامعة، ولاية المغير، الجزائر

(ج) الحدود البشرية للبحث (مجتمع البحث):

تمثل مجتمع الدراسة في فئة المرضى ومساعدى التمريض في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب، جامعة، ولاية المغير على اعتبار أن هذه الشريحة تناسب معايير البحث من حيث عدد العمال وكذلك طبيعة نظام الترقية بما أن هذه الفئة تخضع لنفس سلم التدرج نستطيع تعميم نتائج البحث عليها.

(7) - منهج البحث:

بما أن موضوع بحثنا يتناول بالدراسة المعمقة العلاقة بين متغيرين هما الترقية وأداء العاملين، مع الأخذ بعين الاعتبار ما سبق من سياق فكري وما أتيج من معطيات وإمكانات، تتطلب دراستنا الحالية استخدام المنهج الوصفي.

يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة الموجودة في الواقع ويتم وصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً عن طريق وصف الظاهرة مع بيان خصائصها، أو تعبيراً كمياً فيعطينا وصفاً رقمياً مع بيان مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع غيرها مع الظواهر الأخرى. (الدعليج، 2009، صفحة 75)

بالإضافة إلى التحليل الدقيق المتعمق، بل يتضمن أيضاً قدراً مميّزاً من التفسير لهذه النتائج وفق مقولة أن التحليل يعني التفسير، لذلك كثيراً ما يقترن الوصف بالمقارنة، بالإضافة إلى استخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة. (خرواطي، 2019، صفحة 126.127)

بالإضافة إلى الخطوات المتبعة في البحوث العلمية بدءاً من الشعور بالمشكلة وانتهاء بالوصول إلى النتائج والتعميمات فإن المنهج الوصفي يتطلب مزيداً من الخطوات أهمها:

- 1) الشعور بمشكلة البحث وجمع البيانات والمعلومات التي تساعد على تحديدها.
- 2) تحديد المشكلة التي يريد الباحث دراستها وصياغتها على شكل سؤال محدد أو عدة أسئلة.
- 3) وضع فرض أو مجموعة فروض لتكون حلولاً مبدئية لمشكلة البحث ومن ثم يتجه الباحث بموجبها إلى الحل المطلوب.
- 4) اختيار العينة التي سيجري عليها البحث مع بيان حجمها وأسلوب اختيارها.
- 5) يختار الباحث الأدوات التي سيستخدمها للحصول على المعلومات مثل: الاستبانة، أو المقابلة، أو الاختبار، أو الملاحظة وذلك وفقاً لطبيعة البحث وفروضه. ثم تقنين هذه الأدوات وحساب صدقها وثباتها، وموضوعيتها.
- 6) جمع المعلومات المطلوبة بطريقة دقيقة ومنظمة.
- 7) الوصول إلى النتائج وتنظيمها وتصنيفها.
- 8) تحليل النتائج وتفسيرها وصولاً إلى استخلاص التعميمات والاستنتاجات منها. (الدعليج، 2009، الصفحات 76-77)

(8) صعوبات البحث: واجهنا نوع من الصعوبة في توزيع وجمع الاستمارات على المرضى ومساعدى التمريض في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة وهذا نظراً لجدول العمل المزدحم، ووجود العديد من الأقسام، قسم الجراحة، الاستعجال، تصفية الدم، طب الأطفال، الطب العام الشيء الذي عقد علينا الأمر نوعاً ما.

وكذلك حدود البحث الميدانية التي حددت من طرف الإدارة في الفترة الممتدة من 2024.03.05 إلى 2024.03.20 لم تكن كافية لولا بعض التسهيلات من طرف مدير المؤسسة الاستشفائية.

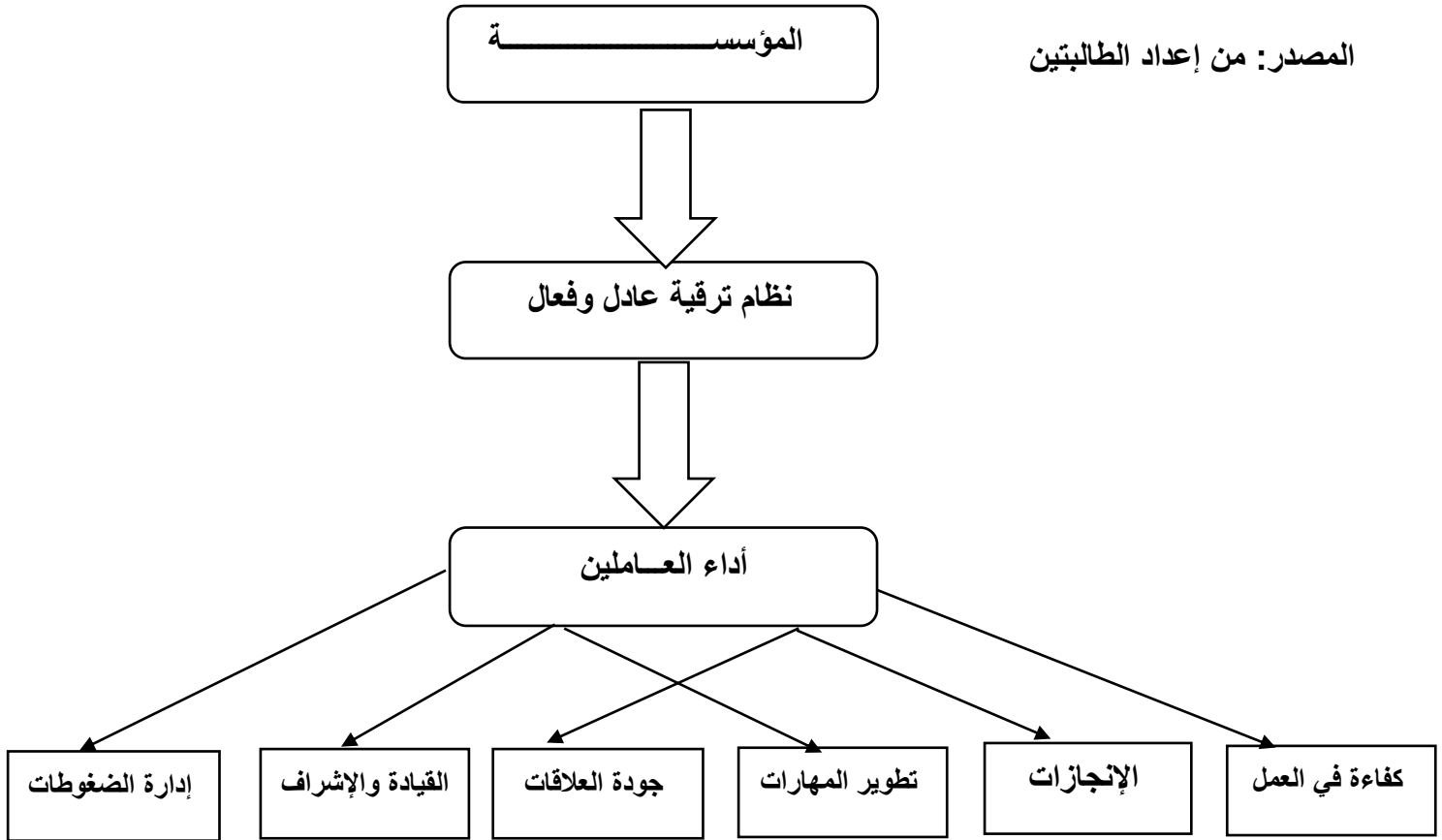
(9) -هيكلية البحث:

لدراسة موضوعنا الموسوم بعنوان: الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة، قسمت هذه الدراسة الى فصلين كالتالي:

الفصل الأول: يتضمن الأدبيات النظرية والتطبيقية لكل من الترقية وأداء العاملين، بحيث يتضمن المبحث الأول (الأساس النظري للموضوع) وفيه تحدد المفاهيم الأساسية ذات الصلة بمتغيرات البحث، أما المبحث الثاني يتضمن العلاقة بين متغيرات البحث وعرضنا فيه أثر الترقية على أداء العاملين في المؤسسة، ثم المبحث الثالث الذي خصص لعرض الدراسات السابقة والمشاهدة للموضوع.

أما **الفصل الثاني:** يحتوي هذا الفصل على مبحثين المبحث الأول خصص لتوضيح الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما المبحث الثاني فتضمن عرض النتائج باستخدام الوسائل التوضيحية (الجداول والأشكال) وكذلك تحليل وتفسير وربط النتائج بالفرضيات ومقارنتها وفي الأخير التوصل الى الاستنتاجات والحلول.

الشكل رقم (01): يوضح العلاقة بين متغيرات البحث (الترقية وأداء العاملين)



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

تعتبر الترقية نقطة تحول هامة في حياة للعاملين في المؤسسات، فهي بمثابة مكافأة للجهود والتفاني في العمل وتحفيز لزيادة الأداء والتطور المهني، بالإضافة الى ذلك تلعب الترقية دورا مهما في تطوير مهارات العاملين وزيادة خبراتهم مما يعود بالفائدة على المؤسسة بشكل عام من خلال زيادة الأداء وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

ومن هنا نتناول من خلال دراستنا أثر الترقية على أداء العاملين في المؤسسة من خلال تحليل العوامل المؤثرة في عملية الترقية، وتقديم النتائج المتوقعة لتلك العملية على مستوى الأداء الفردي والجماعي، واستعراض الأليات الفعالة لتحقيق الترقية بشكل عادل وموضوعي يحافظ على الشفافية والعدالة داخل المؤسسة.

من خلال هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى تحديد الأساس النظري لموضوع الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة (تحديد المفاهيم الأساسية)، وفي المبحث الثاني سنوضح العلاقة بين المتغيرات، أما المبحث الثالث فقد خصص للدراسات السابقة والقيمة المضافة للبحث مقارنة بالدراسات السابقة.

المبحث الأول: تحديد مفاهيم الدراسة

أولاً: تعريف الترقية

لغة: من ترقى، ترقياً، رقي، حصل على منصب أو رتبة أعلى. (الهنائي، المنجد الأبيدي، 1986، صفحة 246)

ترقى، ترقى، ترقياً، في أمر كالعلم أو المنصب أو غيره: ارتقى فيه، ارتفع وصعد فيه رقي فيه درجة. (جوزيف، 2004، صفحة 201)

اصطلاحاً: عرف "عامر خيضر الكبيسي" الترقية في كتابه إدارة الموارد البشرية بأنها تعني: الصعود إلى الأعلى وتحسين الأوضاع والأحوال.

كما عرفها "نجم عبد الله العزاوي" و "عباس حسين جواد" بأنها: "تكليف العامل بواجبات ومهام وظيفية أعلى من وظيفته الحالية التي شغلها في السلم الإداري للمنظمة، أي تحريكه عمودياً في سلم الدرجات الوظيفية عبر زيادة الأجور والامتيازات الأخرى". (وراس، 2021، صفحة 333)

ويمكن تعريف الترقية كذلك هي "عملية نقل الفرد من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى وشغله لها وتكون ذات مسؤوليات

وصلاحيات أكبر ومزايا مادية، معنوية أفضل". (رحالي، عبا، 2019، صفحة 38)

ويمكن تعريفها بأنها: "عملية إعادة تخصيص الفرد بوظيفة ذات مرتبة أعلى وعادة ما تنطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكبر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر. وعادة ما يتمتع الفرد في الوظيفة التي يرقى إليها بمكانه أعلى، بما بصاحبها من كافة المظاهر المختلفة مثل: مكتب أكبر، السلطات الممنوحة، لقب وظيفي أكثر أهمية، حرية أكبر في الحركة داخل الشركة، العمل في إطار إشراف عام". (شاويش، 2011، صفحة 276)

وهنا يتضح لنا أن الترقية هي عملية رفع الشخص الى مستوى أعلى وتشمل الترقية عادة زيادة في المسؤوليات والمزايا والفرص، وغالبا ما تتم عن طريق تقييم الأداء والتفوق في العمل.

إجرائياً: هي انتقال الممرض أو مساعد التمريض من رتبة إلى رتبة أعلى مع زيادة في الأجر والدرجة، وتكون الترقية إما عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل أو على أساس الشهادة أو عن طريق اجتياز امتحان مهني، ولا تتم الترقية إلا بعد متابعة الموظف الناجح تكويناً تحدد مدته وبرامجه بناء رتبة الموظف الحاصل على الترقية.

ثانياً: تعريف الأثر

لغة: أثر ما بقي من رسم الشيء جاء على أثره، أي بعده والتأثير إبقاء الأثر في الشيء. (بدوي، يوسف محمود، 2010، صفحة 25)

أثر: تأثيرا فيه وعليه ترك فيه أثرا. (الهنائي، المنجد الأبجدي، 1986، صفحة 13)

- اصطلاحا: يعرف الأثر في المعجم الإداري أنه: "هو عملية تقييم الأثر الذي يحدثه برنامج ما في مجال من مجالات النشاط".
(الشوبكي، 2006، صفحة 12)

ثالثا: تعريف الأداء

- لغة: أدي، تأدية أدي الشئني أوصله «أدي إليه الخبر قضاء» يقال «أدي خدمة» أي قام بها، ومنه أدي ما عليه من دين وأدي واجب الاحترام.

أداء: إيصال الشئ، القضاء، تنفيذ العمل وتحقيقه «هو حسن الأداء». (بدوي، يوسف محمود، 2010، صفحة 45)

- اصطلاحا: للأداء مفهوم واسع ومحتوياته متجددة بتجدد وتغيير كل مكون من مكونات المؤسسة باختلاف أنواعها، وهو من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتمحيص بالتحليل في البحوث والدراسات الإدارية.

وتجدر الإشارة إلى أن الاشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية (to perform) وقد اشتقت هذه الكلمة بدورها من اللغة اللاتينية (performer) والذي يعني الإنجاز، التنفيذ وبالتالي يقصد بالأداء تنفيذ الأعمال بناء على هدف أو مجموعة من الأهداف مع مراعاة النتائج المترتبة عن هذه الأعمال. (خلف، يوسف، 2017، الصفحات 119-120) ويعرف الأداء على أنه القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالمنظمة مثل: المواد الأولية، المواد النصف مصنعة، والآلات إلى مخرجات أي عدد محدود من المنتجات بمواصفات محدودة بأقل تكلفة. (سليمان، 1999، صفحة 28) ويعرف الأداء كذلك بأنه: "عملية مستمرة من التحسينات في الإنتاج، من خلال كفاءة وفاعلية استخدام المدخلات، مع تأكيد على العمل ضمن فريق جماعي مما يساهم في تحقيق الفاعلية التنظيمية". (غزالي حسن، 2016، صفحة 46)

ومن خلال ما سبق الأداء يشير إلى كفاءة الشخص في أداء مهمة محددة أو تحقيق هدف معين حيث يقيس الأداء مدى الكفاءة والفاعلية في تحقيق الأهداف المنشودة.

رابعا: تعريف العاملين

- لغة: العامل جمع عمال وعاملون وعملة كل من يعمل بيديه، من يتولى أمور رجل في ماه وملكه وعمله للرئيس والوالي والحاكم. (عضو عامل) له اشتراك فعلي في مؤسسة أو جمعية. (الهنائي، المنجد الأبجدي، 1986، صفحة 281)

- اصطلاحا: هو كل ذكر أو أنثى يؤدي أعماله يدوية أو غير يدوية لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه، وإذا وردت كلمة عامل مفردة فإنها تشمل المستخدمين والعمال اليدويين جميعا. (رحالي، عبا، 2019، صفحة 78)

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن العامل هو شخص يتقاضى أجر مقابل عمل مادي (إنتاجي، يدوي) أو تقديم عمل خدماتي.

- إجرائياً: العاملون في المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة هم الأفراد الذين يعملون في مجال الرعاية الصحية داخل المستشفى، أو المركز الطبي العام، ويشملون الأطباء والمرضى والفنيين الطبيين والإداريين والعاملين في الخدمات الداعمة مثل: التنظيف والصيانة والأمن والإطعام. يقوم هؤلاء بتقديم الرعاية الصحية للمرضى لضمان سلامتهم وراحتهم أثناء فترة العلاج بالمستشفى.

خامساً: تعريف أداء العامل

يمكن تعريف أداء العامل على انه درجة تحقيق وتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرض متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث ليس او تداخل بين الاداء والجهد فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على اساس النتائج التي حققها الفرد. (حسن، 1999، صفحة 202)

كما عرف كل من "ضامن وناصر" بأن أداء العامل يقصد به: كمية وجود نتائج العمل المحققة من خلال القيام بالواجبات والمسؤوليات الخاصة به اضافة إلى وجود ثلاث مكونات أساسية للأداء:

-الكمية: بمعنى الكمية المطلوب الانتهاء منها.

-الجودة: يقصد بها جودة المخرجات.

-الفترة الزمنية: بمعنى الالتزام بالوقت المحدد مسبقا.

كما عرفه "الشريف" بأنه النتائج التي يحققها العامل من القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب، كذلك هو قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله خلال فترة محددة ونستنتج مما سبق وجود ثلاث عناصر رئيسية للأداء هي:

-العامل: ما يمتلكه من مهارات، معارف، قيم، اتجاهات ودوافع خاصة بالعمل.

-الوظيفة: ما تتصف به بالمتطلبات، تحديات، وما تقدمه من فرص جيدة.

-الموقف: ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل الإشراف وفره الموارد الأنظمة الإدارية والهيكلة التنظيمية. (غزالي حسن، 2016، صفحة 46.45)

وبمراجعة الأدبيات السابقة يتضح أن الأداء هو عبارة عن قيام العامل باستخدام مهاراته وقدراته وما لديه من دوافع لأداء مهام محددة سواء كانت متضمنة في بطاقات الوصف الوظيفي أو عقد العمل وكذلك مجموعة الأدوار الإضافية الأخرى بناء على مدى رغبة وقدرة العامل مثل مساعدة العاملين الجدد لتقديم أفكار ابتكارية جديدة.... وغير ذلك.

سادساً: تعريف المؤسسة.

- لغة: هي اسم لكل جمعية أو معهد، أو شركة أو نحو ذلك.

مؤسسة جمع مؤسسات شخص اعتباري ينشأ لتحقيق هدف إنساني أو اقتصادي أو اجتماعي. (جوزيف، 2004، صفحة

- اصطلاحا:

كلمة مؤسسة هي ما يصطلح عليها باللغة الفرنسية (**entreprise**) هو مشتق من الفعل (**entreprendre**) وقد عرف مصطلح المؤسسة من منظور سوسولوجي عدة تعريفات تختلف باختلاف المدارس التي عرفت تطورات. وتعرف المؤسسة حسب المدرسة الكلاسيكية: بأنها مؤسسة ذات وحدة اجتماعية تضم مجموعة من العناصر الأساسية أولها الموارد المالية وتمثل في رأس المال الذي تقوم عليه المؤسسة، والموارد المادية البشرية ويعني بها مجموعة من الافراد بالمؤسسة من مسيرين وعاملين.

في المقابل نجد البنائية الوظيفية: انطلقت من تصور أن المؤسسة عبارة عن نسق اجتماعي فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالبيئة الخارجية، يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع إلا أن المؤسسة تختلف عن الأنساق الاجتماعية الأخرى في خاصية أساسية وهي سعي المؤسسة الواضح في تحقيق هدف محدد.

ومن ثمة يمكن القول إن المؤسسة هي عبارة عن وحدة اجتماعية تتكون من علاقات مهنية إنسانية رسمية وغير رسمية تساعد على تحقيق أهداف مشتركة من خلال التعاون والتنافس والتفاعل فيما بينهم، يقومون بنشاطات مختلفة ومتكاملة، مقسمة وموزعة على الأفراد كل حسب تخصصه ومقدرته ومدى تكيفه مع الدور الذي وجد لأجله، داخل نظام مفتوح ومستمر، وتهدف هذه المؤسسة لإنتاج قيم وإعادة إنتاج قيم واقعية مع الواقع المعاش. (شنوف، 2019، الصفحات 64-65)

3- التعريف الاجرائي للمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة: هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري خدماتي عام، تقدم مجموعة من الخدمات العلاجية والاستشفائية للمواطنين وأطلق عليها الاسم نسبة للشهيد سعد دحلب، وقد تم افتتاحها بتاريخ **2 نوفمبر 1999** كمركز صحي تابع للقطاع الصحي بالمغير بمقتضى المرسوم رقم **140/07** المؤرخ في **2007/05/19** المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية، والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرها، واستقلت ماليا بتاريخ **2008/01/01** حيث تقدم خدماتها لتعداد سكاني يزيد عن **91610** نسمة ، موزعين على أربع بلديات وهي :بلدية جامعة ،بلدية تندلة ،بلدية سيدي عمران، بلدية المرارة.

المبحث الثاني: الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة

تعتبر الترقية الوظيفية في المؤسسات الجزائرية من أهم الحوافز التي تبعث في الموظفين روح المنافسة في العمل، بحيث تحظى باهتمام خاص من طرف الموظفين باعتبارها تسمح لهم بالانتقال والتدرج في المناصب طيلة مساره المهني مما يجعلهم يشعرون بالثقة مما يسمح للأفراد بتحسين مستوى أدائهم وتجعلهم راضين على وظيفتهم.

إذن فالترقية لها دور فعال في تطوير وتحسين قدرات الأفراد داخل المؤسسة وسنحاول إبراز هذا التأثير من خلال ما يلي:

تأثير الزيادة في المسؤولية على الدافعية في العمل:

إن أي موظف مهما كان مستواه الوظيفي لا يمكن أن يستمر في وظيفة معينة طوال مشواره المهني، وإنما يطمح إلى ممارسة وظائف أعلى حيث ينتقل الفرد العامل إلى مستوى أعلى في السلم الوظيفي، والذي تصحبه زيادات في المسؤوليات وزيادة في الراتب، وهذا يتطلب إبراز مهارات وقدرات كبيرة في العمل، لكي يستحق هذا الموظف أو الفرد تلك الوظيفة الجديدة المتاحة له، وهذا يعني أنه

كلما كانت الزيادة في المسؤولية لا يعني بالضرورة أنها تعيق أداءه في العمل بل بالعكس فهي تساعده على اكتشاف مهام جديدة، فالفرد العامل يجد لا يكثر هذه المسؤوليات، بل يزيد طموحه لوظائف أعلى لأنه يريد تحقيق كل متطلباته واحتياجاته الخاصة، مما يعكس إيجاباً سواء من الناحية المهنية أو من الناحية الاجتماعية، على عكس الموظف الفاشل الذي لا يهتم بوظيفته فهذا يؤثر عليه سلباً من جميع النواحي وكما سيؤثر على أدائه، مما يدفع الإدارة في بعض الأحيان إلى تنزيله إلى مستوى أقل، لأنه لا يستحقه، أو فصله نهائياً من الخدمة، فالمؤسسة الناجحة هي التي تضع هذه المسؤوليات لمعرفة ما مدى قدرة هذا الفرد على العمل أكثر إذا فالزيادة في المسؤولية تؤثر تأثيراً كبيراً على دافعية الفرد في العمل.

مساهمة الحوافز في التأثير على الأداء الوظيفي للعمال:

إن أي مؤسسة سواء كانت صناعية أو خدمية، فإنها تسعى دائماً إلى إتباع سياسات مختلفة، من بينها سياسة منح الحوافز والتي تدخل ضمنها العلاوات والمكافآت، فأى منظمة تحاول استقطاب وجذب موظفيها بهذه السياسة لكي تحقق أهدافها المختلفة وتضمن استمرارها ونجاحها ودورها في المجال الذي تعمل فيه، فلولا هذه المكافآت والعلاوات لبقى الفرد عاجز عن تحقيق كل احتياجاته ومتطلباته المختلفة، فهي تحاول جذب الموظفين إليها بمختلف الطرق وخاصة إذا كانت لهم مؤهلات وكفاءات عالية، وخبرة في العمل فالزيادة في العلاوات والمكافآت تجعل معظم الموظفين يشعرون بالارتياح عند حصولهم عليها، مما يؤثر بالإيجاب على حياتهم، لأنها تساهم في إشباع بعض احتياجاتهم سواء مادية معنوية، فهي تعتبر من العوامل الأساسية والضرورية في المؤسسة التي تدفع إلى الرفع من مستوى الأداء وتزيد الرغبة في العمل، فهي تجعل الفرد مستقراً في حياته المهنية وفي حياته الاجتماعية. وعليه نستنتج بأنه كلما كانت زيادة في العلاوات والمكافآت كلما كان الموظف في استقرار دائم والعكس صحيح.

أثر التدرج في المنصب على كفاءة العامل:

إن الترقية والتدرج في المناصب يعد من أهم الخطوات التي تحدث للفرد أثناء مساره الوظيفي، وتعتبر هدف رئيسي يسعى الفرد في تحقيقه دائماً في حياته المهنية ولكي تحقق هذه الترقية يجب أن تكون لديه كفاءة، ومهارة عالية، ويحاول من خلال الترقية إثباتها، وذلك لأن الترقية يصاحبها مهام ومسؤوليات جديدة، لم يسبق للعامل القيام بها وهذا يتطلب استخدام إمكانياته وقدراته من أجل إنجاز هذه المهام بكفاءة وجدارة ومن ثم يبدع طرق جديدة في الأداء.

نستنتج أنه كلما ترقى الفرد العامل من منصب إلى منصب أعلى كلما أدى ذلك إلى تطوير وتحسين كفاءته ومهاراته.

العلاقة بين الترقية والأداء:

تعددت التصورات والمداخل النظرية التي تناولت الترقية والأداء بصفة عامة وقليلاً ما تناولت هذه النظريات العلاقة القائمة بينهما، لهذا نحاول في هذا العنصر التطرق إلى مضمون هذه النظريات ثم محاولة مقارنتها بموضوع الدراسة الراهنة.

وهناك العديد من النظريات التي تعالج موضوع الترقية وأثرها على أداء العاملين ومن أهم رواد هذه النظريات نجد: **ماكس فيبر**، **كارل ماركس**، **آدمر**، **هازرنبورغ**... إلخ، حيث أن **فيبر** قد أعار مسألة الترقية أهمية بالغة أين يتم انتقاء العاملين بشكل دقيق بالاحتكام إلى محركات موضوعية، وهذا ما دفعه إلى التركيز على التوظيف في ظل الشهادات والخبرة مع التأكيد على مسألة الأقدمية، أخذنا بعين الاعتبار وجود قواعد واضحة لها تستند إلى رشد المؤسسة وعقلانية قواعدها التي تحقق في ترابطها وأدائها الحسن.

أما آدمر فيرى أن إدراك الفرد للعدالة يحفز ويدفعه إلى الأداء الجديد والولاء للمؤسسة، بينما عدم إدراكه للعدالة يؤدي إلى خفض الدافعية وخلق حالة من عدم التوازن النفسي للعمال، ويتجسد شعور العامل بالرضى إثر مقارنته لنفسه مع الآخرين على أساس المدخلات المتمثلة في الخبرة، الأداء، الولاء، والمخرجات المتمثلة فيما يحصل عليه إثر مدخلاته وهي: الأجر، التقدير، المكافآت والترقية.

من خلال مضمون هذه النظريات نستنتج أن للترقية أهمية ودور فعال في حث الموظفين على العمل وحسن الأداء. (لغوشي، 2018، الصفحات 66-67-68)

المبحث الثالث: الدراسات السابقة والمشابهة للموضوع:

1) - عرض الدراسات المشابهة والسابقة للموضوع:

- دراسة (جبلي فاتح، 2006، قسنطينة، الجزائر): بعنوان الترقية والاستقرار المهني دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب: والتي هدفت إلى رصد واقع الترقية الوظيفية و التعرف على أبعادها و دلالاتها و علاقتها بالاستقرار المهني للعامل و تمثلت عينتها في (العينة الطبقية) حيث شملت 90 عاملا من المؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت مركب خروب بقسنطينة، واستخدمت أدوات جمع البيانات (الاستمارة ، الملاحظة) وفق منج المسح الاجتماعي و كان من أبرز نتائجها هي : ضعف السياسات التحفيزية المتبعة من طرف الإدارة و عدم مراعات ظروف العمل .

- دراسة (فيصل بن عيسى، فتحي شواط ، 2016، مغنية، الجزائر): بعنوان تأثير الترقية كحافز في أداء العاملين دراسة حالة بمؤسسة الخزف المنزلي سيرتاف والتي هدفت الى التعرف على دور نظام الترقية وأثره في تحسين الأداء في المؤسسة تمثلت عينتها في (العينة الطبقية العشوائية)، حيث شملت 78 عاملا من مؤسسة سيرتاف مغنية، واستخدمت أدوات جمع البيانات (الإستمارة ، الملاحظة) وفق المنهج الوصفي و كان من أبرز نتائجها هو أن هناك أثر ضعيف لفاعلية نظام الترقية في تحسين أداء العاملين في مؤسسة سيرتاف لصناعة الخزف ووجود خلل في طرق وآليات الترقية.

- دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر): بعنوان الترقية ودورها في تحسين أداء الموظفين في المؤسسة الخدمائية دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية: والتي هدفت إلى التعرف على الدور الذي تلعبه الترقية في تحسين الأداء الوظيفي بمديرية الخدمات الجامعية لولاية جيجل، وتمثلت عينتها في (العينة العشوائية الطبقية) حيث شملت (50) عاملا من المديرية، واستخدمت أدوات جمع البيانات : (الملاحظة ، الاستمارة، الوثائق) وفق المنهج الوصفي و كان من أبرز نتائجها أن عملية الترقية تساهم الترقية في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة نظرا لتأثير الحوافز والتدرج في المناصب.

- دراسة (أسماء بقي، عبدالقادر الجليلي، 2018، أدرار، الجزائر): بعنوان دور الترقية في رفع أداء الموظفين دراسة ميدانية بمديرية الحماية المدنية: والتي هدفت الى الوقوف على واقع الترقية و كيفية تطبيقها على مستوى الإدارة و علاقتها بالأداء، و تمثلت عينتها في المسح الشامل ل: (50 عاملا من مديرية الحماية المدنية بأدرار)، واستخدمت أدوات جمع البيانات (الاستمارة) وفق المنهج الوصفي و كان من أبرز نتائجها وجود علاقات ارتباطية بين الترقية و الأداء الوظيفي.

(2) التعليق على الدراسات السابقة: اتفقت الدراسات السابقة على هدف مشترك وهو التعرف على واقع الترقية وأثرها على أداء العاملين باستثناء دراسة (جبلي فاتح، 2006، قسنطينة، الجزائر) التي هدفت إلى رصد واقع الترقية وأبعادها ودلالاتها بالاستقرار المهني.

واتفقت أيضا في عينتها حيث طبقت دراسة (جبلي فاتح، 2006، قسنطينة، الجزائر) ودراسة (فيصل بن عيسى، فتحي شواط، 2016، مغنية، الجزائر) العينة العشوائية الطبقية باستثناء دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر) طبقت العينة العشوائية في حين طبقت دراسة (أسماء بقي، عبد القادر الجليلي، 2018، أدرار، الجزائر) المسح الشامل. كما استخدمت الدراسات أدوات (الاستمارة، الملاحظة) لجمع البيانات باستثناء دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر) التي استخدمت إضافة إلى الاستمارة والملاحظة. ووظفت أيضا هذه الدراسات المنهج الوصفي باستثناء دراسة (جبلي فاتح، 2006، قسنطينة، الجزائر) التي استخدمت منهج المسح الشامل.

(3) نقد الدراسات السابقة:

من خلال نظرنا واطلاعنا على الدراسات السابقة تناولت موضوع الترقية من جوانب مختلفة أما دراستنا الحالية عالجت موضوع الترقية من خلال تحليل تأثير عمليات الترقية على أداء العاملين ومدى ارتباطها بمشاعرهم ووضعيتهم داخل المؤسسة، ومحاوله معرفة أثر الترقية على بنية المؤسسة والتحديات التي تنشأ نتيجة لها مثل: توازن القوى والعدالة التنظيمية، بحيث توفر دراستنا رؤية حول كيفية تأثير عمليات الترقية على عناصر الأداء وكيف تساهم في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء العام للمؤسسة.

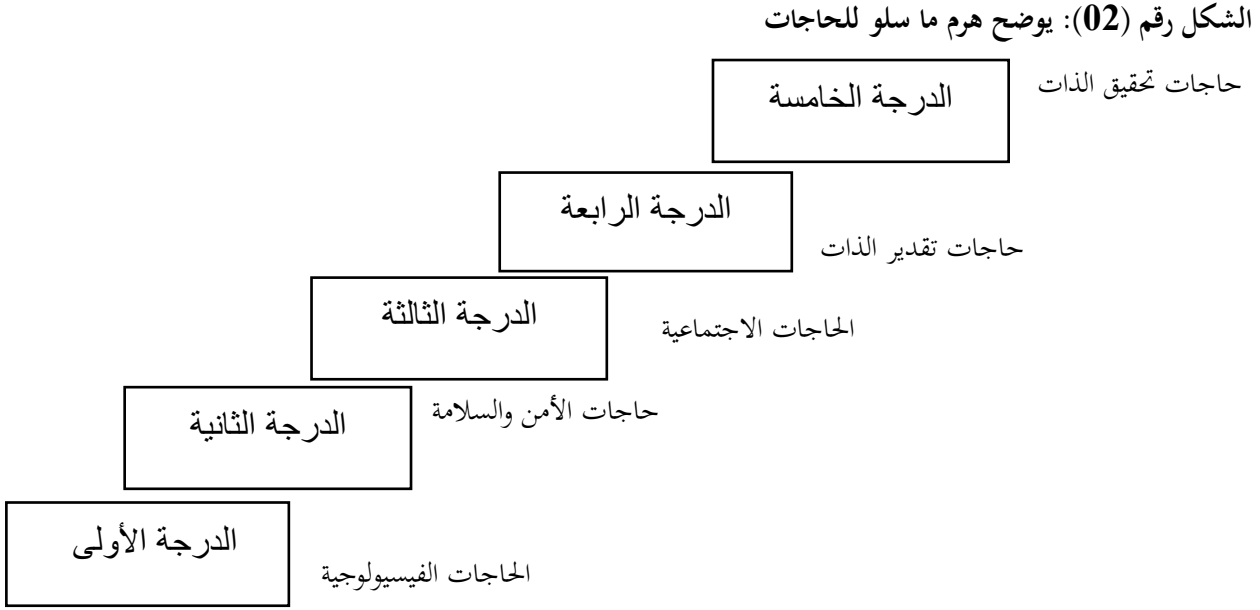
(4) المقاربة النظرية (نظرية ما سلو للحاجات):

إن تحديد الحاجات لدى الأفراد العاملين أمر مهم بالنسبة للمدير، فإن نجاحه متوقف على مدى فهمه لتلك الحاجات والدوافع لكي يقوم بتوفير الحوافز المناسبة لإشباعها، وهناك من عرف نظرية الحاجات: "بأن كل شخص تتوفر لديه مجموعة من الحاجات التي تتطلب إشباعا، وإن هذه الحاجات بدورها ستجعل هذا الشخص يقوم بنوع معين من السلوك الموجه نحو هدف، وهو الهدف الذي يأمل أن يشبع له حاجته. كما على المدير أن يدرك أن وراء كل سلوك دافع وإن يتبين سلوك مرؤوسيه، فإن نجاح المدير في تحفيز العاملين لتحقيق أهداف المنظمة يتوقف على مدى فهمه وإدراكه لهذه الدوافع الداخلية للعاملين، ومن أهم نظريات الحاجات التي أوردها الباحثون (نظرية ما سلو للحاجات).

تعتبر نظرية "ما سلو" من أشهر النظريات عن الحاجات التي وردت في مؤلفه "مقدمة في نظرية الدوافع" عام 1943، والتي تقوم على عدد من الافتراضات أهمها: (نصر الله، 2009، الصفحات 40-41)

- أن الحافز الأساسي للإنسان العامل هو مجموعة الاحتياجات التي يود إشباعها.
- أن هذه الاحتياجات تنظم نفسها في شكل هرمي بحيث لا يمكن ظهور مستوى معين من الاحتياجات مالم يتم إشباع المستوى السابق عليه بشكل عام. (الراحلة، احمد العزام، 2011، صفحة 186)

وقد قام "ما سلو" بتحديد خمس حاجات للأفراد وفق تدرج هرمي كما هو مبين في الشكل رقم (02):



لقد فسر "ما سلو" مضمون كل هذه الدرجات على النحو التالي:

1. **الحاجات الفسيولوجية:** وتشمل الحاجات التي تهتم بالمحافظة على النظام الفسيولوجي الإنساني الذي يضمن للفرد الحياة مثل: الطعام، الشراب، الراحة... إلخ، وتعتبر هذه الحاجات أقوى الحاجات الإنسانية، وهي في العادة تسيطر على باقي حاجات الإنسان إن لم تكن مشبعة.
2. **حاجات الأمن والسلامة:** وتشمل هذه الدرجة مجموعة من الحاجات الإنسانية التي توفر له الحماية من أخطار البيئة المحيطة، التي تشكل خطراً صحياً عليه، أو خطراً اقتصادياً متعلقاً باستمرار عمله ودخله المادي، الذي يوفر له مستوى محدد من المعيشة.
3. **الحاجات الاجتماعية:** اعتبر "ما سلو" الإنسان مخلوقاً اجتماعياً يعيش ضمن جماعات إنسانية، وكونه كذلك فلديه حاجات اجتماعية يسعى لإشباعها، كالحب، والصداقة، والانتماء، والقبول من الآخرين.
4. **حاجات تقدير الذات:** تشمل هذه الدرجة حاجات إشباعها يؤدي إلى شعور الإنسان بقيمته وأهميته، ومن هذه الحاجات: الاحترام من قبل الآخرين، المكانة، تقدير الإنجازات من قبل الجماعات التي ينتمي إليها الفرد.
5. **حاجات تحقيق الذات:** وتمثل الرسالة التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في حياته، كأن يكون طبيباً، أو مدير مؤسسة، ويأتي إشباع هذه الحاجة أو تحقيقها لدى الفرد بعد إشباعه لجميع حاجاته السابقة. (عقيلي، 2012، الصفحات 135-136)

خـلاصة:

يتناول الفصل الأول الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة، بحيث يسلط الضوء على أهمية الترقية كأداة لتحفيز العاملين وتعزيز رغبتهم في تحسين أدائهم، ويشير إلى أن الترقية العادلة والموضوعية المبنية على الجدارة تعزز العلاقة بين العمل والمؤسسة، كما يؤكد على ضرورة تبني سياسات الترقية الشفافة والعادلة لضمان المساواة والعدالة بين العاملين.

ولتقوية وتدعيم ومحاولة الكشف عن بيان أثر الترقية على أداء العاملين في المؤسسة سنتطرق إلى إسقاط موضوع بحثنا على من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة ولاية المغرب.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية

تمهيد:

تعد الترقية من أبرز الحوافز الوظيفية التي تسعى المؤسسات إلى تطبيقها لتعزيز أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، وتتجلى أهمية هذا الفصل من الدراسة في تسليط الضوء على الأثر المباشر وغير المباشر لسياسات الترقية على سلوك وأداء الموظفين، وكذلك المناخ التنظيمي العام داخل المؤسسة.

في العصر الحالي، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في الحفاظ على الكفاءات وتحفيزها، مما يجعل دراسة تأثير الترقية على الأداء ضرورة إستراتيجية، يهدف الفصل إلى تقديم تحليل ميداني دقيق لمدى فعالية أنظمة الترقية المعتمدة وتأثيرها على الالتزام التنظيمي والإنجازات الفردية والجماعية.

يتناول هذا الفصل مجموعة من الأبعاد الرئيسية: تحليل أثر الترقية على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد جامعة ولاية المغير ودراسة العوامل التي تزيد من فاعلية الترقية كحافز وفحص العلاقة بين الترقية أداء الموظفين. وقد قسم هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول يعرض فيه الطريقة والأدوات أي تحديد مجتمع وعينة الدراسة ومتغيرات الدراسة وطرق قياسها وفي المبحث الثاني عرض أهم النتائج التي تم التوصل إليها وربطها بفرضيات الدراسة مع تقديم أهم الاستنتاجات والحلول.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

(1) - مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة:

يتطلب الانطلاق في الدراسة الميدانية للبحث على الباحث تحديد المجتمع الأصلي للبحث تحديدا واضحا ودقيقا، وذلك عن طريق تحديد أهداف البحث وصولا إلى تحديد نوع العينة وحجمها حتى تحل المشكلة قيد البحث.

ومن خلال طبيعة موضوعنا فإن مجتمع دراستنا يتكون من مجموعة من موظفي الشبه طبي (فئة الممرضين ومساعدتي التمريض) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة والذين يمثلون 180 ممرض من مجموع عمال المؤسسة.

- عينة الدراسة:

يعتبر اختيار العينة الممثلة للمجتمع المبحوث من أصعب الأمور التي تواجه الباحثين والدارسين، فقد ذكروا أن أول شروط نجاح اختيار العينة هو ضرورة تمثيلها لكل حالات المجتمع المبحوث، وتعبيرها بصدق عن الظاهرة محل الدراسة.

"العينة هي جزء من كل، أو هي جزء أو شريحة من المجتمع الأصلي الذي ترغب في التعرف على خصائصه". (العتيبي، وآخرون، 2012، صفحة 40)

يجب أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صادقا لهذا تم اختيار عينة الدراسة عينة عمدية (قصدية) لأن فئة الممرضين ومساعدتي التمريض تناسب موضوع البحث من حيث العدد وكذلك هي تخضع لنفس معايير الترقية وبالتالي نستطيع تعميم نتائج البحث عليها.

إذ تعرف العينة القصدية أو العمدية بأنها عينة غير احتمالية (غير عشوائية)، أي اختيار مفردات العينة بطريقة غرضية أو عمدية وليس عشوائية، وفيها يقوم الباحث باختيار مفردات العينة لتحقيق هدف معين، ويختار الأفراد الذين يمثلون المجتمع تمثيلا صادقا. (هليل، 2021، صفحة 46)

عينتنا شملت (99 موظفا) من مجموع (180) من موظفي الشبه الطبي (فئة الممرضين ومساعدتي التمريض) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة، أي بنسبة (55%) من أفراد العينة. حيث وزعت (130) استمارة استرجعت منها (22) استمارة مرفوضة لأن بياناتها تخص فئة لا تنتمي لعينة الدراسة و(9) لم تسترجع في حين بقيت (99) استمارة صالحة للدراسة.

ملاحظة: واجهتنا صعوبة في جمع الاستمارات نظرا لطبيعة عمل العينة (العمل التناوبي) ومن أجل تسهيل العملية قمنا بالاستعانة ببعض الممرضين والمرضات في العديد من المصالح ممن تربطنا بهم علاقة في توزيع وجمع الاستمارات واستغرقت العملية حوالي أربع أسابيع.

- تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

- تحديد المتغيرات:

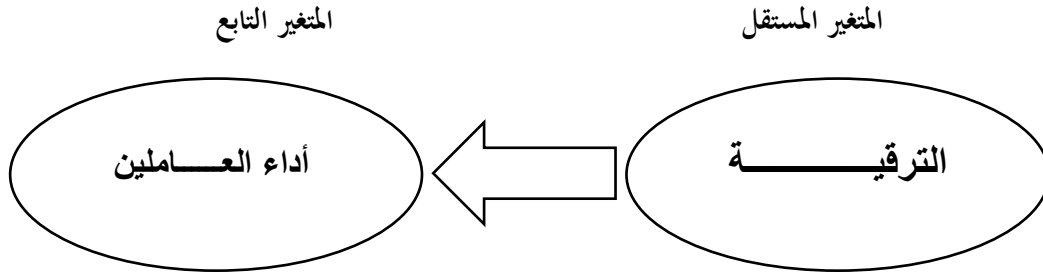
من خلال موضوع الدراسة الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب - جامعة - فإنها احتوت على متغيرين وهما:

المتغير المستقل: الترقية وهنا نحاول معرفة تأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب - جامعة ..

المتغير التابع: أداء العاملين.

نموذج الدراسة:

الشكل رقم (03): العلاقة بين متغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين

- طرق قياس المتغيرات:

قمنا بقياس المتغيرات عن طريق الاستبيان وذلك بتصنيف الاستجابات حسب المتغيرات استخدمنا النسب المئوية والتكرارات لإبراز اتجاه أفراد العينة ملخصة في جداول مع الاستعانة بالأشكال التوضيحية لتمثيل النسب المئوية بصريا.

ثانيا: الأدوات

(1) - أدوات جمع البيانات:

- الاستبيان: يعرف أن: "الاستبيان" أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد عن طريق استمارة يجرى تعبئتها من طرف المستجيب، وتستخدم للحصول على بيانات وآراء حول موضوعات يصعب الحصول عليها من السجلات، والاستبيان عبارة عن سلسلة من الأسئلة يصيغها الباحث بعناية فائقة، وتختلف الاستبيانات من حيث الحجم والشكل والمضمون والهدف والتنظيم، ويتم توزيع الاستبيان بالبريد العادي أو البريد الإلكتروني". (هليل، 2021، صفحة 37)

- بناء أداة الدراسة:

اعتمدنا في بناء أسئلة الاستبيان على الدراسات السابقة وقد اشتمل هذا الاستبيان على ثلاث (03) محاور أساسية بناء على فرضيات الدراسة وهي كالتالي:

البيانات الشخصية: تتعلق بالبيانات الشخصية للمبحوثين وتمثلت في: الجنس-السن-الحالة العائلية-المستوى التعليمي-الرتبة-الخبرة.

المحور الأول: يتعلق ببيانات حول الدور الذي تلعبه الترقية في تعزيز أداء العامل باعتبارها شكلا من أشكال التقدير والاعتراف بجهوده وعمله الجيد احتوى على 4 أسئلة تخص الترقية والأداء.

المحور الثاني: يتعلق ببيانات دور التكوين الذي يصاحب الترقية في تطوير مهارات العامل وتحسين أدائه واحتوى المحور على 4 أسئلة.

المحور الثالث: يتعلق ببيانات حول عدالة ومصداقية فرص الترقية ودورها في تحفيز العامل لتحسين أدائه واحتوى المحور على 5 أسئلة.

ووزعت 130 استمارة بحث على الممرضين ومساعدتي في الأقسام التالية: قسم الاستعجالات وقسم الجراحة وقسم طب النساء والرجال وقسم طب الأطفال وكذلك مصلحة تصفية الدم.

(ب) - صدق أداة الدراسة:

يمكن أن تكون الاستمارة أداة فعالة للدراسة إذا تم تصميمها واختيار أسئلتها بعناية لتحقيق الأهداف المحددة للدراسة، وتساعد الاستمارات على جمع البيانات بشكل موحد من مجموعة كبيرة من الأفراد، ولكن يجب التأكد من صحة وموثوقية النتائج عن طريق تطبيق معايير الجودة والتحقق من صحة البيانات. ولهذا من أجل اختبار صدق أدواتنا البحثية تم مراجعتها من حيث المحتوى والصياغة اللغوية ومدى قياسها لمتغيرات البحث تم التأكد من صدق الاستبيان من طرف الأساتذة المحكمين من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي أسماء الأساتذة مرفق ضمن الملاحق.

(2) - الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة:

التكرارات والنسب المئوية: يعتبر فهم النسب المئوية والتكرارات الإحصائية جزءاً أساسياً من تحليل البيانات واستنتاج النتائج.

استخدمنا التكرارات الإحصائية لوصف العينة محل الدراسة والتعرف على خصائصها وكذلك لتحديد مدى تأثير الترقية على الممرضين ومساعدتي التمريض في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب بجامعة، بينما استعملنا النسب المئوية لتقديم تفسيرات أكثر وضوحاً حول هذا التأثير.

(3) - البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

نظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها وبعد جمع البيانات من خلال استمارة البحث قمنا بإدخال وتفريغ المعطيات وتحليلها عن طريق البرنامج الإحصائي (Spss) "والذي يعني (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وهي حزم حاسوبية متكاملة لإدخال البيانات وتحليلها ويستطيع البرنامج قراءة البيانات واستخدامها لاستخراج النتائج على هيئة تقارير إحصائية أو أشكال بيانية أو بشكل توزيع اعتدالي". (الكناني، 2014، صفحة 271)

رقم نسخة SPSS (25)

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج

(1) - عرض النتائج:

(أ) - ثبات الاستبيان (ألفا كرو نباخ):

جدول رقم (01): يوضح نسبة ثبات الاستبيان

عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرو نباخ
20	718

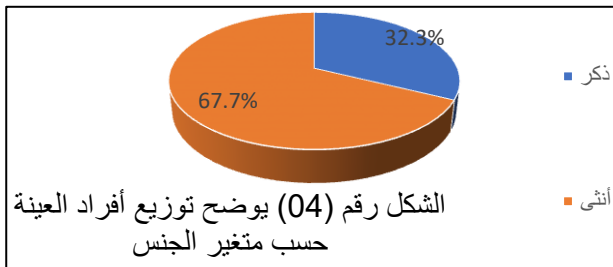
من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

توضح نتائج الجدول أعلاه عدد عبارات الاستبيان 20 أما نسبة الثبات كانت 0.71 وهي نسبة ثبات مقبولة تسمح بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة.

(ب) - عرض وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة:

من خلال الاستمارة البحثية تم توزيع أفراد العينة حسب السن والجنس والحالة العائلية والمستوى التعليمي والرتبة وسنوات الخبرة. من مجموع 99 استمارة تم الحصول على النتائج التالي:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

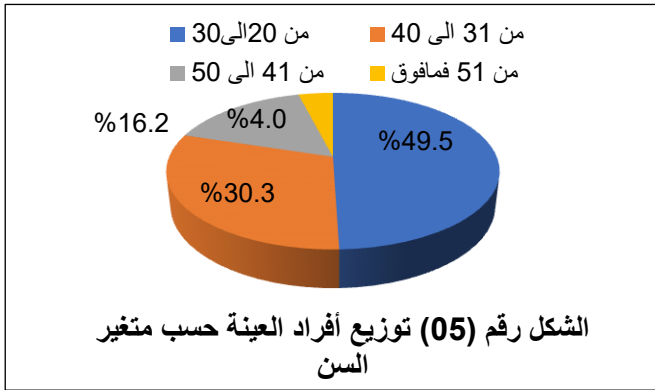


الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	32	32.3%
أنثى	67	67.7%
المجموع	99	100%

إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 67.7% من أفراد العينة إناث، مقارنةً بجنس الذكور من موظفي الشبه طبي (فئة المرضيين ومساعدي التمريض) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة والتي قدرت بـ: 32.3% وبهذا تؤكد الأرقام الإحصائية للدراسة الميدانية أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور، وهذا راجع إلى دخول المرأة إلى عالم الشغل بقوة. ويعود هذا لعدة أسباب نذكر منها: ارتفاع مستويات التعليم بين النساء مما ساهم في تأهيلهن لسوق العمل وكذلك المساواة في الأجور والقوانين التي أنصفتها ولا ننسى تغير نظرة المجتمع تجاه عمل المرأة.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



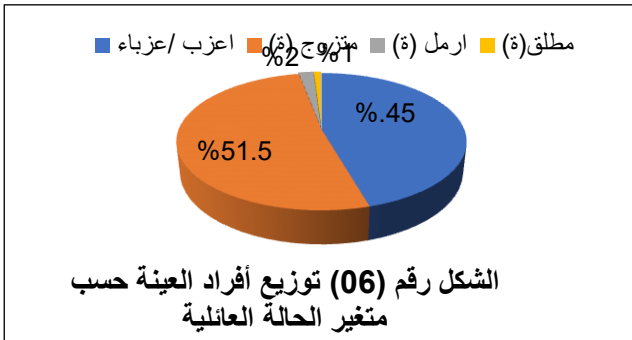
السن	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 30 سنة	49	49.5%
من 31 إلى 40 سنة	30	30.3%
من 41 إلى 50 سنة	16	16.2%
من 51 فما فوق	4	4.0%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الموظفين الذين تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة تقدر بـ: 49.5% كبيرة مقارنةً بباقي الفئات، ثم تليها الفئة من 31 إلى 40 سنة بنسبة 30.3%، ونسبة 16% ممن تتراوح أعمارهم بين 41 إلى 50 سنة، كما سجلنا نسبة 4% للفئة الأكثر من 51 سنة.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين من فئة الشباب ممن يميلون لتحقيق طموحاتهم بالعمل، هذا يفسر أن هذه الفئة العمرية في ذروة النشاط والطموح والحماس للعمل مما يدفعهم للسعي للحصول على الترقية من أجل ضمان تحسين ظروفهم المعيشية، وهذا يبرز أن المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة تستقطب اليد العاملة الشابة للملئ المناصب الشاغرة القادرة على تحمل أعباء العمل بكفاءة وفاعلية في الأداء.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة



الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب/ عازبة	45	45.5%
متزوج (ة)	51	51.5%
أرمل (ة)	2	2.0%
مطلق (ة)	1	1.0%
المجموع	99	100%

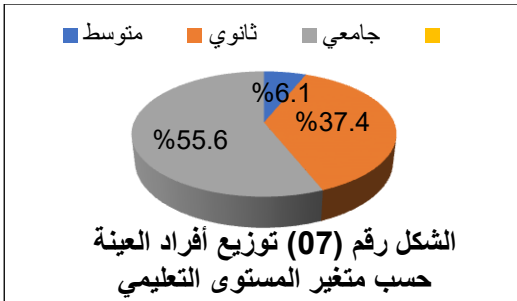
العائلية

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أكبر نسبة هي لفئة المتزوجين حيث قدرت بـ: 51.5%، أما نسبة العازبين فقدت بـ: 45.5%، كما سجلنا نسبة 2% بالنسبة للأرامل، 1% للمطلقين.

نستنتج من خلال معطيات الجدول ارتفاع نسبة المتزوجين من موظفي الشبه طبي (المرضى ومساعدى التمريض) بالمؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة لكون هذه الفئة تميل إلى تأمين احتياجاتها الأسرية المختلفة وهذا ما يؤمن للمؤسسة قوة مستقرة تطمح لتطوير مهاراتها وتحسين مركزها، أما بالنسبة فئة العزاب فهي داعمة تمنح المؤسسة فرص للارتقاء من خلال طموح هذه الفئة لتأمين مستقبلها وتحقيق طموحاتها من خلال العمل والتدرج الوظيفي.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



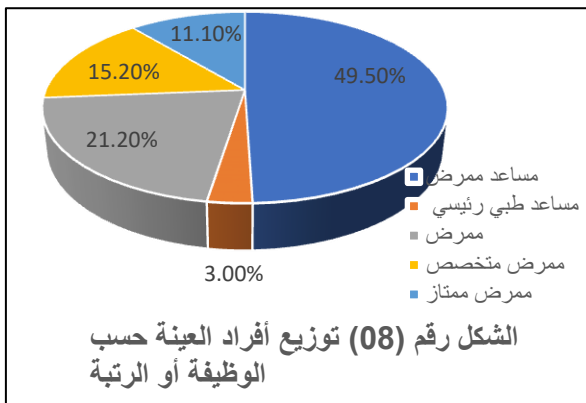
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
متوسط	6	6.1%
ثانوي	37	37.4%
جامعي	55	55.6%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال بيانات الجدول نلاحظ ارتفاع نسبة الموظفين ذوي الشهادات الجامعية بنسبة 55.6%، ثم تليها نسبة الموظفين ذوي المستوى التعليمي الثانوي بنسبة 37.3%، أما الموظفين ذوي التعليم المتوسط قدرت نسبتهم بـ: 6.1%.

نستنتج من خلال الجدول أن أغلب المرضى ومساعدى التمريض في المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة من ذوي الشهادات الجامعية، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة نظرا لضمها كفاءات مؤهلة لتطوير مهاراتها من أجل تحقيق أهدافها.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة (الرتبة)

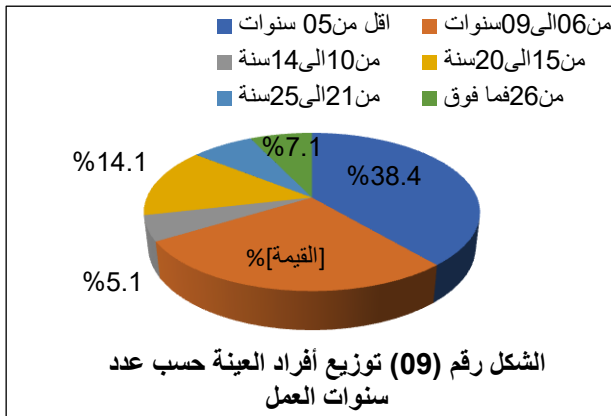


من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة تقدر بـ: 49.5% تمثل موظفي الشبه طبي المعينين في رتبة مساعدى التمريض، ثم تليها رتبة ممرض بنسبة 21.2%، وبعدها رتبة ممرض متخصص في الصحة العمومية بنسبة تبلغ 15.2%، وآخر رتبة هي ممرض ممتاز في الصحة العمومية تقدر نسبتها بـ: 11.1%.

نستنتج من خلال النسب المبينة في الجدول أن مساعد تمريض هي أقل رتبة في الرتب المذكورة وبالتالي هي لم تستفيد من ترقية خلال مسارها المهني وهذا يرجع لمقاييس الترقية التي تفرضها المؤسسة. التي قلصت من فرص الترقية لهذه الفئة، لتحضى فئة قليلة بفرص التدرج الوظيفي وهي فئة ممرض ممتاز وممرض متخصص هذا ما يبرز عدم وصولهم للدرجة الرابعة والخامسة في سلم الحاجات من هرم "ما سلو".

الجدول رقم (07): يوضح عدد سنوات العمل في المجال



عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	38	38.4%
من 6 إلى 9 سنوات	27	27.3%
من 10 إلى 14 سنة	5	5.1%
من 15 إلى 20 سنة	14	14.1%
من 21 إلى 25 سنة	7	7.1%
من 26 فما فوق	7	7.1%
المجموع	99	100%

الصحي (الخبرة)

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات

Spss

يوضح الجدول أن غالبية الممرضين ومساعدى التمريض في المؤسسة الاستشفائية خبرتهم أقل من (05) سنوات وذلك بنسبة 38.4% وهذا يبرز أن المؤسسة في مرحلة التجديد بسبب إحالة العديد من الموظفين على التقاعد، تليها نسبة 27.3% للموظفين الذين تتراوح خبرتهم بين (06) إلى (09) سنوات، وبلغت نسبة الأقدمية

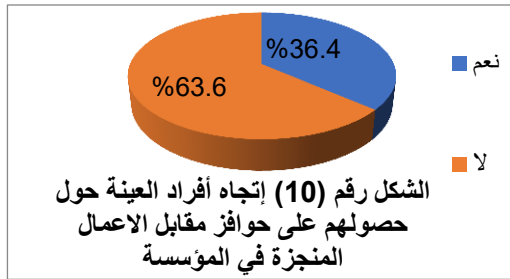
الوظيفة أو الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
مساعد ممرض	49	49.5%
مساعد طبي رئيسي	3	3.0%
ممرض	21	21.2%
ممرض متخصص	15	15.2%
ممرض ممتاز	11	11.1%
المجموع	99	100%

14.1% للفئة من (15) إلى (20) سنة، في حين قدرت بـ: 7.1% بالنسبة للفئتين من (15) إلى (20) سنة ومن (26) فما فوق، وبلغت النسبة 5.1% للفئة من (10) إلى (14) سنة.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة من العاملين خبرتهم أقل من خمس سنوات وبالتالي فإنهم لم يتحصلوا على ترقية بعد وهذا راجع أن المعيار المعتمد هو الأقدمية وبنسبة قليلة من العمال الذين خبرتهم تتراوح من 10 إلى 14 سنة تحصلوا على الترقية في الدرجة فقط في حين تحصلت نسبة قليلة على الترقية في الرتبة تمثل الفئة التي تملك الخبرة والأقدمية وعدد سنوات عملها من 21 إلى 25 سنة ومن 26 فما فوق.

(ج) - عرض نتائج المحور الأول (الفرضية الأولى)

الجدول رقم (08): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول حصولهم على الحوافز مقابل الأعمال المنجزة



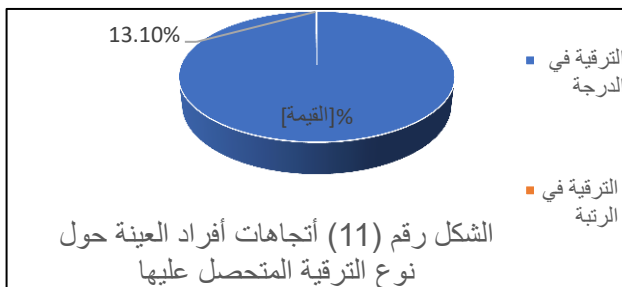
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	36.4%
لا	63	63.6%
المجموع	99	100

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال القراءة الإحصائية للمعطيات الميدانية نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يصرحون بنسبة 63.6% على أنهم لم يتحصلوا على حوافز مقابل أعمالهم المنجزة، تليها نسبة 36.6% يصرحون أنهم تلقوا حوافز مقابل الأداء.

نستنتج أن عدم الحصول على حوافز مقابل الاعمال المنجزة يؤثر على الدافعية في العمل ويقلل من الجهد المبذول وبالتالي تراجع الأداء وهذا ما أثبتت عكسه دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر).

الجدول رقم (09): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول نوع الترقية المتحصل عليها



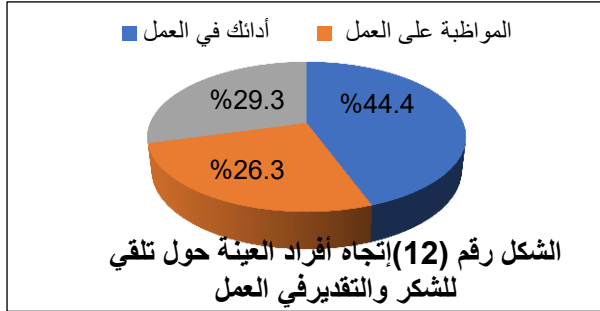
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الترقية في الدرجة	86	86.9%
الترقية في الرتبة	13	13.1%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

يتضح من خلال الجدول أن نسبة من أفراد 86.9% تحصلوا على ترقية في الدرجة، في حين تحصلت نسبة 13.1% منها على ترقية في الرتبة.

نستنتج من خلال المعطيات أن معظم أفراد العينة تم ترقيتهم في الدرجة فقط وهذا يرجع إلى أن أغلبية الموظفين هم فئة مساعدي التمريض حديثي التوظيف في المؤسسة وهم أقل رتبة في سلم التدرج الوظيفي فهم يحتاجون إلى الأقدمية من أجل الحصول على الترقية في الرتبة.

الجدول رقم (10): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول تأثير تلقي الشكر والتقدير على الأداء في العمل



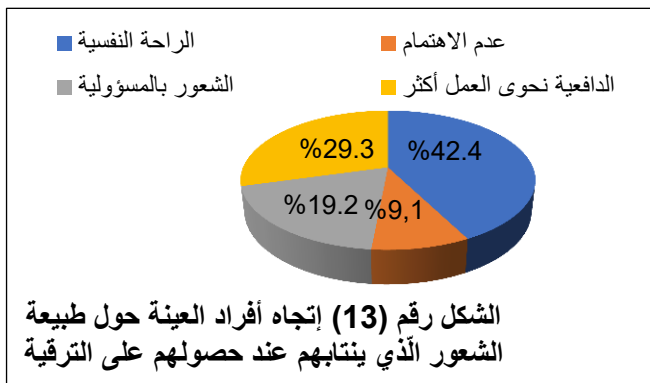
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أدائك في العمل	44	44.4%
المواظبة على العمل	26	26.3%
لا تهتم لذلك	29	29.3%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات Spss

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 44.4% من المرضين ومساعدي التمريض صرحوا أن تلقي الشكر والتقدير في العمل يؤثر على أدائهم في العمل، تليها نسبة 29.3% من العينة لا تهتم للإطراء في العمل، وكأقل نسبة 26.3% كانت إجاباتهم أن تلقي الشكر والتقدير يؤدي إلى المواظبة في العمل.

ومن هنا نستنتج أن تلقي الشكر والتقدير في العمل له دور كبير في زيادة الدافعية نحو العمل والمواظبة، ويؤدي إلى تحسين العلاقات بالإدارة وكذلك تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي، وهذا يعود بالمنفعة على الفرد العامل والمؤسسة على حد سواء وهذا ما أثبتته دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر).

الجدول رقم (11): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول الشعور الذي ينتابهم عند الحصول على الترقية



من

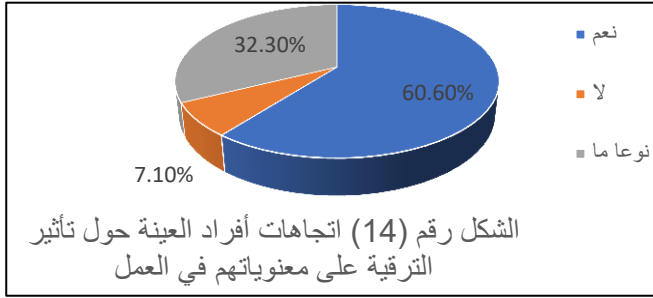
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الراحة النفسية	42	42.4%
عدم الاهتمام	9	9.1%
الشعور بالمسؤولية	19	19.2%
الدافعية نحو العمل	29	29.3%
المجموع	99	100%

إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات Spss

من خلال القراءة الإحصائية للمعطيات البيانية نلاحظ أن نسبة 42.4% من العينة يشعرون بالراحة النفسية عند حصولهم على الترقية، تليها نسبة 29.3% يشعرون بالدافعية نحو العمل، في حين صرحت فئة 19.9% عن شعورها بالمسؤولية، وكأقل نسبة 9.1% أدلت بعدم الاهتمام بالترقية.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن صرحت نسبة كبيرة من أفراد العينة أن حصولها على الترقية يشعرها بالراحة النفسية والمسؤولية وهذا يدفع إلى الرغبة والتفاني في العمل وكذلك الولاء والانتماء الوظيفي مما يخلق بيئة عمل صحية تنافسية، وهذا ما تطرق إليه ما سلو في نظريته للحاجات وهي أن الفرد بحاجة إلى تقدير وتحقيق الذات وذلك بإشباعها عن طريق الترقية وهما الدرجتان الرابعة والخامسة من هرم "ما سلو" وهي تعتبر أعلى وأهم درجات الهرم.

الجدول رقم (12): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول تأثير الترقيات الممنوحة على معنوياتهم في العمل



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	60	60.6%
لا	7	7.1%
نوعا ما	32	32.3%
المجموع	99	100%

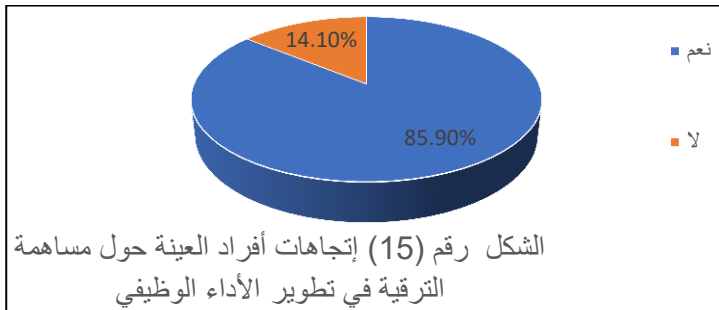
من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال بيانات الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 60.6% كانت إجاباتهم بـ: (نعم) حول الترقيات الممنوحة لهم على معنوياتهم في العمل، لتليها نسبة 32.3% كانت إجاباتهم بـ: (نوعا ما)، وفي الأخير نسبة 7.1% كانت إجاباتها بـ: (لا) ترى أن الحصول على الترقية ليس له أي تأثير على نفسيتهم.

من خلال المعطيات نستنتج أن الترقية تؤثر على معنويات الموظفين في العمل وتدفعهم لبذل مجهود أكبر وتمنحهم فرص من أجل التحسين من الأداء وذلك عن طريق التكوين والتدريب.

(د) - عرض نتائج المحور الثاني (الفرضية الثانية)

الجدول رقم (13) يوضح اتجاهات أفراد العينة حول مساهمة الترقية في تطوير الأداء الوظيفي



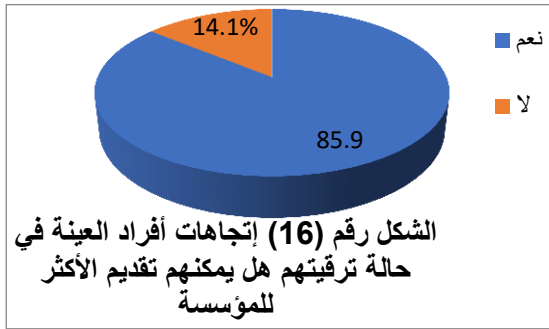
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	85	85.9%
لا	14	14.1%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أنه كانت أغلبية الإجابات ب: (نعم) بنسبة 85.9% من أفراد العينة الذين يرون أن الترقية لها دور كبير في تطوير الأداء الوظيفي، في حين كانت الإجابة ب: (لا) بنسبة 14.1% من العينة يعتقدون أن الترقية ليس لها دور في تطوير الأداء.

من خلال الشواهد الكمية يعتبر أفراد العينة الترقية والمسؤوليات الإضافية المصاحبة لها محفزاً جيداً لهم من أجل التحسين من الأداء وتحقيق أهدافهم في الرفع من المستوى الوظيفي والاجتماعي معاً.

الجدول رقم (14) يوضح اتجاهات أفراد العينة حول هل يمكنهم تقديم الأثر للمؤسسة في حالة الترقية



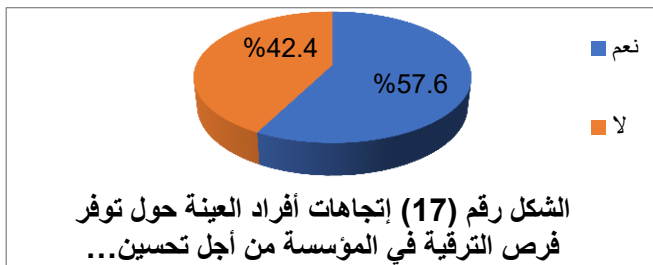
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	85	85.9%
لا	14	14.1%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين كانت إجاباتهم ب: (نعم) بنسبة 85.9% على أنهم في حال الترقية يمكنهم تقديم أفضل ما لديهم للمؤسسة، في حين تليها نسبة قدرت ب: 14.1% من العينة كانت إجاباتهم ب: (لا) بحيث لا يمكنهم تقديم أي شيء إضافي في العمل في حال الترقية.

نستنتج من خلال المعطيات أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الترقية تحفزهم وتدفعهم لتقديم الأثر للمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة وهذا نتيجة التحفيز المادي والمعنوي للترقية وكذلك التطور والتنافس الذي يصاحبها مما يخلق بيئة تنافسية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الاستشفائية.

الجدول رقم (15) يوضح اتجاهات أفراد العينة حول توفر



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	57	57.6%
لا	42	42.4%
المجموع	99	100%

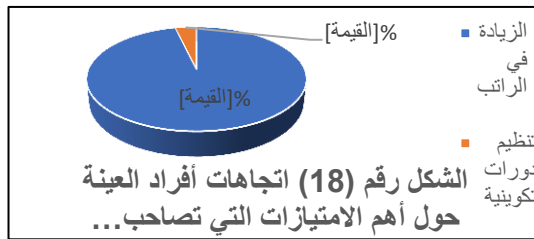
الفرص في المؤسسة من أجل تحسين الأداء

من إعداد الطالبتين باستخدام مخرجات Spss

يتضح من خلال بيانات الجدول أعلاه أن نسبة 57.6% من المبحوثين كانت إجاباتهم بتوفر فرص ترقية داخل المؤسسة من أجل تحسين الأداء، في حين نسبة 42.4% من أفراد العينة صرحوا بعدم توفر هذه الفرص والحظوظ.

وهذا يدل إدراك الموظفين بتوفر فرص مقبولة نوعاً ما لتحسين الأداء داخل المؤسسة وهذا يعود إلى تضايف عدة عوامل تنظيمية وبشرية، من سياسات الموارد البشرية، وبيئة العمل المحفزة، وتوفر برامج التكوين، توازن هذه العوامل يضمن نظاماً فعالاً داخل المؤسسة الاستشفائية.

الجدول رقم (16): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول أهم الامتيازات التي تصاحب الترقية وتساهم في تحسين الأداء



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الزيادة في الراتب	82	82.8%
تنظيم دورات تكوينية	17	17.2%
المجموع	99	100%

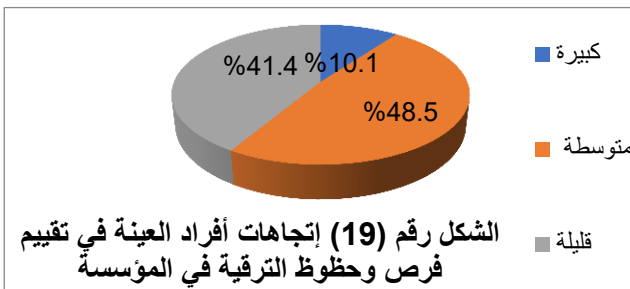
من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال المعالجة الإحصائية للمعطيات الميدانية نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة كانت إجاباتهم بنسبة 82.8% بأن الزيادة في الراتب هي أهم امتياز يصاحب الترقية ويساهم في تحسين الأداء، تليها نسبة 17.2% من العينة صرحت أن للدورات التكوينية دور في تحسين الأداء.

من خلال نتائج الجدول نستنتج أن الزيادة في الراتب تعتبر من أهم الامتيازات بالنسبة لأفراد العينة التي تصاحب الترقية وتساهم بشكل كبير في تحسين الأداء مقابل نسبة قليلة أجابت بأهمية لدورات التكوينية، إن الزيادة في الراتب لها فوائد مادية تعزز من الدافع الشخصي والرضا الوظيفي، لكن قد يكون تأثيرها مؤقتاً إذا لم يصاحبها تحسين في بيئة العمل وتطوير المهارات داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية.

(ه) - عرض نتائج المحور الثالث (الفرضية الثالثة)

الجدول رقم (17): يوضح اتجاه أفراد العينة حول تقييم فرص وحظوظ الترقية في المؤسسة

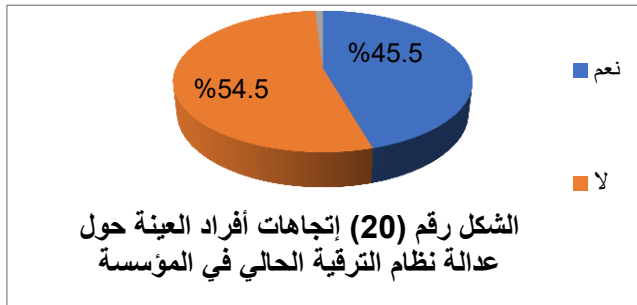


الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
كبيرة	10	10.1%
متوسطة	48	48.5%
قليلة	41	41.4%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال معطيات الجدول أعلاه 48.5% من أفراد العينة يرون أن فرص الترقية في المؤسسة متوسطة، تليها نسبة قدرت بـ: 41.4% من العينة ترى أن هذه الحظوظ قليلة، وأخيرا نسبة 10.1% من العينة صرحت أن فرص الترقية في المؤسسة كبيرة. من خلال نتائج الجدول نستنتج قلة فرص وحظوظ الترقية في المؤسسة الاستشفائية العمومية سعد دحلب جامعة مما يؤثر سلبا على الموظفين وعلى دافعيتهم للعمل ومحاولة تحسين أدايتهم وعلى التنافس من أجل الحصول على فرص الترقية وهذا ما أكدته دراسة (فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي، 2016، جيجل، الجزائر)

الجدول رقم (18): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول عدالة نظام الترقية الحالي



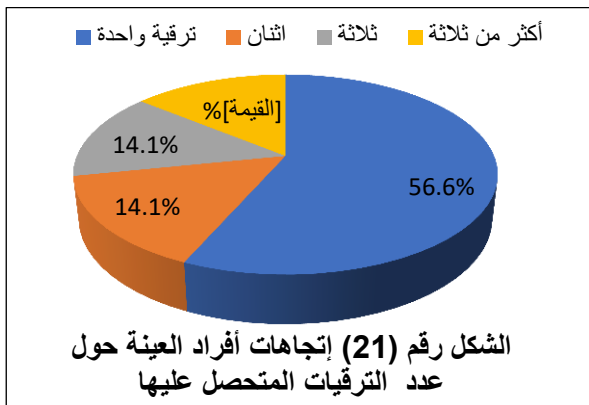
من	الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم		45	45.5%
لا		54	54.5%
المجموع		99	100%

إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 54.5% من المبحوثين كانت إجاباتهم بـ: (لا) أي عدم عدالة نظام الترقية الحالي بالمؤسسة، تليها نسبة قدرت بـ: 45.5% من العينة كانت إجاباتهم بـ: (نعم) بحيث يرون أن نظام الترقية الحالي عادل. نستنتج من خلال المعطيات أن أغلبية أفراد العينة تصرح بعدم عدالة نظام الترقية الحالي بالمؤسسة الاستشفائية وهذا راجع لقلة الفرص المتاحة للترقية، مما يزيد المنافسة ويجعل الفرص غير متكافئة بين الموظفين.

الجدول رقم (19): يوضح عدد الترقيات المتحصل عليها من

طرف أفراد العينة



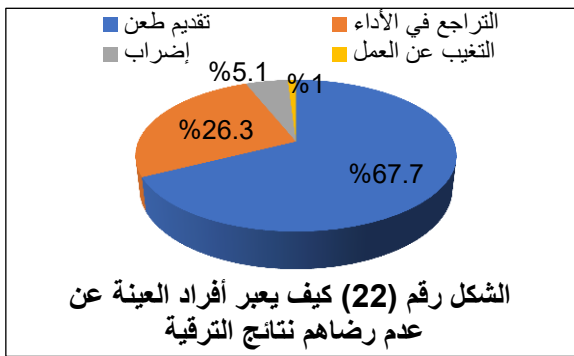
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ترقية واحدة	56	56.6%
اثنان	15	15.2%
ثلاث	14	14.1%
أكثر من ثلاث	14	14.1%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال نتائج الجدول أعلاه حول عدد الترقيات المستفاد منها من طرف أفراد العينة نجد نسبة 56.6% استفادت من ترقية واحدة، تليها نسبة 15.2% استفادت من ترقيتان خلال مسارها المهني، ثم نسبة 14.1% تحصلت على ثلاث ترقيات، في حين حظيت نسبة 14.1% من العينة على أكثر من ثلاث ترقيات.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أغلب المرضين ومساعدتي التمريض تحصلوا على الترقية مرة واحدة خلال مسارهم المهني وهذا يرجع لقلّة المناصب لأن هيكل المؤسسة مربوط بعدد محدد من المناصب، وقد تعتمد السياسات على معايير صارمة (ميزانية المؤسسة).

الجدول رقم (20): يوضح كيف تعبر العينة عن عدم رضاها عن نتائج الترقية



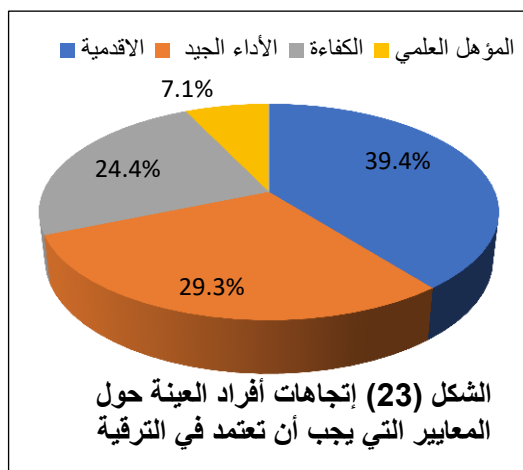
الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
تقديم طعن	67	67.7%
التراجع في الأداء	26	26.3%
إضراب	5	5.1%
التغيب عن العمل	1	1.0%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 67.7% يعبرون عن عدم رضاهم عن نتائج الترقية بتقديم الطعون، تليها نسبة 26.3% يدفعهم عدم الرضا بالتراجع في الأداء، وعبرت نسبة 5.1% عن اللجوء إلى الإضراب عن العمل، وفي الأخير نسبة 1.0% يدفعها عدم الرضا إلى التغيب عن العمل.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أنه في حالة عدم رضا أفراد العينة عن نتائج الترقية تقوم بتقديم طعن وهذا الإجراء يتخذه الموظف أو العامل في حالة تعرضه للإجحاف والظلم، ونقص الشفافية بحيث لا تعلن معايير الترقية بشكل واضح وصريح، أو عدم توضيح أسباب اختيار موظف معين دون غيره.

الجدول رقم (21): يوضح اتجاهات أفراد العينة حول المعايير المعتمدة في الترقية



الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
الاقدمية	39	39.4%
الأداء الجيد	29	29.3%
الكفاءة	24	24.2%

المؤهل العلمي	7	7.1%
المجموع	99	100%

من إعداد الطالبين باستخدام مخرجات Spss

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 39.4% من المبحوثين صرحوا أن الأقدمية هي أهم المعايير التي يجب أن تعتمد عليها الترقية، تليها نسبة 29.3% من العينة عبرت على الأداء الجيد كمعيار، ثم الكفاءة بنسبة 24.2%، والمؤهل العلمي بنسبة 7.1%. نستنتج من خلال إجابات العينة التي كانت بالأغلبية حول اختيار الأقدمية كمعيار للتدرج الوظيفي باعتباره معيار تقليدي وشائع في أنظمة الموارد البشرية، خاصة في القطاع العام يساهم في تقليل التحيزات الشخصية بحيث يعتمد القرار على معيار زمني واضح ومحدد، يحفز الموظفين على الاستقرار داخل المؤسسة.

ثانياً: المناقشة

(1)-تحليل وتفسير المعطيات:

. تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نستنتج من خلال الجدول رقم (08) أن معظم الموظفين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة لم يتحصلوا على حوافز مقابل الأعمال المنجزة وهذا يرجع أن المؤسسة لا تلجأ للتحفيز المادي بسبب نقص التمويل لأن الأولوية في الإنفاق تكون في المواد الأساسية (المعدات الطبية) وبسبب ضعف نظام الحوافز.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن نسبة أغلبية المرضى ومساعدتي التمريض في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة قد تحصلوا على الترقية في الدرجة فقط وهذا يرجع لأن هذا النوع من الترقية يعكس نهجاً يستند إلى تحسين الظروف المالية والوظيفية دون الحاجة إلى تغييرات كبيرة في الهيكل التنظيمي أو الأدوار الوظيفية، مما يعزز استقرار المؤسسة العمومية الاستشفائية ورضا الموظفين بشكل عام.

من خلال نتائج الجدول رقم (10) صرحت فئة كبيرة من المرضى أن تلقيها الشكر والتقدير من طرف مسؤوليها يعزز الرضا الوظيفي لديهم ويقوي الروح المعنوية، ويؤدي إلى تحسين العلاقات بالإدارة وكذلك تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

بناءً على نتائج الجدول رقم (11) حيث صرحت نسبة كبيرة من أفراد العينة أن حصولها على الترقية يشعرها بالراحة النفسية والمسؤولية وهذا يدفع إلى الرغبة والتفاني في العمل وكذلك الولاء والانتماء الوظيفي مما يخلق بيئة عمل صحية تنافسية، وهذا ما تطرق إليه ما سلو في نظريته للحاجات وهي أن الفرد بحاجة إلى تقدير وتحقيق الذات وذلك بإشباعها عن طريق الترقية وهما الدرجتان الرابعة والخامسة من هرم "ما سلو" وهي تعتبر أعلى وأهم درجات الهرم.

من خلال الجدول رقم (12) أغلبية المرضى ومساعدتي التمريض من خلال المعطيات نستنتج أن الترقية تؤثر على معنويات الموظفين في العمل وتدفعهم لبذل مجهود أكبر وتمنحهم فرص من أجل التحسين من الأداء وذلك عن طريق التكوين والتدريب.

- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

بناءً على معطيات الجدول رقم (13) نستنتج من خلال الشواهد الكمية يعتبر أفراد العينة الترقية والمسؤوليات الإضافية المصاحبة لها محفزاً جيداً لهم من أجل التحسين والتطوير من الأداء الوظيفي وبالتالي تحقيق أهدافهم في الرفع من مستواهم الوظيفي والاجتماعي معاً.

بناءً على معطيات الجدول رقم (14) صرحت نسبة كبيرة من المرضى ومساعدتي التمريض أن الترقية تحفزهم وتدفعهم لتقديم الأكثر للمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة وهذا نتيجة التحفيز المادي والمعنوي للترقية وكذلك التطور والتنافس الذي يصاحبها مما يخلق بيئة تنافسية تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة الاستشفائية.

نستنتج من خلال الجدول رقم (15) بتوفر فرص مقبولة نوعاً للمرضى من أجل تحسين الأداء وهذا يعود إلى تضافر عدة عوامل تنظيمية وبشرية، من سياسات الموارد البشرية، وبيئة العمل المحفزة، وتوفر برامج التكوين، توازن هذه العوامل يضمن نظاماً فعالاً داخل المؤسسة الاستشفائية.

بناءً على معطيات الجدول (16) حيث أن معظم المرضى ومساعدتي التمريض كانت إجاباتهم أن الزيادة في الراتب تعتبر من أهم الامتيازات التي تصاحب الترقية وتساهم بشكل كبير في تحسين الأداء مقابل نسبة قليلة أجابت بأهمية لدورات التكوينية، إن الزيادة في الراتب لها فوائد مادية تعزز من الدافع الشخصي والرضا الوظيفي، لكن قد يكون تأثيرها مؤقتاً إذا لم يصاحبها تحسين في بيئة العمل وتطوير المهارات داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية.

- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن آراء أفراد العينة متقاربة حول تقييم فرص الترقية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بين متوسطة وقليلة. يعود هذا إلى أن الترقية تعتمد على الأقدمية أي تنظمها قوانين محددة وشروط والفترات الزمنية اللازمة بين الترقيات.

نستخلص من خلال الجدول رقم (18) أن معظم أفراد العينة أجابت بـ: (لا) أي تصرح بعدم عدالة نظام الترقية الحالي بالمؤسسة الاستشفائية وهذا راجع لقلة الفرص المتاحة للترقية، مما يزيد المنافسة ويجعل الفرص غير متكافئة بين الموظفين.

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن النسبة الغالبة من العينة تحصلت على الترقية مرة واحدة خلال مسارها المهني وهذا يرجع لقلة المناصب لأن هيكل المؤسسة مربوط بعدد محدد من المناصب، وقد تعتمد السياسات على معايير صارمة (ميزانية المؤسسة).

من خلال معطيات الجدول رقم (20) عبرت العينة عن تقديمها لظلم في حالة عدم رضاها عن نتائج الترقية وهذا الإجراء يتخذه الموظف أو العامل في حالة تعرضه للإجحاف والظلم، ونقص الشفافية بحيث لا تعلن معايير الترقية بشكل واضح وصريح، أو عدم توضيح أسباب اختيار موظف معين دون غيره.

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن إجابات العينة كانت بالأغلبية حول اختيار الأقدمية كمعيار للترقية باعتبارها معيار تقليدي وشائع في أنظمة الموارد البشرية، خاصة في القطاع العام يساهم في تقليل التحيزات الشخصية بحيث يعتمد القرار على معيار زمني واضح ومحدد، يحفز الموظفين على الاستقرار داخل المؤسسة.

2- ربط النتائج بالفرضيات:

- **الفرضية الأولى:** من خلال تحليل نتائج الفرضية الأولى أن الترقية تعتبر شكلا من أشكال الاعتراف والتقدير للعمل الجيد مما يعزز أداء العامل نلاحظ تحقق هذه الفرضية حيث يعتبر أغلبية أفراد العينة أن الترقية بمثابة المكافئة وعبارة عن حافز معنوي يدفعهم إلى تحسين وتطوير أدائهم وهذا ما عبرت عليه العينة بأن الشكر والتقدير يزيد من أدائهم بنسبة 44.4% وأن الحصول على الترقية يشعرهم بالراحة النفسية بنسبة قدرت بـ: 42.4% وتزيد في الدافعية إلى العمل بنسبة 29.3% وهذا أن الترقية تعكس التقدير العالي وتشجع على الاستمرار في العمل الجاد والمساهمة الفعالة في المستقبل. إضافة إلى ذلك توفر الترقية حافزا للعاملين الآخرين لبذل المزيد من الجهد والسعي لتحقيق التميز في العمل.

- **الفرضية الثانية:** من خلال تحليل نتائج الفرضية الثانية الترقية فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته وخبراته مما يدعم أدائه نلاحظ تحقق الفرضية وهذا ما أكده أفراد العينة من إجاباتهم، حيث أنه في حالة الترقية يمكنهم تقديم الأكثر للمؤسسة بنسبة 85.9% وأن الترقية تساهم بشكل كبير في تطوير الأداء الوظيفي بنسبة 57.6% وهو ما يثبت صحة الفرضية أنه عند الترقية يتاح للعامل مسؤوليات جديدة ومهام أكثر تعقيدا، مما يتطلب منه اكتساب مهارات إضافية وتحسين مهاراته الحالية، كما أن الترقية غالبا ما ترتبط بتدريبات وبرامج تطوير مهني تعزز كفاءة العامل وتدفعه للتطور، فهي دفع معنوي يزيد من رضا العامل ويحفزه على الأداء بشكل أفضل.

- **الفرضية الثالثة:** من خلال تحليل نتائج الفرضية الثالثة عمليات الترقية العادلة والمستندة لمعايير موضوعية تحفز العامل لتحسين الأداء نلاحظ عدم تحقق هذه الفرضية في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة وهذا ما أكدته عينة الدراسة أن فرص الترقية في المؤسسة قليلة بنسبة 41.4% وبأن نظام الترقية غير عادل بنسبة 54.5% وهذا ما يؤثر سلبا على تحفيز الموظفين وتطورهم المهني، وهذا يؤدي إلى شعورهم بالإحباط نتيجة عدم وجود مسارات واضحة للترقية، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

الفرضية العامة: " تلعب الترقية دورا حاسما في تحفيز العاملين نحو تحقيق الأداء "الأمثل فهذه الفرضية تحققت نسبيا، وذلك من خلال تصريحات العمال أن الترقية تعتبر نوع من أنواع التقدير والاعتراف بجهودهم ومهاراتهم في العمل، وهي بمثابة فرص للتكوين وتطوير المهارات وتحسين الأداء، وتحسين الدخل، وتعزيز الولاء والانتماء والأمن الوظيفي، لكن ما يحول دون ذلك قلة فرص الترقية وعدم عدالتها في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة مما يترتب عنه تأثيرات سلبية على أداء العاملين ويؤدي إلى انخفاض الحافز للعمل وتدني الروح المعنوية وكذلك زيادة الإجهاد والتوتر وضعف الالتزام المؤسسي ودوران العمل.

(3) - الاستنتاجات والحلول:

تعد الترقية في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة من العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء العاملين، ويمكن تحليل أثر الترقية على الأداء من خلال مجموعة من النقاط، واستنتاج بعض الحلول.

التحفيز المادي والمعنوي: بحيث تساهم الترقية بشكل كبير في تحفيز العاملين، بحيث يشعرون بتقدير جهودهم ومساهماتهم في المؤسسة.

تحسين جودة العمل: الموظفون الذين تم ترقيتهم يميلون لتحسين أدائهم وإظهار مستويات أعلى من الإنتاجية، وكذلك تساهم الترقية في تعزيز مهارات الموظفين من خلال المسؤوليات الجديدة والتحديات التي يواجهونها.

الاستقرار الوظيفي: الترقية تقلل من الدوران الوظيفي، حيث يكون لدى الموظفين حافز أكبر للبقاء في المؤسسة بحيث تعمل الترقية على خلق بيئة مستقرة ومشجعة، مما يعزز الولاء والانتماء للمؤسسة.

التطوير المهني: ترتبط الترقية بتوفير فرص التدريب والتطوير المهني، مما ينعكس على تحسين أداء العاملين، بحيث ان العاملون الذين يتم ترقيتهم يكتسبون مهارات جديدة وخبرات إضافية تساعدهم في أداء وظائفهم بكفاءة أكبر.

الحلول:

نظام ترقية واضح وشفاف: يجب أن يكون نظام ترقية واضح ومعلن داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية لجميع الموظفين، يتضمن معايير وشروط الترقية بشفافية.

برامج تدريب وتطوير مستمرة: تقديم برامج تدريبية مستمرة لتطوير المهارات وتحضيرهم للمناصب العليا. وتعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية لتحفيز الموظفين على تطوير أنفسهم.

تحسين بيئة العمل: توفير بيئة عمل داعمة ومشجعة، تتيح للموظفين التعبير عن آرائهم وتقديم مقترحات لتحسين الأداء. والاعتراف بإنجازات الموظفين وتكريمهم بشكل دوري لتعزيز الروح المعنوية.

مكافآت وحوافز إضافية: تقديم حوافز مادية ومعنوية للموظفين المتميزين كتشجيع على الأداء الجيد، مكافآت الأداء قد تكون مرتبطة بتحقيق أهداف معينة.

متابعة وتقييم دوري: إجراء تقييم دوري للموظفين وتقديم ملاحظات بناءة تساعدهم على التحسين، استخدام نتائج التقييم لتحديد المستحقين للترقية ووضع خطط تطوير فردية.

الترقية تلعب دورا حاسما في تعزيز أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب جامعة. من خلال تطبيق حلول فعالة وتحقيق استنتاجات مدروسة، يمكن للمؤسسة من خلالها تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا بإسقاط الدراسة الميدانية على الواقع وذلك في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوية سعد دحلب بجامعة والتي كان الهدف منها محاولة كيفية تأثير عمليات الترقية على أداء العاملين بما في ذلك تحليل العمليات المؤثرة على نجاح الترقية وتقييم الآثار الإيجابية والسلبية المحتملة لها على أداء الفرد وأداء المؤسسة بشكل عام.

وقد تم إجراء استبيان لعينة تقدر ب: (99) من موظفي الشبه طبي فئة الممرضين ومساعدتي تمريض في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوية سعد دحلب بجامعة لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم حول موضوع الترقية والأداء الوظيفي، وعرض نتائج الدراسة وتحليلها، وقد أشارت نتائج الدراسة أن الترقية تعزز الرضا وتحفز الموظفين من أجل تحسين أدائهم، وقد تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لاختبار صدق أداة الاستبيان واختبار قوة التأثير والعلاقة بين الترقية والأداء، وأوصت الدراسة بضرورة وضع سياسات واضحة وعادلة للترقية داخل المؤسسة الاستشفائية، وكذلك أهمية تقديم برامج تدريبية وتطويرية مستمرة للموظفين لدعم ترقياتهم، وتشجيع إدارة المؤسسة على الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الموظفين بعد الترقية. وأن الترقية لها تأثير ملموس وإيجابي على أداء العاملين لذا ينبغي على المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب أن تولي اهتماما خاصا بسياسات الترقية كجزء من استراتيجياتها لتحسين الأداء العام.

الخاتمة

الخاتمة

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة معالجة أحد المواضيع المهمة في حقل الدراسات السوسولوجية ألا وهو الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة ومن أجل التطرق لهذا الموضوع قمنا بصياغة الإشكالية التالية: كيف تؤثر عمليات الترقية داخل المؤسسة في تحفيز العاملين نحو تحقيق الأداء الأمثل؟

وقد اشتملت الدراسة على شقين: الجانب النظري تضمن تحديد المفاهيم المتعلقة والعلاقة بين متغيرات الدراسة وكذلك الدراسات والنظريات التي تناولت الموضوع وجانب ميداني حاولنا من خلاله إسقاط الموضوع على أرض الواقع وكان ذلك بالمؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة ولاية المغير والتي من خلالها توصلنا إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة ومن أهم النتائج المسجلة:

—تحقق الفرضية الأولى: تعتبر الترقية شكلا من أشكال الاعتراف والتقدير للعامل عن العمل الجيد مما يعزز أدائه
—تحقق الفرضية الثانية: الترقية تعتبر فرصة لتكوين العامل من أجل تطوير مهاراته وخبراته مما يدعم أدائه.

—عدم تحقق الفرضية الثالثة: وهي عمليات الترقية العادلة والمستندة إلى معايير موضوعية تساهم في تحفيز العامل للتحسين من أدائه.

ضعف سياسة التحفيز وقلة فرص الترقية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب وهذا ما تطابق مع دراسة (جبلي فاتح) الذي توصل في دراسته إلى ضعف السياسات التحفيزية المتبعة من طرف إدارة مركب الخروب قسنطينة وعدم مراعاة ظروف العمل.

وفي الختام، تعد الترقية من أهم العوامل التي يمكنها أن تؤثر على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب بجامعة، بحيث تساهم الترقية في تحفيز الموظفين وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجابيا على جودة الخدمة الصحية المقدمة للمرضى. كما تساهم في تطوير مهارات العاملين من خلال توفير فرص للتدريب والتأهيل المستمر، لكن هذا الأثر الإيجابي لا يكون إلا من خلال تطبيق سياسات الترقية بشكل عادل وشفاف، بحيث يشعر الموظفون بالتقدير والاحترام مما يعزز رضاهم الوظيفي ويحفزهم على بذل المزيد من الجهد والإبداع في العمل، وبالتالي يتحسن الأداء العام للمؤسسة وتزداد قدرتها على تلبية احتياجات المجتمع الصحية بفاعلية وكفاءة أكبر.

من هذا المنطلق ينبغي على المؤسسة العمومية الاستشفائية للصحة الجوارية سعد دحلب جامعة أن تبني سياسات ترقية واضحة ومستندة على معايير موضوعية، مع تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف المؤسسية واحتياجات وتطلعات الموظفين، بذلك يمكن تحقيق بيئة عمل محفزة ومتطورة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

المصادر والمراجع

المصادر المراجع:

القواميس والمعاجم:

1. سمير الشويكي. (2006). المعجم الإداري. دار أسامة. عمان. الأردن.
2. صليحة عبا، زهية رحالي. (2019). قاموس المصطلحات الموارد البشرية. ط2. دار الخلدونية. الجزائر.
3. علي بن الحسن الهنائي. (1986). المنجد الأبجدي. ط8. دار المشرق. بيروت (لبنان).
4. جوزيف إلياس. (2004). قاموس المجاني المصور. ط4. دار المجاني. بيروت لبنان.
5. أحمد زكي بدوي، صديقة يوسف محمود. (2010). المعجم العربي. دار الكتاب المصري. مصر.

الكتب:

6. حنفي محمود سليمان. (1999). السلوك التنظيمي والأداء. دار الجامعات المصرية. مصر. القاهرة.
7. د. إبراهيم بن عبد العزيز الدعليج. (2009). مناهج وطرق البحث العلمي. الطبعة 2. دار صفاء للنشر. الأردن. عمان.
8. د. مصطفى نجيب شاويش. (2011). إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). دار الشروق للنشر والتوزيع. الأردن. عمان.
9. راوية محمد حسن. (1999). إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية). دار الجامعة المصرية. القاهرة. مصر.
10. عايد كريم عبد عون الكنان. (2014). مقدمة في علم الاحصاء وتطبيقات Spss. دار اليازوني العلمية للنشر والتوزيع. عمان (الأردن).
11. عبد الحميد مصطفى هليل. (2021). خطوات البحث العلمي من إختيار المشكلة إلى كتابة التقرير النهائي. دار أقلامنا للنشر. الحرم (مصر).
12. محمد الطاهر خلف، مصطفى يوسف. (2017). إدارة المنظمات المتعلمة الذكية. ط1. منشورات ألفا للوثائق. الجزائر.
13. مشعان بن سهو العتيبي، وآخرون. (2012). التطبيقات الاحصائية في العلوم الانسانية. المدينة المنورة (السعودية)، مكتبة الفهد للنشر.
14. عبد الرزاق، زكرياء الرحاحلة، احمد العزام. (2011). السلوك التنظيمي. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. حنا نصر الله. (2009). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن : دار زهران.
16. عمر وصفي عقيلي. (2012). تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة. ط1. دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المجلات:

17. د. زينب شنوف. (2019.01.03). "تحليل سوسيولوجي للمؤسسة من الإنتاج إلى إعادة الإنتاج". مجلة أفاق للبحوث والدراسات المركز الجامعي إيليزي. العدد 16. الصفحات

*الرسائل والمذكرات:

18. أحمد جمال غزالي حسن رضوان. (2016). "أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين" (دراسة تطبيقية على بعض المنظمات المصرية). رسالة ماجستير. قسم إدارة أعمال. كلية التجارة. جامعة بنها. مصر.

19. أسماء بقي، عبد القادر الجيلالي. (2018). "دور الترقية في رفع أداء الموظفين". مذكرة ماستر. قسم العلوم الاجتماعية. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والعلوم الاسلامية. جامعة أحمد دراية. أدرار، الجزائر.
20. فاتح جبلي. (2006). "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني". رسالة ماجستير. قسم علم الاجتماع والديموغرافيا. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. جامعة منتوري قسنطينة. الجزائر.
21. فاطمة بلهاين، سعاد لغوشي. (2018). "دور الترقية في رفع أداء الموظفين في المؤسسات الخدمائية". مذكرة ماستر. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة الصديق بن يحيى . جيجل، الجزائر.
22. فيصل بن عيسى، فتحي شواط. (2016). تأثير الترقية كحافز على أداء العاملين. مذكرة ماستر. قسم العلوم الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية. الملحقة الجامعية مغنية. الجزائر.

الملاحق

الملحق رقم (01):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمدة لخضر - الوادي -

تخصص: تنظيم وعمل

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

صممت هذه الاستمارة في إطار

قسم علم الاجتماع

لبحث ثيل شهادة الماجستير

استمارة بحث حول:

موضوع الترقية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة
العمومية الاستشفائية سعد لحلب - جامعة - ولاية المغير

تحت إشراف:

* د. قحي بوخاري

من إعداد الطالبين:

* مناه عمري

* شعينز عرني

ملاحظة: إن المعلومات التي تكون بها ستكون موضع السرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وشكرا.

* الرجاء ملء الاستمارة بعد قراءة كل عبارة ببطيئة ووضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

السنة الجامعية: 2023 - 2024

البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 20 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة من 51 فما فوق
- 3- الحالة العائلية: أعزب / عزباء متزوج (ة) أرمل (ة) مطلق (ة)
- 4- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
- 5- الوظيفة أو الرتبة: ممرض مبتدئ ممرض متخصص ممرض مساعد رئيسي للتريض مساعد تريض
- 6- عدد سنوات العمل في المجال الصحي: أقل من (05) سنوات من (06) إلى (09) سنوات من (10) إلى (14) سنة من (15) إلى (20) سنة من (21) إلى (25) سنة من (26) فما فوق

المحور الأول: الترقية تعبير شكلا من أشكال الاعتراف والتقدير عن العمل الجيد مما يعزز أداء العامل هل سبق وأن تحصلت على حوافز مقابل الأعمال التي تجزها في المؤسسة؟

نعم لا

*إذا كانت الإجابة بنعم: ما سبب حصولك عليها؟

- الكفاءة في العمل القيام بعمل إضافي
- 8- ما نوع الترقية التي تحصلت عليها؟ الترقية في الدرجة الترقية في الرتبة
- 9- تلقيك للشكر والتقدير في العمل يزيد من: أدائك في العمل المواظبة على العمل لا تهتم لذلك

10- ما طبيعة الشعور الذي ينتابك عند حصولك على الترقية؟

- الراحة النفسية عدم الاهتمام الشعور بالمسؤولية الدافعية نحو العمل أكثر

11- هل تعتقد أن مختلف الترقيات الممنوحة للعامل تؤثر على معنوياتهم في العمل؟

نعم لا نوحا ما

المحور الثاني: الترقية فرصة للعامل للتكوين من أجل تطوير مهارته مما يدعم أدائه.

- 12- حسب رأيك هل تساهم الترقية في تطوير الأداء الوظيفي؟ نعم لا

13- في حالة ترقيةك هل يمكنك تقديم الأثر للمؤسسة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟

14- هل ترى بأن مؤسستك تعطي فرصا للترقية من أجل تحسين الأداء؟

نعم لا

15- حسب رأيك ماهي الامتيازات التي تصاحب الترقية ويمكن أن تساهم في تحسين الأداء؟

الزيادة في الراتب تنظيم الدورات التكوينية

المحور الثالث: عمليات الترقية المعاملة والمستندة إلى معيار موضوعية تحفز العامل لتحسين الأداء.

16- كيف تقيم فرص وحظوظ الترقية في مؤسستك؟ كبيرة متوسطة قليلة

17- هل ترى نظام الترقية الحالي عادلا؟ نعم لا

18- كم كان عدد المرات أو الترفقات المسفلة منها خلال مسارك المهني؟

ترفيه واحدة اثنان ثلث أكثر من ثلث

19- في حالة عدم رضاك عن نتائج الترقية كيف تعبر عن ذلك؟

تقديم طعن التراجع في الأداء إضراب التغيب عن العمل

20- في رأيك ما المعيار التي يجب أن تعتمد في الترقية؟

الإقدمية الأداء الجيد الكفاءة المؤهل العلمي

الملحق رقم (02):

بطاقة فنية:

عن المؤسسة العمومية الاستشفائية سعد دحلب بجامعة ولاية المغير

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اداري خدماتي عمومي ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية الوالي ،تقدم مجموعة من الخدمات العلاجية والاستشفائية للمواطنين وأطلق عليها هذا الاسم نسبة لشهيد " سعد دحلب " ، وقد تم افتتاحها بتاريخ 02 نوفمبر 1999 كمركز صحي تابع لقطاع الصحي لي دائرة المغير التي تبعد عنها حوالي 50 كلم ، وانفصلت عن القطاع الصحي بالمغير بمرسوم 140/07 المؤرخ في 2007.05.19 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرها، واستقلت ماليا بتاريخ 2008.01.01، وتغطي المؤسسة مساحة 2552 م، حيث تقدم خدماتها لتعداد سكاني يقدر ب: 91610 نسمة، موزعين على أربع بلديات وهي: بلدية جامعة وبلدية سيدي عمران وبلدية تندلة وبلدية المرارة.

مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية:

تتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بمحجات الصحة لسكان، وحسب ما ورد بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 2007/05/19 المتضمن انشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية، والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرتها فهي تقوم بالمهام التالية:

- ضمان التنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء.
- تطبيق البرامج الوطنية للصحة.
- ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
- ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتحديد معارفهم.

تعداد العمال:

تحتوي المؤسسة العمومية الاستشفائية لصحة الجوية سعد دحلب جامعة ولاية المغير على 361 عاملا.

- 180 ممرض، مساعد تمريض.
- المتعاقدين: 70 عاملا، سائق.
- مصلحة الولادة: 14 قابلة.
- المخبر: 13 مخبري.
- مصلحة الأشعة: 20 مشغل أجهزة تصوير طبي.
- البيولوجي: 04 بيولوجي رئيسي.
- الإداريين: 60 موظفا.

الملحق رقم (03):

جامعة الشهيد حمزة لخضر الوادي
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

إلى السيد المحترم / ابن عيسى عمر مدير
المؤسسة الوطنية للإستشفائية سحر دجلاب
جامعة
ترخيص بزيارة ميدانية

تحية طيبة وبعد ،،

في إطار التكوين النظري والتطبيقي الذي يقدمه قسم العلوم الاجتماعية للطلبة، نرجو من سيادتكم السماح للطلبة الآتية
أسمائهم :

1. ...
2. ...
3.
4.

بزيارة عملية في مركزكم وذلك من أجل القيام بـ:

1. دراسة مسحية استطلاعية.
2. القيام بترص ميداني لفترة من: 01/01/2024 إلى 05/01/2024.
3. تطبيق الاختبارات ومقاييس نفسية
4. توزيع استبيانات لعيّنات البحث

إننا واثقون من تعاونكم التزبه في تسهيل المهمة العلمية في مؤسستكم خدمة للبحث العلمي والمعرفة شاكرين لكم سلفا هذا التعاون.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

الوادي في: 05/01/2024

رئيس القسم

مساعد رئيس قسم العلوم الاجتماعية
المكلف بالتدريس والتعليم في التلوج
د. شوقسي هرايصل

مدير المؤسسة الوطنية للإستشفائية
سحر دجلاب
جامعة

مدير المؤسسة الوطنية للإستشفائية
سحر دجلاب
جامعة

 <p>كلية العلوم الاجتماعية والانسانية Faculty of Social Sciences and Humanities</p>	<p>جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي كلية العلوم الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاجتماعية</p>	 <p>جامعة الجزائر University of Algiers</p>	
<h2>شهادة التحكيم</h2>			
<p>يشهد السادة الأساتذة والدكاترة المحترمون الموقعون أدناه أن الطالب (ة): هناء عماري شفيق كرشيني تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، قد حكما أداة بحثهما (استمارة استبيان) موجهة إلى: والتي تندرج ضمن متطلبات إنجاز بحث خلال الموسم الجامعي 2023/2024 تحت عنوان: التوعية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسة العمومية الإستشفائية وعليه، وبعد التزامهما بالملاحظات الموجهة إليهما، تعتبر الأداة صادقة فيما وضعت لقياسه (صدق المحكمين).</p>			
<p>- قائمة الأساتذة المحكمين -</p>			
<p>الإمضاء</p>	<p>مؤسسة العمل</p>	<p>التخصص العلمي</p>	<p>اسم ولقب الأستاذ</p>
	<p>جامعة الوادي</p>	<p>علم اجتماع</p>	<p>مالين الصير</p>
	<p>جامعة الوادي</p>	<p>علم اجتماع</p>	<p>سالم يعقوب</p>
	<p>جامعة الوادي</p>	<p>علم اجتماع</p>	<p>رامح بن عيسى</p>
	<p>مترسة السيد سلطان بن علي بن جعة</p>	<p>لغة عربية</p>	<p>بن مساسي فائدة</p>

الملحق رقم (05):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مديرية الصحة و السكان ولاية
 المؤسسة العمومية الاستشفائية
 المديرية الفرعية للموارد البشرية

استمارة تنقيط

اللقب : الرتبة :
 الاسم : الدرجة :
 تاريخ الميلاد : الوظيفة :
 الحالة العائلية : تاريخ آخر ترقية في الدرجة :
 الشهادات : التاريخ الذي يمكن فيه تعيين بالأمر في الدرجة
 الموالية للحد الأدنى :

التنقيط ((/))

بيانات القائمين بالتنقيط توضح النقطة
 من 0 إلى 20 وضع النقطة تقدم الاستمارة
 إلى المعني بالأمر للاطلاع عليها
 مكان مخصص للمعني
 يجوز للمعني بالأمر أن يدلي بملاحظاته، إن يطلب إيضاحات
 في وضع البيان ويمكنه أن يطلب أيضا البيانات المتعلقة
 بوضعيته أو بمهام التي يراها أكثر ملائمة لكفاءته إن وجدت
 لزوما لذلك

التقدير العام في الحلف لا يدرج في
 الاستمارة إلا بعد الإطلاع

.....

يسر المعني بالأمر انه أطلع على النقطة

التوقيع

التقدير العام للقائم بالتنقيط

.....

تنبيه: هذا التقرير يجب أن يكون مخالفا لتقدير السلامة (الدرجة الأولى) يعبر خاصة عن كفاءة المعني بالأمر لممارسة بعض الوظائف ذات مسؤولية أو يناسب رتبة أعلى .
 اسم وصفة السلطة ذات الحق في التنقيط

التوقيع

.....

رأى اللجنة المتساوية الأعضاء

اطلعت اللجنة على النقطة بالتقدير العام في جلستها المنعقدة يوم :

.....

 تضالبت اللجنة من السلطة التي لها صلاحيات التنقيط بموجب

..... ، بمراجعة التنقيط للأسباب التالية

.....

الكاتب ،

الرئيس ،

إجابة السلطة التي لها صلاحيات التنقيط عن طلب الداعي إلى مراجعة التنقيط :

.....

التوقيع

الملحق رقم (06):

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الصحة

مديرية الصحة والسكان لولاية

المؤسسة العمومية الإستشفائية

المديرية الفرعية للموارد البشرية

الرقم: / م ع / م ف م ب /

مستخرج القرار رقم المؤرخ في :

المتضمن المصادقة على جدول الترقية في الدرجات

الخاصة برتبة : لسنة :

- الإسم :
- اللقب :
- مكان التعيين : مصلحة
- آخر ترقية في الدرجة :
- تاريخ السريان :
- طبيعة حالة الخضم أو الزيادة في الأقدمية (إحالة على الإستداع ، رصيد أقدمية مهنية ، اعتماد أقدمية مهنية أو أقدمية الجنوب) :
- مدة الزيادة : سنة / شهر / يوم
- مدة الخضم : سنة / شهر / يوم
- الرصيد الصافي لأقدمية بتاريخ/.. : ... سنة ... شهر ... يوم .

01- يرقى و يرتب المعنى (ة) بالأمر حسب المدة المتوسطة كمايلي :

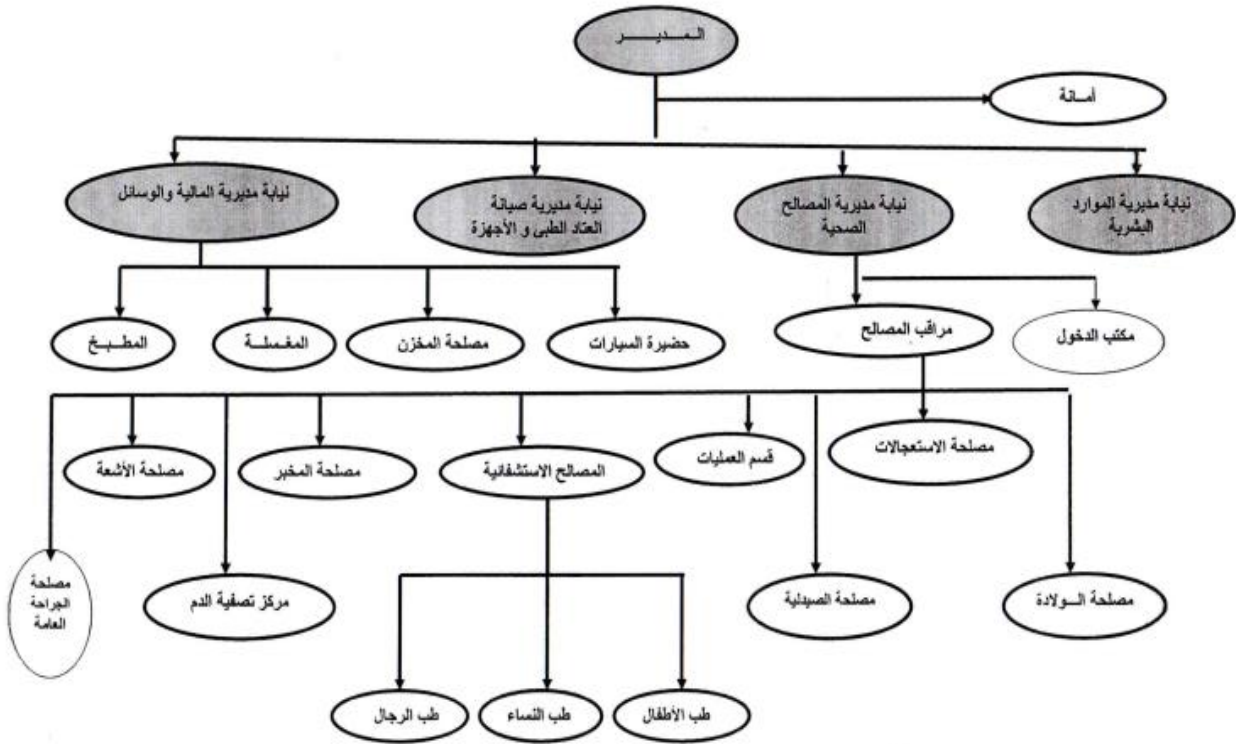
الملاحظات	الأقدمية المحفوظ بها إلى غاية			تاريخ السريان	الرقم الاستدلالي للدرجة	الدرجة	الرقم الاستدلالي الأدي	الصف
	سنة	شهر	يوم					
	2018/12/31							

02- يكلف السادة / المدير و أمين خزينة بتنفيذ هذا المقرر.

حرر في:

المدير

الملحق رقم (07)



الهيكل التنظيمي للمؤسسة

الملحق رقم (07):