

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان

الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية
- دراسة ميدانية على عينة من موظفي بلدية أميه ونسة - ولاية الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

يوسف بالنور

إعداد الطالبتين:

- سليمة بن دويم

- مبروكة زكور

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
.....	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	ممتحنا
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	مشرفا ومقررا
.....	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2024/2023

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان

الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية
- دراسة ميدانية على عينة من موظفي بلدية أميه ونسة - ولاية الوادي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

يوسف بالنور

إعداد الطالبتين:

- سليمة بن دويم

- مبروكة زكور

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
.....	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	ممتحنا
د. يوسف بالنور	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	مشرفا ومقررا
.....	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشهيد حمدة لخضر-الوادي-	ممتحنا

الموسم الجامعي: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام،
لم تكن رحلتي قصيرة، لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق معبدا.. لكنني فعلتها وكنت لها ونلتها
اهدي دراستي المتواضعة الى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة
دمتم لي سندا لا عمر له..

لروح أُمي..

التي عشت معها بمخيلتي كل لحظة من لحظاتي نجاحي.. فرسمت لها أجمل الملامح واهدتني
كل حب الدنيا رغم فقدي لها منذ ولادتي
الى من اختار بكل قناعة أن يكون لي أبا بوجود أبي
واهداني عائلة في غياب عائلتي واخوة بوجود اخوتي
لم احمل اسمك ولكنني حملت لك حب وطاعة وولاء الولد لأبيه
لمن كان دعائه لي طريق العلم... ووصيته لي دراستي.. ها أنا اليوم بأحد محطاتها
لمن يستحق قطف ثمار هذه اللحظة

لمن تمنيت ان يرافقني ويفتخر بي في تخرجي غير ان حكمة ربي اقوى
فمشيت بالأمس القريب في جنازته قبل ان يمشي في فرحتي هذه
أهدي نجاحي لك يا ابي... انت الحاضر بروحي وملهمي الاول وقوتي وسندي
وحبيبي... فرحة الله عليك يا خليلي

يا من يليق بك قول رسول الله صلى الله عليه وسلم "انا وكافل اليتيم في الجنة كهاتين"

سليمة بن دويم

إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام واخر دعواهم ان الحمد لله رب

العالمين

الى رمز العطاء والتضحية والصبر الى اعز ما املك والتي حملتني وهن على وهن

أمي الغالية

الى سندي زوجي الغالي (كريم صياد) الى ابناء كتاكيتي

راضية، نورهان، اسيل، امجد، الى اخوتي امين وزوجته وعمر وزوجته

والى كل الايادي التي ساعدتنا لا تمام هذا العمل المتواضع وخاصة زميلتي

مبروكة زكور

شكر و عرفان

قال تعالى ((ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه)) لقمان 12

وقال رسول الله الكريم صلى الله عليه وسلم: من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز

وجل

وانطلاقاً من مبدأ أنه لا يشكر الله الذي لا يشكر الناس، نتقدم بالشكر لجامعة

حمه الاخضر وكلية

علوم الاجتماعية

وللمشرف الفاضل الدكتور: يوسف بالنور

كل عبارات الشكر والتقدير، على نصحك لنا في العمل، نسأل الله ان يجزيك عنا

كل الجزاء

لكل أساتذتي بالكلية شكراً على ما قدمتموهم طيلة مشواري الدراسي

واتوجه بالشكر الخاص لأختي.. وصديقتي. وزوجة أخي (وهيبة شيباني) التي لم

تتركني يوماً، بالرغم من التزاماتها المهنية والاسرية... فأمدتني بالنصيحة والدعم

والمساندة حتى هذه اللحظة.... لها كل الشكر والامتنان،

فجزها الله كل خيراً

ملخص الدراسة باللغة العربية

تركز هذه الدراسة على الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، حيث تم الانطلاق من تساؤل عام مفاده : هل يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه بولاية الوادي؟ والذي انبثق عنه جملة من الأسئلة الفرعية كالاتي: هل يساهم نظام الترقية في تحقيق التواصل التنظيمي؟ هل يساهم نظام الترقية في تحسين أداء العاملين؟ هل يساهم نظام الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي؟ مع الحفاظ على نفس العينة (الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه) وعلى ضوئها تمت صياغة الفرضية العامة كما يلي: يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه بولاية الوادي. مع جملة من الفرضيات الفرعية.، أما عن منهج الدراسة فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، واستخدامنا أداة الاستمارة لجمع البيانات، حيث وزعنا 50 استمارة وتم استرجعها كلها .

وبعد التحليل والتفسير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن نظام الترقية يساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه .

وبطبيعة الحال تم التأكد من تحقق الفرضيات الفرعية التالية :

- لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى الموظفين الإداريين الدائمين في بلدية أميه ونسه .
- لنظام الترقية دور في تحسين أداء العاملين لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه .
- لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.

الكلمات المفتاحية : الترقية، جودة الحياة الوظيفية، الكفاءة، الأقدمية، التواصل التنظيمي، الأداء، الرضا الوظيفي.

Study Summary in English:

This study focuses on promotion and its role in achieving job quality of life. It started with a general question: Does the promotion system contribute to achieving job quality of life for permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh in the state of El Oued? From this question, several sub-questions emerged, such as: Does the promotion system contribute to achieving organizational communication? Does the promotion system contribute to improving employee performance? Does the promotion system contribute to achieving job satisfaction? While maintaining the same sample (permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh), the general hypothesis was formulated as follows: The promotion system contributes to achieving job quality of life for permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh in the state of El Oued, along with several sub-hypotheses.

As for the study methodology, a descriptive approach was adopted, and a questionnaire was used as the data collection tool. Fifty questionnaires were distributed and all of them were collected. After analysis and interpretation, the study reached the following results:

The promotion system contributes to achieving job quality of life for permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh.

Naturally, the following sub-hypotheses were confirmed:

- The promotion system plays a role in achieving organizational communication among permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh.
- The promotion system plays a role in improving the performance of employees in the municipality of Amiya and Naseh.
- The promotion system plays a role in achieving job satisfaction among permanent administrative employees in the municipality of Amiya and Naseh.

Keywords: Promotion, job quality of life, competence, seniority, organizational communication, performance, job satisfaction.

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
-	اهداء
-	شكر وعرفان
6	ملخص الدراسة بالعربية
7	ملخص الدراسة بالأجنبية
9-8	فهرس الموضوعات
10	فهرس الجداول
10	فهرس الأشكال
15-11	مقدمة
الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية	
17	تمهيد
18	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
18	المطلب الأول: الترقية
20-18	المطلب الثاني: جودة الحياة الوظيفية.
20	المبحث الثاني: علاقة الترقية بجودة الحياة الوظيفية
20	المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية
23-20	المطلب الأول: الدراسات السابقة
24-23	المطلب الثاني: المقاربات النظرية.
25	خلاصة الفصل.
الفصل الثاني الدراسة الميدانية	
27	تمهيد
28	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
28	المطلب الأول: الطريقة
30-28	المطلب الثاني: الأدوات
44-30	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

34-30	المطلب الأول: النتائج
44-34	المطلب الثاني: نتائج اختبار تساؤلات الدراسة
43-40	مناقشة وتفسير النتائج الدراسة في ضوء فرضياتها والدراسات السابقة والادبيات النظرية
44-43	الاستنتاجات والحلول
45	خلاصة الفصل
47	خاتمة
50-49	قائمة المصادر والمراجع
54-51	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01.	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	16
02.	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	17
03.	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة	18
04.	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	20
05.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الثاني	21
06.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الثالث	23
07.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الرابع	24
08.	المتوسط الحسابي والانحراف والاتجاه العام للاستبيان	25

فهرس الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	17
02	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	18
03	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة	19
04	دائرة نسبية توضح توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية	20

مقدمة

1. توطئة:

لقد بدأت الكثير من المنظمات تهتم بما يعرف بجودة الحياة الوظيفية في مناطق عديدة من العالم، وبخاصة في الدول الصناعية، بحيث تعمل على ضبط مسارات أعمالها بتطبيق إستراتيجية شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية العمل وتحسين أداء العاملين فيها، وهذا لا يتحقق إلا من خلال تحسين بيئة العمل وتحقيق شروط عمل جيدة للعاملين فيها، بإعتبار العنصر البشري هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، فمن خلاله تسعى إلى تحقيق أهدافها المرجوة والوصول إلى الأساسي، بحيث إن تحقيق أهدافها مرهون بتوفير نظام الترقية وهذا ما يساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية.

2. طرح الإشكالية:

في ظل التحولات والتغيرات السريعة التي يشهدها العالم اليوم، على جميع المستويات، عملت المنظمات سواء كانت عمومية أو خاصة على اعتماد استراتيجيات وخطط جديدة، وهذا بالاعتماد على أهم عناصر الإنتاج، وهو العنصر البشري الذي يؤثر بشكل مباشر على نجاح المنظمات أو فشلها، حيث أصبحت المنظمات تعمل على كسب رضا العاملين، وتعزيزهم وتحفيزهم عن طريق منحهم مجموعة من الحوافز لتلبية احتياجاتهم المادية والمعنوية، ومن بين هذه الحوافز نجد مثلاً نظام الترقية، إذ أن نظام الترقى المعمول به في المؤسسات له مردود إيجابي على الموارد البشرية، بما ينعكس إيجاباً على البيئة التنظيمية للعمل كالانتماء والالتزام وتحقيق الأهداف، أي أن طبيعة العلاقة بين الترقية وجودة الحياة الوظيفية لها أهمية خاصة .

وطالما نحن نتكلم عن جودة الحياة الوظيفية، فإننا نكون جديرين للكلام عن بيئة العمل، وخاصة إذا كانت بيئة العمل ملائمة ولها دور في توجيه سلوك الموظفين وفقاً لأهداف المؤسسة، هذه الأخيرة التي لا يمكن إنشاؤها إلا بوجود موارد بشرية لها ولاء تجاه المؤسسة المتواجدين بها، وأن تتوفر في بيئة العمل جميع العوامل المادية والمعنوية التي تنعكس على الموظف فيشعر فيها بالأمان الوظيفي، مما يستدعي العاملين ليلذوا أقصى جهدهم لخدمة المؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على الجانب التنظيمي.

وانطلاقاً مما سبق جاءت الدراسة الحالية موسومة بهدف تسليط الضوء على دور الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه بولاية الوادي.

التساؤل العام:

هل يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه؟

التساؤلات الفرعية:

- ✓ هل يساهم النظام الترقية في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه؟
 - ✓ هل يساهم النظام الترقية في تحسين أداء العاملين لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه؟
 - ✓ هل يساهم النظام الترقية تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه؟
3. فرضيات الدراسة:

ولقد تم في هذه الدراسة صياغة الفرضية عامة وثلاث الفرضيات فرعية، نعرفها كما يلي:

✓ الفرضية العامة:

- يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.

✓ الفرضيات الفرعية:

- لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.
- لنظام الترقية دور في تحسين أداء العاملين لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.
- لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.

4. مبررات اختيار الموضوع:

✓ مبررات ذاتية:

يكتسي الموضوع بطبيعته أهمية بالغة لدى جميع العاملين باعتباره يمس استقرارهم المالي والاجتماعي والوظيفي بالدرجة الأولى، وكدارسين لعلم الاجتماع تنظيم وعمل لنا أسباب ذاتية أردنا من خلالها الولوج إلى التعرف على واقع الحياة المهنية التي يصلوا إليها أي خريج جامعي، وأردنا التعرف على نظام الترقيات وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، خاصة وان النظرة الأولى للموضوع ارتبطت في فكرنا بمفاهيم أخرى كالبيروقراطية والفساد الإداري، وللفصل بين الواقع القانوني والعلمي والعملية للموضوع وبين جانبه العمومي خضنا هذه الدراسة.

✓ المبررات الموضوعية:

- توضيح دور الترقية في رفع جودة الحياة الوظيفية.
- إبراز مدى تأثير نظام الترقيات لدى العاملين في تحسين جودة الحياة الوظيفية.
- القلة الدراسات السوسولوجية التي تناولت الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

5. أهداف الدراسة:

نسعى في الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- معرفة دور نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه.
- التأكد من أن المؤشرات والأبعاد المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية تتأثر فعلا بنظام الترقيات ببلدية أميه ونسه.

6. أهمية الدراسة:

نظرا للدور الذي تلعبه الترقية في التأثير على سلوك الفاعلين في المؤسسة، تتجلى أهمية هذه الدراسة حيث نجد العديد من الدراسات العلمية قد بينت دور نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين.

7. حدود الدراسة:

لاشك أن أي دراسة علمية لا بد أن تحتوي على الحدود (الزمانية، المكانية، الموضوعية)، حيث تمثلت في الدراسة الحالية على النحو التالي:

- **المجال المكاني:** تم تطبيق الدراسة الميدانية في بلدية أميه ونسه بولاية الوادي، وفيما يأتي التعريف بهذه البلدية وتوضيح مهامها. حيث "تعتبر بلدية أميه ونسه مؤسسة عمومية بولاية الوادي من أهم المؤسسات الدولة إذ تقدم عدة خدمات مجانية للمواطن. تعتبر بلدية أميه ونسه إحدى بلديات ولاية الوادي الثلاثين والتي انطبقت عليها التقسيم الإداري الأخير ونشأت بناء على المرسوم التنفيذي رقم 84/365 المؤرخ في: 19/12/1984، والمتضمن التقسيم الإداري للبلاد، وتعتبر من أقدم وأكبر البلديات.
- **المجال الزمني:** تشمل الفترة الزمنية التي استغرقتها لإجراء الدراسة.

تم الشروع في إنجاز هذه الدراسة منذ شهر فيفري 2024 حيث كانت البداية بجمع مختلف المراجع المتعلقة بالموضوع، وقد استمر ذلك إلى غاية 28 مارس 2024.

أما الجانب الميداني للدراسة، فقد كانت بداية إنجازه في بداية 28 مارس 2024، حيث تم إنجاز استمارة استبيان وعرضها على الأستاذ المشرف وبعد التعديلات اللازمة، تم توزيعها بتاريخ 15 أبريل 2024 على الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه بولاية الوادي، وتم استرجاعها في اليوم التالي، وبعدها شرعنا في التفريغ بياناتها وتحليلها، وتمت العملية إلى غاية 05 ماي 2024، وبعدها تم تحرير النتائج العامة للدراسة.

8. منهج الدراسة:

إن طبيعة المشكلة المطروحة للدراسة تفرض على الباحث تبني منهج معين دون غيره تبعاً لأهدافه التي يسعى لتحقيقها من هذه الدراسة، إذ يعتبر المنهج الطريقة التي يسلكها الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها المشكلة موضوع البحث. (إبراهيم، 2008، 65)

ونظرا لكون موضوع الدراسة الحالية يبحث في الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين ببلدية أميه ونسه بولاية الوادي ومن أجل الإجابة على تساؤلات الإشكالية وإثبات صحة الفرضيات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه: طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم الوصول إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (محمد، 2019، 46)

ولقد تم اختيار المنهج الدراسة للاعتبارات التالية:

- وصف مجتمع الدراسة.
- الحصول على معلومات دقيقة وموضوعية.
- زيادة معرفة وفهم العميق للموضوع الدراسة.

9. صعوبات الدراسة:

إن أي دراسة لا تخلو مثلها مثل بقية الدراسات من بعض الصعوبات سواء في الجانب النظري أو الجانب التطبيقي مما يؤثر على الدراسة أو نتائجها، وأبرز صعوبة تلقيناها تمثلت في جمع المعلومات والمعطيات المتعلقة بدراستنا، وخاصة فيما يتعلق بتوزيع الإستمارة وإعادة جمعها .

10. هيكلية الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على مقدمة تم طرح فيها الإشكالية وفرضيات الدراسة واستعراض أسباب وأهداف وأهمية الدراسة بالإضافة إلى حدود ومنهج وصعوبات الدراسة، حيث تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، يتضمن الفصل الأول ثلاث مباحث يمثل المبحث الأول الأدبيات النظرية، تم فيه عرض المفاهيم الأساسية لكل من الترقية وجودة الحياة الوظيفية والتعريفات الإجرائية، أما المبحث الثاني فيمثل النظريات التي اهتمت بالترقية، أما المبحث الثالث يمثل الأدبيات التطبيقية استعرضنا فيها الدراسات السابقة، ويتضمن الفصل الثاني الدراسة الميدانية تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول عرضنا فيه مجتمع الدراسة والمتغيرات وطرق قياسها بالإضافة إلى الأدوات والأساليب الإحصائية والبرامج المستخدمة في معالجة المعطيات، أما المبحث الثاني فتم فيه عرض النتائج ومناقشتها.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: الترقية

المطلب الثاني: جودة الحياة الوظيفية.

المبحث الثاني: علاقة الترقية بجودة الحياة الوظيفية

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسات السابقة

المطلب الثاني: المقاربات النظرية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

لقي موضوع الترقية وجودة الحياة الوظيفية اهتمام العديد من المفكرين والباحثين في عديد المجالات، حيث اجمعوا على أن توفير نظام ترقية عادل فرصة للتطوير الشخصي والمهني. فقد يحصل الموظف عادة على مهام ومسؤوليات جديدة تساهم في تطوير قدراته الفنية والإدارية.

لذلك تطرقنا لدراسة هذا الموضوع للتعرف على مدى أهمية الترقية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة ففي هذا الفصل سنتطرق في المبحث الأول إلى التعريف بمتغيرات الدراسة (الترقية وجودة الحياة الوظيفية وأبعادهما)، أما في المبحث الثاني فسنعرض للعلاقة بين الترقية وجودة الحياة الوظيفية، والمبحث الثالث تحدثنا فيه عن القيمة المضافة الحالية انطلاقاً من الفجوة البحثية في الدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: الترقية

1. تعريف الترقية

- الترقية لغة: هي الصعود والارتقاء وهي مشتقة من كلمة رقي، أي رفعه وصعده، أما كلمة ترفيع فهي مشتقة من ترفع، ترفيعا بمعنى تعالى وترفع الشيء أو الرجل بمعنى رفعه وقدمه. (عبد الكريم 2013،...، 23)
- اصطلاحاً: للترقية تعارف عديدة لباحثين كثر فعلى اعتبار أن الترقية هي كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني، يكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه (المسعود، 2022، 93). نجد أيضاً تعريفاً آخر لمصطلح الترقية في معجم العلوم الاجتماعية حيث يرى أن الترقية هي انتقال العامل إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، في معظم الأحوال تكون مصحوبة في الأجور والمراتب (أحمد، 1978، 332).

كما عرفها صلاح الدين عبد الباقي أنها نقل الشخص من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى يترتب عنها زيادة في دخل الموظف في الوقت الحالي، أو في المستقبل، وزيادة في الصلاحيات والمسؤوليات في الوظيفة التي رقي إليها (أمنية، 2021، 187)

— التعريف الإجرائي للترقية:

هي عملية رفع الشخص من وظيفة أو مستوى أعلى في المؤسسة أو المنظمة، يمكن أن تتم الترقية بناء على الأداء، الكفاءة، الخبرة، أو بناء على سياسات أو إجراءات المؤسسة وتعتبر الترقية عادة تقديراً لجهود وإنجازات الشخص وتعزيزاً لمكانته وتحفيزاً له لتقديم أداء أفضل. وتتمثل الترقية في هذه الدراسة ما يلي: الكفاءة، الأقدمية

— أبعاد الترقية:

الكفاءة: يقصد بالكفاءة القدرة على الأداء في وظائف عديدة، وفي مختلف المستويات الإدارية.

الأقدمية: يقصد بالأقدمية "أولوية أو أسبقية حصل عليها العامل لطول خدمته في عمل معين، التي تأخذ بعين الاعتبار عند ترقيته لوظيفته أعلى من الوظيفة الحالية." (أمنية، 2021، 337)

المطلب الثاني: جودة الحياة الوظيفية.

1- تعريف جودة الحياة الوظيفية:

إن التطرق لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، يستلزم منا تفكيك المصطلح والوقوف على مدلولاته:

- **تعريف الجودة:** تعرف بأنها مطابقة لمتطلبات ومواصفات معينة، بينما يعرفها المعهد الأمريكي للمعايير: American National Standards Institute، بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء باحتياجات معينة (حسن وآخرون، 2008، 21).
- **تعريف جودة الحياة:** عرفها هردنج بأنها تشير إلى سلامة جميع الجوانب الاجتماعية والنفسية والصحية وكذلك المستوى الاقتصادي والبيئي للأشخاص (عبد الله، 2022، 911).
- **تعريف جودة الحياة الوظيفية:** عرفها واين كاكسيو wayne f. Cascio على أنها سعادة العاملين بالتواجد المادي والعقلي بينما يعرفها كلا من Jean-Pierre Martal Amdcilles، بشكل أكثر اتساعاً: هي حالة التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه المتغيرة، وهذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجابياً بشكل عام على حياة الفرد والأداء التنظيمي وبالتالي زيادة رفاهية المجتمع. (محمد حسين صالح عبد الغفور برسي، 2011، 106).
- كما عرف جاد الرب وسيد محمد جودة الحياة الوظيفية بأنها ((مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة والتي تستهدف مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (سيد محمد، جاد الرب،: 09).

التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية:

إن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يشير إلى مدى رضا وسعادة الشخص في بيئته العملية، ويعتمد هذا التقييم على عدة عوامل مختلفة مثل الرضا عن العمل والتحقيق الشخصي، وتطور الأداء الوظيفي، التوازن بين الحياة الشخصية والعملية. وتعتبر جودة الحياة الوظيفية عاملاً مهماً لاستمرارية العمل وتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف المنشودة في العمل.

تتمثل جودة الحياة الوظيفية في هذه الدراسة فيما يلي: التواصل التنظيمي، الأداء، الرضا الوظيفي.

2- أبعاد الجودة الحياة الوظيفية:

ويمكن التمييز بين ثلاثة أبعاد أساسية لجودة الحياة الوظيفية وحصرها فيما يلي:

- **التواصل التنظيمي:** هو عملية تبادل المعلومات وإرسال للمعاني والأفكار بين شخصين أو أكثر، وذلك بهدف إيصال المعلومات الجديدة للآخرين، أو التأثير في سلوكهم سواء كانوا أفراد أو جماعات أو تغيير هذا السلوك وتوجيهه وجهة معينة من أجل تماسك العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين الأفراد وتعزيزها لتحقيق الأهداف الاجتماعية أو الإنسانية. (بشار، 2020، 11)

— الأداء: هو استخدام الفرد لكافة قدراته وإمكاناته لتحقيق أهداف المنظمة، وبهذا يعتبر الأداء هو الرابطة بين الحاجات والقدرات. (عدل، 308)

— الرضا الوظيفي: هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما يقوم من عمل وذلك لا شباع احتياجاته وتوقعاته في بيئة عمله. (عصام، 2015، 10)

المبحث الثاني: علاقة الترقية بجودة الحياة الوظيفية

بعد عرضنا لمفاهيم الدراسة نستخلص أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين الترقية وجودة الحياة الوظيفية، وذلك من منطلق أن العديد من الدراسات تشير بان للترقية دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعامل والمؤسسة.

بالإضافة إلى أن الترقية الموظفين تلعب دورا هاما في تحسين جودة الحياة الوظيفية، حيث تزيد من مستوى الرضا الوظيفي والإشباع العام لديهم.

عندما يحصل الموظف على فرصة للتقدم في وظيفته وزيادة رواتبه وامتيازاته، يزيد ذلك من شعوره بالتقدير والاهتمام من قبل جهة العمل، مما يؤدي إلى زيادة مستوى سعادته ورفاهيته النفسية في العمل.

— توظيف الدراسات السابقة:

اعتمدنا على الدراسات السابقة لتأطير الجانب النظري فيما يخص الترقية وجودة الحياة الوظيفية، وللاستفادة من الجوانب التي عولجت فيها وتجنب الوقوع في تكرارها.

— الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نشير إن الدراسة تقف مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي (الترقية) إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة هي:

1- من حيث هدف الدراسة تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة فيما تناول الدراسة الحالية (الترقية دورها في تحقيق الجودة الحياة الوظيفية لموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أمية ونسه بالوادي).

2- تناولت الدراسة الحالية الترقية من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية (تحسين الأداء _التواصل التنظيمي _الرضا الوظيفي)

المبحث الثالث: الأدبيات التطبيقية

المطلب الأول: الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة احد المراجع الهامة والضرورية لأي بحث علمي أو دراسة جديدة. فهي تساعد الباحثين على فهم الموضوع بشكل أفضل وتحديد الإشكاليات المرتبطة به كما تقدم مراجعا للأدلة والنتائج التي تم الوصول إليها سابقا، يمكن استخدام الدراسات السابقة لتحليل النتائج والمقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة

الجديدة، بالإضافة إلى ذلك تساعد الدراسات السابقة في تقديم الإطار النظري للبحث ودقته وبناء الفرضيات للدراسة.

وسنعرض الدراسات السابقة التي استطعنا الحصول عليها وذلك بهدف الوقوف على الجوانب التشابه والاختلاف بينها وبين الموضوع الدراسة الحالية وتحديد مدى الاستفادة منها:

1. دراسة جنات بو خمخم (2013) بعنوان تقييم جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بجامعة جيحجل، رسالة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية. والتي هدفت إلى معرفة تحديد كيفية تقييم جودة الحياة الوظيفية، وكيف يستخدم تطبيق مفهوم الرضا الوظيفي في تقييم الظاهرة، وتمثلت عينتها في الموظفين الدائمين في الكليات الخمسة بجامعة جيحجل والبالغ عددهم 290 موظف وموظفة، سحبت العينة من الدراسة، إذ بلغ عدد مفرداتها 174 موظف وموظفة، وبالتالي فهي تشكل 60% منه وتوزعت على مستوى كليات مجال الدراسة، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج الأسلوب الوصفي التحليلي، وكان أبرز نتائجها:

✓ من خلال المتوسطات الحسابية بلغ تأثير العلاقة الإشراف على جودة الحياة الوظيفية في العمل 2.60 و 2.453 الموظفين والموظفين على التوالي. وهذا على المستوى الكليات الأربع معنى أن العلاقة الإشراف لا تحقق مستوى طموح الأفراد.

✓ وقت العمل غير ملائم وفق لما يؤدي إلى التقليل من التناقضات بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، ويتضح ذلك من خلال المتوسطات الحسابية لكل من موظفين والموظفات التي بلغت 18,2 و 2.017 فقط.

مما سبق نلاحظ ان هذه الدراسة قد ركزت على متغير جودة الحياة الوظيفية والعوامل المؤثرة فيه بالزيادة او النقصان (علاقة الجودة بالرضا-بالإشراف).

2. دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014)، بعنوان جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الوظيفي للعاملين بجامعات الفلسطينية، رسالة دكتورا فلسفة في إدارة الأعمال، والتي هدفت إلى تأصيل مفهوم واقع جودة الحياة الوظيفية وإظهار طبيعة كل المهام والناشطات، والتعرف إلى درجة تطبيق أبعاد حياة جودة الحياة الوظيفية والجوانب الأساسية لها في الجامعات الفلسطينية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وتمثلت عينتها في (الأكاديميين، والإداريين، والخدمات بالجامعات الفلسطينية "جامعة الأزهر بغزة، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة الأقصى بغزة، والبالغ عددهم في هذه الجامعات 3254 موظف وموظفة حيث تمثلت في عينة الطبقة العشوائية حسب الجامعة.

واستخدمت أداة الاستبانة وفق المنهج الوصفي التحليلي، وكان أبرز نتائجها :

✓ إن أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نموذج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Stepwise تمثلت في (فرص الترقى والتقدم الوظيفي-العلاقات الاجتماعية-الاستقرار والأمان الوظيفي-برامج التعليم والتدريب-المشاركة في اتخاذ القرارات-التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية). ماعدا المتغيرات المستقلة التي تمثلت في (السلوك القيادي والإشرافي-الالتزام التنظيمي-الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل-الأجور والمكافآت المالية) لا يوجد لها تأثير مهم.

✓ أن العاملين لا يشعرون بالشفافية في كيفية صنع القرارات على كافة المستويات المختلفة في الجامعة. ركزت هذه الدراسة على قياس متغير جودة الحياة الوظيفية والتوصل إلى أن الترقى (دور الترقية) بالإضافة إلى عوامل أخرى كالتقدم الوظيفي-الاستقرار الوظيفي-العلاقات الاجتماعية....الخ لها دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، من خلال ما سبق يتجلى التقارب بين هذه الدراسة ودراسنا في الربط بين الترقية وجودة الحياة الوظيفية، ولكن تختلف عنها كوننا انطلقنا من الترقية كعنصر فعال ومتغير أساسي في الدراسة وليس جزئية تضاف لمؤثرات أخرى لها دورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية.

3. دراسة العوادي فوزية (2023) بعنوان الترقية ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، دراسة منشورة في مجلة المحترف للعلوم الرياضية والعلوم الانسانية والاجتماعية المجلد (10) العدد (12)، والتي هدفت إبراز دور الترقية في الرفع من أداء الموظفين بالمؤسسات الرياضية، وتبيان أهمية الترقية بالكفاءة في الرفع من الأداء، وتمثلت عينتها في العينة بطريقة مقصودة وذلك لسهولة التعامل مع الأفراد العينة وكذا نوع البيانات المطلوبة والإمكانات المادية المتوفرة وطبيعة المجتمع المدروس.

الأفراد الذين خصصتهم الدراسة للإجابة على الاستبيان عددهم 23 موظف أما الأفراد الذين تم إجراء المقابلة معهم فعددهم 5 أشخاص، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق منهج الوصفي، وكان أبرز نتائجها:

✓ إن الفرضيات تحققت حيث أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية سواء كانت عن طريق الاقدمية أو عن طريق الكفاءة وذلك من خلال تحفيزهم لبدل وأكثر وتحقيق إنتاجية عالية رغبة في تطوير مستوى الأداء وكذا ضمان الفاعلية المطلوبة والحصول على فرص ترقى أكبر.

✓ وهكذا نستطيع أن نخرج بإجابة عن السؤال الذي طرحناه في البداية فنقول أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية.

اعتمدت هذه الدراسة على قياس متغير الترقية ودوره في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة، حيث استطاعت ان تثبت دورها في ذلك، فبالاستناد إلى هذه الزاوية (دور الترقية)، سنحاول في دراستنا أن نقيس دور الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، فأبقينا على الترقية واضفنا لها في الدراسة متغير جودة الحياة الوظيفية.

4. دراسة جميلة العمري، سارة بن الشيخ، نادية بن عريية (2023) بعنوان اثر الترقية على تحسين الرضا الوظيفي دراسة حالة مراكز البحث النووي crna بالجزائر العاصمة، دراسة منشورة في مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية المجلد (09) العدد (01)، والتي هدفت إلى معرفة مدى اهتمام مؤسسة الدراسة فعليا بتطبيق الترقية كأسلوب تحفيزي ومدى اهتمامها بتحسين مستوى رضاء العمال لديها، حيث تمثلت عينتها في الأفراد العاملين في مركز البحث النووي بالجزائر العاصمة، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة قدرها 50 عاملا، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وكان أبرز نتائجها:

✓ أن مستوى الرضا الوظيفي عالي بالمركز محل الدراسة.

✓ لا توجد علاقة طردية بين الترقية والرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

✓ هناك علاقة تأثير كبير للترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

ربطت هذه الدراسة بين متغير الترقية ومستوى الرضا الوظيفي وهي دراسة مشابهة لدراستنا حيث درست دور الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي، ومجال اهتمام دراستنا هو دور الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، فكلتا الدراستين اعتمدت على دور مؤشر الترقية كمتغير فعال ومؤثر.

– أوجه الاستفادة والاختلاف من الدراسات السابقة

1- أوجه الاستفادة

- استفدنا من الدراسات السابقة في توضيح الإطار المنهجي الملائم لدراستنا، مما ساعدنا في توجيه البحث وتحديد الخطوات الأساسية التي يجب إتباعها.
- ساعدتنا في تحديد وتوضيح بعض المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بموضوع الدراسة، مما أسهم في تحديد المتغيرات والعلاقات بينها بدقة.
- اعتمدنا على الدراسات السابقة لاختيار المنهج المناسب لدراستنا، وهو المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح لنا تحليل ووصف الظواهر بشكل منهجي وعلمي.

2- أوجه الاختلاف

ربما لم نجد كثير إختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة إلا من البعض، مثل :

- الإختلاف من حيث نوعية العينة المستخدمة في البحث.
- وأن بعض الدراسات السابقة أضافت بعض الأدوات مثل المقابلة، الملاحظة.

المطلب الثاني: المقاربات النظرية.

أولاً: الإدارة العلمية (فريدريك تايلور):

وهي من أقدم النظريات في مجال الإدارة وقد اقترنت باسم الأمريكي "فريدريك تايلور" وقد اعتمدت هذه النظرية على رصد الظواهر الإدارية ودراساتها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في الأداء الإنتاجي العاملين. (فاروق، محمد، ص 50)

وقد لخص تايلور المبادئ الأساسية العلمية والتي يجب إن تميز عملية التسيير الإداري فيما يلي:

- ✓ مبدأ تقسيم العمل: ويقصد به التخصص في أداء العمل وهو ضروري لزيادة الكفاءة الانتاجية.
- ✓ مبدأ المكافأة: تعتبر المنظمة المكافآت والتعويضات العادلة ضرورية للأفراد، حيث توفر قدراً كبيراً من الرضا العاملين ولصاحب العمل في الوقت نفسه
- ✓ مبدأ المساواة: على المديرين أن يوفرُوا العدالة والمساواة عند التعامل مع المرؤوسين لأنها تساهم في رفع معنوياتهم في العمل. (بشار، 2020، 92_93)

ثانياً: مدرسة العلاقات الإنسانية:

تعرف مدرسة علاقات الإنسانية على أنها: مجموعة من الاتجاهات التي تهدف إلى تطوير العمل الجماعي داخل المنشآت وتجميع الجهود والمواهب البشرية وخلق نوع من التكامل في جو يحفز على العمل التعاوني والذي يشعر فيه العاملون بالراحة والرضا الوظيفي والاقتصادي والاجتماعي.

وهناك مبادئ أربعة تقوم عليها:

- ✓ الكرامة الإنسانية حيث يتم احترام شخصية كل فرد من أفراد العاملين بالمنشأة بصرف النظر عن المركز الوظيفي الذي يشغله.
- ✓ الفروق الفردية التي تقع بين العاملين ووضع هذه الفروق في اعتبار عند التعامل معهم وعند توجيههم وحل مشكلاتهم.
- ✓ المصلحة المشتركة التي تجعل الفرد ميالاً للتجمع والتعاون مع الغير ومشاركتهم لتحقيق هذه المصلحة.
- ✓ الحوافز فالفرد يسعى لمشاركة الآخرين والتعاون معهم لكي يحصل على الحافز أو عائد من وراء هذه المشاركة وهذا التعاون. (المرجع سابق، فاروق عبده فلي، لسيد محمد عبد المجيد، 104)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره يمكن القول بان الترقية في العمل وتحسين جودة الحياة الوظيفية هما عنصرا أساسيان يساهمان في تحقيق النجاح والرضا الوظيفي للفرد. فالترقية تمثل خطوة مهمة في المسار الحياة المهنية، حيث تساعد على تحسين موقع الفرد في المنظمة وزيادة دخله وفرص التقدم والتطور الوظيفي. بينما تحسين جودة الحياة الوظيفية يعني إيجاد توازن بين الحياة الشخصية والحياة العلمية.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: الطريقة

المطلب الثاني: الأدوات

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: النتائج

المطلب الثاني: نتائج اختبار تساؤلات الدراسة

مناقشة وتفسير النتائج

الاستنتاجات والحلول

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد تطرقنا للفصل الأول الذي تم عرض فيها الأدوات النظرية والتطبيقية للدراسة من المفاهيم والدراسات السابقة حول المتغيرات الدراسة، سنتطرق في هذا إلى عرض الدراسة الميدانية وذلك بهدف الوصول إلى نتائج حول الإشكالية الدراسة، يتضمن هذا الفصل:

- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات، الأساليب الإحصائية.
- البرامج المستخدمة لمعالجة المعطيات
- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات
- الاستنتاجات والحلول المقترحة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

المطلب الأول: الطريقة

1. مجتمع وعينة الدراسة:

لقيام باي دراسة ميدانية لابد من تحديد مجتمع الدراسة لإجراء البحث، تشتمل بلدية اميه ونسة على 400 عامل، ولكن كانت الدراسة الحالية محصورة في الموظفين الاداريين فقط والذي بلغ عددهم 50 موظفا، مايعني اننا اخترنا العينة القصدية، وعليه قد تم توزيع 50 استماره واسترجعت كلها.

2. تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

يساهم تحديد المتغيرات الدراسة بشكل صحيح دورا كبير في الوصول إلى النتائج الصحيحة للبحث العلمي، ويوجد هناك من أنواع متغيرات في البحث العلمي وهي كالتالي:

المتغير المستقل، المتغير تابع، والمتغيرات الوسيطة، حيث حددت متغيرات هذه الدراسة في المتغير المستقل والمتغير التابع.

حيث يعرف المتغير المستقل بأنه "المتغير الذي يؤثر في كافة المتغيرات الأخرى ولكنه لا يتأثر بأي متغير منها". أما المتغير التابع هو "المتغير الذي يكون تابعا للمتغير المستقل، حيث أن المتغيرات التي يقوم بها المتغير المستقل تنعكس بشكل رئيس على المتغير تابع". (عمار، وآخرون 2019، 18 _ 19)

وعليه فالمتغير المستقل في دارستنا الحالية يتمثل في الترقية، أما المتغير تابع فتمثل في جودة الحياة الوظيفية. ولقياس متغيرات الدراسة اعتمدنا على القياس الكمي المتمثل في الإحصاء الوصفي حيث يختص هذا نوع: إلى إدماج وتلخيص البيانات الرقمية بغية تحويلها من مجرد كم من الأرقام إلى شكل أو صورة أخرى يمكن فهمها واستيعابها بمجرد النظر معا حساب بعض المقاييس الإحصائية (محمد، 2013، 31)

المطلب الثاني: الأدوات:

1. أدوات جمع البيانات:

تمثلت أدوات جمع البيانات في الجانب النظري في الكتب والمجلات والرسائل والدراسات السابقة لإثراء دارستنا، أما في الجانب الميداني للدراسة اعتمدنا على أداة الاستمارة كأداة رئيسة في الدراسة الميدانية.

حيث يعرف الاستبيان: احد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من اجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو اتجاهاتهم ودوافعهم أو معتقداتهم، ويضم مجموعة من الفقرات المصاغة استفهامية أو خبرية، يقوم كل مشارك في عينة الدراسات بالإجابة عنها بنفسه دون مساعدة من احد أو استشارة احد. (سيف الإسلام، 2009، 87)

وتم بناء أسئلة الاستمارة بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة وعلى الدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع فتضمنت في شكلها الأول 34 عبارة وبعد عرضها على الأستاذ المشرف، وتم تعديلها وتصحيحها لتصبح في شكلها النهائي متضمنة 28 عبارة، وتوزعت على النحو تالي:

- **المحور الأول:** البيانات الشخصية ويحتوى على الجنس، السن، الوظيفة، الخبرة المهنية، وتكون من 04 فقرات محددة من 01 الى 04.
- **المحور الثاني:** نظام الترقية ودوره في تحقيق التواصل التنظيمي، وتكون من 09 فقرات محددة من 05 الى 13
- **المحور الثالث:** نظام الترقية ودوره في تحسين اداء العاملين، وتكون من 07 فقرات محددة من 14 الى 20.
- **المحور الرابع:** نظام الترقية ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، وتكون من 08 فقرات محددة من 15 الى 28.

طريقة التصحيح التي اعتمدنا عليها:

وقد تم استخدام الاجابات ثنائية التفرع لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان نظام الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه ولاية الوادي، وإعطاء درجات متدرجة من 01 الى 02 في الفقرات، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول الرقم (أ): درجات الاجابة

الاستجابات	لا	نعم
الدرجة	1	2

وحتى يمكن قياس رضا أفراد العينة حيث تم إعطاء نقاط لهذه الإجابات، وتم تقسيم السلم إلى ثلاث مجالات لتحديد درجة الرضا كما يوضحه الجدول الآتي:

الجدول رقم(ب): قيمة المتوسط الحسابي ودرجات الرضا لعينة الدراسة

الاتجاه	المتوسط الحسابي	درجة الرضا
الاتجاه الأول	من 1 إلى 1,50	ضعيف
الاتجاه الثاني	من 1,51 إلى 02	عالي

المصدر: من إعداد الطلبة.

الاساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي كالتالي:

التكرارات: التكرارات تعني تكرار الأشياء أو الأحداث بشكل متكرر أو متتالي، في العديد من السياقات، يمكن أن تشير التكرارات إلى نمط متكرر يحدث في مجال معين، يُستخدم مصطلح "التكرارات" لوصف العملية التي تتكرر فيها نفس العملية أو القيم بشكل متكرر.

— النسب المئوية: تشير إلى النسبة المئوية أو النسبة المئوية التي تستخدم لتمثيل العلاقة بين جزء من الشيء والكل.

— المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة نحو كل مجال والاستبيان.

— الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة نحو كل عبارة

2. البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

من البرامج التي تم استخدامها لمعالجة معطيات الدراسة، برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss22 هو عبارة عن مجموعة من القوائم والأدوات التي يمكن عن طريقها إدخال البيانات التي يحصل عليها الباحث العلمي عن طريق الاستبيانات أو المقابلات أو الملاحظات، ومن ثم تحليلها (التحليل الإحصائي) (مروه، 2).

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

المطلب الأول: النتائج

المحور الأول: البيانات الشخصية

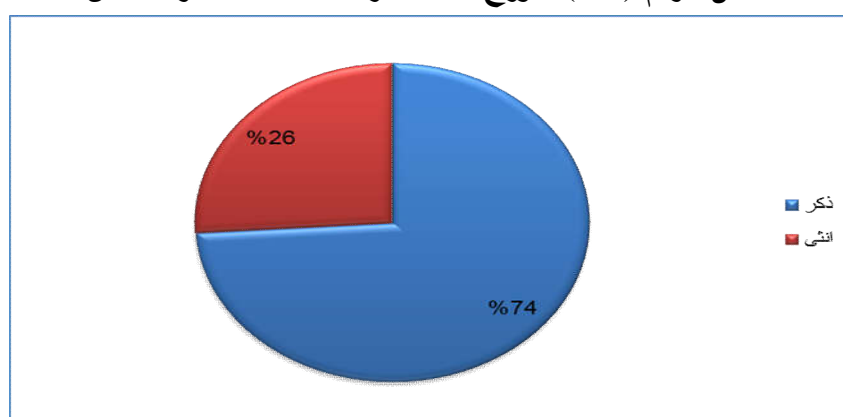
1. حسب الجنس:

جدول رقم (01): توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة %
ذكر	37	74
انثى	13	26
المجموع	50	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

الشكل الرقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث أن أفراد عينة الدراسة يتكونون أكثرهم من الذكور عددهم 37 بنسبة 74% يليها الإناث عددهم 26 بنسبة 26%.

تعد بلدية أميه ونسه مؤسسة عمومية خدماتية مجانية، ومن أجل ذلك فأنها تحرص توظيف الموظفين والعاملين القادرين على أداء مهامهم من الجنسين ذكورا وإناثا، إلا أنه من خلال الجدول يتضح لنا ارتفاع نسبة الموظفين الذكور على الموظفات الإناث ببلدية أميه ونسه، ويرجع السبب إلى طبيعة الذهنية المحافظة للمنطقة التي تعتبر مجال العمل بالإدارة عموما وبالبلدية بشكل خاص موضوع حكر على الرجال دون النساء، لذا نلاحظ عزوف الفئة النسوية عن المشاركة في هذه الوظائف الإدارية بغرض تجنب الإحتكاك بالمواطن والإختلاط بالموظفين الذكور.

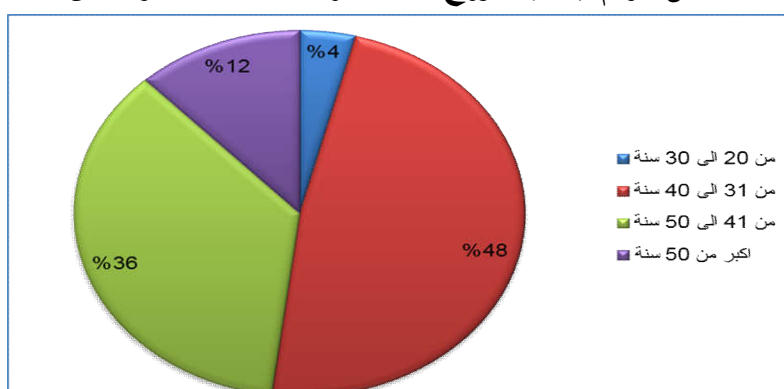
2. حسب السن:

جدول رقم (02): توزيع المبحوثين حسب متغير السن.

السن	التكرارات	النسبة %
من 20 الى 30 سنة	02	4
من 31 الى 40 سنة	24	48
من 41 الى 50 سنة	18	36
أكبر من 50 سنة	6	12
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

الشكل الرقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.



نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن، أن أفراد عينة الدراسة يتكونون من فئة السن من 31 إلى 40 سنة المقدر عددهم 24 بنسبة 48% وهي الأعلى من بين الفئات الأخرى، تليها الفئة من 41 إلى 50 سنة كان عددهم 18 بنسبة 36%، وفي المرتبة الثالثة كانت الفئة

الأكثر من 50 سنة وعددهم 06 بنسبة 12%، وفي الأخير كانت كل من الفئة من 20 إلى 30 سنة وعددهم 02 بنسبة 04%.

نلاحظ مما سبق أن الفئة الأكثر ظفرا بالوظيفة هي التي تتراوح في الفئة العمرية بين 31 سنة إلى 40، وهم فئة الشباب الذي أكمل دراسته الجامعية، وهو أيضا العمر الملائم للتوجه للحياة المهنية، يضاف إلى ذلك قانون الإدماج المباشر للشباب حاملي الشهادات بالمؤسسات العمومية سنة 2021 الذي انتهجته الحكومة له دوره في تعزيز وجود هذه الشريحة العمرية أكثر من غيرها.

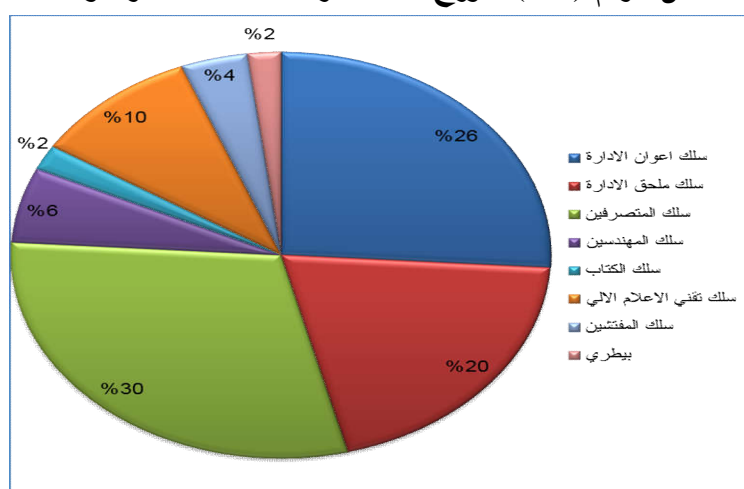
حسب الوظيفة:

جدول رقم (03): توزيع المبحوثين حسب متغير الوظيفة.

الوظيفة	التكرارات	النسبة %
سلك أعوان الإدارة	13	26
سلك ملحق الإدارة	10	20
سلك المتصرفين	15	30
سلك المهندسين	03	06
سلك الكتاب	01	02
سلك تقني الإعلام الآلي	05	10
سلك المفتشين	02	04
بيطري	01	02
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

الشكل الرقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة.



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة، أن أفراد عينة الدراسة يتكونون من فئة سلك المتصرفين المقدر عددهم 15 بنسبة 30% وهي الأعلى من بين الفئات الأخرى، تليها الفئة سلك أعوان الإدارة وعددهم 13 بنسبة 26%، وفي المرتبة الثالثة كانت الفئة سلك ملحقات الإدارة وعددهم 10 بنسبة 20%، تليها فئة سلك المهندسين وعددهم 03 ونسبتهم 06%، تليها فئة سلك المفتشين وعددهم 02 ونسبتهم 04%، وفي الأخير كانت كل من الفئة سلك الكتاب وبيطري متساوية وعددهم 01 بنسبة 02%.

نلاحظ من خلال الجدول ان فئة المتصرفين الإداريين هي الأكثر ارتفاعاً ، ويرتبط السبب هنا ارتباطاً مباشراً بارتفاع نسبة الشباب ذوي الفئة العمرية من 31 الى 40 ، خاصة ان غالبيتهم من خريجي الجامعات والمعاهد المستفيدين من التوظيف المباشر عن طرق قانون الإدماج السابق الذكر.

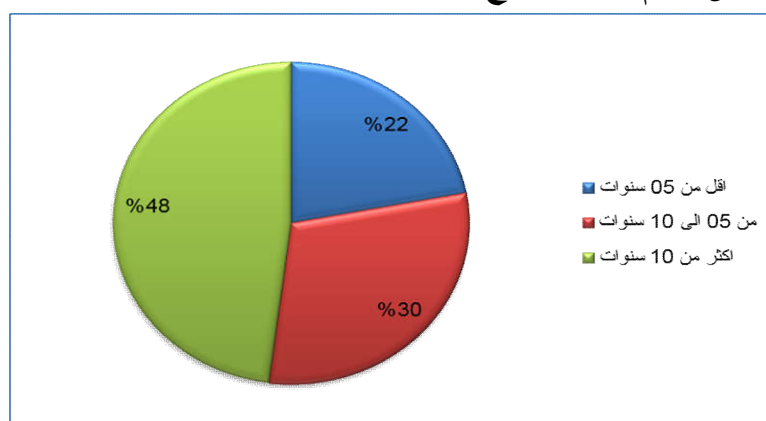
3. حسب الخبرة المهنية:

جدول رقم (04): توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة %
أقل من 05 سنوات	11	22
من 05 الى 10 سنوات	15	30
أكثر من 10 سنوات	24	48
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS22

الشكل الرقم (04): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية.



نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه الذي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث ان أفراد عينة الدراسة يتكونون أكثرهم من خبرة أكثر من 10 سنوات وعددهم 24 بنسبة 48% يليها

الفئة من 05 إلى 10 سنوات عددهم 15 بنسبة 30%، وفي الأخير كانت الفئة اقل من 05 سنوات عددهم 11 بنسبة 22%.

نلاحظ هنا ارتفاع أفراد عينة الدراسة للفئة ذات الخبرة الاكثر من 10 سنوات ، ويرجع السبب الى كونها الفئة الأكثر وعيا و دراية وارتباطا من غيرهم بطبيعة العمل الإداري ،وبواقع التنظيم الإداري ومتطلبات الترقية وشروطها.

المطلب الثاني: نتائج اختبار تساؤلات الدراسة:

بعد تحليل البيانات الأولية من الاستبيان سيتم في هذا المبحث اختبار تساؤلات الدراسة من خلال تبين مدى تحققها، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى: لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه ولاية الوادي.

ويتم قياسه من خلال إجابات على المحور الأول، وعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام وجاءت على النحو التالي:

رقم (05): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الثاني.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
هل التواصل التنظيمي له دور هام في السير الحسن في عملية الترقية بالمؤسسة ؟	1,840	0,370	عالي
هل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تساعد على حركية نظام الترقية ؟	1,700	0,462	عالي
هل تعتقد أن القدرة على التواصل الفعال يعتبر مهارة مهمة لتحقيق الترقية؟	1,820	0,388	عالي
هل يمكن أن يكون المشكلات التواصل داخل المؤسسة اثر سلبي على إتاحة فرصتك الترقية ؟	1,620	0,490	عالي
تؤثر طريقة معالجة الشكاوى والاعتراضات بشكل فوري وعادل في نظام الترقية العاملين ؟	1,540	0,503	عالي
هل تبادر بتقديم أفكار ومقترحات حول أحسن طريقة في نظام الترقية بالمؤسسة ؟	1,560	0,503	عالي
هل تشجعك إدارتك على التواصل فيما بينكم لتسهيل عملية الترقية ؟	1,480	0,504	ضعيف
هل تساهم فرص الترقية في تحديد مسارك الوظيفي وزيادة ارتباطك بالمؤسسة ؟	1,740	0,443	عالي
هل يمكن للموظفين أن يساهموا في تعزيز التواصل التنظيمي وبالتالي تحقيق الترقية ؟	1,760	0,431	عالي
لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفي بلدية أميه ونسه ولاية الوادي	1,673	0,184	عالي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لعبارات محور لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي بلغ (1,673) والانحراف المعياري بقدر ب (0,184) وقد كان الاتجاه العام لعبارات محور لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي عالي، وبالنسبة المتوسط الحسابي لعبارة هل التواصل التنظيمي له دور هام في السير الحسن في عملية الترقية بالمؤسسة ؟، كان أكبر متوسط حسابي بقيمة (1,840) وانحراف المعياري (0,370)، بينما كانت العبارة هل تشجعك إدارتك على التواصل فيما بينكم لتسهيل عملية الترقية ؟، أقل متوسط حسابي عبارات هذا المحور بقيمة (1,480) وانحراف المعياري (0,504)

نلاحظ أن لنظام الترقية دور فعال في دفع العمال للجدد والعمل وتحسين آداءهم الوظيفي، وأن كل المعطيات حول موضوع الترقية تصلهم مما يشجعهم على البحث في سبل الرفع من مستوى آدائهم الوظيفي لتحقيقها.

■ **بناء على اختبار الفرضية يمكن القول:** لنظام الترقية دور فعال في تحقيق التواصل التنظيمي لدى الموظفين الإداريين الدائمين بلدية أميه ونسة ولاية الوادي.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية: لنظام الترقية دور في تحسين أداء العاملين لدى موظفين الإداريين الدائمين بلدية أميه ونسة ولاية الوادي.

ويتم قياسه من خلال إجابات على المحور الثاني، وعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام وجاءت على النحو التالي:

رقم (06): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الثالث.

العبـارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
يعد تقييم الأداء في المؤسسة يعتبر مرجع أساسي لنظام الترقية	1,700	0,462	عالي
اشعر حينما أحصل على ترقيتي بوجود حافز في زيادة مجهوداتي وتحسين أدائي في المؤسسة ؟	1,840	0,370	عالي

اعتبرنا أداني في العمل يفوق توقعات المشرفين والزلاء ؟	1,540	0,503	عالي
اشعر بانني أقدم جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة يستحق لترقيتي لمنصب اعلى؟	1,780	0,418	عالي
احرص على تطوير قدراتي ومهاراتي لتحسين وضعي المهني والحصول على اعلى الدرجات في مساري المهني؟	1,800	0,404	عالي
هل تعتقد أن النظام الترقية في مؤسستك يعتمد على الجهود والكفاءة الفردية للعاملين بدلا من المحسوبية؟	1,500	0,505	ضعيف
هل تتلقون التدريبات اللازم لتحسين أدائكم وزيادة فرص الترقية بمؤسستكم ؟	1,400	0,494	ضعيف
نظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,651	0,191	عالي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لعبارات محور لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي بلغ (1,651) والانحراف المعياري بقدر ب (0,191) وقد كان الاتجاه العام لعبارات لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي عالي، وبالنسبة المتوسط الحسابي لعبارة اشعر حينما أحصل على ترقيتي بوجود حافز في زيادة مجهوداتي وتحسين أدائي في المؤسسة؟، كان أكبر متوسط حسابي بقيمة (1,840) وانحراف المعياري (0,370)، بينما كانت العبارة هل تتلقون التدريبات اللازم لتحسين أدائكم وزيادة فرص الترقية بمؤسستكم ؟، أقل متوسط حسابي عبارات هذا المحور بقيمة (1,400) وانحراف المعياري (0,494)

من خلال عرض المعطيات المتعلقة بالدور الفعال لنظام الترقية في تحسين أداء العاملين لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسة، نجد انها قد حققت مؤشرا عال ، مما يشير الى ان حصول الموظف على حقوقه المهنية لاسيما ما يتعلق منها بالترقية ،وتمتعه بالمستوى المهني المطلوب يجعل من الترقية حافزا فعالا لتحسين وجودة آداءه الوظيفي بمؤسسته.

■ بناء على اختبار الفرضية يمكن القول: لنظام الترقية دور فعال في تحسين أداء العاملين لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسة ولاية الوادي.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفين الإداريين الدائمين بلدية أميه ونسة ولاية الوادي.

ويتم قياسه من خلال إجابات على المحور الثالث، وعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام وجاءت على النحو التالي:

رقم (07): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للمحور الرابع.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
أرى أن نظام الترقية يساهم في تعزيز الرضاء و الولاء العاملين ؟	1,620	0,490	عالي
اعتقد أن الرضاء الوظيفي يؤثر على فرص الترقية في العمل ؟	1,660	0,478	عالي
هناك علاقة بين الرضاء الوظيفي وتطوير المهارات اللازمة للترقية في العمل ؟	1,700	0,462	عالي
هل تساهم الدورات التدريبية وورش العمل في زيادة فرص الترقية للموظفين ؟	1,720	0,453	عالي
فرص الترقية في المؤسسة متوفرة لجميع العمال دون تفریق ؟	1,420	0,498	ضعيف
هل قوانين الترقية واضحة لدى جميع العمال بالمؤسسة وانتم على اطلاع عليها ؟	1,480	0,504	ضعيف
هل يتم تطبيق قوانين الترقية في المؤسسة بشكل سليم وعادل ؟	1,480	0,504	ضعيف
هل التقييم السنوي لأداء العمال المطبق في مؤسستك بعد المرجع الأساسي في نظام الترقية بالمؤسسة؟	1,380	0,490	ضعيف
لنظام الترقية دور في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,557	0,223	عالي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لعبارة محور لنظام الترقية دور في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي بلغ (1,557) والانحراف المعياري بقدر ب (0,223) وقد كان الاتجاه العام لعبارة لنظام الترقية دور في تحقيق الرضاء الوظيفي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي عالي، وبالنسبة المتوسط الحسابي لعبارة هل تساهم الدورات التدريبية وورش العمل في زيادة فرص الترقية للموظفين؟، كان أكبر متوسط حسابي بقيمة (1,720) وانحراف المعياري (0,453)، بينما كانت العبارة هل التقييم

السنوي لأداء العمال المطبق في مؤسستك بعد المرجع الأساسي في نظام الترقية بالمؤسسة؟، أقل متوسط حسابي عبارات هذا المحور بقيمة (1,380) والانحراف المعياري (0,490).

من خلال التحليل الكمي لهذه الفرضية ، أن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين متوسط ، ويعود السبب الى التوزيع غير العادل لنظام الترقية بينهم ، كما ان مستوى اعلام واطلاع الموظف بكل يتعلق بحقوقه التي تكفل له الحصول على الترقية في توقيتها وحينها القانوني ، غير متوفر بالقدر الذي يعزز من الرضا الوظيفي للموظفين ، كما ان لمؤشر التقييم السنوي لآداء العاملين بالبلدية من وجهة نظر العينة لا يعد مرجعا أساسيا في تقييم آدائهم الوظيفي وحصولهم على الترقية ،

■ بناء على اختبار الفرضية يمكن القول: لنظام الترقية دور متوسط في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه ولاية الوادي.

عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين ببلدية أميه ونسه ولاية الوادي.

ويتم قياسه من خلال إجابات على المحاور الثلاث، وعرض النتائج المتوصل إليها باستخدام الأدوات الإحصائية والقياسية والبرامج المستعملة في معالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاتجاه العام وجاءت على النحو التالي:

رقم (08): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والاتجاه العام للاستبيان

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,673	0,184	عالي
لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,651	0,191	عالي
لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,557	0,223	عالي
يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي	1,627	0,126	عالي

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط العام لمحاور الاستبيان نظام الترقية ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي بلغ (1,627) والانحراف المعياري بقدر ب (0,126)

وقد كان الاتجاه العام لعبارات نظام الترقية ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي عالي، وبالنسبة المتوسط الحسابي محور لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي، كان أكبر متوسط حسابي بقيمة (1,673) وانحراف المعياري (0,184)، يليها في المرتبة الثانية محور لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي بمتوسط حسابي قدره (1,651) وانحراف معياري قدره (0,191)، بينما كانت محور لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي، أقل متوسط حسابي بقيمة (1,557) والانحراف المعياري (0,223).

اعتمادا على المعطيات السابقة الذكر المتعلقة بالفرضية العامة للدراسة، نلاحظ ان نظام الترقية يساهم في تحقيق التواصل التنظيمي بين الموظف وبيئته العملية، كما يساهم نظام الترقية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين كونها عاملا محفزا يشجع العامل على تقديم افضل مهارات يكتسبها، غير أن الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة متوسطا بسبب عامل الثقة بين الترقية وصلاحيه منحها بالبلدية .

■ بناء على اختبار الفرضية يمكن القول: يساهم نظام الترقية بفاعلية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى موظفين الإداريين الدائمين بلدية أميه ونسة ولاية الوادي.

مناقشة وتفسير النتائج الدراسة في ضوء فرضياتها والدراسات السابقة والادبيات النظرية .

مناقشة الفرضية الأولى :

وهذا نصها: لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي لدى الموظفين الإداريين الدائمين في بلدية أميه ونسة ولاية الوادي

ومن خلال جدول رقم (03) والذي يبرهن صحة الفرضية الجزئية الأولى ومنه نرى أن لنظام الترقية دور في تحقيق التواصل التنظيمي، فالاتصال التنظيمي يتطلب تحليلاً لكيفية تدفق المعلومات والرسائل داخل المنظمة، بما في ذلك القنوات والممارسات والثقافة الاتصالية، ويعتمد النجاح في عملية الترقية بشكل كبير على قدرة الموظفين على الوصول إلى المعلومات حول الفرص المتاحة ومتطلبات كل منها وكذلك معالجة كل الشكاوي وتكوين علاقات اجتماعية بين الموظفين، حيث يتطلب هذا نظام اتصال فعال يضمن أن تصل المعلومات بشكل صحيح وفي الوقت المناسب إلى جميع الموظفين، كما يساهم في بناء الثقة والانتماء للموظفين للمنظمة، وعندما يشعرون بالانتماء والتقدير، فإنهم يكونون أكثر استعداداً للمشاركة بفعالية والسعي للترقية داخل المنظمة، ومن هنا نثبت

صحة هذه الفرضية وتتوافق نتائج الدراسة مع ما ذكره يشير (غضب) إلى أن الاتصال التنظيمي يعمل على رفع الروح المعنوية وتشجيع الأفراد لإنجاز أعمالهم وإبراز دور العاملين ودرجة مساهمتهم في الجهود في مجال العمل وإعطاء معلومات مرتدة لهم عن مستوى الأداء لاتخاذ اللازم (نسرين، نذيرة، 2021، ص ص 803-823)، وكذلك دراسة برقية وعريف 2016، التي توصلت إلى إن توفير مختلف الظروف والعلاقات الاجتماعية الجيدة في المؤسسة يهدف في مجموعه إلى تحسين مردودية الموارد البشرية فيها، ولن يتأتى ذلك إلا بوضع شبكة اتصال تعمل على توفير الجو الملائم والارتياح لدى مختلف العمال من خلال تنظيم هيكلي مناسب ويتكامل كل هذا مع ضرورة توفير العلاقات بين المشرفين والعمال والرؤساء والمرؤوسين بشكل يؤدي إلى نفس النتيجة (سهيلة، 2016، ص 215-222).

كما يجدر الإشارة إلى دراسات التون مايو الذي ركز على أهمية العامل النفسي في العمل، وأهمية العلاقة بين الجماعات التي تكون بين العمال، وأكد كذلك على فهم تنظيم العمل على أنه حالة من النظام الاجتماعي، وأن مشاعر العمال وحركاتهم، لا يمكن أن تفهم إلا انطلاقاً من كونها نتاجاً لمجموعة علاقات بين مختلف الجماعات بما في ذلك مجموعات المرؤوسين والرؤساء ويساعد الاهتمام بالعامل واحترامه وتقديره كثيراً على تعزيز حوافز الإنتاج في العمل وبالتالي يمكن القول والتأكيد على أهمية الاتصال التنظيمي في الرفع من مستوى الاداء الوظيفي ومنها الترقية. وهو ما يثبت صحة فرضيتنا.

مناقشة الفرضية الثانية

وهذا نصها: لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أمية ونسة ولاية الوادي.

ومن خلال جدول رقم (04) والذي يبرهن صحة الفرضية الجزئية الثانية ومنه نرى أن لنظام الترقية دور في تحسين اداء العاملين لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أمية ونسة ولاية الوادي، فعندما يرى الموظفون فرصاً للترقية، يشعرون بأن الادارة تقدر جهودهم وتؤمن بقدراتهم، مما يزيد من مستوى الثقة والرضا الوظيفي لديهم. هذا بدوره يؤدي إلى تحسين الأداء بشكل عام، فالترقية تمثل هدفاً مهماً للعديد من الموظفين، حيث ينظرون إليها كمكافأة لجهودهم وتفانيهم في العمل. هذا التحفيز يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء العام.

وتتوافق نتائج دراستنا مع دراسة العوادي فوزية (2023)، التي توصلت الى أن الترقية لها دور في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الرياضية سواء كانت عن طريق الاقدمية أو عن طريق الكفاءة وذلك من خلال تحفيزهم لبدل وأكثر وتحقيق إنتاجية عالية رغبة في تطوير مستوى الأداء وكذا ضمان الفاعلية المطلوبة والحصول على فرص ترقى أكبر، وكذلك دراسة مدثر حسن وعلى المؤمن (2019) التي توصلت الى ان جود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين وجود سياسة محددة للترقية والنقل وكفاءة أداء العاملين بالجامعة. (حسن، وأمير 2019، ص 163-178)، ولقد اتفقت نتائج دراستنا ايضا مع دراسة غضبان (2020) التي تشير الى ان الترقية تعتبر إحدى السياسات الهامة التي تؤثر على القوي البشرية وعلى معدلات تدفقها، وكما هو معروف فإن لها علاقة كبيرة جداً بإستراتيجية تخطيط دارة القوة العاملة، كما توصلت الى ان اعتماد الترقية العادلة كأسلوب تحفيزي يساهم في تحسين أداء العاملين. (ليلي، 2020، ص 213-233)، فالترقية بالنسبة للموظف هي أمل تحسين مستواه المهني والاجتماعي والاقتصادي، ولذا يجب على الأجهزة الإدارية أن تعمل على ترسيخ إجراءات الترقية ضمن تقاليد الثقافة التنظيمية، باعتبار أن الترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، فهي تفسح المجال له للوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحاته وتزيد من تحسين أدائه في العمل، حتى يكون قادرا على تحمل المسؤولية وأداء المهام المنوطة به، ومن ثم كانت العلاقة وطيدة بين الترقية والأداء، حيث يعتبر الأداء من أهم المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من اهتمام المختصين في الدراسات الإدارية، وتكمن أهمية الأداء في أنه يكشف لنا عن كفاءة العنصر البشري وعن تحسن مستواه في المؤسسة

مناقشة الفرضية الثالثة

وهذا نصها: لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أمية ونسة ولاية الوادي.

ومن خلال جدول رقم (05) والذي يبرهن صحة الفرضية الجزئية الثالثة ومنه يمكن القول ان لنظام الترقية دور في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين الدائمين ببلدية أمية ونسة ولاية الوادي، حيث تعد الترقية من المؤشرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد فمن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في العمل. فهي بالتالي وسيلة من وسائل الترغيب والإغراء والتفاني في خدمة المؤسسة أي أن الترقية تشكل لأي موظف هدفا مشروعاً وحافزاً لبدل المزيد من الجهود، فكل موظف يسعى للرفع من مستواه الوظيفي ودخله المادي من خلال الحصول على الترقية حيث تعتبر وسيلة فعالة لإشباع حاجات الأفراد المعنوية كالتقدير والاحترام وحرية التصرف

والتميز وكذلك إشباع الحاجات المادية للأفراد كالزيادة في الرواتب والأجور، فالترقية تعتبر من بين أهم الوسائل والأساليب التي تعتمد عليها الإدارة من أجل تحسين أداء أفرادها فهي وسيلة الإدارة لاجتذاب أفضل العناصر والاحتفاظ بها فهي تمثل حاضراً للعاملين لتطوير أدائهم كونها وسيلة طبيعية مستمرة لإعداد العمال والمشرفين والمدراء، ومنه تسمح بالوصول إلى تحقيق نوع من الرضا الوظيفي، باعتبار الرضا الوظيفي محصلة نهائية لمختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد العامل اتجاه عمله فرضا الفرد عن وظيفته هو الأساس في تحقيق الكفاءة في عمله.

وتتوافق نتائج دراستنا مع دراسة رقاد ليندة (2021)، التي ويتفق أفراد العينة على أن أدائهم يتأثر بصفة جوهرية بنظام الحوافز ولكن بشكل سلبي في واقع المؤسسة محل البحث نتيجة عدم تنوعه وعدم مشاركتهم في تصميمه، ويرون أيضاً أن نتائج التقييم الأداء لا تؤخذ بعين الاعتبار في جل السياسات المتعلقة بالأفراد في المؤسسة باستثناء العلاوات، أما بشأن اعتماد أسلوب الترقية العادلة كحافز فإنه يساهم في تحسين أداء العمال وبشكل كبير، مع توفر الإدراك والوعي التام المعظم السياسات المعتمدة في نظام الترقية مما أعطى طابع المصادقية للحكم على تطبيقاته داخل المؤسسة. (ليندة، 2021، ص ص 89-105).

وتتفق نتائج دراستنا أيضاً مع دراسة بوعطيط وخرواطي (2019) التي توصلت إلى أن نظام الترقية المطبق في الشركة لا يساعد أبداً على الرفع من مستوى الأداء نظراً لعدم خضوعه للمعايير العلمية والموضوعية التي تراعي طبيعة نشاط المؤسسة، حيث ما زال هذا النظام يلتزم ضوابط الأقدمية فقط في التحفيز وإهمال عامل الكفاءة وكذا الإدارة بالأهداف (سفيان، وصالح، 2019، ص ص 121-131).

فالترقية تشعر الموظف بأن جهوده وإسهاماته قد تمت الاعتراف بها وتقديرها. هذا يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة، وهي تسمح أيضاً بتطوير مهاراتهم والارتقاء بمسارهم المهني

مناقشة الفرضية العامة

وهذا نصها: يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين الدائمين

بلدية أمية ونسة ولاية الوادي

ومن خلال جدول رقم (06) والذي يبرهن صحة الفرضية العامة ومنه يمكن القول يساهم نظام الترقية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين الإداريين الدائمين بلدية أمية ونسة ولاية الوادي، ويعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية شامل لجميع المشكلات في بيئة العمل، وتوافر مناخ عمل جيد للعمال، وإعطائهم الفرصة للتعبير

عن آرائهم وتحقيق العدالة والمساواة فيما بينهم، وتحقيق التوازن والتوافق بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية ، من خلال توفير فرص للترقية مما يسمح بتطوير مهاراتهم. بحيث تشبع احتياجاتهم وترفع من أداء منظماتهم، وهذا يخلق لديهم نوعاً من الاستقرار في الوظيفة وقدرة على الإبداع والابتكار وتحمل المسؤولية، وتفسر هذه النتيجة أن الموظفين الإداريين الدائمين بلدية أميه ونسة ولاية الوادي لديهم التزام بتطبيق اللوائح والقوانين الرسمية الخاصة بالترقية على موظفيها مما يشعرهم بالشفافية في تعامل الإدارة مع جميع الموظفين وفق اللوائح والأنظمة ومما يقلل من شعورهم بالمحاباة لزملائهم في العمل، كما أن حصولهم على الترقية في وقتها كافٍ للوفاء بالتزاماتهم الشخصية والاجتماعية يقلل من شعورهم بتعارض حياتهم العملية مع حياتهم الشخصية والاجتماعية، بالإضافة إلى بأن حصول الموظفين على تحسين من مهاراتهم في العمل ويشعرهم بالأمان الوظيفي الأمر الذي يشعرهم بجودة حياتهم الوظيفية، كما أن بلدية أميه ونسة ولاية الوادي يعامل موظفيهم معاملة جيدة من واقع الزمالة لذلك نجد أنهم يشعرون بقدر كبير من الاحترام والتقدير إلى جانب شعورهم بأن العمل يقدم خدمة جليلة للمجتمع، كما أن توفير بيئة عمل في البلدية يزيد من شعورهم بجودة حياتهم الوظيفية.

وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة خليل إسماعيل، وماضي (2014) التي توصلت إلى أن الترقية بالإضافة إلى عوامل أخرى كالتقدم الوظيفي-الاستقرار الوظيفي-العلاقات الاجتماعية-...الخ لها دور في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، كم يضيف علي هويدا و محمد المدان (2018) ان جودة الحياة الوظيفية ترتكز على عدة أبعاد من بينها مدى توفر فرص التقدم والترقية الوظيفية (علي ومحمد، 2018، ص 11).

خلاصة الفصل:

ومنه يمكن القول ان أهمية الترقّيات الوظيفية كأسلوب من اساليب نظام الحوافز، سواء أكانت الترقّيات الدورية المستحقة ضمن الفترة الزمنية التي يقضي منها الموظف حسب نظام وقوانين المنظمة، أو الترقّيات الاستثنائية التي يتم منحها للموظفين نظير التميز في الاداء الوظيفي، أو نتيجة المسابقات الداخلية التي تنظمها بعض المنظمات للعاملين فيها في التنافس على وظيفة عليا فهي تأثر بشكل مباشر في جودة الحياة الوظيفية.

الخاتمة

الخاتمة

تعد الترقية عملية مهمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، حيث تساهم في تحفيز الموظفين وزيادة رضائهم في مهامهم، فحصول الموظف على الترقية يزيد من شعوره بالثقة وقدرته على العطاء، ويحفزه على بذل المزيد من الجهد وروح الابداع في العمل.

كما تساهم الترقية في زيادة مستوى خبرة الموظفين مما يجعلهم اكثر قدرة على مواجهة التحديات والمسؤوليات الجديدة، التي قد تواجههم، وبالتالي تساهم في تعزيز فرص النجاح والتطور المهني للموظفين.

وبشكل عام يمكن القول ان انتهاج آليات التحفيز وعلى رأسها الترقية وما يترتب عنها من تبعات مادية تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمؤسسة، حيث تشجعهم على تحقيق اهدافهم وتطوير قدراتهم مما ينعكس ايجابا على ادائهم ورضائهم الوظيفي.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- براش ابراهيم، المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار الشروق لنشر وتوزيع، عمان، 2008.
- البيللاوي حسن حسين واخرون، الجودة الشاملة في التعليم، مؤشرات تميز معايير الاعتماد، دار المسيرة للنشر وتوزيع، الطبعة الاولى، عمان، 2008.
- القوصي محمد مفيد، الاحصاء الوصفي والاستدلالي، ب ط مركز الكتاب، عمان، 2013.
- بدوي احمد زكي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، ب ط، دار مكتبة، لبنان، بيروت، 1978.
- بوحوش عمار، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، الطبعة الاولى، مركز الديمقراطية العربي للدراسات الاستراتيجية وسياسية والاقتصادية، برلين المانيا، 2009.
- حزي بشار، الاتصال التنظيمي، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ب ط، 2020.
- سرحان محمد علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار الكتب، صنعاء، 2019.
- سيد محمد جاد الرب، جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الاعمال العصرية، ب ط، مصر دار النهضة العربية للنشر وتوزيع.
- عمر سيف الاسلام سعد، الموجز في منهج البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية، الطبعة الاولى، دار الفكر، دمشق، 2009.
- عمر عصام عبد اللطيف، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، الطبعة الاولى، نيوليتك للنشر والتدريب، القاهرة، 2015.
- فيله فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، ب ط، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة

المجلات:

- بلعاني عبد الكريم، نظام الترقية في الوظيفية العمومية، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، العدد الاول ديسمبر 2013.
- بريقة سهيلة، اساليب الاتصال التنظيمي ودوره في تفعيل الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (24)، 2016.
- بوعطيط سفيان، خروطي صالح، نظام الترقية واثرا في اداء الموارد البشرية، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، العدد (01)(13)، 2019.
- رقام ليندة، مساهمة سياسية الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي ولاية سطيف، مجلة دراسات في الاقتصاد وادارة الاعمال، العدد (04)(02)، 2021.

- ساحلي نسرين ، ونذيراليزيد ، مدى مساهمة الاتصال التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي لعمال مديرية المصالح الفلاحية، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية ، العدد (04)(02) بولاية ام البواقي ، 2021.
- صليح المسعود ، الترقية في الوظيفية العمومية بالجزائر ، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفة والانسانية المعمقة ، العدد (11)، افريل 2022.
- غضبان ليلي، دور الترقية في تحسين الاداء الموارد البشرية ، مجلة دراسات ، وابحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة، العدد (07)(02)، 2020.
- قاضي امنية ، سياسية الترقية بين الاصيل القانوني وتحقيق الرضى الوظيفي ، مجلة البحوث العلمية القانونية والسياسية ، العدد (16)، 13 فيفري 2021.
- مدثر حسين سالم عز الدين ، امير محمد علي المؤمن ، دور سياسة الترقية والنقل في رفع اداء العاملين ، مجلة العربية للإدارة ، دراسة الحالة ، جامعة دنقلا بجمهورية السودان، العدد (39) (3)، 2019.
- ناصر مطلق عبد الله، جودة الحياة وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية، مجلة كلية الادب بقنا (دورية اكايدمة علمية محكمة) العدد (55). افريل 2022.
- وراس امنية ، اثر الترقية على المسار المهني في المنظمة ، مجلة دراسات انسانية واجتماعية ، العدد (2)، 16 مارس 2021.
- **الاطروحات:**
- هويد علي ، محمد المدان ، جودة الحياة العمل واثرها على الاستغراب الوظيفي ، الدور الوسيط لراس المال النفسي ، الرسالة ماجستير ، السودان قسم ادارة الاعمال ، 2018.
- الرئيس عادل حسين الحسني علي ، الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الاثر الاشعاعي ، نوع الرسالة الماجستير في الادب قسم علم الاجتماع ، د ت .
- برسي محمد حسين صالح عبد الغفور ، نموذج مقترح لقياس تأثير جودة الحياة الوظيفية على العاملين في شركات مصر للطيران ، نوع الرسالة دكتورا ، جامعة قناة السويس ، 2011.
- **المحاضرات:**
- علي مروه ، محاضرات في برنامج الاحصاء SPSS V22 ، قسم الاقتصاد ، المرحلة الثانية .

الملاحق

الملحق رقم 01: استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر _ الوادي

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



استمارة علمية لمذكرة الترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة
الوظيفية دراسة ميدانية لدى موظفي بلدية أميه ونسة ولاية الوادي

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

في العلوم الاجتماعية تخصص: تنظيم وعمل

- إشراف الدكتور:

يوسف بنور

- إعداد الطلبة:

- بن دويم سليمة

- زكور مبروكة

بسم الله الرحمن الرحيم

الى السادة موظفي بلدية اميه ونسة

أحييكم بتحية الإسلام .. السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته:

"لقد تم إعداد هذا الاستبيان لاستكمال متطلبات مذكرة تخرج ماستر المعنونة بالترقية ودورها في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، لذا نلتمس منكم قراءة العبارات الواردة بالاستبيان المرفق بعناية ثم الإجابة بدقة من خلال وضع العلامة (Y) في الخانة التي ترونها مناسبة أمام كل عبارة من العبارات. واتقدم بلكم مسبقا بجزيل الشكر وجميل العرفان لتعاونكم في مجال البحث العلمي."

السنة الجامعية: 2024/ 2025م

المحور الأول: البيانات الأولية

- الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
- السن: من 20 الى 30 سنة ☐ - من 31 الى 40 ☐ - من 41 الى 50 ☐ - ما فوق 50 ☐
- الوظيفية:
- الخبرة المهنية : اقل من 05 سنوات ☐ من 05 سنوات الى 10 سنوات ☐ - ما فوق 10 سنوات ☐

المحور الثاني:

المحور الثاني : نظام الترقية ودوره في تحقيق التواصل التنظيمي		
الرقم	العبارة	نعم لا
1	هل التواصل التنظيمي له دور هام في السير الحسن في عملية الترقية بالمؤسسة؟	
2	هل العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تساعد على حركية نظام الترقية؟	
3	هل تعتقد أن القدرة على التواصل الفعال يعتبر مهارة مهمة لتحقيق الترقية؟	
4	هل يمكن أن يكون لمشكلات التواصل داخل المؤسسة اثر سلبي على إتاحة فرصتك الترقية؟	
5	تؤثر طريقة معالجة الشكاوى والاعتراضات بشكل فوري وعادل في نظام الترقية العاملين؟	
6	هل تبادر بتقديم أفكار ومقترحات حول أحسن طريقة في نظام الترقية بالمؤسسة؟	
7	هل تشجعك إدارتك على التواصل فيما بينكم لتسهيل عملية الترقية؟	
8	هل تساهم فرص الترقية في تحديد مسارك الوظيفي وزيادة ارتباطك بالمؤسسة؟	
9	هل يمكن للموظفين أن يساهموا في تعزيز التواصل التنظيمي وبالتالي تحقيق الترقية؟	
المحور الثالث : نظام الترقية ودوره في تحسين أداء العاملين		
10	يعد تقييم الأداء في المؤسسة يعتبر مرجع أساسي لنظام الترقية	
11	اشعر حينما احصل على ترقيتي بوجود حافز في زيادة مجهوداتي وتحسين أدائي في المؤسسة؟	
12	اعتبرانا أدائي في العمل يفوق توقعات المشرفين والزلاء؟	
13	اشعر بالي أقدم جهود إضافية لتحقيق أهداف المؤسسة يستحق لترقيتي لمنصب اعلي؟	
14	احرص على تطوير قدراتي ومهاراتي لتحسين وضعي المهني والحصول على اعلي الدرجات في مساري المهني؟	
15	هل تعتقد أن النظام الترقية في مؤسستك يعتمد على الجهود والكفاءة الفردية للعاملين بدلا من المحسوبية؟	
16	هل تتلقون التدريبات اللازم لتحسين أدائكم وزيادة فرص الترقية بمؤسستكم؟	
المحور الرابع : نظام الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي		
17	أرى أن نظام الترقية يساهم في تعزيز الرضاء و الولاء العاملين؟	
18	اعتقد أن الرضا الوظيفي يؤثر على فرص الترقية في العمل؟	
19	هناك علاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير المهارات اللازمة للترقية في العمل؟	
20	هل تساهم الدورات التدريبية وورش العمل في زيادة فرص الترقية للموظفين؟	
21	فرص الترقية في المؤسسة متوفرة لجميع العمال دون تفریق؟	
22	هل قوانين الترقية واضحة لدى جميع العمال بالمؤسسة وانتم على اطلاع عليها؟	
23	هل يتم تطبيق قوانين الترقية في المؤسسة بشكل سليم وعادل؟	
24	هل التقييم السنوي لأداء العمال المطبق في مؤسستك يعد المرجع الأساسي في نظام الترقية بالمؤسسة؟	

الملحق رقم 01: الهيكل التنظيمي لبلدية أميه ونسة

- العدد الاجمالي للموظفين ببلدية أميه ونسة : 481
- الهيكل التنظيمي لبلدية أميه ونسة المصادق عليه بالمداولة رقم 10 المؤرخ في 2021م- في دورة غير عادية للمجلس الشعبي البلدي ببلدية أميه ونسة.

