

أثر الترقية على تحسين الرضا الوظيفي - دراسة حالة مركز البحث النووي CRNA بالجزائر العاصمة -
The Effect of Promotion On Improving Job Satisfaction
- Case Study of the Center for Nuclear Research (CRNA) in Algiers -

جميلة العمري^{1*}، سارة بن الشيخ²، نادية بن عريبة³

¹ جامعة الجزائر-3 (الجزائر) (djamilalamri@gmail.com)

² جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (الجزائر) (sara.bencheikh30@gmail.com)

³ جامعة الجزائر-3 (الجزائر) (auditrice_nad14@hotmail.com)

تاريخ الاستلام: 2023/05/20؛ تاريخ القبول: 2023/05/31؛ تاريخ النشر: 2023/06/10

ملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الترقية ومدى تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي في مركز البحث النووي بالجزائر العاصمة، ومن أجل ذلك قام الباحثين باختيار عينة عشوائية عددها 60 عامل من مجتمع الدراسة والمتمثل في فئة الموظفين في المركز، حيث وزعت عليهم إستبانة شملت (18) عبارة، وبعد جمعها تم معالجتها باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS). وأعتد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي في اختبار فرضياته وتوصلنا إلى مجموعة من الاستنتاجات الميدانية، من أجل تقديم مجموعة من المقترحات للاسترشاد من شأنها تحسين مستوى الرضا الوظيفي في المركز من خلال تطوير نظام الحوافز والترقيات مع مراعاة كفاءات وقدرات العاملين.

الكلمات المفتاح: ترقية، رضا وظيفي، موظفين، مركز البحث النووي (CRNA).

تصنيف JEL : J28.

Abstract: This study aimed to identify the reality of promotion and its impact on job satisfaction at the Nuclear Research Center in Algiers, and for that, the researchers selected a random sample of 60 workers from the study population, represented in the category of employees in the center, where a questionnaire was distributed to them that included (18) items. After collecting it, it was processed using the statistical program (SPSS). The researchers relied on the analytical descriptive approach in testing its hypotheses, and we reached a set of field conclusions, in order to present a set of proposals to guide them in their attempt to gain employee satisfaction in the center through improving and developing the system of incentives and promotions, taking into account the competencies and capabilities of the employees

Keywords: Promotion, Job Satisfaction, Employees, Nuclear Research Center (CRNA).

Jel Classification Codes : J28.

I - تهييد :

ان المورد البشري يعتبر أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسة وتسعى للاهتمام بها، وكل تطور ونجاح تحققه المؤسسات يعود جانب كبير منه للكفاءات البشرية، لذا نلاحظ أن المؤسسات أصبحت تخصص برامج وإجراءات هدفها دراسة سلوك العاملين وتفسيره للوصول الى ما يحقق رضاء واشباع لرغباتهم، لان هذا ينعكس مباشرة على نجاح المؤسسة في الوصول الى أهدافها. ولكي يواصل المورد البشري جهوده في تحقيق أهداف المؤسسة يتطلب هذا تحفيز وتشجيع واعتراف من طرف إدارة المؤسسة من خلال حوافز مادية أو معنوية، وتعتبر الترقية أحد أهم هذه التحفيزات التي تلجأ لها لما لها من أثر على سلوك العاملين لأن الترقية تشعر العامل أن المؤسسة تراه مناسبا لمهام أو منصب أعلى وكذلك تعتبر وسيلة للاعتراف بالجهود التي بذلها خلال مساره المهني، الترقية عبارة عن مفتاح رئيسي تستعمله المؤسسة للتأثير على العاملين في عدة نواحي كزيادة الانتماء والولاء الوظيفي، زيادة مستوى الأمان، مستوى الالتزام، بالإضافة الى التأثير على مستوى الرضاء الوظيفي وهذا ما سيتم مناقشته في هذه الدراسة من خلال طرح الإشكالية التالية:

باعتبار الترقية والرضا الوظيفي المسؤول الأول في تنمية ورفع أداء المؤسسة. وبناء على كل ما سبق نقوم بطرح الإشكالية العامة لدراستنا على النحو التالي:

إلى أي مدى تؤثر الترقية على مستوى الرضا الوظيفي في مركز البحث النووي بالجزائر العاصمة CRNA؟

وللإجابة على الإشكالية العامة قمنا بطرح التساؤلات فرعية التالية:

1. إلى أي مدى تطبق فعليا مؤسسة الدراسة الترقية كأسلوب تحفيز؟
2. إلى أي مدى تهتم مؤسسة الدراسة بتحسين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها؟
3. هل توجد علاقة بين الترقية ومستوى الرضا الوظيفي للعمال في المؤسسة محل الدراسة؟
4. هل توجد فروق بين إجابات العينة حول مستوى الرضا الوظيفي تعزي إلى السمات الشخصية والوظيفية للعمال (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية)؟

فرضيات الدراسة : انطلقت الدراسة بناء على الفرضيات التالية::

- الفرضية الأولى: تعتمد مؤسسة الدراسة على الترقية بشكل كبير كحافز مادي ومعنوي مهم جدا وتطبقه بشكل فعلي ومناسب؛
- الفرضية الثانية: تسعى المؤسسة إلى تحقيق شعور ايجابي بالراحة للعمال اتجاه عملهم؛
- الفرضية الثالثة: توجد علاقة قوية بين الترقية ومستوى الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- الفرضية الرابعة: توجد فروق إجابات العينة حول الرضا الوظيفي تعزي إلى السمات الشخصية والوظيفية للعمال محل الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية، عدد مرات الترقية).

أهداف الدراسة: تتمثل أهداف دراستنا لهذا الموضوع فيما يلي:

- دراسة الجانب النظري للترقية والرضا الوظيفي كمتغيرين أساسين في الدراسة ومعرفة مدى اهتمام مؤسسة الدراسة فعليا بتطبيق الترقية كأسلوب تحفيزي، ومدى اهتمامها بتحسين مستوى رضاء العمال لديها؛
- معرفة واقع تأثير الترقية في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى عمال مؤسسة الدراسة.

أهمية الدراسة: يعتبر هذا النوع من الدراسات مهم جدا في مجال إدارة الموارد البشرية لأنه يركز على متغيرات تتطلب الدراسة والاهتمام بشكل مستمر لأنها ذات علاقة مباشر بأداء الفرد وفعاليتته في المؤسسة، وهذا يتطلب من المؤسسة إجراءات حوافز تزيد من مستوى رضاء العمال.

حدود الدراسة: هذه الدراسة كانت ضمن الحدود التالية:

➤ الحدود المكانية: أجريت الدراسة الميدانية في مركز البحث النووي "CRNA" بالجزائر العاصمة.

➤ الحدود الزمنية: امتدت فترة الدراسة الميدانية ما بين 2022/4/1 إلى 2022/05/05.

الدراسات السابقة:

1/ دراسة بعنوان " The Impact of promotion on the Job Satisfaction: A Study on Private

University Teachers in Bangladesh" هذه الدراسة هدفت إلى تقييم العلاقة بين مستوى الرضاء الوظيفي والترقية في الجامعات الخاصة في بنغلادش وأيضا هدفت إلى اقتراح سياسات من شأنها زيادة مستوى الرضاء في الجامعات الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من 384 عضواً من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم من 22 جامعة مختلفة خاصة في دكا بنغلاديش، استعملت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، أما لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة تم استخدام الانحدار الخطي باستعمال برنامج spss ، وقد رصدت هذه الدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة فكانت نتائج الدراسة كماي يلي :

• يمكن القول أن الأغلبية أفراد العينة لديهم رضا وظيفي عال والسبب في ذلك وجود عدة عوامل أخرى أثرت على مستوى الرضا،
• توجد علاقة إيجابية ضعيفة بين الترقية ومستوى الرضا الوظيفي، هذا يعني أنه عند حصول أحد أفراد العينة على ترقية فإن مستوى الرضا لا يتأثر بشكل كبير، وهذا قد يعود إلى أن الرضا الوظيفي متغير معقد يؤثر فيه عدة عوامل كالعلاقة مع الزملاء، ظروف العمل، الأجر، التعويضات... الخ.

• معظم أفراد العينة خصوصاً الجدد لا يعتبرون الترقية عنصراً أساسياً في الرضا الوظيفي
• التعليم بحد ذاته مهنة مرضية لأنها وظيفة عاطفية لذلك أفراد العينة لديهم رضا
• اقترحت الدراسة أنه على الجامعات توفير العوامل الأخرى التي تساهم في الرضا .

تم اقتراح توصيات أهمها أن تشمل الدراسات المستقبلية عينة تشمل عدد أكبر من الجامعات في القطاع الخاص لتكون النتائج قابلة للتعميم
(Tania Akte, Fakhru, & Ruhul Amin, 2019).

/ دراسة جبلي فاتح، "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، (مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع)، جامعة منتوري، قسنطينة - الجزائر، 2006: وقد هدفت الدراسة إلى رصد واقع الترقية الوظيفية والتعرف على أبعادها ودلالاتها وعلاقتها بالاستقرار المهني للعامل، حيث تكونت عينة الدراسة من (90) عاملاً مقسمين حسب الدرجة المهنية إلى فئات كالتالي: (10) إدارات، (38) أعوان التحكم، (42) أعوان التنفيذ. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نذكر بعضها:
- هناك علاقة ارتباطية بين الحوافز المادية واستقرار العامل في عمله؛
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية والاستقرار المهني. (جبلي، 2006).

3/دراسة بعنوان "The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan"

: "The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan" :
مؤسسات التعليم العالية في مقاطعة بنجاب في دولة باكستان، وانطلقت الدراسة من افتراض أنه في الدول النامية العمال يعتبرون أن الأجر هو المحدد الأساسي للرضا الوظيفي، شملت الدراسة القطاع العام والخاص، حيث شملت الدراسة 130 عامل منهم 62% منهم من القطاع العام وباقي النسبة من القطاع الخاص، وكان الاستبيان هو الأداة المستعملة لجمع المعلومات من العينة، كما تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات والوصول إلى النتائج التي من أهمها : أن الأجر هو المتغير الأكثر تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي، ثم متغير الترقية الذي له أثر جزئي وأقل من الأجر، المتغيران المستقلان معا (الأجر والترقية) لها أثر بسيط في تفسير مستوى الرضا الوظيفي هذا يعني أنه توجد عوامل أخرى لها تأثير مثل الأمن الوظيفي، بيئة العمل، المزايا... الخ، وطرحت الدراسة توصيات أهمها: توسيع حجم العينة، وكذلك أن تكون الدراسات المستقبلية تتضمن عدة عوامل من شأنها أن تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي مثل الأمن الوظيفي، بيئة العمل، الإشراف وغيرها.
(Muhammad, Rizwan, & Yasin, 2012)

4/ناصرى مختار مذكرة بعنوان: أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة العيادة الطبية الجراحية "الضياء" ورقلة، لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، قسم علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة الجزائر، 2016/05/23. وعمل الباحث في الدراسة على الإشكالية التالية: ما مدى أثر الترقية على الرضا الوظيفي للعاملين في العيادة الطبية الجراحية الضياء؟، لمعالجة هذه الإشكالية اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الإستبانة ونظام ال SPSS والمسح المكتبي وأدوات البحث المعمول بها لا سيما المقابلة والملاحظة. توصل بعد البحث في هذه الدراسة إلى بعض النتائج نذكر منها: وجود أهم أساليب الترقية كالتقييم السنوي الجيد، الخبرة المهنية؛ وكذلك يري بعض العاملين أن نظام الترقية (التقييم السنوي) نظام غير عادل لأنه يعرقل مساهمهم الوظيفي؛ رغم انه يري معظمهم أن المؤسسة تهتم بإرضائهم. (ناصرى، 2016)

1.1- الإطار النظري للترقية.

1/تعريف الترقية: تعددت تعريفات الترقية، حيث تم تناولها في عديد الأبحاث والدراسات كل حسب اختصاصه، وفيما يلي نعرض بعض التعاريف:

عرفه "Essaid TAIB" على أنها : "تشكل الترقية تغييراً هاماً في الوضع المهني لموظف الخدمة المدنية لأنه سيحصل على مكانة أكثر فائدة من حيث الراتب والوظيفة." (Essaid, 2003,p151)

وعرف (Jean-Luc-Cerdin) الترقية بأنها "انتقال العامل من وظيفة إلى وظيفة أعلى إما في نفس المستوى أو في مستوى أعلى" (Jean-Luc-Cerdin, 2000,p30)

وعرف ايضا (Walin Marcel) الترقية بأنها " نظام صعود وارتقاء العامل من وظيفة دنيا في مهامها ومسؤولياتها وأهميتها وحتى خطورتها إلى وظيفة عليا بالإضافة إلى كافة الشروط والقدرات والمؤهلات اللازمة لشغلها" (Mercel, 1970,p120) من خلال التعاريف المقدمة يمكن استخلاص تعريف للترقية على أنها هي عبارة نقل العامل من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى منها من حيث المسؤوليات والمهام والواجبات للحصول على فائدة منها زيادة في الأجر والتقدم في حياته المهنية وتحسن أوضاع المعيشة.

2/أهمية الترقية : تعتبر الترقية عملية حيوية لكل من المؤسسة والموظفين فيها لتحقيق أهدافهم، وبالتالي تكمن أهميتها فيما يلي: (شاويش، 2004،ص276)

◀ ان طموح الموظف في الحصول على مرتب أعلى وأحسن يفتح له المجال في استمراره وبقائه فيه؛
◀ تعمل على جذب أفراد جدد للعمل والاحتفاظ بهم؛
◀ تساعد الترقية على سيادة روح الطاعة والنظام باعتبارها وسيلة يستعملها الرؤساء لترغيب الموظفين؛
◀ إذا كان هناك برنامج للترقيات مطبق بشكل صحيح، فإنه يعمل على تحسين كفاية الأفراد ورفع المنافسة فيما بينها في العمل مما يعود بالأثر الطيب على الإدارة والإنتاج؛

◀ إن وجود وتطبيق برنامج واضح وجيد للترقية والابتعاد عن المحسوبية والتحيز والمحاباة سيفتح فرص الترقية والتقييم أمام الموظفين المجددين وبالتالي يؤدي إلى رفع من معنوياتهم وتقوية روح الولاء والإخلاص للمؤسسة أو الإدارة التي ينتمون إليها؛
نستخلص مما سبق أن أهمية الترقية تكمن في أنها هدف وغاية يسعى الموظفون لنيلها، رغم اختلاف أنواع وأنظمة الترقية من مؤسسة إلى أخرى، وأن الترقية هي اعتراف من المؤسسة أن الموظف ذو كفاءة ويستحق هذه الترقية.

3/أهداف الترقية : تضع المؤسسات برامج لترقية العاملين فيها وذلك من أجل تحقيق الأهداف التالية: (النجار و راغب، 1992، ص502)

- تلبية إحتياجات المؤسسة من الأفراد العاملين من حيث العمل والنوع إذ أن وجود نظام مخطط ومعروف لترقيات في المؤسسة يعتمد على أسس ومعايير موضوعية، يمكن لإدارة المؤسسة من تحقيق خطة العمالة المطلوبة واللازمة لها؛
- التوصل إلى مستوى عالي من الرضا بين الأفراد العاملين قصد تحقيق فعالية المؤسسة وزيادة الإنتاجية؛
- الحفاظ على القوة العاملة المؤهلة، والاختيار من بينها من يصلح لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق الترقية؛

بالإضافة إلى: (أبو شحة، 2000، 186)

- تحقيق الملائمة الحقيقية بين أهداف الأفراد والعاملين وأهداف المؤسسة، لأن المؤسسة الناجحة تسعى لتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة، من خلال إشباع حاجات الأفراد العاملين فيها؛
- وجود وتطبيق برنامج ترقية واضح وجيد بعيدا عن المحسوبية والتحيز يعطي فرص للعاملين للتقدم والمثابرة للترقية مما يؤدي غالبا إلى تحسين معنوياتهم و يؤدي إلى إخلاصهم و انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها؛
- إيجاد حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من الجهود والشعور بالطمأنينة نتيجة تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم وبالتالي في معيشتهم دون الحاجة إلى تغير مكان العمل.

4/أنواع الترقية: تنقسم الترقية إلى عدة أنواع منها من حيث مصادرها أو من حيث الاختصاصات الوظيفية:
أ/من حيث المصادر: تنقسم إلى نوعين هما:

1. الترقية الداخلية: تتم داخل المؤسسة، من خلال الاختيار بين العناصر والكفاءات الموجودة داخل المؤسسة حيث يفسح المجال للعمل التنافس فيما بين العمال بغية الالتحاق بمناصب أعلى، ومن مميزاتهما أنها وسيلة تساعد على تأقلم العاملين وانسجامهم فيما بينهم كما أنها تحفز العاملين على زيادة إنتاجهم ورفع الروح المعنوية، وتساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة نتيجة التقدير. (غوري، قيرة، و سلاطنية، 2007،ص114)

2. الترقية الخارجية: تكون بلجوء المؤسسة إلى تفضيل هذا النوع من الترقيات بغرض استقطاب الكفاءات المهنية من الخارج تجنباً للجهود وعقم الأفكار، كما أن شغل الوظائف من الخارج قد يقلل من تكاليف التدريب. (ماهر، 2000، ص227) .
ب/من حيث اختصاصات الوظيفة: هناك نوعين هما:

1. الترقية في الدرجة (الترقية الأفقية): يترتب عن هذا النوع من الترقية التغيير في الوظيفة تبعا للكفاءة في العمل ويتضمن شغل وظيفة ذات اختصاصات زيادة في المسؤوليات والواجبات، وتصاحبها الزيادة في الأجر. (جعفر، 1996، 123).

2. الترقية في الرتبة (الترقية العمودية): ويترتب على هذا النوع من الترقية زيادة في الراتب دون الزيادة في المسؤوليات، وتجمع بين الإقديمة والكفاءة وتحتل الإقديمة الدور الرئيسي في الترقية. بينما تمثل الكفاءة معيارا ثانويا عكس الترقية في الدرجة التي تشكل الكفاءة الأساس الأول فيها. (زكي، ص 383)

3. الترقية في الفئة: هذا النوع من الترقية يجمع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة أي لا يترتب عنها تغير في الوظيفة ولا تكون هناك زيادة في المسؤوليات والواجبات ويشمل كفاءة العامل. تتضمن كافة الوظائف التي تتماثل إلى حد كاف من حيث نوع العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية ودرجة التأهيل المطلوب. (زكي، ص 383)

5/ شروط الترقية: من الاستئلة الشائعة التي تطرح عند الترقية هو كيفية استفاء الشروط الأساسية والعناصر اللازمة لكي تكون الترقية، وهذه المسألة تثير دائما جدال كبيرا نظرا لما تتميز به من متطلبات دقيقة وكذلك اختلاف في وجهات النظر حسب قوانين الدول وحسب اللوائح المعمول بها في الإدارات. وقد خلق هذا الأمر إشكالا بين العامل والإدارة حيث أن الإدارة تضع برنامجا معيناً للترقية قد لا يرضي العمال أو بعض منهم ويرون في ذلك إجحافا في حقهم وحرمانهم من الترقية، لذا أصبح من الضروري الوصول إلى اتفاق يرضي كلا الطرفين، وهناك مجموعة من الشروط يجب توفرها أثناء ترقية الموارد البشرية نذكر منها ما يلي: (جبلي، 2006، ص 32)

- وجوب توفر المناصب الشاغرة للأفراد الذين ستم ترقيتهم؛
- أن تكون الوظيفة الجديدة التي سيشغلها الموظف تختلف في درجة المهام والمسؤوليات عن الوظيفة التي كان يشغلها؛
- الزيادة في الراتب والتي تكون مصاحبة للترقية؛
- قضاء العامل قدرا معينا من الزمن في الوظيفة قبل الترقية؛
- يجب أن يكون الموظف المرقى يستوفي كافة شروط شغل الوظيفة، بالإضافة إلى المؤهلات والخبرات المطلوبة لشغلها؛
- أن تكون الوظيفة المرقى إليها العامل مواتية إلى الوظيفة السابقة حيث يتمكن من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى له الأمر بكافة المعلومات أثناء تدرج في السلم الإداري.

2.I- الإطار المفاهيمي للرضا الوظيفي:

1/ مفهوم الرضا الوظيفي: إن الرضا الوظيفي مصطلح به الكثير من الغموض لتعدد المتغيرات والعوامل المؤثرة فيه وفيما يلي يتم طرح بعض التعاريف لباحثين ومفكرين في هذا منها:

- 1) يعتبر الرضا الوظيفي مصطلحا حديثا نسبيا ظهر في القرن العشرين، ويشير إلى مجموعة متنوعة من العوامل التي يمكن أن تؤثر على شعور الفرد تجاه وظيفته، وتشمل هذه العوامل كلاً من الأجور والاستحقاقات، وعدالة نظام الترقية داخل المؤسسة، والقيادة والإشراف والعلاقات الاجتماعية التي قد تساهم سلباً أو إيجاباً في دافعية الفرد لإنجاز المهام المطلوبة منه" (Shukla & Singh, 2016, p96).
- 2) كذلك يعرف "بأنه: ويرى آخرون أن الرضا الوظيفي "هو نتاج تفاعل مجموعة من الظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تؤثر على شعور الفرد تجاه وظيفته"، وعلى الرغم من أن الرضا واقع تحت تأثير العديد من العوامل الخارجية، إلى أن هناك عوامل داخلية لا يمكن إغفالها تتمثل في الطريقة التي يشعر بها الموظف بالرضا والتي تحدد مستوى الرضا أو عدم الرضا لديه (Molla, 2015, p155)
- 3) عرف ستون الرضا الوظيفي: على "انه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع عمله ويصبح أنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحاته الوظيفية ورغبته في النمو والتقدم من خلال تحقيق أهدافه الاجتماعية" (سلطان، 2003، ص 85).

ونستخلص مما سبق تعريف شامل للرضا الوظيفي " هو مجموع الانطباعات والمشاعر والأحاسيس التي تعبر عن الحالة النفسية للأشخاص العاملين من خلال الشعور بالارتياح الناتج عن إشباع الحاجات المهمة بالنسبة لهم، إضافة إلى أنها تتأثر بعدة جوانب تتعلق بالمؤسسة سواء كانت مادية أم معنوية، والتي ستترك تأثير إيجابي على الموظفين وبيئة المجتمع، بما يدعم الأمن والاستقرار الوظيفي ويطور الأداء "

2/ أهمية الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وتحدد مهارته مدى كفاية التنظيم وكفاءته، وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المجتمعات والمؤسسات أن تخلفت ونقصت إنتاجيتها وهذا ما يدعو إلى دراسة الرضا الوظيفي لما له من أهمية تطبيقية وعملية، حيث تتمثل أهمية الرضا الوظيفي في الآتي: (العزوي، 2017، ص 32)

- ❖ إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة؛
- ❖ إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة، وانخفاض معدلات دوران العمل؛
- ❖ إن الفرد الذي له درجة رضا وظيفي مرتفع يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وخاصة مع عائلته، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة؛
- ❖ إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم، يكونون أقل عرضة لحوادث العمل؛

❖ هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا الوظيفي أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي لأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج وهو في نهاية المطاف ما تشده المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطه.

3/أهداف المؤسسة من تحقيق الرضا الوظيفي: توجد عدة أهداف تجعل المؤسسة تخطط لزيادة الرضا الوظيفي لتحقيقها وهي: (Neeraj, 2011, p12)

- تعزيز شعور أكبر بالمشاركة في الإدارة؛
- غرس شعور أكبر بالمشاركة، والملكية والولاء والالتزام والشعور بالانتماء لدى الموظفين؛
- الارتقاء بمستويات الكفاءة والإنتاجية ومهارات المعرفة والإدراك؛
- تطوير وتحسين علاقات إنسانية أفضل بين العاملين والإدارة؛
- تعزيز العلاقة بين النقابات والعمال والإدارة؛
- زيادة مستويات الإنتاج وزيادة أرباح الإنتاجية وتحسين الأداء العام المنظمة؛
- التقليل من مستويات الهدر والفاقد في مختلف الأنشطة؛
- تهدف الإدارة إلى رفع الروح المعنوية وتعزيز شعور الموظفين بالمشاركة ودعم الإدارة؛
- زيادة وعي الإداري (اهتمام أكثر، فهم أفضل لأسباب وإجراءات الإدارة).

4/أنواع الرضا الوظيفي: بما أن الرضا الوظيفي هو الإحساس بالارتياح النفسي داخل العمل، بغض النظر إذا كان ذلك تجاه زملاء أو ظروف العمل، ووفقاً لتفاوت مستويات الرضا الوظيفي خلال الحياة المهنية، يصنف الرضا الوظيفي في مستويات لأسباب معينة:

أ/أنواع الرضا الوظيفي بحسب الدرجة: ينقسم الرضا الوظيفي إلى قسمين أساسيين هما: (لكحل، 2018، ص 100).

1. الرضا الكلي العام: هو الاتجاه العام للعامل نحو معايير عمله داخلياً وخارجياً، أي محصلة الإحساس بالرضا الوظيفي، فإما هو راض كلياً عن عمله أو غير راض كلياً عنه؛

2. الرضا النوعي: وهو رضا الفرد عن جانب معين من عمله بغض النظر عن الجوانب الأخرى المشكلة لعمله.

ب/أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته: وقد حدد جتريخ ثلاثة أنواع من الرضا الوظيفي وهي كالتالي: (مخادين، 2016، ص 53-56)

1. الرضا الوظيفي الداخلي: وهو كل ما يتعلق بالجوانب الذاتية الخاصة بالشخص العامل، كالاكتفاء، والتقدير، والقبول، والإحساس بالإنجاز، والتعبير عن النفس؛

2. الرضا الوظيفي الخارجي: مرتبط بالعوامل المادية الخارجية للعامل في محيط عمله المؤسسي كالأجر بالإضافة لتوقعات الفرد المتعلقة بقيمه وأهدافه كالعلاقة مع المدراء وزملاء المهنة، وأساليب المهنة وطبيعتها؛

3. الرضا المصاحب: وهو محصلة الشروط النفسية والمؤسسية التي تصاحب الفرد.

ج/أنواع الرضا الوظيفي من حيث الزمن: (حماني، 2005، ص 74)

1. الرضا الوظيفي المتوقع: ويتكون لدى العامل عبر عملية الأداء المهني ما إذا كان يتوقع أن المبدول من مجهودات يتوافق مع غاية المهام؛

2. الرضا الوظيفي الفعلي: يتكون لدى العامل بعد مستوى الرضا الوظيفي المتوقع وبعد تحقق الغاية، يشعر العامل آنذاك بالرضا عن عمله.

5/العلاقة بين الترقية والرضا الوظيفي.

تعني الترقية إعطاء الموظف مهنة ذات مهام أكبر من ناحية المسؤولية من نظيرتها السابقة، وهذا يضاعف مستوى الرضا عن العمل لارتباط ذلك بارتفاع الأجر كشهادة من المؤسسة للمجهودات من قبل الفرد وانضباطه، كذلك يعد إعطاء الترقية ظرفاً مواتماً لتطوير مهارات العامل، وترتبط بعض أبحاث الترقية بعلاقة طردية مع الرضا المهني أو الوظيفي. (مصطفى، 2008)

تزيد الترقية من مستوى الرضا الوظيفي للفرد في المؤسسة، خاصة إذا تمت الترقية وفقاً لمعايير موضوعية شفافة حيث تتكون الترقية من مجموعة المؤشرات والقيم التي ترتبط بالمشاعر الذاتية للفرد وتكون هذه المؤشرات مادية إذا تعلق بمسئولية الأجر ومعنوية بمسئولية طموح الفرد وإشباع حاجاته الذاتية وذلك في تولي مناصب أعلى من منصبه الحالي أو حتى ترقية في نفس المنصب .

II - الطريقة والأدوات :

1-مجتمع وعينة الدراسة: المجتمع المعني بالدراسة هو الأفراد العاملين في مركز البحث النووي بالجزائر العاصمة، حيث تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة قدرها 50 عاملاً. وكانت الدراسة ضمن الحدود الزمنية الممتدة من 2022/4/1 إلى 2022/05/05.

2- **أسلوب جمع البيانات:** من أجل الحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، اعتمدنا في بناء الإطار النظري على المعلومات المتوفرة في الكتب والمقالات في المجالات العلمية، سواء الورقية أو المتوفرة على المواقع المتخصصة، أما في الجانب التطبيقي تم جمع البيانات من خلال الاعتماد على الاستبيان، وقد كان الاستبيان هو الأداة الرئيسة لجمع المعلومات التي تخدم الدراسة الحالية، فقمنا بتوزيع (60) استمارة على العاملين في الشركة المبحوثة وتحصلنا منها على 50 استمارة صالحة للدراسة والتحليل وذلك بنسبة استجابة قدرت بـ (83.33%). وقد شملت استمارة الاستبيان على ثلاثة أجزاء رئيسة، منها الجزء الأول الذي تضمن البيانات الشخصية للتعرف على الأفراد المبحوثين، فيما تضمن الجزء الثاني العبارات الخاصة بمتغير الترقية، أما الجزء الثالث كان مخصص للمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي.

لقياس درجة الموافقة حول أهمية الترقية في تحقيق الرضا الوظيفي، تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات المستجوبين على جميع أسئلة المحور، وقد تم استخدام مقياس ليكرات الخماسي في قياس المتغيرات، والمرتبة من الفقرات (موافق جدا، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) وبالأوزان (1،2،3،4،5)، مع الأخذ بعين الاعتبار أن درجة 3 تعتبر الحد الفاصل بين الموافقة وغير الموافقة حسب مقياس ليكرات الخماسي. لتحويل نتائج الإجابات للأفراد المبحوثين من أصل استمارة الاستبيان، ولأن التوزيع الطبيعي للعينة يظهر وجود نقطتين حرجتين أحدهما موجبة والأخرى سالبة جعل مقياس الفقرات كما يلي:

- الرأي غير الموافق جدا تتراوح قيمة متوسطه المرجح من 1 إلى 1.80؛
- الرأي غير الموافق تتراوح قيمة متوسطه المرجح من 1.81 إلى 2.60؛
- الرأي المحايد تتراوح قيمة متوسطه المرجح من 2.61 إلى 3.40؛
- الرأي الموافق تتراوح قيمة متوسطه المرجح من 3.41 إلى 4.20؛
- الرأي الموافق جدا تتراوح قيمة متوسطه المرجح أكبر من 4.20.

3- **أدوات تحليل البيانات:** تعد مرحلة تحليل البيانات من بين المراحل الأخيرة في جانب الميداني، وقد قمنا باستخدام بعض الأدوات الإحصائية من خلال برنامج (SPSS.20) للوصول إلى النتائج النهائية وتحليلها ومن ثم تفسيرها. أهمها:

1. الأدوات الخاصة بوصف متغيرات البحث وتشخيصها: وتمثل في التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية؛
 2. أدوات اختبار فرضيات البحث: اعتمدنا على عدة أدوات لاختبار فرضيات البحث وتمثل في الآتي:
 - معامل الارتباط البسيط (بيرسون): ويستخدم لتحديد قوة العلاقة وطبيعتها بين المتغيرين.
 - الانحدار الخطي البسيط: يستخدم للتعرف على معنوية تأثير متغير مستقل واحد في المتغير التابع المعتمد.
- اختبار ثبات الاستبيان بطريقة "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha): لاختبار ثبات الاستبيان وللتأكد من مصداقية المستجوبين في الإجابة على أسئلة الاستبيان لكل متغير على حدي استخدمنا معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب. حيث أن معامل ألفا كرونباخ يأخذ قيمة بين (1.0). فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح. أي أن زيادة قيمة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة.

- **نتائج اختبار الثبات:** عند تطبيق اختبار الثبات ألفا كرونباخ على إجابات عينة الدراسة المكونة من 50 فرد، وجدنا أن قيمة ألفا بلغت (0.834) وهذا يبين أن الارتباط بين الإجابات جيد ومقبول إحصائياً. كما يوضحها الجدول رقم (1).

III- النتائج ومناقشتها:

- وصف الأفراد المبحوثين:** أتسمت عينة البحث وفقاً للبيانات التي قدمها أفرادها من خلال إجاباتهم عن الجزء الأول من استمارة الاستبيان المعلومات الشخصية) كما هي موضحة في الجدول رقم (من 2 إلى 7)
- إذا تظهر البيانات التي تصف الأفراد المبحوثين حسب الجنس إن غالبية الأفراد هم من الذكور البالغة (56%) مقابل العدد الضئيل من الإناث والبالغ (44%)، وهذا راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة محل الدراسة.
 - أما فيما يخص السن فإنه الأغلبية من الفئة العمرية من (31-40) والبالغ نسبته (48%)، ثم تليها الفئة العمرية من (41-50) بنسبة مئوية 30%، ومن ثم تليها الفئتين العمريتين (20-30) بنسبة مئوية 12%، وفئة أكثر من 50 سنة بنسبة مئوية بلغت 10%، ومنه نستنتج أن المؤسسة تهتم باستقطاب وتوظيف الفئة العمرية المتوسطة، وهذا راجع إلى نوع عملها الذي يحتاج إلى الوعي واليقظة أكثر.

■ أما فيما يتعلق بالحالة العائلية فإنه أكبر نسبة للمتزوج بنسبة (66%)، أما العمل الأعزب فقدت 34%، وبهذا فئة المتزوج أكبر، وهذا يدل على أن المؤسسة تساهم في مساندة العائلات للرفع من المستوى المعيشي في المجتمع. والتقليل من الآفات الاجتماعية الفقر والبطالة.... الخ.

■ أما فيما يخص المؤهل العالمي فتبين أن الأغلبية العظمي كانوا من الحاصلين على شهادات الجامعة البالغ نسبتهم (84%) من عينة الدراسة، تليها فئة الثانوي حيث بلغت 14%، وأخيرا فئة الشهادات الأخرى التي وجدت بنسبة قليلة جدا قريبة إلى العدم حيث بلغت 2%، وبهذا نستخلص أن المؤسسة توظف العمال ذو المستوى التعليمي عالي.

■ أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة فإنه الفئة من (5-10) سنوات خبرة تتحل أعلى نسبة (38%)، تليها فئة الخبرة من (11-15) سنة بنسبة (24%)، بعدها فئة الخبرة الأكثر من 15 سنة بنسبة (20%)، وأخيرا فئة الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات بنسبة (18%)، نلاحظ أن النسب متباينة فيما بينها وأن أغلب عمال المؤسسة ذوي خبرة أكثر من 5 سنوات.

■ أما فيما يتعلق بعدد الترقيات فإن الفئة الأكثر انتشارا هي الفئة المراقبة مرة واحدة بنسبة (32%)، تليها الفئة المراقبة مرتين بنسبة (26%)، بعدها الفئة التي عدد مرات ترقيتهم 3 مرات بنسبة (20%)، وأخيرا الفئة التي لم ترقى إطلاقا بنسبة (22%). من هنا نلاحظ أن أغلبية العمال تمت ترقيتهم وبنسب متباينة بين الفئات، وهذا يدل على أن المؤسسة توضع في شروط صارمة للترقية بين الدرجة الأولى إلى الثانية إلى الثالثة.

2- وصف متغيرات البحث : تعرض هذه الفقرات وصفا تشخيصيا للترقية، كما هو موضح في الجدول رقم (3)، إذا يوضح التوزيعات التكرارية، والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارات الدراسة.

❖ يتضح للباحثين من الجدول (8) الذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الترقية كما يأتي:

- تقيس العبارات (من X1 إلى X7) مدى اهتمام المركز بالترقية.

- يلاحظ ارتفاع العبارة (X7، X4، X2، X1) عن الدرجة المتوسطة، مما يعني أن فرص الترقية متوفرة لجميع العمال دون تفریق، وأنهم ذو إطلاع على كل القوانين المطبقة في مجال الترقية في المؤسسة، وأنها تتم على أساس الجدارة، بإضافة إلى أنها تساهم فرص الترقية في تحديد المسار المهني في المؤسسة.

- نلاحظ تساوي العبارتين (X6، X3) عن الدرجة المتوسطة (3)، أي سبب بقاء العامل في المؤسسة ليس هو تطبيق قوانين ومعايير واضحة للترقية، أو أن سياسة الترقية المعمول بها تتوافق مع طموحاته بل هناك أشياء أخرى.

- ونلاحظ انخفاض العبارة (X5) عن الدرجة المتوسطة أي إن المؤسسة لا تعتمد في نظام الترقية على اجتياز اختبارات الترقية.

- بلغ الوسط الحسابي للمقياس الكلي للترقية (3.46)، وانحراف معياري (0.50)، مما يعني أن هناك اهتمام بالترقية داخل المؤسسة بدرجة مرتفعة.

يتضح للباحثين من الجدول (8) الذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الرضا الوظيفي كما يأتي:

■ نلاحظ أن العبارات (Y7، Y1، Y8، Y9، Y11) ذات الدرجة مرتفعة جدا وهي على الترتيب بوسط حسابي (4.52، 4.84، 4.40، 4.26، 4.28، 4.40) وانحراف معياري (0.37، 0.70، 0.88، 0.57، 0.85)، وهذا يدل على أنه تساهم الزيادة في الأجر بشكل كبير جدا في رفع الأداء والفعالية في المؤسسة؛ وان العمال والرئيس يقوموا بانجاز العمل بين أعضاء المجموعة الواحدة أثناء مزاوله العمل كفريق واحد بانسجام كبير وبشكل متعاون فيما بينهم كرجل واحد يكمل بعضهم البعض مما خلق وجد علاقة طيبة وجيدة بينهم، مما نتج عنه رضا عالي لذا العمال على وظيفتهم جعلهم يحبون عملهم.

■ نلاحظ أن العبارات (Y5، Y10، Y3، Y6، Y2) ذات الدرجة مرتفعة وهي على الترتيب بوسط حسابي (3.90، 3.96، 4.02، 3.60، 3.54) وانحراف المعياري (0.82، 0.94، 0.93، 1.17، 1.32)، وهذا ما يدل على أن الأجر مناسب ومتوافق مع الوظيفة الممنوحة وقدرات العامل واستعداداته الشخصية، بإضافة إلى أن المعايير والقوانين الموضوعية في المؤسسة هي الدافع وراء الرفع من معنويات العمل لبد جهد أكبر أثناء العمل، وكذا تقارب في المستوى الثقافي والعلمي للعمال لأنهم أغلب العمال ذو مستوى جامعي. هذا ما يجعل العامل راض على الأجر الذي يتقاضاه بشكل نسبي.

■ نلاحظ أن العبارة (Y4) ذات الدرجة المتوسطة، بوسط حسابي (3.22) وانحراف معياري (1.23)، وهذا ما يدل على انه نادرا ما تحقق الوظيفة مكانة اجتماعية عالية للعمال.

بلغ الوسط الحسابي للمقياس الكلي للرضا الوظيفي (4.04)، وانحراف معياري (0.58)، مما يعني أن الشركة تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعمالين فيه بدرجة مرتفعة.

اختبار الفرضيات:

1- اختبار الفرضية الأولى: من خلال نتائج تحليل الجدول رقم (8)، يتضح لنا:

بناء على هذه المعطيات المتوصل إليها من خلال أنه بلغ الوسط الحسابي الكلي للمقياس الترقية (3.46)، وانحراف معياري (0.50)، هذا يعني أن هناك اهتمام بالترقية داخل المؤسسة بدرجة مرتفعة، مما يثبت صحة الفرضية التي تنص على أنه تعتمد مؤسسة الدراسة على الترقية بشكل كبير كحافز مادي ومعنوي مهم جدا وتطبقه بشكل فعلي ومناسب.

2- اختيار الفرضية الثاني: بناء على هذه المعطيات المتوصل إليها من خلال بلوغ الوسط الحسابي الكلي لمقياس للرضا الوظيفي (4.04)، وانحراف معياري (0.58)، هذا يعني أن الشركة تعمل على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيه بدرجة مرتفعة. وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية التي تنص على أنها تسعى المؤسسة إلى تحقيق شعور إيجابي بالراحة للعمال لتجاهها.

3- اختبار الفرضية الثالثة: وذلك من خلال معامل بيرسون واختبار الانحدار البسيط

3-1- تحليل علاقة الارتباط بين الترقية والرضا الوظيفي.

يظهر الجدول رقم (09) وجود علاقة ارتباط موجبة بين الترقية والرضا الوظيفي في الشركة قيد البحث، إذا بلغ معامل الارتباط (0.405) تحت مستوى معنوية (0.01) وهو مؤشر قوة العلاقة بين المتغيرين.

وبناء على ما سبق، يمكن القول إن الفرضية صحيحة فيما يخص أنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين الترقية والرضا الوظيفي

3-2- تحليل تأثير الترقية في تحسين الرضا الوظيفي.

من خلال الجداول رقم (10) الناتجة عن اختبار الانحدار البسيط، يتضح أن التركيز على الترقية له تأثير معنوي إيجابي في خلق الرضا الوظيفي، لذا بلغ معامل الارتباط (0.405)، وكذلك أن القوة التفسيرية لهذا التأثير يشير إليه معامل التحديد (R^2) والبالغة (0.164) بدلالة F قيمة (9.44) عند درجتى حرجية (1-48) وعند مستوى معنوية (0.003) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وتعود النسبة الباقية (0.836) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها، أو أنها متغيرات غير داخلة في نموذج الانحدار أصلا، ولتوضيح التأثير المعنوي، ولدعم هذه النتيجة قد أستدل على ذلك من خلال قيمة (B) البالغة (0.473) وهي قيمة معنوية بدلالة t المحسوبة البالغة (3.072). وتشير النتائج كذلك إلى أنه عندما تزيد الترقية بوحدة واحدة يزيد الرضا الوظيفي بمقدار (0.473) وحدة، وهذا ما يفسر وجود علاقة طردية بين المتغيرين. ومنه معادلة الانحدار تكتب كما يلي:

$$Y=2.407+0.473X1$$

ومنه قبول الفرضية الثالثة التي تشير إلى وجود علاقة تأثير كبيرة للترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وهي علاقة طردية.

4- اختبار الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة نحو الرضا الوظيفي تعزي سماتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، الخبرة، عدد مرات الترقية).

ومن خلال مخرجات نتائج SPSS لاختبار Anova كما هو موضح في الجداول رقم (11) الذي يوضح فروقات المتغيرات الشخصية مع الرضا الوظيفي. حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار Anova و Test، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في المؤسسة، تعزي لمتغير (الجنس، العمر، الحالة العائلية، الخبرة، عدد مرات الترقية) حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب على التوالي (0.361، 0.456، 0.365، 0.484، 0.860) وهو أكبر من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، باستثناء المستوى التعليمي الذي يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في المؤسسة، حيث كان مستوى دلالة (0.001) وهو أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد، وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزي لمتغير المستوى التعليمي.

ومنه نستنتج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة نحو الرضا الوظيفي تعزي سماتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الخبرة، عدد مرات الترقية)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة نحو الرضا الوظيفي تعزي سماتهم الشخصية والوظيفية إلى (المستوى التعليمي).

ومنه نثبت رفض الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة نحو الرضا الوظيفي تعزي سماتهم الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الحالة العائلية، الخبرة، عدد مرات الترقية).

IV- الخلاصة :

- تعتمد مؤسسة الدراسة على الترقية بشكل كبير كحافز مادي ومعنوي مهم جدا وتطبقه بشكل فعلي ومناسب.
- التركيز على الترقية له تأثير معنوي وإيجابي في خلق الرضا الوظيفي؛
- المركز محل الدراسة يعمل بنظام ترقية على أساس الأقدمية، ويكون ذلك كل ثمن سنوات من شغل الموظف للوظيفة؛
- أن مستوى الرضا الوظيفي عالي بالمركز محل الدراسة؛

- توجد علاقة طردية بين الترقية والرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.
- هناك علاقة تأثير كبير للترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة نحو الرضا الوظيفي تعزي إلى سماتهم الشخصية والوظيفية وهذا من خلال المستوى التعليمي.
- التوصيات: يقترح الباحثان: على المؤسسة تحقق نظام ترقية عادل وتصل من خلالها إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي:
- على المؤسسة أن توضع معايير الترقية مما يزيد من الرضا الوظيفي للعاملين الذي ينعكس بالإيجاب على تحسين أدايتهم.
- إحاطة العمال بكل الجوانب المادية والمعنوية التي تقدمها المؤسسة من أجل تحسين رضاهم الوظيفي وقبولهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل.
- تحسين وتطوير نظام الحوافز و الترفيات مع مراعاة كفاءات و قدرات العاملين المهنية.
- ربط نظام الترقية بدورات تكوينية ذات نوعية، حتى تصبح الترقية أداة تعكس فعلا تطورات في مستوى التأهيل أو التكوين لدى الموظف، وهذا في حد ذاته يعد جزءا من نظام يهدف إلى تحقيق التنمية البشرية في الإدارة.
- الاعتماد على معيار الأقدمية في الترقية يشوبه العديد من العيوب لذلك يجب أن يدعم بمعيار الكفاءة ويكون هو المعيار الأول في الحكم ثم تأتي الأقدمية كمكمل لها.

أفاق الدراسة: وفي ختام دراستنا هذه نقترح بعض المواضيع المتعلقة بالترقية والرضا الوظيفي، والتي نراها متممة لموضوع دراستنا هذه وهي كالآتي:

- أثر الترقية بالكفاءة على أداء المورد البشري في المؤسسات العمومية والخاصة؛
- تطوير أساليب الترقية في ظل التحولات التكنولوجية الحديثة في المؤسسات؛
- اثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة؛
- تأثير التكوين على تحقيق رضا العاملين في المؤسسات الخدمات.

- ملاحق :

الجدول رقم (01) :يوضح معامل Cronbach's Alpha لعينة البحث

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	18

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول(02): يوضح وصف أفراد المبحوثين حسب الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	28	56,0	56,0	56,0
أنثي	22	44,0	44,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول(03): يوضح وصف أفراد المبحوثين حسب السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	6	12,0	12,0	12,0
31-40	24	48,0	48,0	60,0
41-50	15	30,0	30,0	90,0
أكثر من 50	5	10,0	10,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20).

الجدول(04): يوضح وصف أفراد المبحوثين حسب الحالة المدنية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
عزب	17	34,0	34,0	34,0
متزوج	33	66,0	66,0	100,0
Valid Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20).

الجدول(05): يوضح وصف أفراد الباحثين حسب المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثانوي	7	14,0	14,0	14,0
جامعي	42	84,0	84,0	98,0
شهادات اخرى	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول(06): يوضح وصف أفراد الباحثين حسب المستوى الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
اقل من 5 سنوات	9	18,0	18,0	18,0
5-10	19	38,0	38,0	56,0
11-15	12	24,0	24,0	80,0
اكثر من 15	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول(07): يوضح وصف أفراد الباحثين حسب عدد الترقيات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	11	22,0	22,0	22,0
1	16	32,0	32,0	54,0
2	13	26,0	26,0	80,0
3	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول رقم (8) : يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

Statistics

Std. Deviation	ean	N		
		Missing	Valid	
,50143	,4400	0	50	الجنس
,83029	,3800	0	50	السن
,47852	,6600	0	50	الحالة
,38545	,8800	0	50	المستوي
1,01439	,4600	0	50	الخبرة
1,05289	,4400	0	50	عدد الترقيات
,87691	,0800	0	50	x1
1,26556	,4800	0	50	x2
1,05540	,2200	0	50	x3

,75701	,7200	0	50	x4
,57143	,2000	0	50	x5
1,13137	,8400	0	50	x6
,44309	,7400	0	50	x7
,57286	,2800	0	50	y1
,82040	,0200	0	50	y2
,93131	,9000	0	50	y3
1,23371	,2200	0	50	y4
1,32803	,5400	0	50	y5
,94675	,9600	0	50	y6
,85261	,2600	0	50	y7
,88063	,4000	0	50	y8
,70682	,5200	0	50	y9
1,17803	,6000	0	50	y10
,37033	,8400	0	50	y11
,50325	,4686	0	50	الترقية
,58779	,0491	0	50	الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

الجدول (09): يوضح معامل الارتباط بيرسون

Correlations

		الترقية	الرضا الوظيفي
الترقية	Pearson Correlation	1	,405**
	Sig. (2-tailed)		,003
	N	50	50
الرضا الوظيفي	Pearson Correlation	,405**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	
	N	50	50

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

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20).

الجدول رقم (10): توضح مخرجات معامل الانحدار البسيط

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,405 ^a	,164	,147	,54289

a. Predictors: (Constant), الترقية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,782	1	2,782	9,440	,003 ^b
	Residual	14,147	48	,295		
	Total	16,929	49			

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الترقية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,407	,540		4,457	,000
	الترقية	,473	,154	,405	3,072	,003

a. Dependent Variable: الرضا الوظيفي

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي (spss, v20).

الجدول رقم (11): اختبارات ANOVA للمتغيرات الشخصية والرضا الوظيفي

ANOVA الجنس

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,197	1	,197	,564	,456
Within Groups	16,732	48	,349		
Total	16,929	49			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20).

ANOVA السن

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,128	3	,376	1,094	,361
Within Groups	15,802	46	,344		
Total	16,929	49			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20).

ANOVA الحالة المدنية

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,289	1	,289	,835	,365
Within Groups	16,640	48	,347		
Total	16,929	49			

المصدر: مخرجات نتائج التحليل الإحصائي (spss, v20).

ANOVA المستوى التعليمي

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,243	2	2,121	7,859	,001
Within Groups	12,686	47	,270		
Total	16,929	49			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

ANOVA الخبرة

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,870	3	,290	,831	,484
Within Groups	16,059	46	,349		
Total	16,929	49			

المصدر: التحليل الإحصائي (spss, v20)

ANOVA عدد الترقيات

الرضا الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,274	3	,091	,252	,860
Within Groups	16,656	46	,362		
Total	16,929	49			

المصدر: مخرجات التحليل الإحصائي (spss, v20)

- الإحالات والمراجع :

- 1- Essaid, T. (2003). droit de la fonction publique. Alger, distribution houma.
- 2- Jean Luc, C. (2000). Gérer les carrières. Paris, France, ems.
- 3- Mercel, W. (1970). Précis de droit administratif. Paris, France: Montchrestien.
- 4- Molla, I. (2015). Ensuring Job Satisfaction for Managing People at Work. Global Disclosure of Economics and Business , p. 155.
- 5- Neeraj, K. (2011). Job Satisfaction of the Employees at the Workplace. European Journal of Business and Management , p. 12.
- 6- Shukla, K., & Singh, A. (2016). To Study the Factors Affecting the Job Satisfaction and Level of Job Satisfaction at Baswara Garments Ltd. The International Journal of Indian Psychology , p. 96.
- 7- Tania Akte, M., Fakhrul, I., & Ruhul Amin, M. (2019, April-June). The Impact of promotion on the Job Satisfaction: A Study on Private University Teachers in Bangladesh. ociety & Change Vol. XIII, No.2.
- 8- أحمد مصطفى. (2008). موارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة (الإصدار 1). مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- 9- آمال حمامي. (2005). الرضا عن العمل. مجلة التنمية الإدارية، معهد الإدارة ، الصفحات 53-56.
- 10- عثمان محادين. (2016). لقيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي (الإصدار 1). عمان: دار كنوز المعرفة والتوزيع.
- 11- علي غربي، إسماعيل قيرة، و بلقاسم سلاطية. (2007). تنمية الموارد البشرية. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- 12- فاتح جلي. (2006). الترقية الوظيفية والإستقرار المهني "دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت وحدة الخروب قسنطينة" (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم علم الاجتماع ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، قسنطينة: جامعة منتوري بقسنطينة.
- 13- لكحل م. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي (.1 ed). دار المثقف للنشر والتوزيع.
- 14- ماهر أ، (2000). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية، مصر: دار الجامعية للنشر.
- 15- محمد سعيد أنور سلطان. (2003). لسلوك التنظيمي. الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة.

- 16- محمد عافت شامان العتري. (2017). أثر الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في دولة الكويت (اطروحة). 32 ص. كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الكويت: آل البيت.
- 17- محمد قاسم جعفر. (1996). نظم الترقية في الوظيفة العمومية. القاهرة، مصر: دار النهضة العربية.
- 18- محمود هاشم زكي. إدارة الموارد البشرية. الكويت: دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع.
- 19- مختار نصري. (2016). أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة"دراسة حالة العيادة الطبية الجراحية "الضياء " ورقلة" (مذكرة ماستر). قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 20- مصطفى نجيب شاويش. (2004). إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد (الإصدار 2). عمان، الاردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 21- نادر أحمد أبو شخعة. (2000). دارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 22- نبيل الحسين النجار، و مدحت مصطفى راغب. (1992). دارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: الشركة العربية للنشر.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

جميلة العمري، سارة بن الشيخ، نادية بن عربية (2023)، أثر الترقية على تحسين الرضا الوظيفي- دراسة حالة مؤسسة مركز البحث النووي (CRNA) بالجزائر العاصمة -، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 183-197



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا لـ **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.
Journal Of Quantitative Economics Studies is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.