

تأثير نظام الترقية على أداء الموظفين في المؤسسات العمومية دراسة حالة الرقابة
الميزانية بالنعامة

The impact of the promotion system on employees
performance in public institution a case study in Budgetary
control NAAMA.

¹علا لي امال

طالبة دكتوراه / LARMHO / جامعة تلمسان

amelallali83@outlook.com

حمادي بن سماعين ملياء

استاذ محاضر / LARMHO / جامعة تلمسان

Lam_hammadi@yahoo.fr

قُدم للنشر في: 10.09.2024 & قُبِل للنشر في: 16.11.2024 & نشر في: 14.12.2024

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أثر نظام الترقية على أداء الموظفين في المؤسسات العمومية ، دراسة حالة الرقابة الميزانية بالنعامة، نظام الترقية من الحوافز الأساسية التي تساعد الموظف على الارتقاء في السلم الإداري و تضمن له التقدم في مساره المهني و تساهم في تشجيعه على القيام بمهامه و تحسين ادائه، تم اجراء الدراسة بالرقابة الميزانية بولاية النعامة ، لهذا الغرض تم توزيع 91 استبيان على الموظفين ، و استخدام برنامج SPSS V 22 لاختبار الفرضية ، و أظهرت النتائج وجود أثر موجب لنظام الترقية على أداء الموظفين بالرقابة الميزانية بالنعامة.

الكلمات المفتاحية: نظام الترقية ، اداء الموظف ، الرقابة الميزانية

تصنيف JEL: M51 ; L32

Abstract :

The objective of this study is to try to study the impact of the promotion system on employee's performance, in the public institution a case study in budgetary control NAAMA .The promotion is one of the basic incentives that helps the employee to advance and ensures his progress in his career path, and contributes to encouraging him to carry out his duties and improve his performance , a case study in budgetary control NAAMA, for which purpose 91 questionnaires were distributed to employees, we used the SPSS V22 program to test the hypothesis, The results have shown a positive effect of the promotion system on employee's performance in budgetary control NAAMA.

Keywords: Promotion System, Employee Performance, Budgetary Control

Jel Classification Codes: M51 ; L32

¹ المؤلف المراسل

مقدمة:

تقدم و ازدهار الدول يتوقف على تطور المرافق العامة التي أصبح لزاما عليها تقديم خدمات ذات جودة عالية باستعمال أساليب ووسائل عصرية، تقدم هذه الخدمات من قبل الموظفين العموميين الذين يعتبرون القلب النابض للمرافق العامة و عقلها المفكر، بشغلهم الوظيفة العامة التي تتركز أنشطتها على تقدم ورقي الموظفين العموميين². يقوم الموظف بمجموعة من المهام التي تتطلبها وظيفته و يكتسب من خلالها الخبرة و الكفاءة المطلوبة من اجل القيام بمتطلبات عمله، و في المقابل يحصل على الاجر و العلاوات و الحوافز المعنوية التي تندرج ضمنها الترقية التي تشكل لديه دافعا للاستمرار و القيام بواجباته على أحسن وجه³.

إشكالية الدراسة: ما هو تأثير نظام الترقية على أداء الموظفين بالرقابة الميزانية لولاية النعامة ؟

الأسئلة الفرعية: - ما هي المفاهيم النظرية لكل من الترقية و الأداء.

- ما هو واقع تطبيق نظام الترقية بالرقابة الميزانية لولاية النعامة.

فرضية الدراسة: يوجد أثر لنظام الترقية على أداء الموظفين في الرقابة الميزانية بولاية النعامة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

1- ماهية الترقية :

1.1 مفهوم الترقية:

تعرف الترقية على أنها: « تدرج الموظف في السلم الإداري وشغله لمنصب أعلى بمسؤوليات أكبر و مركز اجتماعي أفضل يتبعه زيادة في الأجر والتعويضات»⁴.

كما عرفها أحمد ماهر «تغيير الفرد من وظيفته أو عمله إلى وظيفة أو عمل آخر له مسؤوليات وواجبات تختلف عن عمله الأصلي الذي كان يشغله، كما يتطلب ذلك انتقال الموظف من رتبة إلى رتبة أعلى ينتج عنه مسؤوليات و واجبات مختلفة بالإضافة إلى زيادة في مزايا العمل المادية و المعنوية»⁵.

2.1 الأهمية و الأنواع :

أ. أهمية الترقية:

تعتبر الترقية ذات أهمية كبيرة للهيئة المستخدمة و الموظف على حد سواء نذكر البعض منها :

1. تحقيق طموح الفرد في الحصول على راتب اعلى و تحسين وضعه مما يساهم في استقراره و استمراره في عمله .
2. استمرارية العمل عن طريق استغلال الوظائف الشاغرة .
3. منح فرص للموظفين لشغل مناصب عليا و الاشراف على موظفين اخرين .
4. استقرار و استمرارية نشاط المرافق العامة.

ب. أنواع الترقية: اتفق الباحثين و المفكرين على وجود عدة انواع من الترقية نذكر منها⁶:

² نصار عمران عبد جنابي، (2019)، « الطبيعة القانونية لترقية الموظف العام -دراسة مقارنة -»، دار الجامعة الجديدة للنشر، بتصرف

³ فاطمة صلاح صبره، (2021)، « علاقة نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2012 و الرضا الوظيفي للعاملين 'دراسة ميدانية'، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية جامعة قناة السويس كلية التجارة، الاسماعيلية، مصر، المجلد 12، العدد 1، ص 359

⁴ جبلي فاتح، (2006)، « الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت وحدة الخروب قسنطينة»، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، ص 19، بتصرف

⁵ قميحة رابح، بوسعيد (2016)، «إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 4، العدد 1، ص 10.

⁶ هيئة تأطير المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية، (2011)، «أنظمة و آلية تدبير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية»، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم، 93-100.

1. الترقية في الدرجة : هي الانتقال من درجة إلى درجة أخرى أعلى منها مباشرة و تكون بصفة مستمرة حسب ثلاث مدد ، مدة دنيا تكون بعد اكتساب الموظف خبرة مهنية سنتين ونصف ، المدة المتوسطة بان تكون بعد ثلاث سنوات ، و المدة القصوى بان تكون بعد ثلاث سنوات ونصف ، و في حالة وجود 10 موظفين فتم حسب 2،4، أي يتم ترقية أربع موظفين حسب المدة الدنيا، أربع موظفين في المتوسطة ، و موظفين في القصوى⁷.

2. الترقية في الرتبة : هي انتقال الموظف من رتبة أدنى إلى رتبة أعلى مباشرة أي ارتقائه في السلك الذي ينتمي إليه مما ينتج عنها زيادة في المسؤوليات و الاستفادة من منح و علاوات، وهي تتم عبر 3 طرق⁸

■ **الترقية على أساس الشهادة:** تخص الموظفين الذين تحصلوا على شهادات خلال مساهمهم المهني، حيث يشترط الحصول على الشهادة أو المؤهل بعد التوظيف وليس قبله.

■ **الترقية عن طريق الامتحان المهني :** تأخذ هذه الترقية معيار الاقدمية و الكفاءة معا ، حيث يجتاز الموظفون المترشحين امتحان بعد اكتساب أقدميه خمس سنوات في المنصب أثناء اجتياز الامتحان.

■ **الترقية على أساس الاختيار :** تكون عن طريق حياة الموظف اقدمية عشر سنوات في المنصب مع التسجيل في قائمة التأهيل ، مع ضرورة اخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، ولا يستفيد الموظف من الترقية الاختيارية مرتين متتاليتين.

3.1 شروط الترقية : تعتبر الترقية حق من حقوق الموظف التي يفرضها القانون عن استفتاء لمجموعة من الشروط، و لكن للهيئة المستخدمة صلاحية ترقية الموظف من عدمها ، كما أن شروط الترقية تختلف من نظام لآخر ، و في ما يلي نورد لبعض منها⁹ :

- توفر منصب شاغر ضمن ميزانية المؤسسة يمكن أن يرقى له الموظف.

- اختلاف مسؤوليات وواجبات الوظيفة الحالية التي يشغلها الموظف عن الوظيفة التي سيرقى إليها.
- حيازة الموظف على المؤهلات العلمية التي تمكنه من شغل الوظيفة الجديدة
- حصول الموظف على نقطة تقييم مناسبة في تقارير الأداء التي يعدها مسئوله.
- توفر شرط الاقدمية المطلوبة في السنة المعنية .

2. ماهية الأداء

اختلفت وجهات نظر الباحثين والمفكرين حول إعطاء تعريف موحد للأداء ، هو مشتق من الكلمة الانجليزية Performance ، المشتقة من الفعل To perform ، أي انجاز شيء ما¹⁰ ، توجد العديد من التعاريف نورد البعض منها :

عرفه الرشادية¹ هو الأداء الفردي و أداء الوحدات داخل المؤسسة ، مع تأثيرات البيئة الاجتماعية ، الاقتصادية ، الثقافية عليها الذي ينتج عنه تحقيق الهدف الشامل للمؤسسة¹¹

وعرف أداء العاملين على انه مخرجات العمل، ونوعية العلاقات بالآخرين و الانضباط و التزام العاملين بالأنظمة و تعليمات العمل

⁷ المادة 106 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06، الجريدة الرسمية رقم 46، 15/06/2006 ، ص 10

⁸ نفس المرجع ، هيئة التأطير، ص 94-95.

⁹ عباس الحميري، نجم العزاوي، ارزوقي القريشي، (2014) ، « إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة »، دار الباروزي للنشر و الطبع، عمان الأردن ، ص 355

¹⁰ سوفي نبيل، (2018)، « اثر بيئة العمل على أداء الموظفين و انعكاساته على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية»، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة المسيلة، ص 78

¹¹ سعد بن عزيز حبيب العتيبي، (2022)، « اثر تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في الأداء بالمؤسسات الحكومية (دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية في مكة) »، المجلة العالمية للاقتصاد و الأعمال ، الأردن ، المجلد 12 ، العدد 5 ، ص 551-533 بتصرف .

1.2 أنواع الأداء:

هناك عدة أنواع للأداء نذكرها فيما يلي:¹²

أ. الأداء المؤسسي: «نتاج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر البيئة الداخلية والخارجية»، وهو يتضمن ما يلي:

- أداء الأفراد داخل الوحدة التنظيمية
- أداء الوحدات التنظيمية داخل السياسة العامة للمؤسسة.
- أداء المؤسسة في البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ب. الأداء الوظيفي: «المنتجات أو الخدمات ذات مواصفات محددة ناتجة عن تحويل المدخلات إلى مخرجات»

ت. الأداء التنظيمي: «هو إنفاق مستوى مقبول من الموارد التنظيمية من أجل تحقيق أهداف المنظمة من أجل استمرار بقاء المؤسسة»

3.2 معايير الأداء: توجد عدة معايير للأداء:

○ **الجودة في انجاز العمل:** مطابقة الجهد المبذول لمواصفات معينة.

○ **الكمية:** حجم العمل المنجز.

○ **الإجراءات:** مجموعة الخطوات اللازمة لتنفيذ المهام و يجب إتباعها للوصول إلى انجاز العمل المطلوب من أجل تحقيق الأهداف.

3. الدراسة الميدانية:

1.3. الطريقة والأدوات:

1.1.3: تقديم المؤسسة محل الدراسة: تعد الرقابة الميزانية (الولاية، البلدية) بولاية النعامة مصلحة خارجية للمديرية العامة للميزانية تراول مهامها تحت اشراف المديرية الجهوية للميزانية التابعة لولاية بشار، لها مجموعة من المهام متمثلة في الرقابة على ميزانيات المؤسسات و الادارات التابعة للدولة، الميزانيات الملحقه، النفقات المتتزم بها و الخاصة بحسابات الخزينة، نفقات ميزانية الولاية و البلدية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، وميزانيات المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني¹³.

2.1.3 مجتمع وعينة الدراسة: شمل مجتمع الدراسة الموظفين في مصالح الرقابة الميزانية بولاية النعامة (الرقابة الميزانية لولاية النعامة، الرقابة الميزانية لدى بلدية العين الصفراء، الرقابة الميزانية لدى بلدية المشيرة)، حيث تم توزيع الاستبيان 91 استمارة على الموظفين، خلال الفترة 2024/03/01 و 2024/03/30، حيث الجدول التالي يوضح عدد الاستبانات الموزعة و المسترجعة من كل مؤسسة.

¹² الدعجة فراس محمود، 2016، «تأثير التطوير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي دراسة ميدانية لدى الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي و الشفافية» أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، ص146.

¹³ انظر إلى مجلة الميزانية، المديرية الجهوية للميزانية بشار العدد الأول مايو 2023، ص 16

جدول 1. توزيع مجتمع الدراسة

البيانات	اسم المؤسسة	الرقابة الميزانية لولاية النعامة	الرقابة الميزانية لبلدية العين الصفراء	الرقابة الميزانية لبلدية المشرية
العنوان	بلدية النعامة	بلدية العين الصفراء	بلدية المشرية	
عدد الموظفين	32 موظف	30 موظف	29 موظف	
عدد الاستبيانات الموزعة	32 استمارة	30 استمارة	29 استمارة	
الاستبيانات المسترجعة	22	26	29	
مجموع الاستبيانات المسترجعة	77 استمارة			

المصدر : من اعداد الباحثين اعتمادا على معطيات المؤسسات محل الدراسة

3.1.3 ادوات جمع البيانات :

للتحقق من صحة الفرضية المطروحة و تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على الكتب ، و المقالات المنشورة في المجلات العلمية و مختلف المواقع المتخصصة لبناء الجانب النظري للدراسة ، اما الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات حيث تم توزيع 91 استمارة على الموظفين بمصالح الرقابة الميزانية و تم استرجاع 76 استمارة ، حيث الجزء الاول من الاستمارة خصص للخصائص الشخصية و الوظيفية للمبحوثين ، و الجزء الثاني خصص للإدارة ، أما الجزء الثالث فخصص للفقرات الخاصة بمتغير الترقية ، و جزء لمتغير الاداء.

2.3 ادوات تحليل البيانات :

استخدمت الباحثان مقياس ليكارت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان كما هو موضح الجدول التالي :

جدول 2. درجات مقياس ليكارت الخماسي

الأجالية	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الباحثين

جدول 3. الحدود الدنيا و العليا لمقياس ليكارت الخماسي.

الدرجة	المستوى	المتوسط الحسابي المرجح
لا أوافق بشدة	منخفض جدا	من 1 إلى 1.79
لا أوافق	منخفض	من 1.80 إلى 2.59
محايد	متوسط	من 2.60 إلى 3.39
أوافق	مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
أوافق بشدة	مرتفع جدا	من 4.20 إلى 5

المصدر : من اعداد الباحثين

1.2.3 اختبار ثبات وصدق الدراسة:

ثبات أداة الدراسة هو قدرتها على إعطاء نفس النتائج إذا طبقت في نفس الظروف و الشروط¹⁴، من اجل قياس هذا الثبات نستخدم معامل الفا كرو نباخ ، والذي تتراوح قيمه بين (0-1) ، الجدول التالي يبين قيمة المعامل :

¹⁴ حمزة محمد دودين ،(2014) ، « التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام SPSS » ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، بدون بلد نشر ، 2014 ، ص 209

جدول 4 . نتائج اختبار ألفا كرو نباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ
17	0.775

المصدر : من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS V 22

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الفا كرو نباخ بلغ 0.775 وهي أكبر من القيمة المقبولة 0.70 ، وهذا يدل على ان الاستبيان له درجة ثبات جيدة و تحقق أغراض الدراسة.

2.2.3 تحليل الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

الجدول 5. توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الشخصية و الوظيفية

البيان	المتغير	التكرارات	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	39	% 50.6
	أنثى	38	% 49.4
إجمالي			
العمر	من 30-39 سنة	32	% 41.6
	من 40-49 سنة	40	% 51.9
	من 50-59 سنة	5	% 5.6
إجمالي			
المهنة الوظيفية	موظف	10	% 13.0
	موظف متقاع	6	% 7.8
	موظف تقني	12	% 15.6
	موظف إداري	24	% 31.2
	موظف تعليمي	1	% 1.3
	موظف صحي	23	% 29.9
	موظف غير مهني	1	% 1.3
إجمالي			
المهنة المهنية	ملاحق رئيسي للإدارة	3	% 3.9
	موظف	4	% 5.2
	موظف رئيسي	21	% 27.3
	موظف أمين محفوظات	1	% 1.3
	مهندس دولة في الإعلام الآلي	3	% 3.9
	موظف معاقبة	4	% 5.2
	مراقب رئيسي للميزانية	6	% 7.8
	مفتش محط للميزانية	4	% 5.2
	مفتش محط رئيسي للميزانية	14	% 18.2
	مفتش محط مركزي للميزانية	16	% 20.8
	موظف إدارة رئيسي	1	% 1.3
إجمالي			
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3	% 3.9
	6-10 سنوات	10	% 13.0
	11-15 سنة	49	% 63.6
	16-20 سنة	7	% 9.1
	أكثر من 20 سنة	8	% 10.4
إجمالي			

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 22

1.توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير الجنس: نلاحظ من الجدول أن أغلبية أفراد العينة ذكور، في حين بلغت نسبة الإناث وهذا راجع إلى تنوع أفراد العينة.

2. توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر: من الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يتراوح سنهم بين 40-49 سنة ، تأتي بعدها الفئة بين 30-39 سنة ، ثم الفئة من 50-59 سنة وهذا ما يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تسعى إلى ضمن فئة الشباب إليها من أجل تأدية المهام على أكمل وجه.

3. توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: من الجدول نسبة حاملي شهادة ليسانس حصلت على أعلى نسبة ، ثم تليها حاملي شهادة ماستر ، ثم تأتي دراسات تطبيقية ، حاملي بكالوريا فاقل ، تليها شهادات التكوين المتخصص ، و حاملي الدراسات العليا و هذا تبعاً لمتطلبات الوظائف الموجودة على مستوى الرقابة الميزانية التي تتطلب مؤهلات معينة لشغل المناصب.

4. التوزيع حسب الحالة المهنية: نسبة الموظفين الذين يشغلون منصب متصرف رئيسي بنسبة كأعلى نسبة، ثم مفتش محلل مركزي للميزانية ، ثم مفتش محلل رئيسي للميزانية ، مراقب رئيسي للميزانية ، مفتش محلل للميزانية ، متصرف ، مهندس في الإعلام الآلي ، ملحق رئيسي للإدارة ، وثائقي أمين محفوظات ، و عون إدارة رئيسي و هذا راجع على طبيعة الوظائف التي يمارسها الموظفين بالمؤسسات محل الدراسة.

5. التوزيع حسب سنوات الخبرة: الفئة التي لها سنوات أقدميه بين 11-15 سنة أخذت أعلى نسبة ، ثم الفئة بين 6-10 سنوات ، تليها الفئة التي لديها أكثر من 20 سنة ، الفئة بين 16-20 سنة ، اقل من 5 سنوات وهذا راجع إلى استقرار الموظفين بمؤسساتهم و كذا سعي المؤسسات إلى الاحتفاظ بموظفيها من أجل الاستفادة من خبراتهم.

الجدول 6. توزيع اجابات أفراد العينة حول التقييم وفقاً للقانون 03/06

الترددات	النسبة	يتم تقييم أداء الموظفين وفقاً ل
77	86.5 %	القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06
12	13.5 %	المرسوم التنفيذي 165/19
89	100 %	المجموع

المصدر: من إحصاء الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V 22

يتم تقييم الاداء حسب راي المبحوثين وفقاً للقانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06 ، وأكدت نسبة من الموظفين بانه بالإضافة إلى القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06 يتم تقييم أداء الموظفين وفقاً للمرسوم التنفيذي 165/19 كغيرها من المؤسسات و الادارات العمومية.

الجدول 7. توزيع إجابات أفراد العينة حول منح المؤسسة نقطة التقييم

الترددات	النسبة	المؤسسة تمنح نقطة تقييم
76	94.8	نعم
1	1.3	لا
77	100	المجموع

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية الباحثين يؤكدون بأن المؤسسات محل الدراسة تمنح نقطة للتقييم للموظفين العاملين بها ، ومبحوث واحد أجاب بلا ، لكونه وظف حديثا ولم يستفد بعد من عملية التقييم.

الجدول 8. توزيع إجابات أفراد العينة حول التعرف على الحقوق والواجبات المهنية

هل تعرف حقوقك وواجباتك	التكرارات	النسبة
اعرف	75	97.4
لا اعرف	2	2.6
المجموع	77	100

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن نسبة كبيرة من الموظفين يعرفون حقوقهم وواجباتهم ، و اثنين فقط من الموظفين لا يعرفون حقوقهم وواجباتهم المهنية بسبب التحاقهم حديثا بمناصبهم.

الجدول 9. توزيع إجابات أفراد العينة حول الاستفادة من الترقية وطريقتها

هل استفدت من الترقية			طريقة الترقية		
البدائل	التكرارات	النسبة	الطريقة	التكرارات	النسبة
نعم	70	90.9 %	الادمية	11	12.8
			على أساس الشهادة	21	24.4
			بالكفاءة	2	2.3
لا	7	9.1 %	الاختيارية	34	39.5
			الادمية والكفاءة معا	1	1.2
			الامتحان المهني	17	19.8
المجموع	77	100	المجموع	86	100

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول يتضح ان أغلبية افراد العينة استفادوا من الترقية بسبب استقائهم للشروط المطلوبة من اجل الحصول على الترقية. ، ونسبة قليلة لم تستفد من الترقية لعدم اكتمال الشروط ، حيث الترقية الاختيارية كانت بنسبة كبيرة ، ثم تليها الترقية على أساس الشهادة ، الترقية عن طريق الامتحان المهني ، الترقية بالأقدمية ، وفي الأخير الترقية بالأقدمية و الكفاءة معا .

الجدول 10. توزيع إجابات أفراد العينة حول عدم الاستفادة من الترقية :

سبب عدم الاستفادة من الترقية	التكرارات	النسبة
عدم ذكر السبب	2	28.58
الترقية قيد الانتظار	1	14.28
عدم اكتمال سنوات الاقدمية	4	57.14
المجموع	07	100

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

يتضح من الجدول ان عدم اكتمال سنوات الاقدمية كان سببا اكبر في عدم حصول الموظفين على الترقية ، وبعض الموظفين لم يفصحوا عن سبب عدم حصولهم على ترقية ، و موظف واحد ذكر بان عملية الترقية قيد الانجاز .

الجدول 11.توزيع إجابات أفراد العينة حول نوع الترقية:

النسبة %	التكرارات	نوع الترقية
16.77	27	حسب الصنف
36.02	58	في الدرجات
9.31	15	في المنصب
37.90	61	في الرتبة
100	161	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

حسب الجدول يتضح ان الترقية في الرتبة تحتل المركز الاول ، و في المرتبة الثانية جاءت الترقية في الدرجات حيث يتم الحصول على الترقية في الدرجات حسب ثلاث وتأثر مدة دنيا سنتين ونصف ، مدة متوسطة ثلاث سنوات ومدة قصوى ثلاث سنوات و نصف في حدود 12 درجة، الترقية حسب الصنف ، ثم تليها الترقية في المنصب .

الجدول 12.توزيع إجابات أفراد العينة حول الترقية مباشرة:

النسبة %	التكرارات	الترقية مباشرة
77.9	60	نعم
22.1	17	لا
100	77	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول يتبين ان اغلبية افراد العينة تحصلوا على ترقية مباشرة ، وهناك أفراد من العينة لم يتحصلوا على ترقية مباشرة بسبب القوانين الخاصة التي تشترط تلقيهم تكوينا قبل الترقية او اجتيازهم امتحانات مهنية.

الجدول 13.توزيع إجابات أفراد العينة حول الترقية بعد التكوين:

النسبة %	التكرارات	الترقية بعد تكوين
14.3	11	نعم
85.7	66	لا
100	77	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

تبين من خلال النتائج أن العدد الأكبر من الأفراد تحصلوا على ترقية مباشرة. ونسبة قليلة من أفراد من العينة تلقوا تكوين قبل الترقية، وهذا بسبب اشتراط القوانين الخاصة بهذه الفئة تلقي تكوين قبل الحصول على الترقية.

الجدول 14.توزيع إجابات أفراد العينة حول سبب التكوين

النسبة %	التكرارات	سبب التكوين
56.53	26	لتحسين الأداء و تنمية القدرات
26.08	12	الحصول على الترقية
2.17	1	الحفاظ على المنصب
15.22	7	كلها معا
100	46	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

تبين إجابات الأفراد أن التكوين لتحسين الأداء و تنمية القدرات أخذت النسبة الأعلى، ثم يأتي بعدها التكوين من اجل الحصول على الترقية، ثم كل الأسباب معا، وبعدها التكوين من اجل الحصول على المنصب.

الجدول 15. توزيع إجابات أفراد العينة حول نقطة التقييم :

استخدام النقطة المستوية	التكرارات	النسبة المئوية %
التدريب	2	2.47
منح العلاوات و المكافآت	9	11.11
المفاضلة بين الموظفين للترقية	70	86.42
المجموع	81	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

يتم منح نقطة التقييم حسب اجابات افراد العينة بدرجة اولى من اجل المفاضلة بين الموظفين للترقية ، كما تستخدم نقطة التقييم من أجل منح العلاوات و المكافآت ، كما يتم استخدامها من اجل التدريب.

الجدول 16. توزيع اجابات أفراد العينة حول الغاية من الترقية :

الغاية من الترقية	التكرارات	النسبة المئوية %
الزيادة في الأجر	61	79.2
السلطة	6	7.8
الحصول على مركز اجتماعي	11	14.3
الحصول على العلاوات و المكافآت	12	15.16
لأسباب أخرى	19	24.7
المجموع	109	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال اجابات افراد العينة اتضح ان الغاية من الترقية الزيادة في الأجر ، و هناك أسباب أخرى ، تليها الحصول على العلاوات و المكافآت ، الحصول على مركز اجتماعي ، ثم الحصول على السلطة ، من خلال النتائج اتضح ان الغاية الرئيسية للموظفين من الترقية تكمن في الحصول على الزيادة في الأجر .

الجدول 17. توزيع إجابات أفراد العينة حول معرفة قوانين و معايير الترقية المطبقة في المؤسسة:

معرفة قوانين و معايير الترقية	التكرارات	النسبة المئوية %
نعم	70	90.9
لا	7	9.1
المجموع	77	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال الاضطلاع على نتائج التحليل المبينة في الجدول أعلاه، تبين أن أغلبية الموظفين في المؤسسة محل الدراسة على اضطلاع على مختلف القوانين و المعايير المطبقة من طرف المؤسسة حول الترقية ، حيث نسبة الذين لا يعرفون القوانين و المعايير المطبقة بالمؤسسة قليلة، وهذا راجع لحداثة توظيفهم بالمؤسسة و طبيعة وظائفهم التي لم تسمح لهم بالاضطلاع على القوانين المطبقة بالمؤسسة.

3.2.3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة و اختبار الفرضية :

الجدول 18. المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل بعد من ابعاد نظام الترقية

جدول يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل بعد من ابعاد محور نظام الترقية :

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
3	مرتفع	0.99	3.92	س1	01
4	مرتفع	0.93	3.88	س2	02
8	مرتفع	1.21	3.48	س3	03
1	مرتفع	1.10	3.97	س4	04
6	مرتفع	1.26	3.61	س5	05
9	متوسط	1.12	3.38	س6	06
5	مرتفع	1.21	3.82	س7	07
2	مرتفع	1.00	3.94	س8	08
7	مرتفع	1.04	3.57	س9	09
-	مرتفع	0.555	3.69	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور نظام الترقية	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن الاتجاه العام لأفراد العينة حول نظام الترقية حصل على متوسط حسابي عام قدر ب 3.69 و انحراف معياري 0.555 بمستوى مرتفع إلى خيار موافق حسب مقياس ليكارت و هذا يعني وجود نظام ترقية بالمؤسسة.

الجدول 19. المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد الأداء

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
7	متوسط	1.13	3.22	1ع	01
8	متوسط	1.03	2.78	2ع	02
6	متوسط	1.11	3.34	3ع	03
2	مرتفع	1.16	3.56	4ع	04
1	مرتفع	0.95	3.83	5ع	05
3	مرتفع	1.09	3.55	6ع	06
4	مرتفع	1.15	3.55	7ع	07
5	مرتفع	1.15	3.48	8ع	08
-	متوسط	0.66	3.36	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمحور الأداء	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

الاتجاه العام لأفراد العينة حول الأداء حصل على متوسط حسابي عام قدر ب 3.36 و انحراف معياري 0.66 بمستوى متوسط وهذا يعني مستوى الأداء بالمؤسسة محل الدراسة حيث معظم إجابات الموظفين تتجه نحو الخيار محايد حسب مقياس ليكارت

4.2.3 اختبار الفرضية: من خلال الانحدار الخطي البسيط

تنص الفرضية على انه :”يوجد أثر لنظام الترقية على أداء الموظفين في الرقابة الميزانية بولاية النعامة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ ”، تم اختبار هذه الفرضية عن طريق تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Régression) ، حيث نقبل الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0.05 .

الجدول 22. نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام الترقية على أداء الموظفين

نظام الترقية					أداء الموظفين
قيمة F	قيمة Sig	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط R	
31.683	0.000	0.646	0.297	0.545	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS V22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0.545 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين نظام الترقية و أداء الموظفين ، وبما أن قيمة $0 \leq R$ العلاقة موجبة وطردية ارتفاع نظام الترقية يؤدي إلى ارتفاع أداء الموظفين ، ولكن بما أن قيمة $R \geq 0.6$ فإن العلاقة متوسط و معتدلة.

بلغ معامل التحديد 0.297 و هو يدل على أن 29.7 % من التغيرات في الاداء كانت نتيجة تأثير نظام الترقية ، اما النسبة الباقية 70.3 % تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة ، مثل توفير ظروف ملائمة للعمل ، زيادة عدد الدورات التكوينية لتحسين الأداء ، تزويد المكاتب بأجهزة الإعلام الآلي و الاتصال متطورة.

قيمة معامل الانحدار بلغت 0.646 وهذا يعني ان تغير في نظام الترقية يؤدي إلى زيادة الاداء بقيمة 0.646 .

قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 31.683 عند مستوى دلالة 0.000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود أثر دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من خلال النتائج السابقة يتضح وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لنظام الترقية على أداء الموظفين بالرقابة الميزانياتية بولاية النعامة ، و بالتالي نقبل الفرضية .

الخاتمة:

قامت الدراسة بتناول موضوع تأثير نظام الترقية على أداء الموظفين في المؤسسات العمومية ، أجريت الدراسة على الموظفين ب"الرقابة الميزانياتية بولاية النعامة" ، حيث تم توزيع 91 استمارة استبيان على الموظفين بكل من "الرقابة الميزانياتية لولاية النعامة" ، "الرقابة الميزانياتية لدى بلدية المشربة" ، "الرقابة الميزانياتية لدى بلدية العين الصفراء" ، وتم استرجاع 77 استمارة ، واستخدم برنامج SPSS V 22 لتحليل ، تعتبر الترقية حقا من حقوق الموظف يسعى من خلالها إلى تحقيق مجموعة من الطموحات كالزيادة في الأجر و الحصول على مختلف العلاوات و المكافآت التي تصاحبها ، كما تحقق له الوصول إلى تقلد المراكز الاجتماعية و المناصب العليا ، كما تعمل على تحفيزه لبذل مجهود أكبر من اجل تحقيق مستوى الأداء العالي الذي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة و ضمان استقراره و استمراريته في العمل ، وتوصلت الدراسة إلى إثبات أن لنظام الترقية أثرا دالا إحصائيا موجب على أداء الموظفين في مصالح الرقابة الميزانياتية بولاية النعامة.

التوصيات:

- ضرورة توفير فرص للترقية أكثر للموظفين الذين يستحقونها.
- توضيح نظام التقييم و مختلف القوانين الخاصة بالترقية للموظفين في المؤسسة محل الدراسة.
- يجب الاهتمام بتقييم الأداء أكثر لأنه يساعد على اكتشاف النقائص و تصحيحها.

قائمة المراجع :

الكتب:

- حمزة محمد دودين ، (2014)، « التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام SPSS »، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، بدون بلد نشر ، 2014 ، ص 209.
- عباس الحميري ، نجم العزاوي ، أرزقي الفريشي ، (2014) ، «إدارة الخدمة المدنية و الوظيفة العامة »، دار البياروزي للنشر و الطبع ، عمان ، الأردن ، ص 355.
- نصار عمران عبد جنابي ، (2019) ، «الطببعة القانونية لترقية الموظف العام دراسة مقارنة» ،الدار الجامعية الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، بدون طبعة.
- هيئة تاطير المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية ، (2011) ، « أنظمة و آلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية » ، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية و تحسين مستواهم ، 93-100

مقال في مجلة:

جميلة العمري، سارة بن الشيخ، نادية بن عربية، (2023)، «أثر الترقية على تحسين الرضا الوظيفي -دراسة حالة مركز البحث النووي CRNA بالجزائر العاصمة»، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد 9، العدد 1، ص 183-197.

سعد بن عزيز حبيب العتيبي، (2022)، «أثر تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في الأداء بالمؤسسات الحكومية (دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية في مكة)»، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، الأردن، المجلد 12، العدد 5، ص 551-533.

حماتي صباح، (2022)، «نظام الترقية ودوره في تحسين أداء الموظف العام في الجزائر»، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد التاسع، العدد 1، ص 103-77.

بلها مل محمد عبد الفتاح، (2021)، «إدارة الموارد البشرية في قانون الوظيفة العمومي بين تقييم الأداء الوظيفي ونظام إدارة الأداء»، مجلة دراسات وأبحاث، المجلد 13، العدد 4، ص 680-661.

فاطمة صلاح صبره، (2021)، «علاقة نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2012 و الرضا الوظيفي للعاملين 'دراسة ميدانية'»، المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية، جامعة قناة السويس كلية التجارة، الاسماعلية، مصر، المجلد 12، العدد 1، ص 359، 386.

سفيان بوعطيط، صالح خروا طي، (2019)، «نظام الترقية و أثره في أداء الموارد البشرية»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 1، العدد 13، ص 131-121.

قميحة رابح، بوسعيد باديس، (2016)، «إشكالية الترقية في المسارات المهنية بين الطموحات الوظيفية و العراقيل القانونية»، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 4، العدد 1، ص 24-09.

أطروحات :

نبيل سوفي، (2018)، «أثر بيئة العمل على أداء الموظفين و انعكاساته على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية»، دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، أطروحة دكتوراه علوم تسيير، تخصص علوم تسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 78.

سعيد سمير أبو جليلة، (2018)، «أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية»، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال كلية الأعمال جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن.

الدعجة فراس محمود، (2016)، «تأثير التطوير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي دراسة ميدانية لدى الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي و الشفافية»، أطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، ص 146.

جبلي فاتح، (2006)، «الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت وحدة الخروب قسنطينة»، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، ص 19..

القوانين و التشريعات: الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة

..الرممية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 جوان 2006