وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
جامعة عباس لغرور خنشلة

قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل
الرقم التسلسلي: ..... /ك.ع.اج.ان/ ق.ع .أج / 2026

علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية

دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR -لولاية خنشلة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

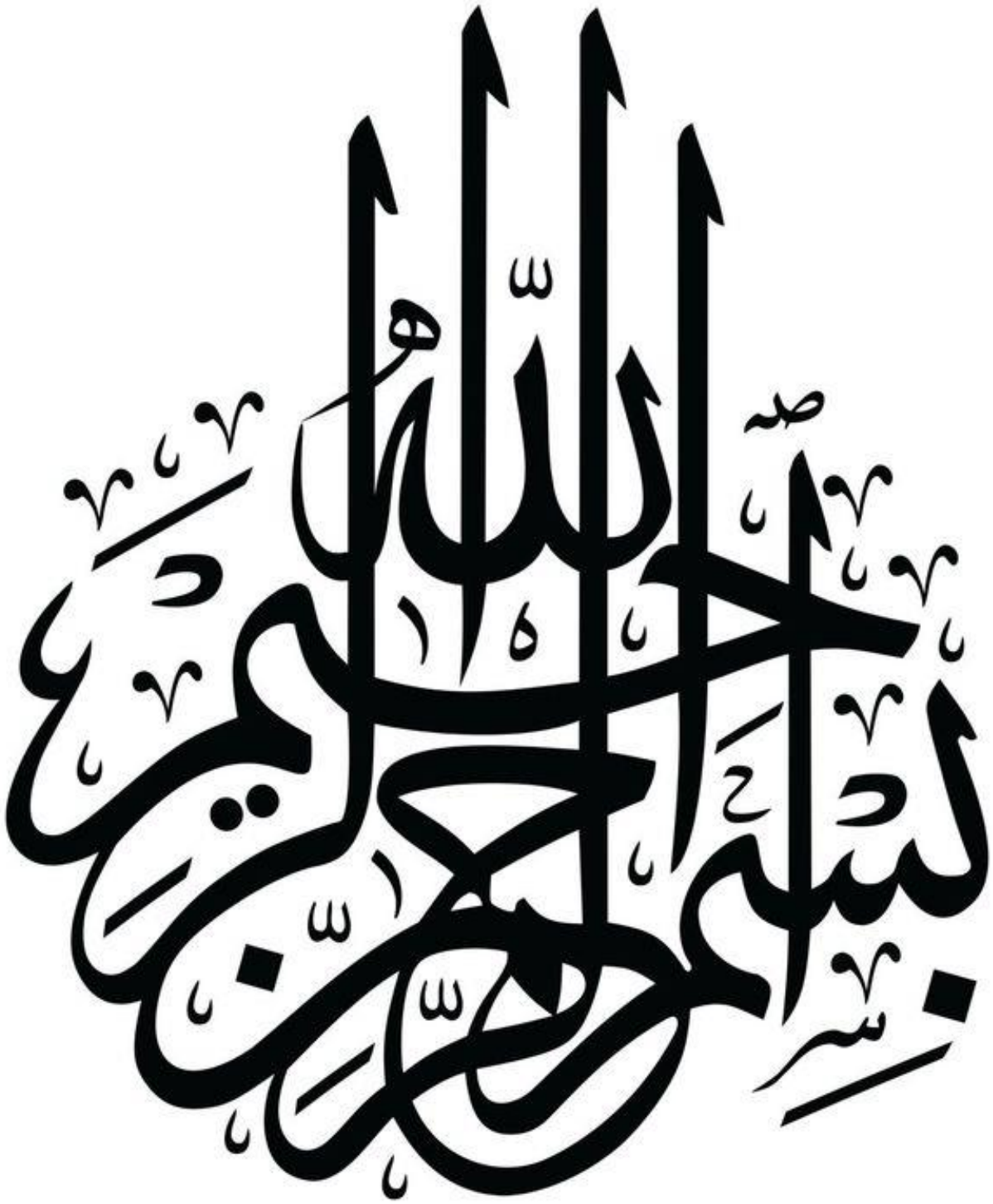
من اعداد الطالبة:
إيمان بوبير

إشراف:
د/ نزيهة شاوش

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
نوال نوار	أستاذ محاضر-ب-	رئيسا
نزيهة شاوش	أستاذ محاضر-ب-	مشرفا ومقررا
سامية كواشي	أستاذ محاضر-ب-	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025


بسم الله الرحمن الرحيم

الشكر و التقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبتوفيق الله اختتام هذا العمل.

أتقدم بجزيل الامتنان والشكر العظيم إلى أستاذتي: المشرفة الفاضلة "شاوش نزيهة"التى لم تبخل عليا بنصائحها وتدعيماتها لاتمام هذه المذكرة حفظها الله ورعاها.

أتقدم بخالص عبارات الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبول تقييم هذا العمل.

ولا يمكنني أن انسى عبارات الاحترام والإخلاص لموظفي وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (cnr) بولاية خنشلة

على تقديم كافة المعلومات

التي تخدم موضوعي والثقة التى منحوها الينا.

الإهداء

الى من قال فيهما عز وجل:"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا". سورة الإسراء الاية 24

أمي وأبي أطال الله في أعمارهم ومن أو صلاني إلى هذه المرحلة وتدعيمهم لي في كل خطوة في مسيرتي الدراسية.

الى قدوتي في الحياة .....أمي، أمي، أمي.

الى اخوتي وعائلتي الذين ترقبوا بشوق كبير لاتمام هذا العمل.

الى زميلاتي وزملائي في قسم علم اجتماع تنظيم وعمل إلى كل من تحدى ظروف الحياة لينجح ويكمل هذا المشوار.

اليكم أهدي ثمرة جهدي.

الطالبة بوبير ايمان

الإهداء

الشكر والتقدير

فهرس المحتويات

قـــــائمة الجداول

قـــــائمة الأشكال

ملخص:.....

Abstract:.....

فهـــــــــرس المحتويات

الموضـــوع	الصفحة
تـــــــوطئة	أ
الفصل الأول: المقدمـــــــة	
1. أدبيات البحث	02
1.1 المقاربة النظرية	02
2.1 الدراسات السابقة	05
2. الإشكالية الدراسة	16
3. الفرضيات الدراسة	17
4. أهمية الدراسة	17
5. أهداف الدراسة	18
6. تحديد المفاهيم الدراسة	19
7. حدود الدراسة ومجالاتها	23
الفصل الثاني : المنهجيـــــــة	
تمهيد	
1. المنهج الدراسة	27

2. مجتمع البحث	28
3. أدوات جمع البيانات	28
4. الأساليب الإحصائية المستخدمة	35
الفصل الثالث : نتائج الدراسة	
أولا. عرض وتحليل البيانات الشخصية	37
ثانيا: عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضيات الجزئية	44
1 . عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الأولى	44
2 . عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الثانية	46
3 . عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الثالثة	49
الفصل الرابع: مناقشة نتائج الدراسة	
أولا. مناقشة نتائج الدراسة	54
1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية	54
2. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة	58
3 . نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية	60
ثانيا. النتائج العامة	62

_ الخاتمة

_التوصيات

_ قائمة المصادر والمراجع

_ الملاحق.

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع سلم ليكرت الخماسي	31
02	يبين قيمة معامل الفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة	33
03	نتائج اختبار Shapiro-Wilk	34
04	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير النوع.	37
05	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير السن	38
06	يوضح الحالة المدنية لمفردات البحث.	39
07	يوضح توزيع مفردات البحث حسب المستوى التعليمي.	40
08	يوضح الشهادة المتحصل عليها لمفردات البحث.	41
09	يوضح الأقدمية في العمل لمفردات البحث.	42
10	يوضح نوع العمل في المنصب الحالي لمفردات البحث.	43
11	يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأول التحفيز المادي.	44
12	يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الثاني التحفيز المعنوي.	46
13	يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الثالث التحفيز التطوير المهني.	49
14	يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الجزء الثاني الترقية الوظيفية.	51

15	يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية.	54
16	يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية.	55
17	يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية.	56
18	يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين الجزء الأول التحفيز المهني وأبعاده والترقية الوظيفية.	57

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير النوع.	37
02	يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير السن	38
03	يوضح الحالة المدنية لمفردات البحث.	39
04	يوضح توزيع مفردات البحث حسب المستوى التعليمي.	40
05	يوضح الشهادة المتحصل عليها لمفردات البحث.	41
06	يوضح الأقدمية في العمل لمفردات البحث.	42
07	يوضح نوع العمل في المنصب الحالي لمفردات البحث.	43

ملخص

ملخص:

يسهم التحفيز المهني في تعزيز كفاءة العاملين وتطوير قدراتهم المهنية، كما تعد الترقية الوظيفية بمثابة الاستحقاق الفعلي والتقدير لجهودهم المبذولة وترقيتهم الى مناصب أعلى في العمل.

كما تهدف هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في الوكالة، وذلك من خلال تحديد أبعاد التحفيز المهني والمتمثلة في :التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، والتحفيز التطوير المهني وعلاقتها بالترقية الوظيفية داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و منهج المسح الاجتماعي، حيث تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل على جميع أفراد المجتمع الدراسة المتمثل في العاملين والبالغ عددهم 48 فردا، بصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

تم جمع البيانات باستخدام استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي، كما تم دعم البيانات بأداتين تتمثل في الملاحظة غير الموجهة (البسيطة) بالإضافة الى دليل مقابلة نصف موجهة ، بهدف جمع معلومات وبيانات نوعية تخدم أهداف الدراسة، وقد تمت معالجة وتحليل البيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد اسفرت النتائج العامة للدراسة على تأكيد صحة الفرضية العامة التي نصت على: "توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.723) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(α= 0.05)بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بولاية خنشلة، مما يدل على قبول الفرضية البديلة".

وانطلاقا من ذلك، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

_ وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.554) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(α= 0.05)بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية، لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بولاية خنشلة ، مما يدل على قبول الفرضية البديلة.

__ وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.620) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(α= 0.05) بين التحفيز المعنوي

ملخص

والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(CNR) بولاية خنشلة، مما يدل على قبول الفرضية البديلة.

_ وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.496) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بولاية خنشلة، مما يدل على قبول الفرضية البديلة.

الكلمات المفتاحية: التحفيز المهني_ التحفيز المادي_ التحفيز المعنوي_ التحفيز التطوير المهني_ الترقية الوظيفية.

Abstract-

Professional motivation contributes to enhancing employee efficiency and developing their professional capabIlities. Job promotion is considered a genuine recognition and appreciation of their efforts, elevating them to higher positions.

This study aims to identify the nature of the relationship between professional motivation and job promotion among employees at the National Retirement Fund (CNR) in Khenchela Province. This is achieved by defining the dimensions of professional motivation, namely: material motivation, moral motivation, and professional development motivation, and their relationship to job promotion within the CNR agency in Khenchela Province.

The study employed a descriptive methodology and a social survey approach. A comprehensive survey was conducted on all 48 employees of the CNR in Khenchela Province.

Data was collected using a questionnaire based on a five-point Likert scale. The data was further supported by two instruments: unstructured (simple) observation and a semi-structured interview guide. This was done to gather qualitative information and data relevant to the study's objectives. The data were processed and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The overall results of the study confirmed the general hypothesis, which stated: "There is a strong, statistically significant positive correlation, with a correlation coefficient of 0.723 at a significance level of p = 0.000, whichh is less than the required significance level (α = 0.05), between professional motivation and career advancement among employees of the National Retirement Fund (CNR) agency in Khenchela province, thus supporting the alternative hypothesis".

Based on this, the study reached the following conclusions:

There is a moderate, statistically significant positive correlation, with a correlation coefficient of 0.554 at a significance level of p = 0.000, which is less than the required significance level (α = 0.05), between material motivation and career advancement among employees of the National Retirement Fund (CNR) agency in Khenchela province, thus supporting the alternative hypothesis. A statistically significant, moderate positive correlation exists between

moral motivation and career advancement among employees at the National Retirement Fund (CNR) agency in Khenchela province. The correlation coefficient was 0.620 at a significance level of 0.000 (p = 0.000), which is less than the significance level of α (0.05). This supports the alternative hypothesis.

A statistically significant, weak positive correlation exists between moral motivation and career advancement among employees at the National Retirement Fund (CNR) agency in Khenchela province. The correlation coefficient was 0.496 at a significance level of 0.000 (p = 0.000), which is less than the significance level of α (0.05). This supports the alternative hypothesis .

Keywords:

Professional motivation, financial motivation, moral motivation, professional development motivation, career advancement

توطئـــــــة

توطئة:

إن نجاح المؤسسة الجزائرية لايتوقف على مواردها وتقنياتها وانما على أهمية العنصر البشري ومايسمو إليه من استغلال العقلاني لعوامل الإنتاج وقد برز التحفيز المهني كوسيلة لنجاح وتكيف المؤسسة مع طموحات الفرد وحاجاته بمختلف أنواعه ولا يمكن أن تتحقق الأهداف الا إذا اقترنت بالترقية الوظيفية.

وهذا ما جاءت به دراستنا تسعى من خلاله إلى معالجة الفجوة البحثية في الدراسات السابقة والتى لم تركز بشكل تفصيلي على العلاقة بين التحفيز بأبعاده (المادي والمعنوي والتطويري)وفرص الترقية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

وعلى هذا النحو جاء موضوع دراستنا ليبحث عن طبيعة العلاقة بين التحفيز والترقية الوظيفية وقد تم اختيارنا لإجراء الدراسة في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (cnr)بولاية خنشلة وقد قسمت هذه الدراسة إلى أربعة فصول وهي على النحو الآتي:

_ **الفصل الأول بعنوان:" المقدمة":** يندرج في أدبيات البحث (المقاربة النظرية والدراسات السابقة والاشكالية وفرضيات الدراسة ،أهمية وأهداف الدراسة ،تحديد مفاهيم الدراسة وحدود ومجالات الدراسة.

_ **الفصل الثاني:بعنوان" المنهجية":** يندرج في إطاره منهج الدراسة ومجتمع البحث وأدوات جمع البيانات ،الاساليب الإحصائية المستخدمة .

_ **الفصل الثالث بعنوان :" نتائج الدراسة":** يندرج في إطاره عرض وتحليل البيانات الشخصية ثم عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضيات الجزئية .

_ **الفصل الرابع بعنوان:"مناقشة وتفسير نتائج الدراسة"** يندرج في إطاره مناقشة نتائج الدراسة ثم النتائج العامة، وانتهت بخاتمة وعرض توصيات الدراسة وقائمة المراجع .

الفصل الأول:
المقدمـــــــة

1- أدبيات البحث

1.1 المقاربة النظرية

مع بداية القرن الثامن عشر عندما برزت حركة الادارة العلمية بدا العلماء يهتمون في بحوثهم بموضوع الحوافز ويمكن أن نميز بين ثلاث مراحل لتطوير الفكر الاداري وهذه المراحل هي:

_**المرحلة التقليدية :** تمثل هذه المرحلة النظريات التقليدية في الادارة حيث تعتبر وحدة اقتصادية مثالية ليس لها علاقة بالبيئة الخارجية ركزت هذه المرحلة على الحوافز المادية فقط وكذلك "**فريديريك تايلور** "الذي اعتبر ان ما يبذله الفرد من طاقة وجهد يرتبط ارتباط سلبي مع مستوى الأجر ،فكلما ارتفع الأجر قل التحفيز في بيئة العمل وكانت أراءهم على أساس أن العلاقة بين الأجر والجهد المبذول تكون موجبة. 1 (صقر،1955،ص151)

والترقية في هذه المرحلة تعتمد على الاقدمية وسنوات العمل الطويلة ،كان العامل يترقى حتى يصبح مشرفا

_ **مدرسة العلاقات الانسانية:** هذه المدرسة تنظر الى الانسان باعتبار أن له مشاعر ويعمل ضمن الجماعات العمل، وباعتبار ان المؤسسة وحدة اقتصادية واجتماعية لذلك نجد تنوعا في منح الحوافز ما بين المادية والمعنوية وتتخذ القرارات بالتشاور مع العاملين لتشعر العامل بالانتماء للعمل ،كما تساعدهم على التطور وتشجعهم في العمل الجماعي.2 (صقر،1955،ص39)

الترقية في هذه المرحلة تعني الاعتراف بقدرات ومكانة العامل داخل العمل، مما يرفع من درجة طموحه وانتمائه داخل العمل.

_ **المرحلة الحديثة :** أكدت على ربط الحوافز بالنتائج المحققة ونادت بضرورة اختلاف ما يحصل عليها العاملون من حوافز سواء كانت مادية أو معنوية وكذلك من وجهة نظر هذه المرحلة ضرورة اشتراك العاملين مع الادارة في وضع خطط الحوافز.3 (تركي،2015،ص ص،11-12) الترقية في هذه المرحلة لا تخضع للأقدمية فقط بل بمعايير وكفاءة ومهارات العامل.

يعتبر نظام التحفيز المهني من المواضيع المهمة في إدارة الموارد البشرية وخاصة في علم اجتماع التنظيم والعمل وقد أخذ هذا الموضوع اهتمام العديد من الباحثين من بحيث نجد مجموعة من النظريات تناولت هذا الموضوع:

برزت النظرية السلوكية سنة1913 خلال القرن العشرين على يد العالم الأمريكي جون واطسون التى جاءت كرد على المدارس الكلاسيكية، مهد لظهور عدة نظريات حديثة من بينهانظرية Xونظرية Yونظرية التعلم التنظيمي:

النظرية الأولى: نظرية Xلدوجلاس ماكجروجر (1960):

تعد نظرية X1960من أهم النظريات الكلاسيكية في مجال التحفيز داخل التنظيمات والتى ارتبطت بالاتجاه الكلاسيكي وباسم العالم الأمريكي **"دوغلاس ماكجروجر"**(1964/1906) دكتور في علم نفس، مدير استشاري، مستشار للعديد من المنظمات في العلاقات الانسانية، استلهاما من كتاب ماسلو، قدم في كتابه الجانب الانساني1960 النظريةXوالنظريةY. 4 (Karsten,1997,p.60)

ومن أهم الافتراضات التى تقوم عليها نظرية X:

_الفرد كسول يتجنب العمل ويتهرب منه.

_اجبار الفرد على العمل من خلال تهديده بالعقاب من اجل انجاز اهداف المؤسسة.

_ الفرد يتم توجيهه من طرف رئيسه ولا يتحمل المسؤولية ويتهرب من عمله. 5(عبد اللطيف،1999، ص91) **كما نجد في هذه النظرية يعتمد المدير على التحفيز المادي كوسيلة أساسية لدفع العامل نحو العمل من خلال:**

_ استخدام الراتب، المكافأت المالية، الترقيات المرتبطة بزيادة الأجروبالتالي تتم الترقية وفق نظريةX من خلال الانضباط واحترام القواعد، الأقدمية في العمل، التقييم الإداري في نظريةX تكون الترقية وسيلة لتحفيز العامل ماديا .

وبالتالي تعتبر الترقية الوظيفية من أهم وسائل التحفيز المهني التى تعتمدها المؤسسة، اذ تسهم في تحفيز العاملين على تحسين وتطوير كفاءتهم لما توفره من مزايا ماديةكالراتب، المكافات المالية....).

التحفيز المادي في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد: يعتبر التحفيز المهني خاصة المادي وسيلة أساسية لتشجيع العاملين نحو تطوير كفاءتهم لتدرج في السلم الوظيفي، وتؤكد نظريةX أن التحفيز المادي داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد يلعب دورا مهما في رفع مستوى العمل للعامل وتمكين العاملين من التدرج إلى المناصب العليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية خنشلة.

النظرية الثانية: نظرية Yلدوجلاس ماكجروجر (1960):

تعد "**نظرية y** "من أبرز النظريات الحديثة في مجال التحفيز داخل المؤسسات وقد ظهرت ضمن المدرسة السلوكية (مدرسة العلاقات الإنسانية) في الإدارة، تنتمي للاتجاه الإنساني الديمقراطي ويرتبط ظهورها باسم عالم الإدارة الأمريكي **"دوغلاس ماكجروجر"** . 6 (Karsten,1997,p.60)

ومن أهم الافتراضات التى تقوم عليها نظرية: Y

_ بذل الجهد نشاط طبيعي يمارسه الفرد بطريقة الية دون الحاجة الى التهديد .

_ الفرد يراقب نفسه بنفسه دون الحاجة الى رئيسه.

_ المسؤولية أمر طبيعي يتقبله الفرد نتيجة تكيفه مع بيئة المؤسسة.

_ من حق الفرد العامل أن يمارس الابتكار والتطوير والمشاركة في القرارت وليست مسلطة على الإدارة فقط.

_ الفرد يرى ان الالتزام بالاهداف يقابله مستوى الحافز مقابل تحقيقه لاهدافه. 7(الأزهري،1993، ص213)

التحفيز المعنوي في إطار" نظرية y "يعتمد على:

- الاعتراف بجهود الموظف مما تمنح له التقدير.
- إشتراك الموظف في اتخاذ القرارات الإدارية داخل المؤسسة.
- تطوير مهاراته وكفاءته المهنية.

وبالتالي تتم الترقية وفق "**نظرية y**" من خلال تشجيع الموظف على الابداع والمبادرة وأن التقدير والحوافز المعنوية تؤدي إلى التدرج في السلم الوظيفي والتقدم إلى المناصب العليا داخل المؤسسة.

التحفيز المعنوي في إطار "**نظرية y** " يعتبر وسيلة لتشجيع العاملين على تطوير كفائتهم والمشاركة في العمل وفق الشروط القانونية، مما يخول لهم التدرج إلى المناصب الإدارية العليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

النظرية الثالثة: نظرية التعلم التنظيمي (1978):

تعد من أهم الاتجاهات الحديثة في علم الاجتماع التنظيمي وإدارة الموارد البشرية،ظهرت في إطار مدرسة النظم، تنسب للاتجاه السلوكي الحديث التي ركزت على أن المؤسسات الناجحة هي التى توفر بيئة تعلم مستمرة للعاملين وتمكنهم من تطوير مهاراتهم ومعارفهم، ارتبطت هذه النظرية باسم العالم **"بيتر سينجر"** (لايزال على قيد الحياة /1946)، فيلسوف استرالي ولد في 1946شغل منصب أستاذ أخلاق الطب الحيوي له العديد من الأحكام الأخلاقية كحقوق الحيوان وتخصيص الموارد الطبية النادرة، ومن كتاباته تحرير الحيوان1975 أحد المفكرين الأكثر خطورة على قيد الحياة. 8 (محمد ،2017،ص.91)

ومن أهم المبادىء التى جاءت بها نظرية التعلم التنظيمي (لبيتر سينجر):

التعلم المستمر الموظفين وذلك من خلال:

_ اكتساب المهارات والخبرات من خلال تثمين ادوار ومهام الاخرين.

_ تشجيع الموظفين على ابداء الراي لايجاد حلول للمشكلات.

_ توفير جو من التكيف والثقة بين الموظفين من خلال تنمية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد.

_ وجود رؤية مشتركة بين أعضاء المنظمة.

_ التحسين المستمر للأداء الجماعي من خلال تنمية قدرات ومهارات الأفراد. (الألوسي،2018، ص39)

التحفيز التطوير المهني في إطار نظرية التعلم التنظيمي:

يعتمد على فرص التكوين ودورات التدريب التى تقدمها المؤسسة للعاملين، فنجد هذه المبادىء تدعم فكرة أن العامل الذي يحصل على فرص التطوير المستمر يكون أكثر التزاما في العمل مما تكون له فرص احتمال ترقيته داخل المؤسسة.

تعتمد وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة من خلال توفير فرص التكوين والمشاركة في التظاهرات العلمية (وطنية /دولية) للعاملين (حضور مؤتمرات، ندوات، ورش عمل) تسمح للعامل بالتعرف على أفضل الممارسات المهنية في مجال وكالة التقاعد مما يفتح المجال لتبادل الخبرات مع العاملين من مؤسسات أخرى وهذا ما ينتج" **التعلم التنظيمي**"مما يسهم في تطوير مهاراتهم وكفاءتهم ويمكنهم من التدرج في السلم الوظيفي والوصول إلى المناصب الإدارية العليا داخل المؤسسة.

2.1 الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة إطارا أساسيا ومصدرا رئيسيا من المصادر التى توجه وتقدم له خيارات وتجارب الباحثين السابقين وهي من أهم العناصر التى يستوضح بها الباحث طريقه في دراسته.

نال موضوع التحفيز المهني والترقية الوظيفية اهتمام العديد من الباحثين في تخصصات علمية مختلفة وعليه تم الاستعانة بسبع دراسات أجنبية وعربية ومحلية، تناولت موضوع الدراسة علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية.

أ-الدراسات الأجنبية: تشمل كل من دراسات:

الدراسة الأولى: دراسة إنجليزية، Khan,hafiz,muhammad,in ran,muhammad rjwan,et ol,2010

بعنوان:.impact rewards and motivation on jobsatisfaction and employee performance

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: ماتأثير التحفيز ونظام المكافآت (ومنها الترقية) على أداء الموظفين، وهل يساهم ذلك في تحسين فرص التقدم والترقية الوظيفية؟.

هدفت الدراسة: إلى تحليل العلاقة بين التحفيز (المادي والمعنوي) وأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي، بيان دور ذلك في تعزيز فرص الترقية والتقدم المهني.

مجتمع وعينة الدراسة: موظفو المؤسسات (خصوصا القطاع البنكي في باكستان) وعينة عشوائية من عدة بنوك.

منهج وأدوات الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان والتحليل الاحصائي باستخدام برنامج Spssكأدوات الدراسة

توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز والأداء الوظيفي الحوافز (خاصة الترقيات والمكافأت) تزيد من رضاهم الوظيفي ،فبلغ معامل الارتباط بين التحفيز وأداء الموظفين بنسبة 0.34ومعامل الارتباط بين المكافآت والترقيات والرضا الوظيفي 0.65

الموظفون المخزون يحققون أداء أفضل مايجعلهم أكثر قابلية للترقية.

الترقية تعتبر من أهم أدوات التحفيز داخل المؤسسة. 9 (Khan,rizvan,et al,2010)

الدراسة الثانية: دراسة إنجليزية (Hassan &Ahmad,2019) بعنوان:

The effect of omployee motivation on career advancement inbonking sector

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: ماتأثير التحفيز المهني على فرص الترقية والتقدم الوظيفي لدى موظفي البنوك؟

تهدف الدراسة إلى: تحديد العلاقة بين أنواع التحفيز (مالي ومعنوي) والترقية المهنية وقياس أثر التحفيز على استعداد الموظفين للأداء الجيد والتطور الوظيفي.

مجتمع وعينة الدراسة: جميع الموظفين في قطاع البنوك في مدينة لاهور، باكستان والعينة العشوائية كعينة الدراسة

منهج وأدوات الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان كداة لدراسة.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز المالي والمعنوي وفرص الترقية، الموظفون الذين يشعرون بأنهم محفزون يقدمون أداء أعلى ويحققون فرص اكبر للتقدم المهني و الترقية والتقدم الوظيفي 58،0 ومعامل الإرتباط بين الترقية والتقدم المهني 0.62 والتحفيز المالي إرتبط بالترقية و التقدم بمغدل إرتباط 0.44.
- الترقية تعتبر عامل محفز أساسي لزيادة الالتزام وتحسين الأداء.
- التحفيز المعنوي (تقدير، تقدير الأداء، فرص تطوير المهني) له تأثير أكبر من التحفيز المالي فقط. (hassan&Ahmad,2019) 10

ب-الدراسات العربية: وتشمل كل من دراسات:

الدراسة الثالثة: دراسة عربية، ناجح راضي علي معاني ،2015، **بعنوان:** درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في نابلس، فلسطين.

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي:

- مادرجة التحفيز لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟.
- مادرجة الرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المدراء أنفسهم؟.
- هل توجد فروق في درجة التحفيز والرضا الوظيفي لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية تغرى بمتغيرات الدراسة (الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل) من وجهات نظرهم؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على: درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية والتعرف على إثر بعض متغيرات الدراسة مثل: الجنس المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل.

مجتمع وعينة الدراسة: جميع مدراء المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية موزعين حسب مديرية التربية والتعليم وهي نابلس، حنوب نابلس، جنين، قباطية، طولكرم، قلقيلية، سلفيت، طوباس والعشوائية الطبقية معينة الدراسة.

منهج وأدوات الدراسة: المنهج الوصفي، والاستبانة كاداة لدراسة.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

_ وجود درجة استجابة كبيرة جدا في استجابات عينة الدراسة على المجال الاول والثاني (أنظمة الترقيات والحوافز والتحفيز عبر التقدير واحترام الذات) وكبيرة على المجال الثالث (التحفيز عبر التعامل) ومتوسطة على المجال الرابع في مايتعلق بالتخفيف عبر (التعزيز والمكافأت) مع وجود درجة استجابة كبيرة على الدرجة الكلية لتحفيز.

_ كذلك كانت استجابات عينة الدراسة كبيرة على المجال الاول والثاني والثالث (طبيعة العمل، انظمة الرواتب، العلاقة مع مديرية التربية والتعليم) وقليلة على المجال الرابع (الدورات التدريبية) فيما يتعلق بالرضا الوظيفي مع وجود درجة استجابة كبيرة على الدرجة الكلية والرضا الوظيفي.

_ وجود علاقة إيجابية ذات دلالة احصائيا عند مستوى الدلالة a(α= 0.05)بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو درجة توفر التحفيز تغرى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ولسنوات الخبرة ومستوى الدخل في الدرجة الكلية في المشابه.

_ اشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α= 0.05)بين متوسطات استجابات عينة الدراسة نحو درجة توفر الرضا الوظيفي،بحيث بلغ معامل الارتباط بين التحفيز والرضا الوظيفي0.636 تغرى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ومستوى الدخل في الدرجة الكلية في حين كان هناك فروق عند نفس مستوى الدلالة تغرى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح مستوى خبرة10/5سنوات. 11 (معاني ،2015)

الدراسة الرابعة: دراسة عربية، تريش لحسن،2022، بعنوان: **الحوافز وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية الثقافية والرياضية بجامعة المسيلة.**

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الحوافز والتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية بجامعة المسيلة؟.

هدفت الدراسة إلى: معرفة العلاقة الارتباطية بين التحفيز والتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية بجامعة المسيلة.

مجتمع وعينة الدراسة: اداري مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية بجامعة المسيلة والبالغ عددهم 20 موظف وموظفة والعينة المسحية والمسح الشامل كعينة الدراسة.

منهج وأدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستبيان كداة لجمع البيانات.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

الحوافز المادية: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية والتمكين الإداري.

الحوافز المعنوية: توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والتمكين الإداري.

النتائج المتعلقة بلحوافز المادية (الرواتب، المكافات، الاعانات المالية) مايلي:

_ قيمة معامل الارتباط بلغت 0.120 وهي قيمة غير دالة احصائيا لأن مستوى الدلالة 0.052كان أكبر من المستوى المعتمد (α= 0.05)

_ يعزز الباحث هذه النتيجة إلى أن نظام الحوافز في الجامعة يعتمد غالبا على التقييم الجماعي الشهري او السنوي الثابت (المردودية)الذي يتساوى فيه جميع الموظفين تقريبا مما يفقدها دورها كمحفز مباشر لتمكين.

_ عدم وجود ميزانية مادية معتبرة مخصصة لنشاطات الرياضية (حجوزات الفنادق والرحلات) يقلل من تأثير هذه الحوافز على أداء الموظفين وتمكينهم.

أظهرت النتائج المتعلقة بالحوافز المعنوية مثل: الشكر، التقدير، المشاركة في القرار مايلي:

_ قيمة معامل الارتباط بلغت 0.252وهب قيمة دالة احصائيا عند مستوى (α= **0.05**)مايشير إلى وجود علاقة طردية ضعيفة كلما زاد شعور الموظف بالتقدير والاعتراف من قبل الإدارة السماح له لإبداء الرأي زادت رغبة في التطور واكتساب مهارات جديدة . 12 (تريش،2022)

الدراسة الخامسة: دراسة عربية، جمعة عمر عبد الله، عبظ الرزاق ابو القاسم الشنطة، ايناس جمعة المنفي، 2025، **بعنوان: العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي بمدينة مصراتة؟.**

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين نظام الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم الاساسي في مدينة مصراتة؟.

هدفت الدراسة إلى التعرف على: العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الاساسي بمدينة مصراتة .

مجتمع وعينة الدراسة: جميع المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الاساسي والبالغ عددهم 15000معلم ومعلمة والعينة العشوائية البسيطة كعينة الدراسة.

منهج وأدوات الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستمارة الاستبيان كأداة لدراسة.

توصلت نتائج الدراسة إلى: وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة احصائيا بين الحوافز بأبعادها المختلفة والرضا الوظيفي لدى المعلمين

- تحقق الفرضية العامة لدراسة التى تنص على وجود علاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي.
- تحقق الفرضيات الفرعية المتعلقة بالعلاقات بين (الرواتب، العلاوات، المكافات، الترقية، تقدير الجهود، اشتراك العاملين) وبين الرضا الوظيفي .
- بلغ معامل الارتباط العام بين الحوافز والرضا الوظيفي 0.67وهوا ارتباط دال احصائيا. 10 (جمعة، الشنطة، والمنفي،2024)

ج-الدراسات المحلية: وتشمل كل من الدراسات:

الدراسة السادسة: دراسة جزائرية، نبيلة بوودن،2017، بعنوان: الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية فرووم للدافعية بولاية ميلة.

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: هل توجد علاقة بين الحوافز (المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي لدى العامل الإداري في إطار مؤشر العائد الوظيفي مؤشر التكافؤ حسب نظرية فيكتور فرووم للدافعية؟.

هدفت الدراسة إلى التعرف على: الأهمية النظرية والتطبيقية الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق الرضا الوظيفي في إطار نظرية فيكتور فرووم والتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين الحوافز والرضا الوظيفي في إطار مؤشر العائد الوظيفي ومؤشر التكافؤ لنظرية فيكتور لدى العامل الإداري الجزائري

مجتمع وعينة الدراسة: جميع الموظفين والاطارات العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة البالغ عددهم 72موظف، المسح الشامل كعينة لدراسة.

منهج وأدوات الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان والمقابلة كأدوات الدراسة والأدوات الإحصائية.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

_ توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي حسب مؤشر العائد الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط سيبرمان عند مستوى الدلالة R=0.270.05

_ لا توجد علاقة ارتباطية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي حسب مؤشر العائد الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط عند مستوى الدلالة R=0.080.05

_ لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي حسب مؤشر التكافؤ حيث بلغ معامل الارتباطR=0.200.05

_ توجد علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لدى العامل الإداري حيث بلغ معامل الارتباط R=0.120.05

_ وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لدى العامل الإداري حيث بلغ معامل الارتباط R=0.250.05

_ تتأثر بعوامل داخل العمل مثل: الاجر، الترقية، ظروف العمل، العلاقات المهنية، مشاركة العامل في القرارات داخل المؤسسة. 13 (بوودن،2017)

الدراسة السابعة: دراسة جزائرية، على جوادي، جوادي خالد ،2019، بعنوان: **التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية بريكة وعين النوتة.**

مشكلة الدراسة: السؤال الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز (المادي والمعنوي) وأداء لاعبي نوادي كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على: مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي بدى لاعبي كرة اليد بالنادي الرياضية القسم الاول وكذا التعرف على العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي ومستوى أداء اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية.

مجتمع وعينة الدراسة: جميع لاعبي كرة اليد لبعض نوادي القسم الاول (أولمبي الوادي وبريكة وعين النوتة) والمقدر عددهم ب40لاعب والحصر الشامل كعينة لدراسة.

منهج وأدوات الدراسة: اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي ومقياس التحفيز والأداء كأدوات لدراسة.

توصلت نتائج الدراسة إلى:

_ وجود مستوى مرتفع من الحوافز المادية لدى لاعبي كرة اليد في الأندية المدروسة.

_ وجود مستوى متوسط من الحوافز المعنوية لدى اللاعبين.

_ وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز (المادي والمعنوي) وأداء الاعبين أثناء المنافسة الرياضية،بحيث بلغ معامل الارتباط بين التحفيز المادي 0.894ومعامل الارتباط بين التحفيز المعنوي 0.996 كلما زاد مستوى التحفيز تحسن أداء اللاعبين في المنافسة. 14 (جوادي وجوادي،2019)

2-1-1 جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- تعزيز الإطار النظري للدراسة في فهم طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية، مما يساهم في بناء تصوري يربط بين متغيرين الدراسة من الجانب الميداني.
- اختيار المنهج والأدوات المناسبة في جمع البيانات التى تلائم دراسة الباحثة.
- بناء إطار مفاهيمي لتعاريف الإجرائية لدراسة (التحفيز المهني والترقية الوظيفية)
- الاستفادة من استخدام الأساليب الإحصائية مع متغيرين الدراسة التى يمكن اختبارها، مما تساعد في التحقق من الصدق والثبات الاحصائي للأداة من جهة ومن جهة أخرى لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة التحفيز المهني والترقية الوظيفية.
- المقارنة بين نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية مع إبراز الفجوة البحثية.

2-1-2 العلاقة بين دراسة الباحثة والدراسات السابقة: وتتناول دراسة الباحثة والدراسات السابقة.

أ- أوجه الاتفاق وأوجه الاختلاف فيما يلي:

_أوجه الاتفاق:

من حيث الهدف من الدراسة تتفق الدراسات السابقة مع دراسة الباحثة كل من:

الدراسةالاولى: دراسة (khan,Rizwan,et al,2010) مع دراسة الباحثة في تناولها: تحليل العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي وأداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

الدراسة الثانية: دراسة (Hassan&Ahmad,2019) مع دراسة الباحثة في تحديد طبيعة العلاقة بين أنواع التحفيز (مالي ومعنوي) والترقية المهنية.

الدراسة الثالثة: دراسة **(معاني،2015)** مع دراسة الباحثة في تناولها: درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية في نابلس، فلسطين.

الدراسة الرابعة: دراسة **(لحسن،2022)** مع دراسة الباحثة في التعرف على العلاقة بين التحفيز (المادي والمعنوي) والتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية بجامعة المسيلة

الدراسة السادسة: دراسة **(بوودن،2017)** مع دراسة الباحثة في تناولها طبيعة العلاقة الارتباطية بين الحوافز (المادية والمعنوية) والرضا الوظيفي في إطار مؤشر العائدالوظيفي ومؤشر التكافؤ لنظرية فيكتور لدى العامل الإداري الجزائري.

الدراسة السابعة: دراسة **(جوادي وجوادي،2019)** مع دراسة الباحثة في التعرف على العلاقة بين التحفيز المادي والمعنوي ومستوى أداء اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية.

الدراسة الخامسة: دراسة **(جمعة، الشنطة، والمنفي،2024)** مع دراسة الباحثة في التعرف على العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الأساسي بمدينة مصراتة.

من حيث مناهج الدراسة:

تتفق الدراسات: الأولى والسادسة والثانية والخامسة في اتباع: المنهج الوصفي التحليلي، والدراسة الرابعة والثالثة في اتباع المنهج: الوصفي ، أما دراسة الباحثة تتفق في إعتمدها على المنهج الوصفي لدراسة.

من حيث أدوات جمع البيانات :

_ تتفق الدراسات السابقة مع دراسة الباحثة في الدراسة الأولى والثالثة والسادسة والثانية والرابعة والخامسة في أدات الاستبيان.

_ تتفق الدراسة السادسة مع دراسة الباحثة في أداة المقابلة

من حيث العينة: تتفق الدراسات الأولى والثالثة والثانية والخامسة في اتباع العينة العشوائية.

والدراسة الرابعة والسادسة في إستخدام المسح الشامل وهذا ما إستخدمته درستنا (علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية)

ب-أوجه الاختلاف بين دراسة الباحثة والدراسات السابقة:

من حيث الهدف من الدراسة: تختلف الدراسات السابقة مع دراسة الباحثة كل من:

الدراسة الأولى: دراسة (khan,Rizwan,et al,2010) في بيان دور التحفيز في تعزيز فرص الترقية والتقدم المهني.

الدراسة الثانية: دراسة (Hassan&Ahmad,2019) تهدف إلى قياس أثر التحفيز على استعداد الموظفين للأداء الجيد والتطور الوظيفي.

الدراسة الثالثة: دراسة **(معاني، 2010)** هدفه الدراسة الى التعرف على درجة التحفيز والرضاء الوظيفي

الدراسة السادسة: دراسة **(بوودن،2017)** استهدفت التعرف على الأهمية النظرية والتطبيقية الحوافز المادية والمعنوية لتحقيق الرضا الوظيفي في إطار نظرية فيكتور فرووم بولاية ميلة.

الدراسة السابعة: دراسة **(جوادي وجوادي،2019)** تهدف إلى التعرف على مستوى التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة اليد بالنادي الرياضية القسم الاول.

أما دراسة الباحثة فتهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة .

من حيث مجتمع الدراسة: تختلف الدراسات في مجتمع البحث:

الدراسة الأولى (مجتمع الدراسة): موظفو المؤسسات خصوصا القطاع البنكي في باكستان.

الدراسة الثانية (مجتمع الدراسة): جميع الموظفين في قطاع البنوك في مدينة لاهور باكستان.

الدراسة الثالثة (مجتمع الدراسة): جميع مدراء المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

الدراسة الرابعة (مجتمع الدراسة): اداري مصلحة النشاطات العلمية والثقافية والرياضية بجامعة المسيلة.

الدراسة الخامسة (مجتمع الدراسة): جميع المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الأساسي.

الدراسة السادسة (مجتمع الدراسة): جميع الموظفين والاطارات العاملين بمديرية الشباب والرياضة لولاية ميلة البالغ عددهم72موظف.

الدراسة السابعة (مجتمع الدراسة): جميع لاعبي كرة اليد لبعض نوادي القسم الاول (أولمبي، الوادي، وبريكة وعين التوتة).

أما دراسة الباحثة فتمت على جميع الموظفين (48 عامل) العاملين في وكالة الصندوق الوطني لتقاعد (CNR) بولاية خنشلة.

من حيث المنهج: تختلف الدراسة السابعة عن الدراسات في اتباع المنهج الوصفي الارتباطي.

أما دراسة الباحثة فقد إعتمدت على منهج المسح الإجتماعي.

من حيث الأدوات: تختلف الدراسة السابعة عن الدراسات في اتباع أدات مقياس التحفيز ومقياس الأداء، والدراسة السادسة في استخدام المقابلة

من حيث العينة: تختلف الدراسات في اتباع عينة الدراسة:

الدراسة الرابعة: المسح الشامل، والعينة المسحية كعينة لدراسة.

الدراسة السادسة: العينة المسح الشامل،

الدراسة السابعة: العينة الحصر الشامل

اعتمدت الباحثة في دراستها على أسلوب المسح الشامل، حيث تكون مجتمع الدراسة من 48مفردة.

2-1-3 الفجوة البحثية:

من خلال عرض الدراسات السابقة تظهر الفجوة البحثية في:

_ **الفجوة الموضوعية**: تركيز أغلب الدراسات على العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي كدراسة (الأولى، الثالثة، الخامسة، السادسة) أو الأداء الوظيفي كدراسة (السابعة)تظهر الفجوة في غياب الدراسات التى تربط بين التحفيز المهني كمتغير مستقل والترقية الوظيفية كمتغير تابع كموضوع دراستنا الحالية: علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية.

_ من خلال عرض فرضيات دراسة يتضح أن هناك اختلال في تناول متغير التحفيز، فهناك دراسات ركزت على قياس الفروق في وجهات النظر تبعا للمتغيرات الشخصية كدراسة الثانية بينما ركزت الدراسات الأخرى على أثر التحفيز على الأداء أو الرضا الوظيفي كدراسة (الأولى والثانية).

_ قلة الدراسات التى تربط بين التحفيز كمتغير مستقل **(المادي أو المعنوي أو التطويري)** والترقية الوظيفية كمتغير تابع.

_ من خلال عرض أهداف الدراسات السابقة في قياس درجة التحفيز والرضا والاداءالوظيفي كدراسة (الثانية والثالثة) ومعرفة الأهمية النظرية والتطبيقية الحوافز المادية والمعنوية كدراسة (السادسة)تأتي دراستنا لدراسة طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني (المادي والمعنوي والتطويري) والترقية الوظيفية.

_ فجوة مكانية:

_ ركزت اغلب الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة منها مااقتصر على القطاع المصرفي كدراسة (الأولى والثانية) ومنها ما اقتصر على القطاع التربوي كدراسة (الثالثة والخامسة) ومنها على القطاع الرياضي كدراسة (الرابعة والسادسة والسابعة).

_ تظهر الفجوة في غياب القطاعات الاجتماعية بحيث تم اعتمادنا على وكالة الصندوق الوطني للتقاعد كميدان للدراسة.

_ اجراء الدراسات في دول متنوعة منها ماهي دولية باكستان كدراسة (الأولى والثانية) أو جزائرية مثل ميلة، مسيلة، الوادي كدراسة (الرابعة والسادسة والسابعة) أو وطنية كنابلس ومصراتة كدراسة (الثالثة والخامسة)

تكمن الفجوة في تباين مجتمعات مختلفة الدراسة في حين اقتصرت بيئة وطنية، الدراسة الحالية على ولاية خنشلة فقط.

فجوة زمنية:

_ اغلب الدراسات أجريت في فترات زمنية متباعدة وقديمة نوعا ما مقارنة مع دراستنا كدراسة الأولى لسنة 2010ودراسة الثالثة لسنة 2015، ودرتية السادسة لسنا 2017ظروف مختلفة عما نحن عليه اليوم فالترقية في القانون الجزائري تتغير في قوانينها من سنة لأخرى مما يفرض ضرورة إجراء دراسة حديثة لسنة 2026.

فجوة منهجية:

تبني الباحثة في الدراسة أسلوب المسح الشامل لجميع موظفي وكالة الصندوق الوطني للتقاعد يقضي على الأخطاء المعاينة التى قد تظهر في الدراسات التى اعتمدت على العينة المسحية كدراسة الرابعة والحصر الشامل كدراسة السابعة.

اعتمدت الدراسات السابقة على مقاييس الكمية كدراسة سابقة (مقياس التحفيز والأداء) بينما دراستنا من خلال الجمع بين ادوات الدراسة سواء كان الاستبيان والمقابلة والملاحظة.

أما من حيث منهج الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي الذي يسمح بالوصول إلى طبيعة العلاقة الارتباطية بين التحفيز المهني والترقية، تظهر الفجوة في تجاوزها للمنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمدت عليها الدراسات من (الاولى والسادسة) الارتباطي (دراسة سابعة).

2- إشكالية الدراسة

في ظل التحولات الإدارية والتطورات التي تعرفها ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الحديثة، الأمر الذي جعلها تحتل مكانة استراتيجية داخل المؤسسات لتحقيق أهدافها العامة وضمان استمراريتها، ومن هذا المنطلق أصبحت إدارة الموارد البشرية تولي اهتمام متزايد بمختلف الأساليب التي من شأنها رفع مستوى التحفيز المهني لدى العاملين داخل بيئة العمل.

ويعتبر التحفيز المهني من بين أهم الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة من أجل تشجيع العاملين على تحسين مستواهم المهني ورفع كفاءتهم الوظيفية داخل بيئة العمل، حيث يشمل التحفيز المهني مجموعة من الحوافز التي تهدف إلى إشباع حاجات العاملين، بما يضمن لهم فرص التقدم الوظيفي داخل المؤسسة، وتعد الترقية الوظيفية من أبرز الوسائل التي تعتمدها في بيئة العمل، والتي تعتبر وسيلة لتقدير كفاءة العاملين وخبراتهم المهنية، كما تساعد على تحسين مكانتهم الوظيفية داخل المؤسسة.

وقد حظي موضوع التحفيز المهني والترقية الوظيفية باهتمام واسع في الدراسات السوسيو تنظيمية، نظرا لما بينهما من ارتباط داخل بيئة العمل، حيث تسعى المؤسسات إلى توفير نظام عادل وموضوعي للترقية الوظيفية بما يحقق التحفيز المهني لدى العاملين، إلا أن طبيعة هذه العلاقة قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى تبعا لسياسة التسيير المعتمدة وظروف العمل السائدة داخل المؤسسة.

وفي هذا الإطار تبرز مدى العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية داخل المؤسسات الجزائرية، خاصة المؤسسات العمومية التي تسعى إلى تحسين تسيير مواردها البشرية وتحقيق فعالية تنظيمية، ومن بين هذه المؤسسات وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) ، التي تعد من المؤسسات الخدمية القائمة على العنصر البشري كعنصر أساسي في تحقيق أهدافها التنظيمية.

وعليه جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية، والتعرف على مدى ارتباط مستوى التحفيز المهني بالترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بولاية خنشلة.

وانطلاقا مما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) بولاية خنشلة؟.

3- فرضيات الدراسة

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α= 0.05**) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة

تتفرع الفرضية العامة من ثلاث فرضيات جزئية:

الفرضية الجزئية الاولى: توجد علاقةارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (**α= 0.05**) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α= 0.05**) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.

الفرضية الجزئية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (**α= 0.05**) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بو اية خنشلة.

4- أهمية الدراسة

_ تتجلى أهمية الدراسة لكونها أحد أهم المواضيع في علم اجتماع تنظيم وعمل والمتمثل في التحفيز المهني والترقية الوظيفية، حيث يعد التحفيز القوةالدافعة في تعزيز فرص الترقية الوظيفية لدى العاملين.

_ ترسيخ الإمكانات المعرفية سواء العربية او المحلية في مجال التحفيز المهني بأبعاده، من خلال تقديم إطار مفاهيمي يربط مفاهيم التحفيز المهني والترقية الوظيفية الأمر الذي يسمح الباحثين من التعرف على طبيعة المسار المهني للعاملين داخل المؤسسة العمومية الجزائرية.

وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة من خلال:

_ تقديم نتائج واقعية تعكس الممارسات التحفيزية السائدة في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد، كما يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في مساعدة مدير الوكالة والمسؤولين على تطوير سياسات تحفيزية سواء مادي أو معنوي أو تطويري داخل الوكالة، وارساء قواعد موضوعية للترقية الوظيفية بين العاملين داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

_ إضافة إلى ذلك إثراء الدراسة بمؤشرات عملية يزيد من فرص التقدم الوظيفي للعاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بخنشلة.

_ كما تكتسب الدراسة أهمية مؤسسية إدارية واجتماعية كونها تساهم في تعزيز التحفيز المهني بأبعاده داخل المؤسسة وخلق جو من الولاء بين العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد خنشلة.

_ ومن هذا المنطلق فإن نتائج الدراسة تساعد على تنمية وتطوير المسار التنموي المهني في المؤسسات العمومية في الجزائر عامة ووكالة الصندوق الوطني للتقاعد خاصة.

_ تسليط الضوء من خلال الكشف على طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية والتى من خلالها تسمح بالارتقاء بالمسار المهني وخلق عدالة مهنية بين العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

5- أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.
- معرفة ماذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.
- معرفة إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.
- معرفة ماذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.

6- تحديد مفاهيم الدراسة

6-1 تعريف التحفيز:

ب-**التعريف الإصطلاحي**: الوسائل المستخدمة من طرف المؤسسة سواء كانت مادية او معنوية لتحقيق الغايات الفردية والجماعية للافراد. 15(القريوتي،2004، ص.301)

يوضح هذا التعريف أن التحفيز هو كل الحوافز المالية سواء كان: أجر، مكافآت، عمولات أو حوافز معنوية كالثناء أو الشكر أو الجوائز الرمزية التقديرية لتأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته.

يعرفهالمغربي: مجموعة العوامل والوسائل التي يقوم بها الافراد يستحق من خلالها دخل مادي او معنوي مقدار جهدهم.16 (المغربي،2013ص166)

يوضح هذا التعريف أن التحفيز مجموعة النشاطات التى تقوم بها الإدارة مادية أو معنوية تمنح للعامل لإشباع حاجاته من أجل تأدية عمله بشكل أحسن وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

6- 2 تعريف المهنة:

ب-**التعريف الإصطلاحي**: مجموعة الأعمال والمهام التي يقوم بها الأفراد لتحقيق الأهداف والغايات. 17 (الكلاكدة ،2011، ص217)

يبين هذا التعريف أنها وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة أختيرت اختيارا مناسبا حسب مجال العمل الخاص بها وهيا تتطلب مهارات وتخصصات معينة.

6-3 مفهوم التحفيز المهني:

يعرفه "**مهدي"(1994)** بأنه: هو كل مايمنح للعامل من أجر أو ربح مادي أو علاوة دورية أو مكافأة أو اشتراك في الأرباح او عمولات، نتيجة تاديته لمهامه بما يضمن له الاستمرارية في العيش مقابل جهده 18(زويلف،1994، ص،276)

يكشف هذا التعريف البعد المادي للتحفيزالمهني بحيث يعتبر أن المؤسسة تقدم للعاملين مكافآت نقدية أو عينية مقابل أدائهم لتحقيق أهداف محددة وتعزيز الدخل المالي.

_ كما يعرفه "**مصطفى نجيب"**(2005) في إدارة الموارد البشرية بأنه: هي كل الحوافز المعنوية التي تبنى على أساس احترام العنصر البشري كعبارات الشكر والتقدير والثناء ومنح شهادات التقدير. 19(شاويش،2005، ص210).

يكشف هذا التعريف البعد المعنوي للتحفيز باعتباره أسلوب غير مادي يهدف لإشباع حاجات العاملين كاألتقدير والشكر والثناء، تركز على الجهود غير المقابل المالي.

_ ويعرفه**"البرادعي"** : تنمية وتدريب وتطوير مهارات وقدرات الافراد عن طريق البرامج التدريبية من أجل تادية المهام والواجبات الموكلة. 20(البرادعي،2008، ص، 25)

من خلال تعريف يكشف على البعد التطويري للتحفيز المهني داخل بيئة العمل الذي توفره الإدارة للعاملين لتشجيعهم ودفعهم لاكتساب مهارات جديدة وتعزيز معارفهم.

من خلال هذه التعريف نستخلص أن التحفيز المهني:

هو مجموعة من الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل سواء كانت مادية كاالراتب الثابت، والمكافأت أوكانت معنوية كالتقدير والشكر والثناء أوكانت تطويري كافرص التكوين ودورات التدريب لتحقيق أهداف المؤسسة وتشجيع العاملين لتولي المناصب الإدارية العليا في المؤسسة.

التعريف الاجرائي لتحفيز المهني:

التحفيز المهني يعرف بأنه: مجموعة من الوسائل والإجراءات التى تعتمدها المؤسسة لدعم العامل وتشجيعه على تطوير قدراته المهنية، بما يعزز فرص ترقيته وظيفيا وتمكنه من تولي مناصب عليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة، **ويقاس ذلك من خلال الابعاد التالية:**

-**التحفيز المادي**: الرواتب، المكافأت والحوافز المالية ...الخ، التى تمنح للعامل والتى ترتبط بتعزيز فرصه للترقية في الدرجة والرتبة والتقدم نحو المناصب العليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد.

-**التحفيز المعنوي**: التقدير، والاعتراف بالجهود، اشتراك العامل في القرارات الوكالة...الخ، والتى ترتبط بتعزيز فرصه للترقية في الدرجة والرتبة والتقدم نحو المناصب العليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد.

-**التحفيز التطويري/المهني**: فرص التدريب والدورات التكوينية التى تزيد كفاءة العامل وتجهيزه لتحمل مسؤوليات أعلى، وبالتالي تقوي العلاقة بين اكتساب المهارات وفرص الترقية الوظيفية داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد.

ويقاس التحفيز المهني من خلال إدراك العامل للعلاقة بين هذه الأبعاد الثلاثة، وانعكاسها على فرصه في الحصول على ترقية الوظيفية، وذلك بالاعتماد على استجابات أفراد العينة لبنود الاستبيان.

4-6 تعريف الترقية:

ب-التعريف الإصطلاحي:

يعرفه"عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم": انتقال العامل في المؤسسة من مستوى أقل الى مستوى أعلى منه وما ينتج عن ذلك من زيادة في الأجر والدخل نتيجة المهام والمسؤوليات. 21(حرحوش، والسالم، والسالم،2012، ص.234)

يبين هذا التعريف: حق الموظف من الارتفاع بالسلم الوظيفي والانتقال من وظيفة إلى وظيفة أعلى ومايحدثه من تغيير سواء في المهام أو النفوذ أو الأجر.

_ يقصد **"بالترقية"**ارتقاء الموظف او العامل من منصب الى منصب وظيفي جديد ومايصاحبه من زيادة في الصلاحيات ومعرفة إنجازات الموظف المراد ترقيته. 22(الخليل،2018، ص27)

يفسر هذا التعريف أن الترقية هي انتقال الموظف لوظيفة أعلى من وظيفته التي يشغلها ومايصاحب ذلك من شروط ومسؤوليات ملحقة به تحدد مكانته داخل المسار المهني.

5-6 تعريف الوظيفة:

تزويد المؤسسات باشخاص ذوي كفاءة للقيام بتادية المهام وتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة للقيام بها. 23(Guyot,1979,p.17،)

يوضح هذا التعريف أنها مجموعة المهام الموكلة للأفراد للقيام بمهمة في إطار تحقيق هدف معين.

6 -6مفهوم الترقية الوظيفية:

حسب المادة 38: يستفيد العامل من تدرج في منصب عمله، بناء على الأقدمية (منحة الخبرة المهنية) وكذا التدرج الأفقي المطلب الجدارة.

المادة 39: يستفيد كل عامل، نهاية كل سنة عمل فعلي أو مايماثلها، من تدرج يجسد عن طريق منحه لنسبة أقدمية، تحددها هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة40: يتم إعداد جدول الأحقية في التدرج شهريا لفائدة المستخدمين الذين يستجيبون الشروط المحددة أدناه.

ألا يكون العامل قد تعرض لعقوبة تأديبية ومهما كانت درجتها خلال الفترة المذكورة أعلاه.

خلال هذه الفترة يجب الاسفل متوسط تنقيط منحة المردودية الفردية عن أربع أخماس (5/4) التنقيط الاعلى المقرروخلافا لذلك يتم تأجيل التدرج بسنة.

التعريف يبين بوضوح الترقية بالدرجة لأنه يعتمد أساسها على الأقدمية في اختبار الموظفين للترقية وهو تغيير في الدرجة تصحبه زيادة الراتب دون الزيادة في المسؤوليات والواجبات.

تعرف المادة 01: يخضع الانتقال الى منصب تسلسلي أعلى أي كان الدرجة الاجتماعية المهنية إلى الشروط التالية:

_ شغور المنصب أو استحداث منصب جديد.

_ هيكلة المنصب ضمن الهيكل التنظيمي.

_ اكتساب خبرة مهنية دنيا في المنصب ومستوى تعليمي. (أنظر للملحق رقم2)

من خلال المواد يبرز بوضوح الترقية بالرتبة اي تغييره لعدة جوانب في الوظيفة التى يشغلها من منصب ومرتب ومسؤولية تكون من رتبة إلى أخرى أعلى منها تقوم على عدة أسس: الاختبار الذي يخضع له الموظف، شهادة التكوين المتخصص.

كما تعرف الترقية الوظيفية: هي الارتقاء لممارسة وظائف أعلى، كما أنه لسبب أو لأخر قد ينقل أو يحول من وظيفة الى أخرى، مثلما أنه في حالات نادرة قد يخفض الى وظائف دنيا، اذن الفرد في أي مؤسسة قد ينتقل من وظيفة الى أخرى وفقا لاتجاهات ثلاثة: تصاعديا، تنازليا، أو أفقيا، يعرف التنازلي أو التنزيل الى وظائف أدنى مصدره يكون عقابيا، أما الأفقي فيتمثل في النقل أو الندب أو الاعارة في حين يعرف التصاعدي أو الراسي باسم الترقية أو الترفيع لشغل وظيفة أعلى وهنا ينتقل الفرد الى مستوى أعلى في السلم الوظيفي وينتج عن ذلك زيادة في الراتب زيادة في السلطة. 24(شاوش، 2018، ص.194)

من خلال هذه المواد نستخلص مفهوم الترقية الوظيفية:

نقل (العامل)داخل المؤسسة من وظيفة إلى وظيفة أعلى في السلم الإداري سواء في الدرجة أو في الرتبة داخل المناصب الإدارية العليا في المؤسسة.

التعريف الاجرائي للترقية الوظيفية:

تعرف الترقية الوظيفية بأنها انتقال العامل داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد إلى مستوى أعلى، سواء كان ذلك في الدرجة أي التقدم في السلم الاستدلالي، وما يصاحبه من زيادة في الأجر، أو في الرتبة أي الانتقال الى منصب أعلى يضمن مسؤوليات وصلاحيات أوسع ويتم قياسها في هذه الدراسة من خلال عدد النقاط المتحصل عليها، ونوعها سواء ترقية في الدرجة أو في الرتبة، وفق قانون علاقات العمل والنظام الداخلي للوكالة والصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة، وذلك بالاعتماد على استجابات أفراد العينة لبنود الاستبيان.

7-حدود الداسة ومجالاتها

يمكن تحديد ثلاث مجالات رئسية في الدراسة (المجال المكاني) وهو مكان إجراء الدراسة ثم (المجال الزمني) وهو الفترة المستغرقة لجمع البيانات بدءا من الدراسة الاستطلاعية وكذا (المجال البشري) وهم المبحوثين الذين اخضعوا للدراسة.

7-1 المجال المكاني: يعتبر الجانب المكاني المكان الجغرافي الذي يجري فيه الباحث دراسته الميدانية، حيث يكمن المجال المكاني في دراستنا: في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة.

بحيث تعرف على أنها: مؤسسة عمومية، هيئة من هيئات الضمان الاجتماعي، وكالة من الصنف الأول، القانون من سماها، ذات تسيير خاص بموجب المرسوم 08/1985/ 25 الواقعة في حي 120مسكن، شارع حقار عبد الله -خنشلة- بناية إدارية مهيئة مقسمة حسب المصالح ولكل قسم منها فروع لتحقيق مهام محددة يحددها الهيكل التنظيمي الخاص بالوكالة (أنظر للملحق رقم 3)، **تضم وكالة (الصنف الأول) ثلاثة هياكل فرعية تكلف تبعا لما يأتي:**

_ المعاشات وإعادة ضبط مسارات الحياة المهنية التى توزع مهامها بين ثلاثة مسؤولين عن التسيير تتولى المصالح المركزية للصندوق تنظيم وتخطيط وتنسيق ومراقبة أعمال الوكالة المحلية وفروع الإدارة أو المؤسسة، وتشتمل المصالح المركزية للصندوق الموضوع تحت سلطة المدير العام الذي يساعده مدير عام مساعد على مايأتي:مديرية التقاعد،مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا ،مديرية المالية أو العون المكلف بالعمليات المالية ،مديرية الإعلام الالي والتنظيم ،مديرية الإدارة العامة،تتولى بذلك مديرية التقاعد مايلي:تنظم وتراقب تسيير المعاشات ومنح التقاعد ،وتتابع صرف المستحقات والاستدراكات المرتبطة بعملية مراجعة المعاشات. 25(قرار 16 أفريل 1997)

7- 2 المجال الزماني: يقصد به الفترة المستغرقة في إجراء الدراسة بدءا من اختيار الموضوع الى غاية كتابة التقرير النهائي **وبناءا على ذلك قمنا بتقسيم المجال الزمني لدراستها إلى مراحل:**

_ **المرحلة الأولى**:بدأت هذه المرحلة باختيارها للموضوع الذي كان بتاريخ **15/10/2025**ومن تلك المرحلة ونحن في طور البحث في هذا الموضوع ومحاولة جمع المادة العلمية من مختلف الكتب والمراجع وذلك بغية ضبط أساسيات الموضوع جيدا في انتظار الإجراءات الرسمية من طرف إدارة الكلية ،وبعد الموافقة على استمارة اختيار الموضوع وإسناده لنا بصفة رسمية،تم اختيار موعد مع الاستاذة المشرفة أين تم الاتفاق على بعض العناصر الأساسية للبحث والمتمثلة في أبعاد ومؤشرات الموضوع ،مع ضبط فرضيات الدراسة

بالإضافة إلى الخطة المبدئية للدراسة وبعد إجراء التعديلات اللازمة والموافقة عليها من طرف الاستاذة المشرفة تم الشروع في البحث عن ميدان الدراسة.

_**المرحلة الثانية**: تضمنت هذه المرحلة القيام بزيارة استطلاعية لميدان الدراسة والمتمثل في الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)بولاية خنشلة ،حيث كانت أول زيارة لنا بتاريخ **05/12/2025** تم القيام بمقابلة اولية مع مدير الوكالة، وبناء على موضوع البحث، وجدنا ان هذه الوكالة توفر البيئة المناسبة لدراسة موضوع البحث وتحقيق أهدافه، وتلقينا قبول مبدئي من مدير الوكالة،**وبتاريخ :08/12/2025**

تقدمنا لإدارة الجامعة لتسليم تسهيل المهمة عليه موضوع الدراسة والوكالة التى ستجري فيه دراستنا تقدمنا للوكالة بترخيص من الإدارة تم فيه امضاء المدير على ذلك الطلب ،**وبتاريخ:15/12/2025** تقدمنا للوكالة حاملين معنا طلب تسهيل مهمة أجرينا مقابلة مع نائب المدير حول موضوع الدراسة والهدف من اجراءالدراسة في الوكالة **وبتاريخ:16/02/2026** تقدمنا للوكالة أجرينا مقابلة مع رئيس قسم الموارد البشرية وتم طرح بعض الاسئلة ،ومنذ تلك الفترة انطلقنا في إعداد أسئلة الاستبيان وعرضها على الاستاذة المشرفة من أجل إعطاء بعض الملاحظات والتصويبات.

_**المرحلة الثالثة**: استغرقت حوالي أسبوع وهي المرحلة المخصصة لتطبيق أداة الدراسة، بحيث قامت الباحثة بإعداد أداة الاستبيان على عينة تجريبية (المبدئية)على أن تكون متماثلة في خصائصها مع عينة البحث لمعرفة مدى تقبل الاسئلة وانطلاقا من فرضيات الدراسة بحيث أن توزيعها على عينة استطلاعية مكونة من 17 مبحوث بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وبعد تلقينا مجموعة من الملاحظات والتعديلات الخاصة باستبيان الدراسة ومن ثم هيكلته في شكله النهائي **وبتاريخ 2026/05/03**، قمنا بعملية توزيع الاستبيان على عمال المؤسسة التي تم استرجاعها بتاريخ **2026/05/04**، و بعد تلك الفترة قمنا بعملية تفريغ المعطيات الاستبيان والذي تم عن طريق برنامج الحزم الإحصائية Spssومن ثم تحليل وتفسير النتائج المتحصلة حيث امتدت هذه المرحلة الى **غاية 19/05/2026** .

3-7 المجال البشري: يتحدد المجتمع البشري لدراسة في جميع الموظفين العاملين المثبتين في المنصب في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة والبالغ عددهم 54عامل مع استبعاد موظف في فترة تجريبية.

أسلوب الحصر الشامل: يعرف على أنه عملية عد أو حصر جميع عناصر المجتمع التي تخضع لصفات أو متغيرات معينة. 26(مطلق، 2009، ص 28)

فقد إعتمدت دراستنا على أسلوب الحصر الشامل، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع العمال الدائمين البالغ عددهم 54 عامل مع إستبعاد عامل واحد لوجوده في فترة تجريبية .تم تطبيق أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة المكون من 48 عامل.

الفصل الثاني:

المنهجية

تمهيد:

قمنا في هذا الفصل المسمى "بإجراءات الدراسة الميدانية"بالتطرق إلى المجال المكاني من خلال تعريف بميدان الدراسة (وكالة الصندوق الوطني للتقاعد) بولاية خنشلة وذلك بعرض الهيكل التنظيمي وبعدها المجال الزمني، ثم التطرق إلى المجال البشري للدراسة وبعدها التطرق إلى منهج الدراسة.

أما أدوات جمع البيانات بحيث تم استخدام الملاحظة، المقابلةوالاستبيان في الدراسة ثم تم عرض صدق الأداة على المحكمين أصحاب الخبرة والكفاءة واعتماد أيضا إلى سجلات المؤسسة في الدراسة واخيرا استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)لمعالجة بيانات الدراسة.

1- منهج الدراسة: يعرف على أنه طريقة او الأسلوب الذي ينتهجه الباحث في بحثه والوصول الى حلول. 27(العيسوي والعيسوي،1996، ص12)

ونحن في دراستنا بعنوان**"علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية"** للعاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة وبناءا على طبيعة فرضياتها ونوعية أهدافها استلزم علينا الاعتماد على المنهج الوصفي ومنهج المسح الاجتماعي للدراسة.

1-1المنهج الوصفي: يعرف على أنه "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال فترة او فترات زمنية معلومة. 28 (عبيدات،1982، ص176)

اعتمدنا على هذه الدراسة على المنهج الوصفي،

باعتباره المنهج الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والإدارية داخل بيئة العمل، وذلك لكونه يهدف إلى وصف الواقع كما هو دون تدخل الباحث في تغيير متغيرات الدراسة، وقد تم توظيف هذا المنهج في إطار دراسة "**التحفيز المهني وعلاقته بالترقية الوظيفية"** داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية خنشلة، من خلال العمل على رصد مختلف الأبعاد المرتبطة بالتحفيز المهني داخل بيئة العمل، ثم تحليلها وتفسيرها.

ويقوم المنهج الوصفي في هذه الدراسة على جمع البيانات المتعلقة بواقع العمل داخل المؤسسة، سواء من خلال الملاحظة المباشرة أو من خلال الاستبيان، بهدف الحصول على صورة دقيقة وشاملة حول طبيعة التحفيز الممارس داخل الوكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية خنشلة.

حيث تم التطرق إلى التحفيز المادي المتمثل في الأجور والمنح والعلاوات المرتبطة بالمنصب والترقية، إضافة إلى التحفيز المعنوي الذي يتجسد في العلاقات الإنسانية بين العاملين والتشجيع والتقدير داخل بيئة العمل، فضل عن التحفيز المرتبط بالتكوين والتطوير المهني من خلال الدورات التدريبية التي تهدف إلى تحسين كفاءة العاملين.

فإن اعتماد المنهج الوصفي قد سمح بتقديم صورة موضوعية حول واقع التحفيز المهني داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية خنشلة، كما ساعد على تحليل **العلاقة بين التحفيز المهني بأبعاده والترقية الوظيفية.**

2-1 منهج المسح الاجتماعي: يعرف على أنه محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي او جماعة معينة. 29 (حسن،1998، ص221)

واعتمدت هذه الدراسة ايضا على منهج المسح الاجتماعي،

باعتباره من أكثر المناهج ملاءمة لدراسة الظواهر الاجتماعية والتنظيمية داخل المؤسسة، حيث يقوم هذا المنهج على جمع البيانات من مجتمع البحث أو عينة منه، بهدف التعرف على خصائصه واتجاهاته وتحليل العلاقات بين متغيراته.

وقد تم توظيف منهج المسح الاجتماعي في هذه الدراسة للكشف عن واقع التحفيز المهني وعلاقته بالترقية الوظيفية داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد، وذلك من خلال جمع معلومات ميدانية مباشرة من العاملين حول آرائهم واتجاهاتهم نحو مختلف أبعاد التحفيز المهني المعتمدة داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد لولاية خنشلة.

2- مجتمع البحث:

وهي المجموعة الكلية من العناصر التى تجري عليها الدراسة المستهدفة في البحث وفي سياق هذه الدراسة يتكون مجتمع البحث من جميع الأفراد العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد (cnr)بولاية خنشلة البالغ عددهم 55عامل مع استبعاد عامل واحد نظرا لوجوده في فترة تجريبية ،اضافة على ذلك تم توزيع 54استبانة على مجتمع الدراسة وتم استرجاع 48استبانة صالحة الدراسة من مجتمع البحث.

3- أدوات جمع البيانات:

أ_ **الملاحظة:** تقنية بحثية يتم فيها جمع البيانات عن الظواهر الاجتماعية. 30(عقوني،2024، ص 27)

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الملاحظة البسيطة غير المشاركة:

حيث قامت الباحثة بمراقبة واقع العمل داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد دون التدخل في سير النشاط الوظيفي، وذلك بهدف رصد مظاهر التحفيز المهني في أبعاده المختلفة وتحليلها في سياقها التنظيمي.

من خلال اعتماد الباحثة على أداة الملاحظة البسيطة داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد، تم تسجيل مجموعة من المؤشرات السلوكية والتنظيمية التي سمحت بالتعرف على طبيعة التحفيز المهني داخل الصندوق في أبعاده المختلفة،

فقد لاحظت الباحثة وجود آليات مرتبطة "**بالتحفيز المادي**"، ويتجلى ذلك من خلال النظام المعتمد للأجور والمنح والعلاوات، إضافة إلى الإشارات المتداولة بين العاملين حول الترقية والتدرج الوظيفي، وهو ما يعكس وجود محفزات ذات طابع مالي وتنظيمي تسهم في تحفيز العاملين نحو التقدم الى مناصب الادارية العليا.

_ كما بينت الملاحظة أن "**التحفيز المعنوي**" حاضر من خلال طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة داخل بيئة العمل، خاصة العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين، والتي اتسمت في الغالب بالتواصل المباشر والتشجيع والاحترام المتبادل، فضلا عن بعض مظاهر التقدير الرمزي مثل شهادات الاعتراف بالمجهودات المبذولة، وهو ما يعكس دور البعد المعنوي في تعزيز الانتماء المهني وتحفيز العاملين نحو التقدم الى مناصب الادارية العليا.

_ وفيما يتعلق بالتحفيز المرتبط "**بالتطوير المهني**"، فقد لاحظت الباحثة غياب في بعض برامج تكوينية ودورات تدريبية موجهة للعاملين، والتي تهدف إلى تحسين كفاءاتهم وتطوير مهاراتهم المهنية، بما يسمح لهم التقدم الى مناصب الادارية العليا، وبتالي يجب أن تهتم بمواردها البشرية من خلال تطوير مهارتهم ليسمح لهم التقدم الى مناصب الادارية العليا.

وبناء على ذلك، يمكن القول إن الملاحظة مكنت الباحثة حول تصور شامل حول واقع التحفيز المهني داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد، من خلال ربط الممارسات الواقعية بالأبعاد النظرية للتحفيز المادي والمعنوي والتطويري.

ب-المقابلة: عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص او اشخاص آخرين بهدف الوصول الى الحقيقة.31 (عبيدات، وآخرون، 1999 ص 55)، تم الاعتماد عليها في الدراسة خاصة المقابلة النصف موجهة ،فتحت باب الحوار مع أعمدة الإدارة (كالمدير،ونائبه ،ورئيس قسم الموارد البشرية)تم فيه طرح تساؤلات مع نائب المدير **(أنظر للملحق رقم05)** والتوصل إلى أن وكالة الصندوق الوطني للتقاعد مؤسسة عمومية وهيئة من هيئات الضمان الاجتماعي ذات تسييرخاص بموجب المرسوم **25/08/1985**،جميع العمال يخضعون الاتفاقية الجماعية ،وأن عدد الاطارات العليا قليل مما يعني أن الترقيات العمودية محدودة وفرصها أقل مقارنة بالمسار الأفقي أو العكس عددالاطرات المتوسطة (24)+العليا(٤)=28موظف ترقية عمودية ،اقدمية كبيرة داخل الصنف اي الموظف وصل أقصى ترقية أفقية ،الترقية حق من حقوق العامل أو الموظف وأن جميع الموظفين يستوفون شروط الترقية ومقابلة أيضا مع رئيس قسم الموارد البشرية. **(أنظر للملحق رقم05)** الذي يعد القلب النابض للوكالة تم فيه التوصل إلى أن العامل الممتاز

يحصل على مكافأة تساوي 30./. من راتبه الأساسي ،استخدام الحافز المادية (المكافأة/العلاوة المردودية)،نقاط المردودية تتحول إلى مبلغ مالي المكافأة الكاملة=30./.من الراتب الشهري.

المردودية: مكافأة مادية إلى الأداء تعتبر من أهم أنواع التحفيز مكنت من فهم مصطلحات الدراسة (التحفيز المهني والترقية الوظيفية) والحصول على معلومات تفصيلية والتعرف على الهيكل التنظيمي وتوزيعه بالوكالة ونوع الترقية المستخدمة افقية وعمودية.

ج-السجلات والوثائق:

استخدمت الباحثة في دراستها السجلات والوثائق الممنوحة في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr) بولاية خنشلة وقد ساعد في التعرف على الهيكل التنظيمي الخاص بالوكالة (انظر للملحق رقم3، ورقم 2) وسمح بالتعرف على توزيع الموظفين داخل الوكالة.

د-الاستبيان: ويعرف على أنه:"مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات او اراء المبحوثين حول ظاهرة معينة.32 (عبيدات، وآخرون، 1999، ص 63)، لقد استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة والاعتماد عليها بدرجة أولى في الحصول على المعلومات.

إذ تم تصميم الاستبيان وهيكلته بناءا على طريقة مقياس ليكرت الخماسي **(موافق، موافق بشدة، محايد، معارض، معارض بشدة)** وذلك اعتباره من انسب المقاييس لتحقيق أهداف البحث.

أولا: الاستبيان: لغرض الحصول على البيانات واختبار الفرضيات التى تم طرحها للقيام بهذه الدراسة تم الاستعانة بإعداد وتصميم استبيان كأداة المتعلقة بالدراسة حيث، **تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين على النحو الآتي:**

_ **القسم الاول:** يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمستجوبين من العاملين وهي: الجنس، السن، الحالة المدنية، المستوى التعليمي، الشهادة المتحصل عليها، الاقدمية في العمل، نوع المنصب في العمل الحالي، حيث خصصنا هذا الجزء من أجل الحصول على المعلومات الشخصية الخاصة بهم قبل إجاباتهم على الاستبيان. حيث تضمنت (7 أسئلة).

_ **القسم الثاني: يحتوي على جزئين أساسيين وهما:**

الجزء الأول: التحفيز المهني

المحور الاول: يتمثل في الاسئلة النظرية التى من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة "التحفيز المادي"المذكورة في الجانب النظري بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة ويكون السؤال مصاغ إلى العامل وتعطى له مجموعة من الخيارات النظرية ولا يمكن له أن يختار أكثر من عبارة، حيث تضمن **(10 بنود وفق مقياس ليكرت).**

المحور الثاني: هو الآخر يتمثل في مجموعة من الأسئلة النظرية والتى من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة"**والتحفيز المعنوي**"المذكورة في الجانب النظري بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة ويكون السؤال مصاغ إلى العامل وتعطى له مجموعة من الخيارات النظرية ولا يمكن أن يختار أكثر من فكرة، حيث تضمن **(10 بنود وفق مقياس ليكرت).**

المحور الثالث: يحتوي هذا الجزء على مجموعة من الأسئلة النظرية والتى من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة "**والتحفيز التطويرالمهني**"المذكورة في الجانب النظري بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة، ويكون السؤال مصاغ إلى العامل وتعطى له مجموعة من الخيارات النظرية ولا يمكن أن يختار أكثر من فكرة، حيث تضمن **(10 بنود وفق مقياس ليكرت).**

الجزء الثاني: **بعنوان "الترقية الوظيفية** "ويتمثل في الأسئلة النظرية التى من خلالها نقوم بإسقاط المفاهيم النظرية الخاصة "**بالترقية الوظيفية**" المذكورة في الجانب النظري بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة ويكون السؤال مصاغ إلى العامل وتعطى له مجموعة الخيارات النظرية ولا يمكن له أن يختار أكثر من فكرة، حيث تضمن **(10 بنود وفق مقياس ليكرت).**

الجدول رقم (01): توزيع سلم ليكرت الخماسي

مجال المتوسط الحسابي	1.8-1	2.6-1.8	3.4-2.6	4.2-3.4	5-4.2
الدرجة	1	2	3	4	5
مستوى الموافقة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

المصدر: بناء على مخرجات SPSS.

_صدق وثباة الأداة الدراسة:

_الصدق الظاهري: تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، من خلال عرضها على محكم مختص ، بهدف التأكد من وضوح الفقرات ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة.

الاتساق الداخلي: تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.(أنظر الملحق رقم8)

وتظهر النتائج، اختبار معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الأسئلة المتعلقة بالمحور الأول التحفيز المادي والدرجة الكلية للمحور، وان معاملات تتراوح بين (,820** -,795** -,733**) وهي قيم موجبة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

وتظهر النتائج، اختبار معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الأسئلة المتعلقة بالمحور الثاني التحفيز المعنوي والدرجة الكلية للمحور، وان معاملات تتراوح بين (,808** -,778** -,726** -,875** -,776**) وهي قيم موجبة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

وتظهر النتائج، اختبار معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الأسئلة المتعلقة بالمحور الثالث التحفيز التطوير المهني والدرجة الكلية للمحور، وان معاملات تتراوح بين (,899** -,861** -,773** -,864** -,909** -,892** -,776** -,906**) وهي قيم موجبة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

وتظهر النتائج، اختبار معاملات الارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الأسئلة المتعلقة بالجزء الثاني الترقية الوظيفية والدرجة الكلية للمحور، وان معاملات تتراوح بين (,845** -,883** -,876** -,765** -,701** -,833** -,833** -,827**) وهي قيم موجبة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

وأظهرت النتائج أن الجزء الاول التحفيز المهني والجزء الثاني الترقية الوظيفية تحقق الصدق البنائي للأداة. .(أنظر الملحق رقم8)

_ **ثباة الأداة الدراسة:** تم الاعتماد على "**الفا كرونباخ**" للتحقق من ثبات الاستبيان كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يبين قيمة معامل الفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة

Statistiques de fiabilité		
	عدد الأسئلة	قيمة ألفا كرونباخ
الجزء الأول: التحفيز المهني	30	
الحوافز المادية	10	**0.786**
القيم المعنوية	10	**0.890**
التطوير المهني	10	**0.948**
الجزء الثاني: الترقية الوظيفية	10	**0.931**
جميع عبارات الاستبيان	40	**0.956**

من خلال بينات الجدول اعلاه أن معامل "**الفا كرونباخ**" تتراوح بين (0.786 و 0.948و0.890) وهي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل الفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان معا بلغ **(0.956)**

وهذا يدل على أن الاداة الدراسة ذات ثبات عال، مما يجعل الاستبيان جاهز لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات الدراسة.

وتجدر الاشارة الى أن معامل الثبات الفا كرونباخ تتراوح بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات. (أنظر الملحق رقم8)

ومنه نستنتج أن أداة الدراسة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية.

_ **اختبار التوزيع الطبيعي:** التأكد إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ولهذا الغرض يتم استخدام اختبار "Shapiro-Wilk"

الجدول رقم (04): نتائج اختبار "Shapiro-Wilk"

	عدد فقرات الاستبيان	مستوى المعنوية
الجزء الأول: التحفيز المهني	30	0,006
التحفيز المادي	10	0,017
التحفيز المعنوي	10	0,056
التحفيز التطوير المهني	10	0,000
الجزء الثاني: الترقية الوظيفية	10	0,000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

في اختبار "Shapiro-Wilk"

_إذا كان مستوى المعنوية (sig) > 0.05 البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

_إذا كان مستوى المعنوية (sig) < 0.05 البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل محور يحقق الشرط مستوى معنوية أكبر من 0.05، كل الأبعاد

_التحفيز المادي 0.017 اقل من 0.05 غير طبيعي.

_ التحفيز المعنوي 0,056 اكبر من 0.05 طبيعي.

_ التطوير المهني0,000 اقل من 0.05 غير طبيعي.

_ الجزء الأول التحفيز المهني 0,006 أقل من 0.05 غير طبيعي.

__ الجزء الثاني الترقية الوظيفية 0,000 أقل من 0.05 غير طبيعي.

وقد بلغ مستوى الدلالة الاحصائية لاختبار "Shapiro-Wilk" للجزء الأول للتحفيز المهني (0,006)، والجزء الثاني الترقية الوظيفية (0,000) (أنظر الملحق رقم8)

ومنه نستنتج، أن اغلب المحاور لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي نستخدم الاختبارات الاحصائية اللامعلمية، نستخدم معامل الارتباط spearman لاختبار العلاقة بين التحفيز المهني وابعاده التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية).

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss)، وتتمثل فيما يلي:

_ **التكرارات:** تبين عدد الافراد العينة في كل فئة.

_ **النسبة المئوية:** تبين نسبة كل فئة من إجمالي العينة.

_ **المتوسط الحسابي:** يستخدم لقياس النزعة المركزية، وتحديد المستوى العام لاجابات الافراد

_ **الانحراف المعياري:** يستخدم مدى تشتت او تباين اجابات افراد العينة حول المتوسط الحسابي.

_ **اختبار شابيرو- ويلك " "Shapiro-Wilk"** : للتحقق فيما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا تتبع التوزيع الطبيعي.

_ **معامل الصدق والثبات:** معامل الصدق للتحقق من مدى صلاحية أداة الدراسة في قياس متغيرات البحث، والثبات للتحقق من اتساق وموثوقية أداة الدراسة وكلما اقتربت من 1 دل على ارتفاع درجة ثباة الأداة.

_ **معامل الارتباط سبيرمان "spearman":** قياس قوة واتجاه العلاقة بيم متغيرين، والتأكد من وجود ارتباط احصائي بينهما.

الفصل الثالث:

نتائج الدراسة

أولا-عرض وتحليل البيانات الشخصية:

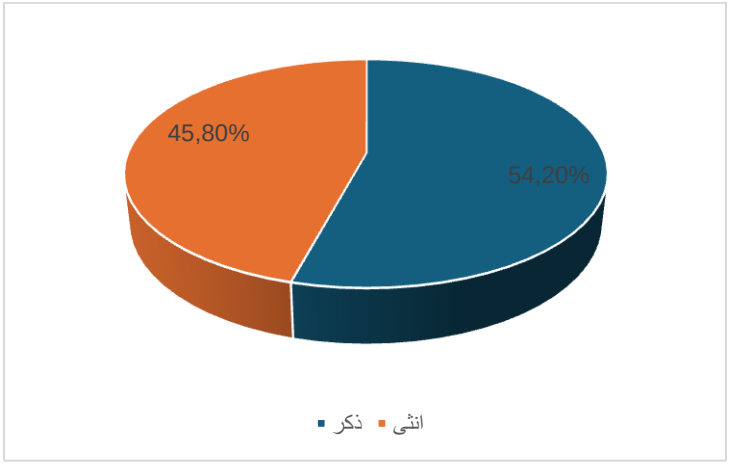
الجدول رقم (04) : يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة.حسب متغير النوع

النوع	التكرار	النسب المئوية
ذكر	26	54,2%
انثى	22	45,8%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم (04) تبين الدلائل الإحصائية لمتغير النوع في الجدول اعلاه:

أن أعلى نسبة هي فئة الذكور تقدر بنسبة 54.2%وهي مرتفعة مقارنة بنسبة الاناث التى تقدر بنسبة 45.8% من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



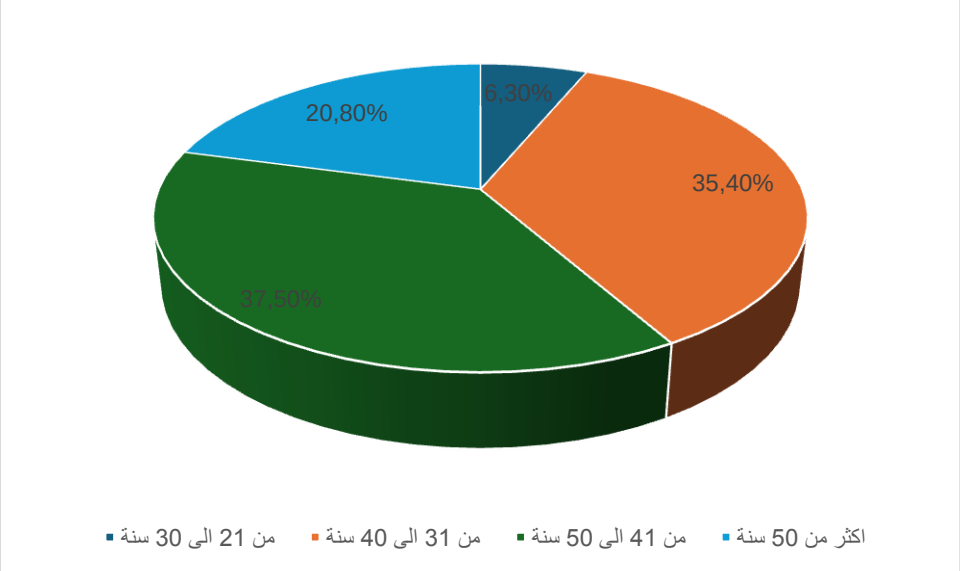
شكل رقم (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير النوع.

الجدول رقم (05) : يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن.

الفئات العمرية	التكرار	النسب المئوية
من 21 الى 30 سنة	3	6,3%
من 31 الى 40 سنة	17	35,4%
من 41 الى 50 سنة	18	37,5%
اكثر من 50 سنة	10	20,8%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم (05) تبين الدلائل الإحصائية لمتغير السن: بأن الفئة العمرية من 41الى50سنة تحتل أعلى نسبة تقدر ب37.5%وهي نسبة مرتفعة أي ما يعادل 18من المبحوثين من مجموع 48مبحوث ثم الفئة العمرية من 31الى 40سنة بنسبة تقدر ب35.4%ثم الفئة العمرية (فئة الكهول)أكثر من 50سنة بنسبة قدرت ب20.8% وأخيرا (فئة الشباب)من 21سنة الى30سنة بنسبة ضئيلة جدا قدرت ب6.3%من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



شكل رقم (2) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير السن.

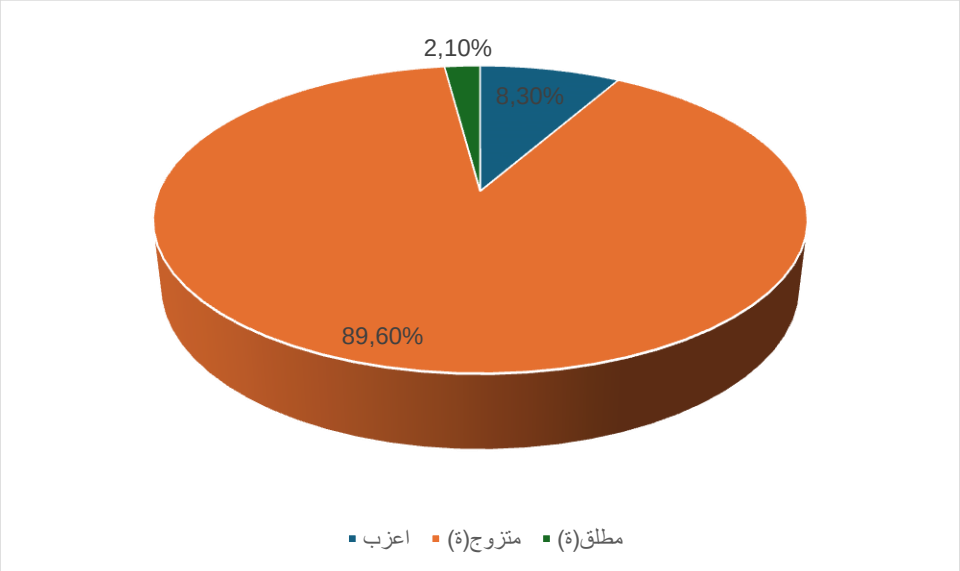
الجدول رقم (06) : يوضح الحالة المدنية لأفراد مجتمع الدراسة.

الحالة المدنية	التكرار	النسب المئوية
اعزب	4	8,3%
متزوج(ة)	43	89,6%
مطلق(ة)	1	2,1%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم (06)تبين الدلائل الإحصائية المتعلقة بالحالة المدنية أن :

تقدر أكبر نسبة ب89.6%تمثل فئة متزوج(ة)وهي نسبة مرتفعة جدا مايعادل 43من المبحوثين من مجموع 48مبحوث ثم تليها فئة عزاب(ة)تقدر بنسبة 8.3%ثم تليها فئة مطلق تقدر بنسبة ضعيفة جدا 2.1%اي مايعادل 1من مجموع المبحوثين من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



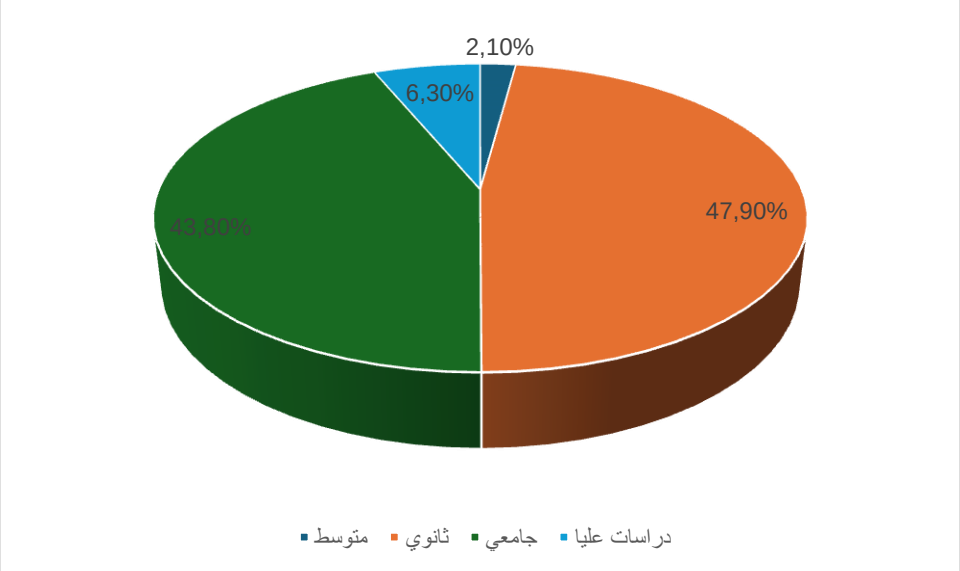
شكل رقم (3) يوضح الحالة المدنية لأفراد مجتمع الدراسة.

الجدول رقم (07) : يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي.

المستوى التعليمي	التكرار	النسب المئوية
متوسط	1	2,1%
ثانوي	23	47,9%
جامعي	21	43,8%
دراسات عليا	3	6,3%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم (07): تبين بيانات الدلائل الاحصائية المتعلقة بالمستوى التعليمي في الجدول أكبر نسبة ب47.9% تمثل فئة المستوى التعليمي "الثانوي"أي مايعادل 23من المبحوثين من مجموع 48مبحوث ،ثم تليها بنسبة 43.8%تمثل فئة المستوى التعليمي "الجامعي"وبنسبة 43.8% ثم من فئة دراسات عليا بنسبة 6.3% وأخيرا بنسبة ضعيفة جدا قدرت ب2.1%تمثل فئة "متوسط"أي مايعادل 1من المبحوثين من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



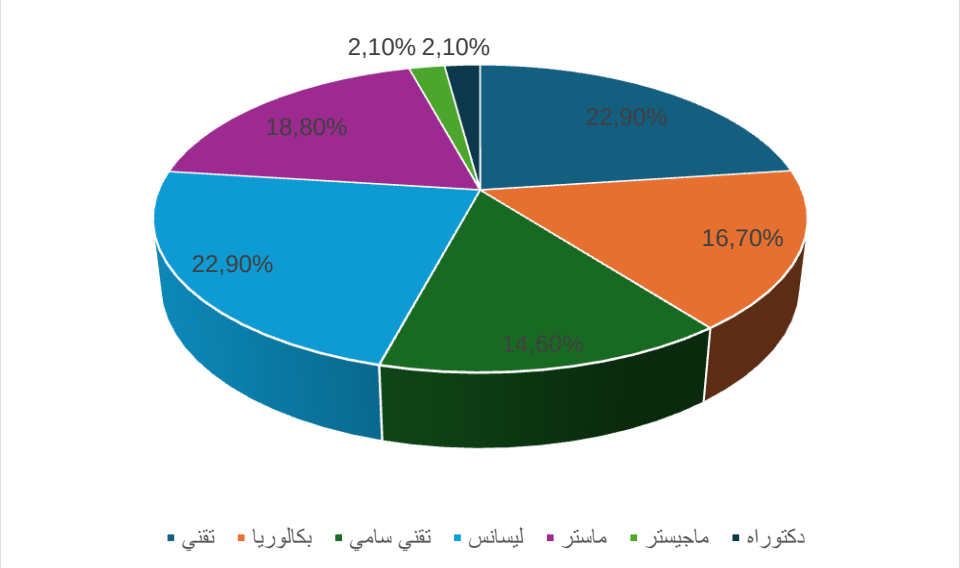
شكل رقم (4) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الجدول رقم (08) : يوضح الشهادة المتحصل عليها لأفراد مجتمع الدراسة.

الشهادة المتحصل عليها	التكرار	النسب المئوية
تقني	11	%22,9
بكالوريا	8	% 16,7
تقني سامي	7	% 14,6
ليسانس	11	% 22,9
ماستر	9	% 18,8
ماجيستر	1	% 2,1
دكتوراه	1	% 2,1
المجموع	48	% 100

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم(08): تبين الدلائل الإحصائية المتعلقة بالشهادة المتحصل عليها في الجدول بأن: أكبر نسبة بلغت 22.9%لفئتين فئة "التقني" وفئة "ليسانس" بنسب متساوية ثم تليها نسبة 18.8% التي تمثل فئة الشهادة المتحصل عليها شهادة" الماستر" ثم بنسبة 16.7%التي تمثل فئة الشهادة المتحصل عليها "بكالوريا" ثم فئة "تقني سامي"بنسبة14.6% ثم تليها فئة "الماجستير" و"الدكتوراه "قدرت بنسبة2.1% من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



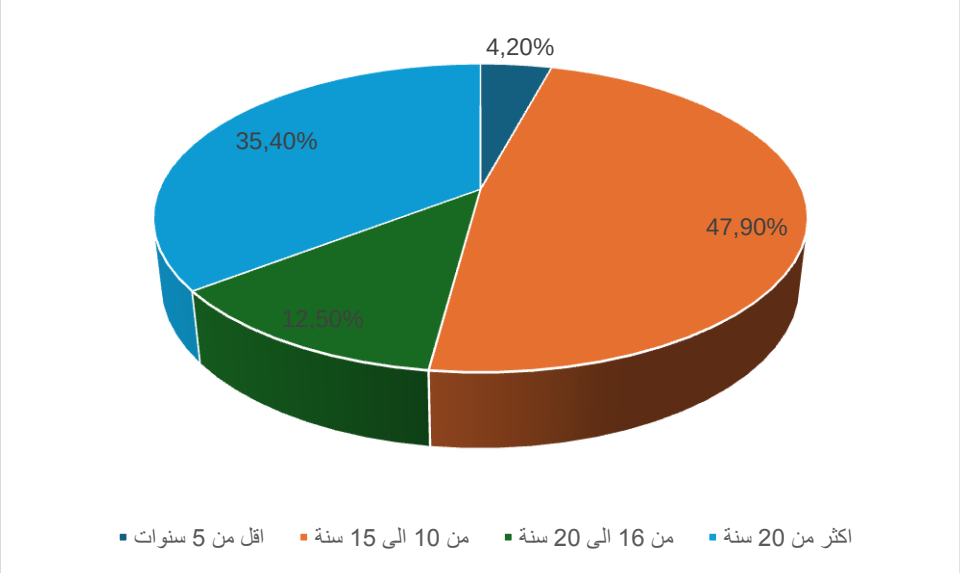
شكل رقم (5) يوضح الشهادة المتحصل عليها لأفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (09) : يوضح الأقدمية في العمل لأفراد مجتمع الدراسة.

الأقدمية في العمل	التكرار	النسب المئوية
اقل من 5 سنوات	2	4,2%
من 10 الى 15 سنة	23	47,9%
من 16 الى 20 سنة	6	12,5%
اكثر من 20 سنة	17	35,4%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم (09): تبين الدلائل الإحصائية المتعلقة بالاقدمية في العمل الموضحة في الجدول أعلاه بأن: أكبر نسبة قدرت ب47.9%بنسبة مرتفعة تتراوح الأقدمية في العمل من 10الى15سنة عددهم 23عامل ثم تليها بنسبة35.4%تتراوح الأقدمية في العمل أكثر من 20سنة البالغ عددهم 17عامل ثم تليها المرتبة الثالثة بنسبة متوسطة تقدر ب12.5%تتراوح سنوات الخبرة من 16الى20سنة ثم تليها المرتبة الأخيرة بنسبة ضعيفة قدرت ب4.2%البالغ عددهم 2عمال من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



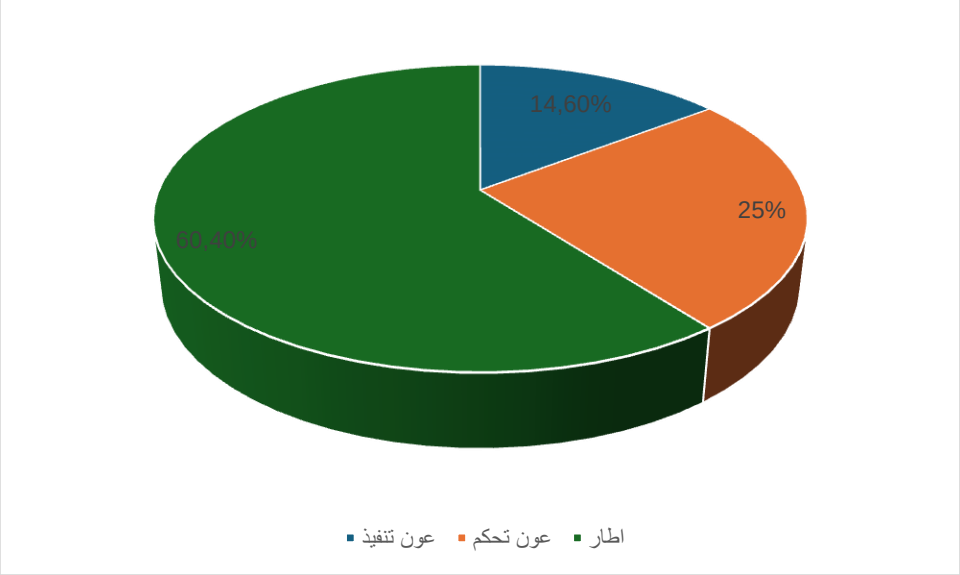
شكل رقم (6) يوضح الأقدمية في العمل لأفراد مجتمع الدراسة

الجدول رقم (10) : يوضح نوع العمل في المنصب الحالي لأفراد مجتمع الدراسة.

نوع العمل	التكرار	النسب المئوية
عون تنفيذ	7	14,6%
عون تحكم	12	25%
اطار	29	60,4%
المجموع	48	100%

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال بيانات الجدول رقم(10): تبين الدلائل الإحصائية المتعلقة بنوع العمل الحالي المذكور في الجدول بأن: أغلب العمال يشغلون منصب "إطار" بنسبة مرتفعة قدرت ب60.4%البالغ عدد عمالها 29عامل ثم المرتبة الثانية "عون تحكم" بنسبة متوسطة قدرت ب25% تشغل منصب "عون تحكم" وأخيرا منصب "عون تنفيذ"بنسبة14.6% البالغ عددهم7عمال من اجمالي أفراد مجتمع الدراسة.



شكل رقم (7) يوضح نوع العمل في المنصب الحالي لأفراد مجتمع الدراسة.

ثانيا- عرض وتحليل البيانات الميدانية للفرضيات الجزئية

1. عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الأولى:

جدول رقم (11) : يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الأول التحفيز المادي.

الرقم	العبارات	مقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه الاجابات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	عير موافق بشدة				
المحور الأول : التحفيز المادي										
01	الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع حجم الجهد الذي تبذله في عملك.	12 25.0	32 66.7	3 6.3	/ /	1 2.1	4,1250	0,70334	2	موافق
02	نظام الأجور في الوكالة يعكس قيمة العمل الذي تقدمه.	19 39.6	19 39.6	6 12.5	2 4.2	2 4.2	4,0625	1,03977	3	موافق
03	يزيد الراتب من حافزك على الاستمرار في العمل.	17 35.4	26 54.2	/ /	5 10.4	/ /	4,1458	0,87494	1	موافق
04	المكافآت المالية تمنح بناء على معايير واضحة.	9 18.8	21 43.8	6 12.5	9 18.8	3 6.3	3,5000	1,18501	7	موافق
05	المكافآت الدورية (حوافز شهرية - مكافأة نهاية السنة - مكافأة بعد الإنجاز.. الخ) تمنح بشكل منتظم حسب إنجازاتك المهنية.	12 25.0	14 29.2	7 14.6	13 27.1	2 4.2	3,4375	1,25319	9	موافق
06	يتم منحك المكافآت المالية عند تحقيق الأهداف المهنية.	5 10.4	16 33.3	8 16.7	16 33.3	3 6.3	3,0833	1,16388	10	محايد
07	الوكالة توفر حوافز مالية مرتبطة بالترقية الوظيفية.	8 16.7	18 37.5	17 35.4	2 4.2	3 6.3	3,5417	1,03056	6	موافق
08	التعويضات المالية (التعويض عن الساعات الإضافية - عمل في ظروف خاصة - العمل في العطل.... الخ) تحفزك على الاستمرار في العمل .	15 31.3	17 35.4	11 22.9	5 10.4	/ /	3,8750	0,98121	4	موافق

09	توزع المكافآت المالية (مكافأة نهاية السنة - مكافأة الأداء.. الخ) بينك وبين العاملين بطريقة عادلة.	12	13	9	13	1	3,4583	1,20210	8	موافق
		25.0	27.1	18.8	27.1	2.1				
10	تعززك الحوافز المالية المقدمة من الوكالة على فرص التقدم إلى المناصب الإدارية العليا.	15	18	9	4	2	3,8333	1,09803	5	موافق
		31.3	37.5	18.8	8.3	4.2				
متوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحور الأول							3,70625	1,053201	مرافق	

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح:

أن أعلى قيمة متوسط حسابي بلغت (4.14)وانحراف معياري قيمته(0.87)بالنسبة العبارة الثالثة والتى احتلت المرتبة الأولى بحيث بلغت نسبة 54.2 % وصرحو بموافقة أن الراتب يزيد من الحافز على الاستمرار في العمل .

_ ثم تليها قيمة المتوسط الحسابي (4.12)وانحراف معياري(0.70)بالنسبة للعبارة الاولى احتلت المرتبة الثانية صرحوا أن الراتب الذي يتقاضاه العامل يتناسب مع حجم الجهد الذي يبذله في عمله من مفردات عينة البحث .

_ ثم تليها قيمة المتوسط الحسابي (4.06)وانحراف معياري قيمته(1.03)بالنسبة للعبارة الثانية احتلت المرتبة الثالثة ، صرحوا بأن نظام الأجور في الوكالة يعكس قيمة العمل الذي يقدمونه.

_ ثم تلي قيمة المتوسط الحسابي (3.87)وانحراف معياري قيمته(0.98)بالنسبة للعبارة الثامنة احتلت المرتبة الرابعة ، صرحوا بأن التعويضات المالية تحفز على الاستمرار في العمل .

_ تليها قيمة المتوسط الحسابي (3.83)وانحراف معياري قيمته(1.09)بالنسبة للعبارة العاشرة احتلت المرتبة الخامسة ، صرحوا أن الحوافز المالية من الوكالة تعزز فرص التقدم إلى المناصب الإدارية العليا.

_ بمتوسط حسابي قدر ب(3.54)وانحراف معياري بلغ (1.03)بالنسبة للعبارة السابعة احتلت المرتبة السادسة ، صرحوا بأن: الوكالة توفر حوافز مالية مرتبطة بالترقية الوظيفية .

_ بمتوسط حسابي (3.50)وانحراف معياري(1.18)بالنسبة للعبارة الرابعة احتلت المرتبة السابعة، صرحوا بأن:المكافآت المالية تمنح بناءا على معايير واضحة.

_ بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.20) بالنسبة للعبارة التاسعة احتلت المرتبة الثامنة، صرحوا بأن توزيع المكافآت المالية بين العاملين بطريقة عادلة.

_ بمتوسط حسابي (3.43)وانحراف معياري(1.25)بالنسبة للعبارة الخامسة احتلت المرتبة التاسعة صرحوا بأن: المكافآت الكورية تمنح بشكل منتظم حسب الانجازات المهنية .

_واخيرا بمتوسط حسابي (3.08)وانحراف معياري(1.16)بالنسبة للعبارة السادسة احتلت المرتبة العاشرة صرحوا بأن: المكافآت المالية تمنح عند تحقيق الأهداف المهنية.

من خلال ذلك نستنتج أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد مجتمع البحث لمحور "التحفيز المادي" بلغ(3.70)وانحراف معياري(1.05) مما يدل على ارتفاع مستوى الموافقة لدى أفراد مجتمع الدراسة، مع وجود تشتت متوسط في الاستجابات حول التحفيز المادي وعلاقته بالترقية الوظيفية .

2 . عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الثانية

جدول رقم (12) : يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الثاني التحفيز المعنوي.

الرقم	العبارات	مقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه الاجابات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
المحور الثاني : التحفيز المعنوي										
01	تحظى المهام التي تنجزها بتقدير من الإدارة.	6	18	/	10	14	3,3333	1,03827	8	محايد
		12.5	37.5	/	20.8	29.2				
02	تقدر جهودك ومساهماتك من قبل الزملاء.	10	15	15	8	/	3,5625	1,00861	7	موافق
		20.8	31.3	31.3	16.7	/				
03	تعطي الوكالة أهمية لتقدير والاعتراف بجهودك الفردية .	6	17	11	13	1	3,2917	1,07106	9	محايد
		12.5	35.4	22.9	27.1	2.1				
04	تمنح لك الجوائز الرمزية (شهادات التقدير – أوسمة الشكر - هدايا بسيطة. الخ) بشكل عادل عند تحقيق الإنجازات.	2	7	17	20	2	2,7292	0,91651	10	محايد
		4.2	14.6	35.4	41.7	4.2				
05	تشجعك الجوائز	8	28	6	5	1	3,7708	0,92804	4	موافق

	الرمزية والشهادات على الاستمرار في العمل.	16.7	58.3	12.5	10.4	2.1			
06	يسهل لك الدعم المعنوي (التشجيع - التقدير - النصائح) من الإدارة إنجاز المهام.	8	31	4	4	1	3,8542	0,87494	3	موافق
		16.7	64.6	8.3	8.3	2.1				
07	يساهم الدعم المعنوي من الزملاء في تحسين بيئة العمل.	12	29	6	1	/	4,0833	0,67896	1	موافق
		25.0	60.4	12.5	2.1	/				
08	يعزز الدعم والتقدير المعنوي المقدم من الوكالة رغبتك في الاستمرار والتطوير الوظيفي.	8	35	2	2	1	0,75764	0,75764	2	موافق
		16.7	72.9	4.2	4.2	2.1				
09	تسهم الأنشطة الاجتماعية (الرحلات والأنشطة الترفيهية - ورش عمل - المسابقات - المبادرات التطوعية) للوكالة في تعزيز الانتماء.	10	23	7	7	1	3,7083	1,03056	6	موافق
		20.8	47.9	14.6	14.6	2.1				
10	تعزز مشاركتك في الأنشطة الاجتماعية التواصل بين الزملاء.	11	21	11	2	3	3,7292	1,06670	5	موافق
		22.9	43.8	22.9	4.2	6.3				
متوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحور الثاني							3,604167	0,937129	موافق	

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول يتضح أن :

أعلى قيمة متوسط حسابي بلغت (4.08)وانحراف معياري قيمته (0.67)بالنسبة للعبارة السابعة التى حققت المرتبة الأولى، بحيث بلغت نسبة 60.4% أجابوا بموافقة على أن الدعم المعنوي يساهم في تحسين بيئة العمل.

_ بمتوسط حسابي (3.97)وانحراف معياري (0.75)بالنسبة للعبارة الثامنة التى حققت المرتبة الثانية أجابوا أن التقدير المعنوي يزيد من الرغبة على التطوير الوظيفي .

_ بمتوسط حسابي (3.85)وانحراف معياري (0.87)بالنسبة للعبارة السادسة التى حققت المرتبة الثالثة صرحوا بأن :الدعم المعنوي يسهل على الإدارة إنجاز المهام.

_ بمتوسط حسابي (3.77)وانحراف معياري (0.92)بالنسبة للعبارة الخامسة التى حققت المرتبة الرابعة أجابوا بأن الجوائز الرمزية والشهادات تشجع على الاستمرارية في العمل .

_ بمتوسط حسابي (3.72)وانحراف معياري (1.06)بالنسبة للعبارة العاشرة التى حققت المرتبة الخامسة أجابوا بأن :المشاركة في الأنشطة الاجتماعية تساهم في تعزيز التواصل بين الزملاء.

_ بمتوسط حسابي (3.70)وانحراف معياري(1.03)بالنسبة للعبارة التاسعة التى حققت المرتبة السادسة أجابوا بأن:الأنشطة الاجتماعية تساهم في تعزيز الانتماء.

_ بمتوسط حسابي (3.56)وانحراف معياري (1.00)بالنسبة للعبارة الثانية التى حققت المرتبة السابعة أجابوا أن:تقدر الجهود والمساهمة من قبل الزملاء .

_ بمتوسط حسابي(3.33)وانحراف معياري(1.03)بالنسبة للعبارة الاولى التى حققت المرتبة الثامنة أجابوا بأن:المهام التى تنجز تحظى بتقدير من الإدارة.

_ بمتوسط حسابي(3.29)وانحراف معياري (1.07)بالنسبة للعبارة الثالثة التى حققت المرتبة التاسعة أجابوا بأن :الوكالة تعطي أهمية لتقدير والاعتراف بالجهود الفردية .

_ بمتوسط حسابي(2.72)وانحراف معياري(0.91)بالنسبة للعبارة الرابعة التى حققت المرتبة العاشرة أجابوا أن الجوائز الرمزية تمنح بشكل عادل عند تحقيق الإنجازات .

ومن خلال ذلك بعد عرض المتوسطات والانحرافات لكل عبارة نصل إلى أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد المجتمع لمحور الثاني التحفيز المعنوي بلغ المتوسط الحسابي (3.60) وانحراف معياري بلغ (0.93) مما يدل على ارتفاع مستوى موافقة لدى أفراد مجتمع الدراسة، مع تجانس نسبي في الاستجابات حول التحفيز المعنوي وعلاقته بالترقية الوظيفية.

3 . عرض وتحليل البيانات الميدانية الفرضية الجزئية الثالثة

جدول رقم (13) : يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الثالث التحفيز التطوير المهني.

الرقم	العبارات	مقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه الاجابات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	عير موافق بشدة				
المحور الثالث: تحفيز التطوير المهني										
01	توفر المؤسسة فرصاً منتظمة للتكوين ودورات التدريب.	8	32	3	5	/	3,8958	0,80529	4	موافق
		16.7	66.7	6.3	10.4	/				
02	تساعدك الدورات التدريبية وتطوير المهارات التقنية (استخدام برامج الحاسوب المتخصصة ..... الخ) المتاحة في تحسين مهاراتك المهنية .	8	29	6	4	1	3,8125	0,89100	9	موافق
		16.7	60.4	12.5	8.3	2.1				
03	يلبي التكوين المقدم احتياجات عملك وتطويرك المهني	7	30	7	4	/	3,8333	0,78098	8	موافق
		14.6	62.5	14.6	8.3	/				
04	تتاح لك فرص المشاركة في التظاهرات العلمية والمؤتمرات الدولية.	9	14	9	16	/	3,3333	1,13613	10	محايد
		18.8	29.2	18.8	33.3	/				
05	المشاركة في المؤتمرات العلمية تساعد في تعزيز معرفتك المهنية.	8	29	7	4	/	3,8542	0,79866	5	موافق
		16.7	60.4	14.6	8.3	/				
06	تساعدك أنشطة الوكالة (دورات - ورشات العمل - التكوين .. الخ) على تطوير المهارات المهنية اللازمة في العمل.	10	29	3	6	/	3,8958	0,88100	2	موافق
		20.8	60.4	6.3	12.5	/				
07	يعزز التطوير المهني المقدم من الوكالة كفاءتك ومهاراتك المهنية.	9	31	4	4	/	3,9375	0,78296	1	موافق
		18.8	64.6	8.3	8.3	/				
08	تشجعك الوكالة على المبادرة في العمل وطرح الأفكار الجديدة.	8	29	6	5	/	3,8333	0,83369	6	موافق
		16.7	60.4	12.5	10.4	/				
09	تلقى الأفكار والمبادرات التي تطرحها دعم الإدارة والزملاء في العمل.	9	28	5	6	/	3,8333	0,88326	7	موافق
		18.8	58.3	10.4	12.5	/				
10	يعتبر الابتكار والإبداع في العمل عاملاً مهماً لك في التقدم الوظيفي.	10	29	3	6	/	3,8958	0,88100	3	موافق
		20.8	60.4	6.3	12.5	/				
متوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحور الثالث							**3,8125**	**0,867395**	**موافق**	

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول يتضح أن:

أعلى قيمة متوسط حسابي بلغت (3.93)وانحراف معياري (0.78)بالنسبة للعبارة السابعة التى حققت المرتبة الأولى، بحيث بلغت نسبة 64.4% أجابوا بموافقة على أن التطوير المهني يعزز الكفاءة والمهارة المهنية.

ثم تليها بمتوسط حسابي (3.89)والانحراف المعياري (0.88)بالنسبة للعبارة السادسة التى حققت المرتبة الثانية أجابوا أن أنشطة الوكالة تساعد على تكويرالمهارات المهنية.

_ بمتوسط حسابي (3.89)والانحراف المعياري(0.88)بالنسبة للعبارة العاشرة التى حققت المرتبة الثالثة أجابوا بأن الابتكار والإبداع عامل مهم في التقدم الوظيفي.

_ بمتوسط حسابي (3.89)والانحراف المعياري (0.80)بالنسبة للعبارة الاولى التى حققت المرتبة الرابعة أجابوا أن المؤسسة توفر فرص منتظمة لتكوين ودورات التدريب .

_ بمتوسط حسابي (3.85)والانحراف المعياري (0.79)بالنسبة للعبارة الخامسة التى حققت المرتبة الخامسة مرتفعة بأن المشاركة في المؤتمرات العلمية تعزز المعرفة المهنية .

_ بمتوسط حسابي (3.83)وانحراف معياري (0.83)بالنسبة للعبارة الثامنة التى حققت المرتبة السادسة أجابوا أن الوكالة تشجع على المبادرة وطرح الأفكار في العمل .

_ بمتوسط حسابي(3.83)وانحراف معياري(0.88)بالنسبة للعبارة التاسعة التى حققت المرتبة السابعة أجابوا بأن تلقي الافكار والمبادرات التى يطرحها العامل تدعم الادارةوالزملاء في العمل .

_ بمتوسط حسابي (3.83)وانحراف معياري (0.78)بالنسبة للعبارة الثالثة التى حققت المرتبة الثامنة أجابوا بنسبة مرتفعة بأن التكوين المقدم يساهم في تلبية التطوير المهني.

_ بمتوسط حسابي (3.81)وانحراف معياري (0.89)بالنسبة للعبارة الثانية والتى حققت المرتبة التاسعة أجابوا أن دورات التدريب المتاحة تساهم في تحسين المهارات المهنية.

_ بمتوسط حسابي (3.33)وانحراف معياري(1.13)بالنسبة للعبارة الرابعة التى حققت المرتبة العاشرة أجابوا بأنه إتاحة فرص المشاركة في المؤتمرات والتظاهرات العلمية.

من خلال ذلك نستنتج أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد البحث لمحور الثالث "التحفيز التطوير المهني" بلغ المتوسط الحسابي (3.81) وانحراف معياري بلغ (0.86) مما يدل على ارتفاع مستوى الموافقة لدى أفراد مجتمع الدراسة، مع تجانس نسبي في الاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول التحفيز التطوير المهني وعلاقته بالترقية الوظيفية .

جدول رقم (14) : يوضح القيم الاحصائية للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الجزء الثاني الترقية الوظيفية.

الرقم	العبارات	مقياس					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	اتجاه الاجابات
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
الجزء الثاني: الترقية الوظيفية										
01	الترقية في وكالة الصندوق تعتمد على الأقدمية بشكل واضح.	11	17	14	5	1	3,6667	1,01758	6	موافق
		22.9	35.4	29.2	10.4	2.1				
02	فرص الترقية متاحة لك وللعاملين حسب مدة الخدمة.	4	18	20	5	1	3,3958	0,86884	9	موافق
		8.3	37.5	41.7	10.4	2.1				
03	يوضح نظام الترقية بالدرجة المسار الوظيفي لك ولكل عامل.	11	27	7	2	1	3,9375	0,86063	2	موافق
		22.9	56.3	14.6	4.2	2.1				
04	الترقية بالرتبة تعتمد على الكفاءة المهنية.	20	16	7	4	1	4,0417	1,05100	1	موافق
		41.7	33.3	14.6	8.3	2.1				
05	تمنح لك الترقية بالرتبة عند توفر المنصب المناسب.	13	20	8	6	1	3,7917	1,05100	4	موافق
		27.1	41.7	16.7	12.5	2.1				
06	تمنح الترقية بالرتبة عند توفر الكفاءة المهنية وتشمل التقدم إلى المناصب الإدارية العليا.	15	22	3	7	1	3,8958	1,07663	3	موافق
		31.3	45.8	6.3	14.6	2.1				
07	تؤخذ الكفاءة المهنية والشهادات بعين الاعتبار عند الترقية بالرتبة.	15	11	12	9	1	3,6250	1,17826	8	موافق
		31.3	22.9	25.5	18.8	2.1				
08	الترقية في وكالة الصندوق تتم وفق الشروط القانونية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل.	9	21	15	2	1	3,7292	0,89299	5	موافق
		18.8	43.8	31.3	4.2	2.1				
09	أنت وجميع العاملين مؤهلون للترقية بنفس المعايير القانونية دون تحيز شخصي.	6	13	20	8	1	3,3125	0,97099	10	محايد
		12.5	27.1	41.7	16.7	2.1				
10	يتم منح الترقية فقط لمن يستوفي الشروط القانونية المحددة للترقية.	13	14	14	6	1	3,6667	1,07848	7	موافق
		27.1	29.2	29.2	12.5	2.1				
متوسط الحسابي والانحراف المعياري العام الجزء الثاني							**3,70625**	**1,00464**		**موافق**

من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS V27

من خلال نتائج الجدول يتضح أن :

أعلى قيمة متوسط حسابي بلغت (4.04)والانحراف المعياري (1.05)بالنسبة للعبارة الرابعة التى حققت المرتبة الأولى، حيث بلغت نسبة 41.7% أجابوا بموافقة على أن الترقية بالرتبة تعتمد على الكفاءة المهنية.

-ثم تليها بمتوسط حسابي (3.93)وانحراف معياري (0.86)بالنسبة للعبارة الثالثة التى حققت المرتبة الثانية أجابوا أن نظام الترقية بالدرجة يوضح المسار الوظيفي لكل عامل .

-بمتوسط حسابي (3.89)وانحراف معياري (1.07)بالنسبة للعبارة السادسة التى حققت المرتبة الثالثة أجابوا أنه تمنح الترقية بالرتبة عند توفر الكفاءة المهنية.

-بمتوسط حسابي (3.79)وانحراف معياري (1.05)بالنسبة للعبارة الخامسة التى حققت المرتبة الرابعة أجابوا أنن تمنح الترقية بالرتبة عند توفر المنصب المناسب.

-بمتوسط حسابي (3.72)وانحراف معياري (0.89)بالنسبة للعبارة الثامنة التى حققت المرتبة الخامسة أجابوا أن الترقية في وكالة الصندوق تتم وفق الشروط القانونية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل .

-بمتوسط حسابي (3.66)وانحراف معياري (1.01)بالنسبة للعبارة الاولى التى حققت المرتبة السادسة أجابوا أن الترقية في وكالة الصندوق تعتمد على الترقية بشكل واضح .

-بمتوسط حسابي (3.66)وانحراف معياري (1.07)بالنسبة للعبارة العاشرة التى حققت المرتبة السابعة أجابوا أن يتم منح الترقية فقط لمن يستوفي الشروط القانونية المحددة للترقية .

-بمتوسط حسابي (3.62)وانحراف معياري (1.17)بالنسبة للعبارة السابعة التى حققت المرتبة الثامنة أجابوا أنه تؤخذ الكفاءة المهنية والشهادات عند الترقية بالرتبة

-بمتوسط حسابي (3.39)وانحراف معياري(0.86)بالنسبة للعبارة الثانية التى حققت المرتبة التاسعة أجابوا أن فرص الترقية متاحة للعاملين حسب مدة الخدمة .

-بمتوسط حسابي (3.31)وانحراف معياري (0.97)بالنسبة للعبارة التاسعة التى حققت المرتبة العاشرة أجابوا أن جميع العاملين مؤهلون للترقية بنفس المعايير القانونية دون تحيز.

من خلال ذلك نستنتج، انه بلغ قيمة المتوسط الحسابي (3.70) وانحراف معياري بلغ (1.00)، مما يدل على ارتفاع مستوى الموافقة لدى أفراد مجتمع الدراسة، مع وجود تشتت متوسط في الاستجابات أفراد مجتمع الدراسة حول الترقية الوظيفية

الفصل الرابع:
مناقشة نتائج الدراسة

أولا: مناقشة نتائج الدراسة:

إن دراسة الميدانية لموضوع " علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية" ، وكان الهدف من هذا البحث هو التحقق من اختبار فرضيات الدراسة.

1. نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية:

1_1 اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

_الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

جدول رقم(15) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية.

المتغير الأول	المتغير الثاني	الترقية الوظيفية
التحفيز المادي	معامل الارتباط	0.554**
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد أفراد العينة	48

انظر للملحق رقم (8)

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان (Rs= 0.554) وهي علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية (0.000 =p) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)

الفرضية الصفرية(H0) : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

الفرضية البديلة (H1) : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرض الصفري(H0) وتقبل الفرض البديل(H1)، أي توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة.

مما يؤكد أن أغلب القيم بشكل مرتفع من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أسئلة المحور الأول المتعلق بالتحفيز المادي.

2_1 اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

وعليه فإن الفرضية الجزئية الثانية القائلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

جدول رقم(16) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية.

المتغير الاول	المتغير الثاني	الترقية الوظيفية
التحفيز المعنوي	معامل الارتباط	0.620**
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد أفراد العينة	48

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (Rs= 0.620) وهي علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية (0.000 =p) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)

الفرضية الصفرية(H0) : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

الفرضية البديلة (H1) : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرض الصفري(H0) وتقبل الفرض البديل(H1)، أي توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة.

مما يؤكد أن أغلب القيم بشكل مرتفع من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أسئلة المحور الثاني المتعلق بالتحفيز المعنوي.

3_1 اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

وعليه فإن الفرضية الجزئية الثالثة القائلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

جدول رقم(17) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية.

المتغير الاول	المتغير الثاني	الترقية الوظيفية
التطوير المهني	معامل الارتباط	0.496**
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد أفراد العينة	48

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (Rs = 0.496) وهي علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية (p= 0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)

الفرضية الصفرية(H0) : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

الفرضية البديلة (H1) : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرض الصفري(H0) وتقبل الفرض البديل(H1)، أي توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة.

مما يؤكد أن أغلب القيم بشكل مرتفع من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أسئلة المحور الثالث المتعلق بالتحفيز التطوير المهني.

4.1 اختبار الفرضية العامة:

وعليه فإن الفرضية العامة القائلة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

جدول رقم(18) : يوضح معامل الارتباط سبيرمان العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية.

المتغير الاول	المتغير الثاني	الترقية الوظيفية
التحفيز المهني	معامل الارتباط	0.723 **
	مستوى المعنوية	0.000
	عدد أفراد العينة	48

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ، أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (Rs = 0.723) وهي علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية (p= 0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)

الفرضية الصفرية(H0) : لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

الفرضية البديلة (H1) : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرض الصفري(H0) وتقبل الفرض البديل(H1)، أي توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة.

مما يؤكد أن أغلب القيم بشكل مرتفع من خلال المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أسئلة الجزء الثاني المتعلق بالترقية الوظيفية.

وعليه فإن الفرضية العامة: تشير الى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05 =&) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR لولاية خنشلة.

2. نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

2_1 نتيجة الدراسة الأولى في ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى Khan,rizwan.et al.2010 بعنوان: imapact rewards and motivation on jobsatisfaction and employee performance.

تتفق مع دراسة الباحثة، بحيث تؤكد على وجود علاقة إيجابية بين التحفيز والأداء الوظيفي وبلغ معامل الارتباط بين التحفيز واداء الموظفين 0.34 ومعامل الارتباط بين المكافآت والترقيات والرضا الوظيفي 0.65 وهذا ما جاءت به الدراسة الحالية التحفيز المهني التي تؤكد على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية حيث بلغ معامل الارتباط (0.723).

_ **الدراسة السابقة الثانية بعنوان:** The effect of omployei motivation career advancement inbonking sector

تتفق مع دراسة الباحثة حيث أن الدراسة السابقة الثانية تثبت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التحفيز وفرص التقدم المهني، بحيث بلغ معامل الارتباط بين التحفيز المهني والترقية والتقدم الوظيفي 0.58 ومعامل الارتباط والتقدم المهني 0.62 والتحفيز المالي ارتبط بالترقية والتقدم المهني بمعامل ارتباط 0.44 وهذا ما توصلت إليه دراسة الباحثة في وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.554) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية.

2_2 نتيجة الدراسة الثانية في ضوء الدراسات السابقة:

_**الدراسة الرابعة(تريش،2022) بعنوان:** الحوافز وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية الثقافية والرياضية، تتفق الدراسة السابقة مع دراسة الباحثة في التوصل إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية وهذا ما تتفق فيه مع دراسة(تريش،2022) في وجود علاقة ارتباطية طردية بين التحفيز المعنوي والتمكين الإداري بحيث بلغ معامل الارتباط بين الحوافز المالية والتمكين الاداري 0.120 ومعامل الارتباط بين حوافز المعنوية والتمكين الاداري 0.252

_ **الدراسة الخامسة(جمعة، واخرون،2024) بعنوان:** العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي، تتفق الدراسة السابقة مع دراسة الباحثة في وجود علاقة طردية موجبة بين الحوافز والرضا الوظيفي بلغ قيمة 0.67 .

2_3 نتيجة الدراسة الثالثة في ضوء الدراسات السابقة:

_ **الدراسة الثالثة (معاني،2015) بعنوان:** درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية، تتفق مع دراسة الباحثة، في أن دراسة(معاني،2015) في وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التحفيز والرضا الوظيفي الذي بلغ معامل الارتباط 0.636 وهذا ما توصلت إليه دراسة الباحثة في وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.496) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية.

_**الدراسة السادسة(بوودن،2017) بعنوان:** الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري، تتفق دراسة الباحثة مع دراسة (بوودن،2017) في توصل الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التحفيز والرضا الوظيفي 0.25 وهذا ما تتوافق معه دراسة الباحثة التى تؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.496) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية.

2_4 نتيجة الفرضية العامة في ضوء الدراسات السابقة:

_ **الدراسة السابعة (جوادي وجوادي،2019) بعنوان:** التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية، وبذلك فهي تتفق مع دراسة الباحثة توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط 0.723 وحققت الأبعاد التحفيز المهني(المادي، المعنوي، التطويري) وجود علاقة ارتباطية موجبة مع الترقية الوظيفية.

وأيضا تتفق مع دراسة (جوادي وجوادي،2019) التى أكدت على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي والتحفيز المعنوي وأداء اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية، بحيث بلغ معامل الارتباط بين التحفيز المادي0.894 والتحفيز المعنوي الذي بلغ 0.996 و علاقته بالأداء. وبتالي فهي تتفق مع الدراسة، وجود علاقة ارتباطية طردية لكن بدرجة متوسطة ذات دلالة احصائية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.620) عند مستوى المعنوية (p= 0.000) ، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05 =α) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية.

3. نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية :

3_1 مناقشة نتيجة الدراسة في ضوء نظرية x

بناءا على نظرية لدوغلاس ماكجروجر والفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية توصلت الدراسة التى أجريت في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة أنها تتبنى وتثبت مبادىء النظرية لأن "**نظرية x**" المقابل المالي هو الهدف الذي تقوم عليه، ويتلقى مهامه من رئيسه بالتهديد والعقاب وهذا ما يعود على الراتب الذي يتلقاه، فمن خلال نتائج الدراسة الخاصة ب المحور الأول "التحفيز المادي"الصفحة. 45 ،تقول العبارة (الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع حجم الجهد الذي تبذله في عملك).

أكدت نتائج على على ارتفاع نسبة الموافقة وبالتالي بلغ المتوسط الحسابي العام 4.12والانحراف المعياري 0.70 وحققت العبارة المرتبة الثانية دليل على ان الوكالة تربط الجهد بالمقابل المالي أن العمال يندفعون للعمال جراء الحصول على الأجر.

وهذا ماتتفق من خلاله مبادىء النظرية مع نتائج الدراسة وبالنظر إلى وكالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية خنشلة نجد أن الوكالة تعتمد على الحوافز المادية من خلال (المكافاة، العلاوات، المردودية الفردية التى تصل إلى 30%من الراتب الشهري) هذا الحافز المادي يدفع العامل الاستمرارية في العمل ويزيد من ميزانية العمل مما يحقق نوع من التنافس بين العاملين من أجل زيادة رواتبهم مما يؤدي الى تولي مناصب ادارية عليا داخل الوكالة.

وهذا ما جاءت لتؤكده افتراضات نظرية، التى جاءت من خلالها دراستنا لإسقاط الافتراضات التى قامت عليها "**نظرية x**"على وكالة الصندوق الوطني للتقاعد،فالعامل يبقى مسعاه فقط هو الحافز المالي لضمان استمراريته في عمله فالحوافز المادية وسيلة لدفع العاملين نحو أداء مهامهم لضمان سيرورة وكالة الصندوق الوطني للتقاعد، فتحرك العامل داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية خنشلة مرهونا بدرجة التحفيز المادي الذي يتلقاه ورغم ذلك يبقا غير راض على الوكالة التى يعمل بها نظرا لأن نظرته تبقى تشاؤمية ،فهو يتساند مع عمله فقط من أجل المال .

2_3 نتيجة الدراسة في ضوء "نظريةY" :

بناءا على نظرية "**لدوغلاس ماكجروجر" والفرضية الجزئية الثانية القائلة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بمستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية.**

توصلت الدراسة التي أجريت في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة أنه: تتعارض نتائج الدراسة مع مبادىء "**نظريةy**" والتى تفترض أن العامل يمنح له الحق في إبداء الرأي والمشاركة في القرارات الإدارية دون ممارسة الرقابة المستمرة هذا يسمح له بالإبداع والتطوير.

وبالتالي، فمن خلال نتائج الدراسة التى أجريت بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد النتائج الخاصة ب **المحور الثاني "التحفيز المعنوي"** بحيث جاءت العبارة الاولى بعنوان: تحظى المهام التى أنجزها بتقدير من الإدارة حققت بذلك المرتبة الثامنة بلغ المتوسط الحسابي للعبارة**3.33** والانحراف المعياري **1.03**درجة عالية دليل على أعمال الوكالة للجانب المعنوي مقارنة بالجانب المادي "**لنظرية x** "

العمال يعملون لكن بانخفاض في نسبة الاعتراف والتقدير وهذا ما يستحقه العامل حسب"**نظرية y** وهذا يتنافى مع المبادى التى تسعى "**نظرية y**"من تحقيقها، وأن البيئة التنظيمية لوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة توجد قلة المناصب الإدارية مما يجعل الوكالة تنحصر على الترقية الأفقية نظرا لأن الترقية العمودية محدودة وفرصها أقل مقارنة بالمسار الأفقي،والهيكل التنظيمي للوكالة يسير وفق مسار كلاسيكي كل هذه العراقيل تتعارض مع مبادىء نظرية لكن تظهر كجزء من مبادىء "**نظريةy**" تحاول إثبات فرضية الدراسة ولو بشكل جزئي في أن العامل طموح يسعى للعمل ليحقق الشروط القانونية للوكالة وبذلك يضمن حقه في الترقية للعامل بالوكالة للاعتراف به وتقديره معنويا .

3_3 نتيجة الدراسة في ضوء نظرية التعلم التنظيمي:

بناءا على نظرية التعلم التنظيمي "لبيتر سينجر" والفرضية الجزئية الثالثة القائلة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بمستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

توصلت نتائج الدراسة التى أجريت في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد (cnr)بولاية خنشلة ،أن الافتراضات التى قامت عليها النظرية تتناقض وتلغي نتائج الدراسة بالنظر لواقع الوكالة هناك تعارض مع النظرية لأن "**بيتر سينجر**"ينظر إلى أن نجاح المؤسسة يتوقف على مدى توفيرالمؤسسة للعامل من بيئة تنظيمية محفزة على المعرفة والكفاءة والتكوين.

لأن ترقية العامل لا يمكن أن تتجلى الا إذا اقترنت بأليات التدريب والتكوين والمهارة التى تسمح للعامل بأن يحقق أهداف المؤسسة ويبرز ذاته من خلال آليات الابتكار والابداع.

وبالنظر لوكالة الصندوق الوطني للتقاعد نجد تعارض بين ماهو موجود في الوكالة وبين ما تقوم عليه النظرية نظرا لأن الوكالة تخضع الاتفاقية الجماعية بموجب المرسوم25/08/1980فترقية العامل تتم بناءا على الشروط القانونية والأقدمية وسنوات الخبرة كل هذه العوامل تخلق فجوة بين دورات التدريب والقدرة على الابتكار والإبداع يبقى أمرا صارما لا يحق للعامل بتملك نوع من هذه الحرية وكالة الصندوق الوطني للتقاعد تتماشى مع النظام الكلاسيكي القديم.

ثانيا: النتائج العامة:

1. نتائج الدراسة الفرضية الجزئية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

ومن خلال ذلك نستنتج أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور التحفيز المهني بلغ (3.70)، وهو يقع ضمن مستوى مرتفع وفق لمقياس ليكرت الخماسي، مما يدل على أن أفراد الدراسة يرون أن مستوى التحفيز المادي داخل الوكالة مرتفع، كما بلغ الانحراف المعياري (1.05)، وهو ما يشير إلى وجود تباين متوسط في آراء أفراد الدراسة حول المحور الأول بعنوان التحفيز المادي، مع وجود تقارب نسبي في استجابات افراد الدراسة.

بالاعتماد على دليل المقابلة التى جرت بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة توصلت إلى أن الموظف العامل الممتاز يحصل على مكافأة تساوي 30%من راتبه الأساسي، من حيث استخدام الحوافز المادية (المكافأة /العلاوة المردودية)،نقاط المردودية تتحول إلى مبلغ مالي.

المكافأة الكاملة=30%من الراتب الشهري .

المردودية =مكافأة مادية إلى الأداء تعتبر من أهم أنواع التحفيز.

كما أظهرت نتائج التحليل الاحصائي استخدام معامل الارتباط سيبرمان لقياس العلاقة بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية .

وقد تبين من خلال البيانات المتحصل عليها رقم (15):

أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية :بلغ معامل الارتباط سيبرمان(0.55 =Rs)وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (p=0.000)وعليه فإن الفرضية الجزئية الأولى تشير إلى: وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية(p=0.000)وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α= 0.05) بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

ومن خلال البيانات المستقلة من واقع الدراسة فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة مما تبين أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة وعليه نقبل الفرضية الجزئية الأولى وتعد محققة بدرجة متوسطة.

2.نتائج الدراسة الفرضية الجزئية الثانية :

الفرضية الجزئية الثانية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

ومن خلال ذلك نستنتج، نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي لمحور التحفيز المعنوي بلغ (3.60)، وهو يقع ضمن المستوى المرتفع وفق Likert. ، مما يدل أن مستوى التحفيز المعنوي داخل الوكالة مرتفع، كما بلغ الانحراف المعياري (0.93)، وهو ما يشير إلى وجود تباين ضعيف نسبي في آراء أفراد الدراسة حول المحور الثاني بعنوان التحفيز المعنوي، مما يعكس تقاربا وتجانس في استجابات افراد الدراسة.

وبالاعتماد على دليل المقابلة التى جرت بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد تم التوصل إلى تشجيع العاملين من خلال العمل على التقدير والمبادرة من أجل تطوير كفاءتهم المهنية.

كما أظهرت نتائج التحليل الاحصائي استخدام معامل الارتباط سيبرمان لقياس العلاقة بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية ،**وقد توضح من خلال البيانات المتحصل عليها في الجدول رقم (16)**

_ أن قيمة معامل الارتباط التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية بلغ معامل الارتباط سيبرمان(Rs=0.620) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية(p=0.000).

وعليه فإن الفرضية الجزئية الثانية : تشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (p = 0.000)وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (α= 0.05)بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

ومن خلال بيانات المستقاة من الواقع، فاننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة مما يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة ، وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثانية وتعد محققة بدرجة متوسطة.

3.نتائج الدراسة الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة، ومن خلال ذلك نستنتج أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور التطوير المهني بلغ (3.81)، وهو يقع ضمن المستوى المرتفع وفقا Likert ، أوضحت استجابات أفراد الدراسة وجود مستوى التحفيز المرتبط بالتطوير المهني داخل الوكالة الصندوق مرتفع، كما بلغ الانحراف المعياري (0.86)، وهو ما يشير إلى وجود تباين ضعيف في آراء أفراد الدراسة حول المحور الثالث بعنوان التحفيز التطوير المهني، مما يعكس التجانس والتقارب في استجابات أفراد الدراسة.

ويمكن استنتاج أن هذا المحور الثالث أعلى متوسطا من المحورين السابقين، مما يدل على أن التحفيز التطوير المهني هو أكثر أبعاد التحفيز المهني إدراك لدى أفراد الدراسة.

بالاعتماد على دليل المقابلة التى جرت بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية خنشلة، تبين أن الوكالة توفر فرص التكوين والمشاركة في التظاهرات العلمية (وطنية/دولية)للعاملين كالمؤتمرات و الندوات وفتح المجال لتبادل الخبرات بين العاملين مع مؤسسات أخرى.

كما أظهرت نتائج التحليل الاحصائي استخدام معامل الارتباط سيبرمان لقياس العلاقة بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية، **وقد تبين البيانات المتحصل عليها في الجدول رقم (17)**

أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز التطويري والترقية الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط سيبرمان (Rs=0.496)وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية

(p =0.000)، **وعليه فإن الفرضية الجزئية الثالثة تشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية(0.000)،وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد(0.05)بين التحفيز التطويري والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية خنشلة.**

ومن خلال البيانات المستقاة من الواقع فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة مما يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة، وعليه نقبل الفرضية الجزئية الثالثة وتعد محققة بدرجة ضعيفة.

ومما سبق عرضه من نتائج يبرز تحقق الفرضية العامة للدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α= 0.05) بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة .

كما أظهرت نتائج الدراسة أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور الترقية الوظيفية بلغ (3.70)، وهو يقع ضمن المستوى المرتفع وفق Likert. ، اوضحت استجابات أفراد الدراسة وجود مستوى الترقية الوظيفية داخل الوكالة الصندوق للتقاعد مرتفع، كما بلغ الانحراف المعياري (1.00)، وهو ما يشير إلى وجود تباين متوسط في آراء أفراد الدراسة حول الجزء الثاني بعنوان الترقية الوظيفية، مع وجود تقارب نسبي في استجابات افراد الدراسة.

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي استخدام معامل الارتباط سيبرمان لقياس طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية وقد تبين، **من خلال البيانات المتحصل عليها في الجدول رقم (18)**

أن قيمة معامل الارتباط بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية، حيث بلغ معامل الارتباط سيبرمان (Rs= 0.723) وهي علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية(p=0.000). وتعد محققة بدرجة قوية.

ومن خلال البيانات المستقاة من الواقع فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة مما يتضح أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المهني المهني والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة، وعليه نقبل الفرضية العامة وتعد محققة بدرجة عالية.

وبتالي تبرز الإضافة العلمية والميدانية التي من خلالها تسعى دراستنا التوصل إليها:

أ- الاضافة العلمية:

_ محاولة الباحثة الإحاطة بالمفاهيم السوسيولوجية، والمتمثلة في **"التحفيز المهني" و "الترقية الوظيفية"** وتحليلهما في إطار علم الاجتماع تنظيم وعمل.

_ ربط مفهوم التحفيز المهني بمفهوم الترقية الوظيفية ضمن اطار سوسيولوجي واحد، بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بينهما.

ب- الاضافة الميدانية:

_ التعرف على مدى اعتماد المؤسسة على التحفيز المطبق (المادي، المعنوي، التطويري) داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr)بولاية خنشلة.

_ التعرف على اليات الترقية الوظيفية المطبقة داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr)بولاية خنشلة، والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما من خلال المعطيات الميدانية.

_ تأكيد وجود علاقة بين التحفيز المهني والترقية الوظيفية مع ابراز أن التحفيز المهني يعد داعم لفرص الترقية الوظيفية للعاملين داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr).

_ الكشف عن واقع التحفيز المهني والترقية الوظيفية، والتعرف على كيفية تطبيقهما داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr)بولاية خنشلة.

_الوصول إلى مدى استقرار العامل في وظيفته، والتعرف على طبيعة نظرته لمساره المهني في علاقته بالترقية الوظيفية سواء كانت نظرته نظرة تفاؤلية تعزز التحفيز نحو العمل أو تشاؤمية قد تنعكس سلبا على رغبته في الترقية في بيئة العمل.

_محاولة الكشف على أهم المعيقات التي تعرقل سيرورة التحفيز المهني والترقية الوظيفية وتقديم توصيات لضمان تكيفها مع متطلبات العاملين داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد(cnr)بولاية خنشلة.

الخاتمة

الخاتمة :

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع **"علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية"** من المواضيع علم الاجتماع تنظيم وعمل، اذ تهدف الدراسة الى تحديد طبيعة العلاقة بين التحفيز المهني ابعاده **(التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، التحفيز التطوير المهني) بالترقية الوظيفية.**

وبذلك، يمكن القول أن أهداف الدراسة قد تحققت، حيث اثبتت نتائج الدراسة صحة الفرضية العامة لهذه الدراسة: أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين التحفيز المهني وابعاده (التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، التحفيز التطوير المهني) والترقية الوظيفية لدى أفراد العينة، وعليه تقبل للفرضية العامة وتعد محققة بدرجة عالية من القوة الاحصائية.

الى جانب تحقق الفرضيات الجزئية الثلاثة، مما يؤكد وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة احصائية بين (التحفيز المادي والتحفيز المعنوي) والفرضية الجزئية الثالثة وجود علاقة طردية ضعيفة بين التحفيز التطوير المهني والترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

وفي الاخير تفتح هذه النتائج المجال في تشجيع المؤسسات على تبني استراتيجيات حديثة في ادارة الموارد البشرية مما تهدف الى تحسين نظم التحفيز المهني من جهة ومن جهة أخرى تحقيق العدالة التنظيمية والاجتماعية في الترقية الوظيفية، مع إجراء دراسات مستقبلية تتناول علاقة التحفيز المهني على متغيرات تنظيمية أخرى في قطاعات مختلفة.

التوصيات:

في سياق ما توصلت إليه نتائج الدراسة يمكننا الوقوف على تقديم العديد من التوصيات حول موضوع علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية تتمثل في:

_ توفير الوكالة لدورات التكوين والتدريب والتحسين من مهارات العاملين بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ولاية خنشلة.

_ توفير بيئة تنظيمية ملائمة تحسن من طبيعة العمل وتضمن رضا العامل .

_ تقديم حوافز مالية **(زيادة الراتب ،المكافأت)** العاملين تقديرا للجهود المبذولة واعترافا بمكانته لضمان انتقاله لمناصب عليا داخل الوكالة.

_ الشفافية والنزاهة في توظيف العاملين مع العدالة في توزيع المهام.

_ تقديم مساعدات مالية للعاملين ذوي الاحتياجات الخاصة .

_ العمل على توفير معايير واضحة للالتحاق بترقية العامل .

_ العمل بروح الفريق (العمل الجماعي)يضمن الرضا الوظيفي وتطور المؤسسة.

_ تعزيز اليات الترقية الوظيفية في بيئة العمل بما يضمن تكافؤ الفرص بين العاملين داخل الوكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

_ تعزيز الاهتمام ببرامج التكوين والتطوير المهني داخل المؤسسة من جهة ، ومن جهة أخرى ينمي كفاءة، بما يعكس ايجابا على فرص الترقية الوظيفية لدى العاملين في وكالة الصندوق الوطني للتقاعد بولاية خنشلة.

_ تعميم مجال الدراسة ليشمل مؤسسات مختلفة من أجل مقارنة نتائج العامة للتحفيز المهني والترقية الوظيفية بين المؤسسات الأخرى حسب طبيعة نشاطها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

_ المصادر

1_ القران الكريم

أولا: المراجع

أ_ المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم، رائد عبد الكريم الآلوسي .(2018) .*أثر المنظمة المتعلمة في البراعة التنظيمية في منظمات الأعمال* (ط1). دار أمجد للنشر والتوزيع .
2. البرادعي، بسيوني محمد .(2005) .*مهارات تخطيط الموارد البشرية (دليل عملي): ربط تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي للمنظمة* (ط1). القاهرة، مصر: إيتراك للنشر والتوزيع .
3. الخليل، عبد الحميد .(2018) .*إدارة الموارد البشرية* .دمشق، سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية .
4. حرحوش، عادل صالح، &السالم، مؤيد سعيد. (د.ت) .*إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي* (ط2). عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع .
5. حسن، عبد الباسط محمد .(1998) .*أصول البحث الاجتماعي* (ط12). القاهرة: مكتبة وهبة .
6. زويلف، مهدي .(1994) .*إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية* (ط1). عمان: دار مجدلاوي .
7. شاويش، مصطفى نجيب .(2005) .*إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد* .عمان: دار الشروق .
8. صقر، أحمد. (1955). **ادارة القوى العاملة** . بيروت / لبنان: دار النهضة العربية للمطبوعات.
9. تركي، براء رجب. (2015). **نظام الحوافز الادارية ودورها في تمكين وصقل قدرات الأفراد**، عمان / الاردن: دار الراية.
10. عبد اللطيف، عبد اللطيف .(1999) .*العلوم السلوكية في التطبيق الإداري: السلوك التنظيمي* . منشورات جامعة دمشق، كلية الاقتصاد .
11. عبيدات، ذوقان .(1982) .*البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه* .دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .
12. عبيدات، محمد، أبو نصار، محمد، &مبيضين، عقلة .(1999) .*منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات* .كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية .
13. عقوني، محمد .(2024) .*منهجية البحث العلمي* .

14. العيسوي، عبد الفتاح محمد، &العيسوي، عبد الرحمن محمد .(1996) .*مناهج البحث العلمي في الفكر الإسلامي والفكر الحديث* .بيروت: دار الراتب الجامعية .

15. القريوتي .(2004) .*مبادئ الإدارة (النظريات، العمليات، الوظائف)* .عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع .

16. الكلاكدة، محمد .(2011) .*الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية* .الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .

17. المغربي، محمد الفاتح محمود بشير .(2013) .*إدارة الموارد البشرية* (ط1). القاهرة، مصر: دار النشر للجامعات .

18. ماجد بن ناصر بن خلفان المحروقي .(2009) .*أخلاقيات المهنة: مفهومها وأهميتها* .عمان: مكتبة الإشراف التربوي .

19. محمد، وسان أحمد مصطفى. (2017). مفهوم الأخلاق التطبيقية وأخلاق المساواة عند بيتر سينجر . *حوليات آداب عين شمس* .

20. محي الدين الأزهري. (د.ت) .*الإدارة ودور المديرين: أساسيات وسلوكيات* (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي .

21. مطلق، حسين علوان .(2010) .*جمع البيانات وطرق المعاينة* .الرياض: مكتبة العبيكان .

22. هاشم، زكي محمود .(1996) .*إدارة الموارد البشرية* .الكويت: دار السلاسل .

ب_ المراجع باللغة الأجنبية

1 Gean Guyot. (1979). *Le recrutement méthodique du personnel*. Paris: Entreprise Moderne Édition.

2 Hassan, S., & Ahmad, A. (2019). The effect of employee motivation on career advancement in banking sector. *International Journal of Business and Social Science*, 10(2)

3 Karsten, L. (1997). *La naissance de la théorie de l'organisation et du management*. Repec.

4 Khan, H., Muhammad, Rizwan, M. (2010). Impact of rewards and motivation on job satisfaction and employee performance. *Journal of Education and Practice*, 1(2)

ثانيا: الرسائل الجامعية:

1. بوودن، نبيلة .(2017) .*الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية فروووم للدافعية بولاية ميلة* (أطروحة دكتوراه). جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر .
2. تريش، لحسن .(2022) .*الحوافز وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى موظفي مصلحة النشاطات العلمية الثقافية والرياضية بجامعة المسيلة* (مذكرة ماجستير). جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر .
3. معاني، ناجح راضي علي .(2015) .*درجة التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما من وجهة نظر مدراء المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية* (رسالة ماجستير). جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .

ثالثا: مجلات علمية:

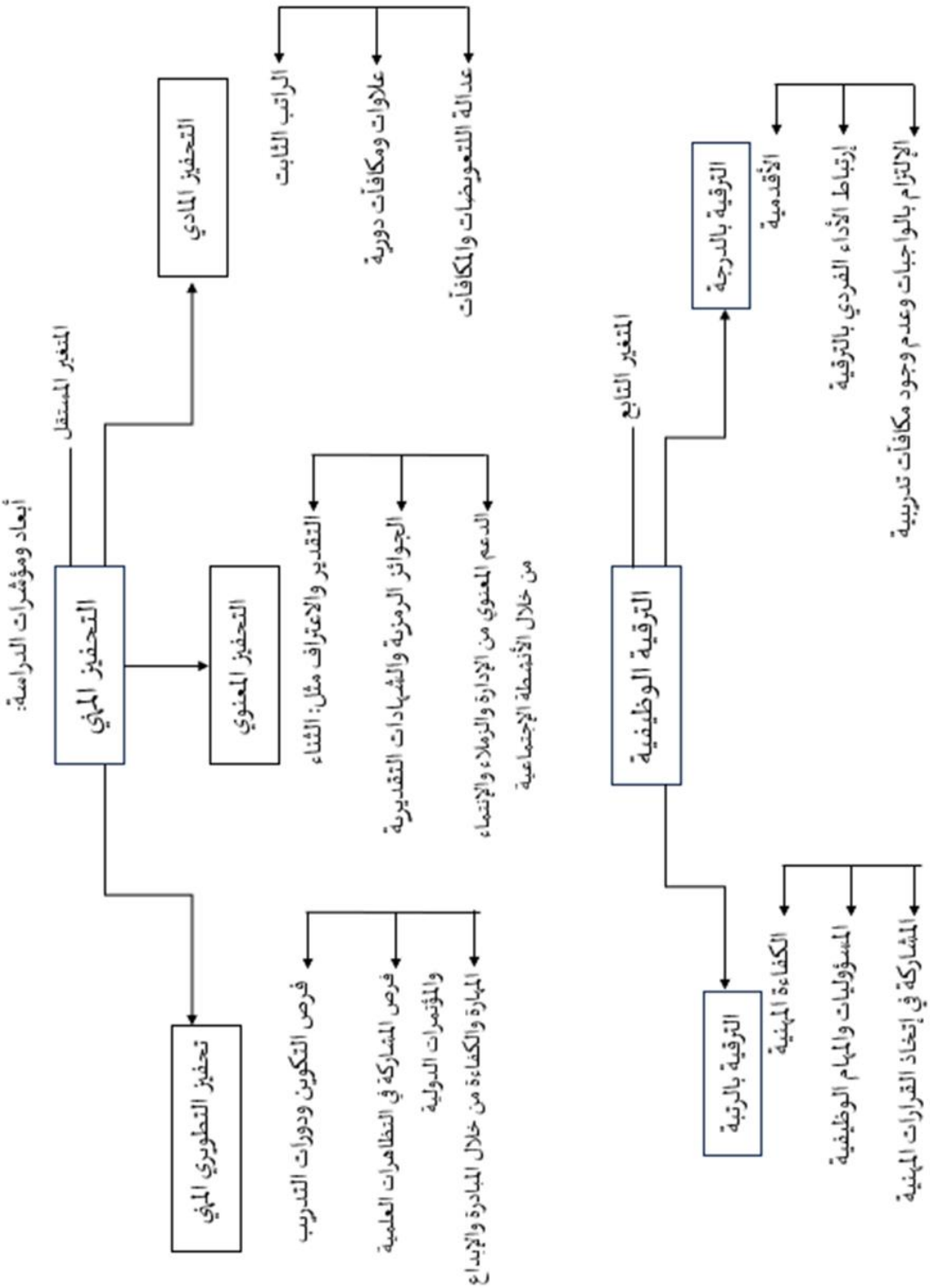
1. جمعة، عمر عبد الله، الشنطة، عبد الرزاق أبو القاسم، المنفي، إيناس جمعة. (2025). العلاقة بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي بمدينة مصراتة .*مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والمنطقية*، ع 28، ليبيا .
2. جوادي، علي، &جوادي، خالد. (2019). التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية .*مجلة الإبداع الرياضي*، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر .
3. شاوش، نزيهة. (2018). المعوقات الثقافية والاجتماعية أمام التدرج الوظيفي للمرأة الجزائرية. مجلة علوم الانسان والمجتمع. مج. 7. ع. 27. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

رابعا: نصوص تنظيمية:

1_ قرار مؤرخ في 16 أفريل 1997 والمتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتقاعد المعدل .

الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح المخطط أبعاد ومؤشرات الدراسة المتعلقة بعلاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية.



الملحق رقم 02

الملحق رقم 01: مقتضيات ومعايير الالتحاق بمناصب العمل

المادة 01: يخضع الانتقال الى منصب تسلسلي أعلى أي كان الدرجة الاجتماعية المهنية الى الشروط التالية:

- شغور المنصب أو استحداث منصب جديد.
- هيكلة المنصب ضمن الهيكل التنظيمي.
- اكتساب خبرة مهنية دنيا في المنصب ومستوى تعليمي وفق التوزيع والمقتضيات التالية:

أ) **أعوان التنفيذ:** من الدرجة 01 إلى الدرجة 09

- **من الدرجة 01 إلى الدرجة 06** المستوى الدراسي الابتدائي والمتوسط.
- **من الدرجة 07 إلى الدرجة 09** المستوى الدراسي ثانوي.

الخبرة المهنية:

ست (06) سنوات أقدمية على الأقل للانتقال الى منصب أعلى.

ب) **أعوان التحكم:** من الدرجة 10 إلى الدرجة 1/15.

- المستوى الدراسي الثالثة ثانوي و/ أو تقني.

الخبرة المهنية:

- خمس (05) سنوات أقدمية على الأقل للانتقال الى منصب أعلى.

ت) **أعوان التأطير المتوسط:** من الدرجة 2/15 إلى الدرجة 18.

1- **بالنسبة للحائزين على شهادة التعليم العالي:**

- ثلاث (03) سنوات أقدمية على الأقل للانتقال من الدرجة 15 صنف 02 إلى الدرجة 16.
- اربع (04) سنوات أقدمية على الأقل للانتقال من الدرجة 16 إلى درجة أعلى.

2- **يخضع الانتقال الى منصب التأطير المتوسط لغير الحائزين على شهادة التعليم العالي الى الشروط التالية:**

- اكتساب خبرة مهنية لا تقل عن سبع(07) سنوات في المنصب.
- الحصول على التقدير الايجابي والمعلل من قبل المسؤول التسلسلي
- إقناع لجنة المختصة المنصبة باتفاق مشترك بين المستخدم والشريك الاجتماعي بعد اجراء مقابلة.

لا يمكن للعامل ولا بأي حال من الاحوال إظهار شهادة و/أو شهادة نجاح بعد توظيفه وتصنيفه حسب مدونة المناصب، أن يستفيد من أي ترقية أو تسوية وضعية.

ولا يتم الأخذ بعين الاعتبار هذه الشهادات و/أو شهادات النجاح إلا في حالة شغور المنصب أو استحداث منصب جديد كمقياس الكفاءة ومعايير الانتقال الى المناصب المفتوحة المحددة أعلاه.

يخضع العمال الذين يشغلون المناصب المشتركة الى برتوكول الاتفاق الخاص بهم.

المادة 24: لا يمكن أن يتم التوظيف، ما لم يكن هناك شغور و/أو استحداث لمنصب شغل مبرر و/أو مدرج ضمن الهيكل التنظيمي.

المادة 25: لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل السن الأدنى للتوظيف عن ستة عشرة (16) سنة.

لا يجوز توظيف القاصر، إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي.

كما أنه لا يجوز تشغيل العامل القاصر في الأشغال الخطيرة، التي تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 26: يتعين على كل مترشح لمنصب عمل أن يقدم ملفا إداريا مثلما تحدده الهيئة المستخدمة.

المادة 27: يمنع منعا باتا أي توظيف مؤسس على اعتبارات السن والجنس، الوضعية الاجتماعية والنسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى تنظيم نقابي أو عدم الانتماء إليه.

المادة 28: يتم التوظيف حسب الأولوية كما يأتي:

- بطريقة داخلية،
- بطريقة خارجية على أساس الشهادة، المسابقة، الامتحانات أو الاختبارات المهنية.

المادة 29: يتم توظيف المترشح الذي يستوفي الشروط المحددة ضمن المواد المتعلقة بشروط التوظيف و كيفياته ويتم إخضاعه إلى فترة تجريبية.

يتلقى العون الذي تم توظيفه عقد عمل، يحدد فيه المكان، المنصب، الرتبة، الدرجة، الصنف، الراتب وعناصره وكذا مصلحة الالتحاق، علاوة على تاريخ التنصيب ومدة الفترة التجريبية، المحددة قبل بداية النشاط المهني كالتالي:

- **عون التنفيذ:** ثلاثة **(03)** أشهر،
- **عون التحكم:** ثلاثة **(03)** أشهر،
- الإطار: ستة (06) أشهر،
- الإطار السامي: تسعة **(09)** أشهر.

يمكن لهذه الفترة التجريبية أن تكون محل تجديد مرة واحدة، على أن لا تتعدى 6 أشهر بالنسبة لأعوان التنفيذ والتحكم و 12 شهرا بالنسبة للاطار والاطار العالي.

يجوز لأحد الطرفين، أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل، خلال المدة التجريبية دون تعويض ودون إشعار مسبق.

في حال كانت هذه الفترة التجريبية موفقة بعد انقضاء مدتها، يتم تثبيت العون لمدة غير محددة في منصب عمله، بموجب مقرر يصدره المستخدم، بناء على تقرير معلل من قبل المسؤول التدرجي.

بعد تثبيته في منصبه، لا يجوز للعامل، تحت أي ظرف من الظروف، التحجج بالمؤهلات والشهادات للمطالبة بالترقية في منصب أعلى أو ترقية خارج الأحكام المنصوص عليها في المواد 42 إلى 46 من الفصل 03 الفرع 03 من هذه الاتفاقية.

يتمتع العامل خلال الفترة التجريبية بنفس الحقوق ويخضع لنفس الالتزامات كتلك التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة، وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في احتساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة.

المادة 30: يستفيد بأولوية التشغيل والتكوين والترقية كل من المجاهدين وأرامل وأبناء الشهداء وذلك طبقا للتشريع الساري المفعول.

المادة 31: يتعين على الهيئات المستخدمة تخصيص مناصب عمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وفقا للكيفيات المحددة بموجب التنظيم.

المادة 32: في غياب يد عاملة وطنية مؤهلة، يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم الساري المفعول.

المادة 33: لا يمكن ممارسة نشاط مهني لدى هيئات الضمان الاجتماعي بالموازاة مع كل نشاط مأجور أو ينتج عنه دخل.

يمكن أن يرخص المستخدم بممارسة نشاط علمي، ثقافي، فني، تعليمي أو تكويني وذلك طبقا للتنظيم الساري المفعول.

الفصل الثاني: **عقد العمل**

المادة 34: يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، كما يمكن ابرامه لمدة محددة بدوام كامل أو جزئي، في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لإنجاز عمل مرتبط بعقود عمل تادية أشغال أو أداءات غير قابلة للتجديد.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مرسم، تغيب مؤقتا، يجب على مستخدمه الحفاظ على هذا المنصب لفائدته.
- عندما يتعلق الأمر بتأدية الهيئة المستخدمة لأشغال دورية ذات طابع متقطع على فترات.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو لأسباب موسمية.
- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.

ويوضح عقد العمل في مجمل هذه الحالات وعلى وجه الخصوص، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 35: يتم إعداد وتجديد عقد العمل لمدة محددة وفق الشروط المحددة بموجب التشريع الساري المفعول.

يحدد هذا العقد شروط علاقة العمل والأجر المرتبط بها.

المادة 36: كما يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محددة بالتوقيت الجزئي، أي بمتوسط حجم ساعي لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في حال:

- كان حجم العمل المتاح، لا يسمح باللجوء إلى خدمات العامل بدوام كامل،
- طلب العامل الممارس، لأسباب عائلية، أو لاعتبارات شخصية، يوافق عليها المستخدم.

الفصل الثالث: **المسار المهني**

الفرع 1: الإلحاق بالمنصب

المادة 37: يعين العامل حال توظيفه بمنصب عمل الأكثر موافقة لمؤهلاته المهنية ،الفكرية و البدنية ومثلما يحدده عقد العمل.

- تحدد الهيئة المستخدمة وبصفة حصرية الرتبة والدرجة والقسم الذي يصنف فيه العامل، وفق مستوى التاهيل أو المنصب الذي يشغله فعليا.

الفرع 2: التدرج

المادة 38: يستفيد العامل من تدرج في منصب عمله، بناء على الأقدمية (منحة الخبرة المهنية) وكذا التدرج الأفقي المكلل للجدارة.

المادة 39: يستفيد كل عامل، نهاية كل سنة عمل فعلي او ما يماثلها، من تدرج يجسد عن طريق منحه لنسبة أقدمية، تحددها هذه الاتفاقية الجماعية.

غير إن العطلة المرضية و العطل المرضية طويلة الأمد التي تتعدى مدتهما الستة (06) أشهر، تعلق الاستفادة من التدرج.

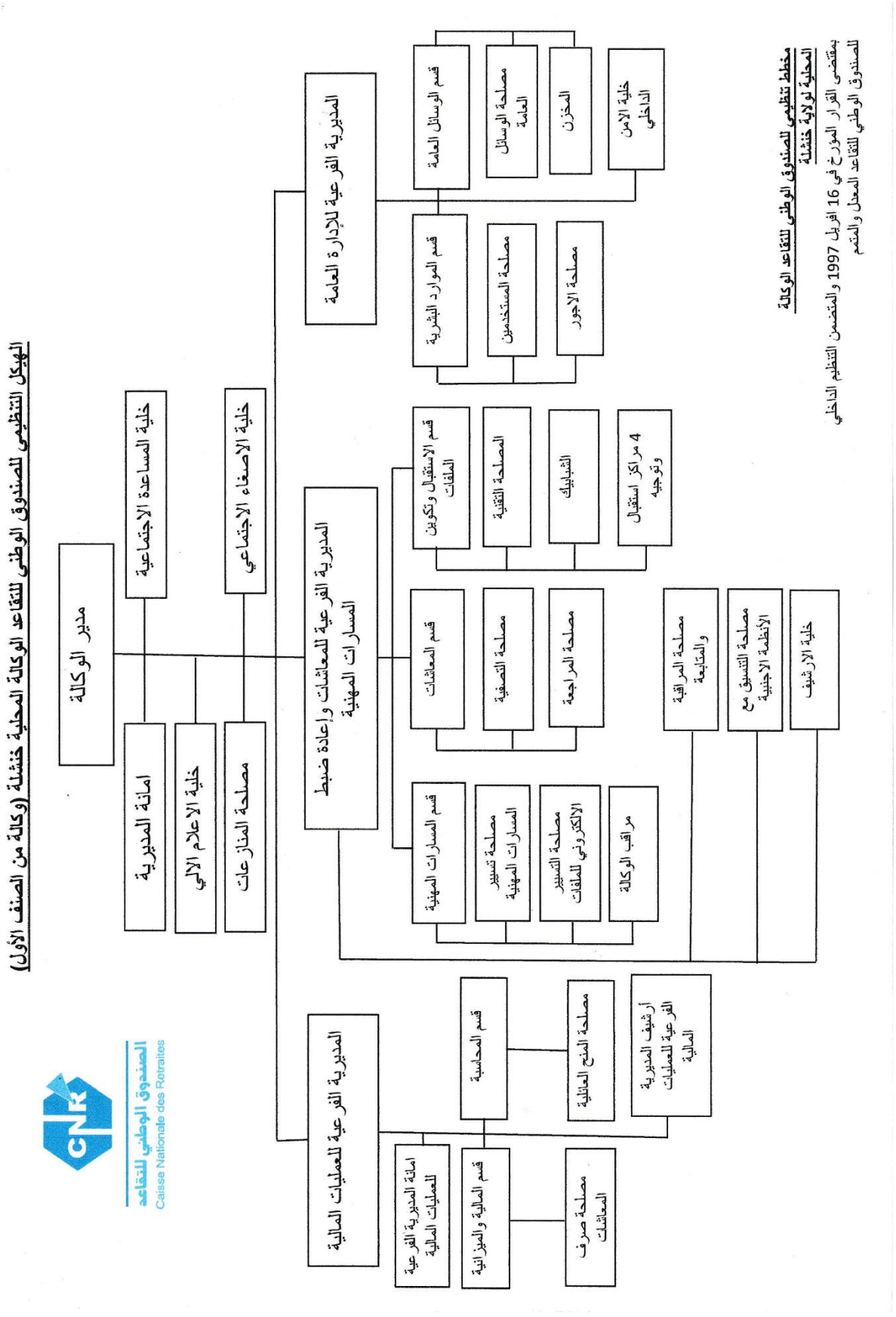
المادة 40: يتم إعداد جدول الأحقية في التدرج شهريا لفائدة المستخدمين الذين يستجيبون للشروط المحددة أدناه:

- ألا يكون العامل قد تعرض لعقوبة تاديبية ومهما كانت درجتها خلال الفترة المذكورة أعلاه،
- خلال هذه الفترة يجب أن لا يقل متوسط تنقيط منحة المردودية الفردية عن اربع أخماس (5/4) التنقيط الأعلى المقرر.

وخلافا لذلك، يتم تأجيل التدرج بسنة.

و خلال فترة الإرجاء بسنة إذا تعرض العامل لعقوبة تاديبية أخرى أو قل تنقيط مردوديته الفردية عن اربع أخماس (5/4) فإنه يتم تأجيل تدرجه بسنة أخرى.

الملحق رقم (03): **يوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة.**



الملحق رقم (04): يمثل أسماء محكمي الاستبيان.

الرقم	المحكم والرتبة العلمية	مكان العمل
01	محمود بوقطف _ أستاذ تعليم العالي_	جامعة عباس لغرور - خنشلة-

الملحق رقم05

استمارة مقابلة(1):

معلومات المقابلة:

بتاريخ:15/12/2025

وقت البدء:10:15

وقت الانتهاء:11:09

معلومات المسؤول:

المنصب الحالي:نائب المدير

اسئلة المقابلة:

1-عدد الموظفين في الوكالة(الثابتين) مع التعريف بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ؟

2-كيف يتم تطبيق نظام التحفيز المادي داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد ، وهل له علاقة على قرارات الترقية ؟

3- مادور التحفيز المعنوي سواء كان التقدير و الشهادات. وهل يساهم في تحسين سير عمل العاملين ودعم فرص ترقيتهم الى مناصب العليا داخل وكالة الصندوق الوطني للتقاعد ؟

4- الى أي مدى تسهم التظاهرات العلمية الندوات المؤتمرات العلمية ودورات التكوينية في دعم مسار الترقية الوظيفية داخل الوكالة الصندوق الوطني للتقاعد ؟

استمارة مقابلة (٢):

معلومات المقابلة:

بتاريخ:16/02/2026

وقت البدء:14:05

وقت الانتهاء:15:00

معلومات المسؤول:

المنصب الحالي :رئيس قسم الموارد البشرية.

سنوات الخبرة في الوكالة:31سنة عمل.

اسئلة المقابلة:

١-هل توجد برامج تحفيزية داخل الوكالة ،وهل تشمل الترقيات كجزء من هذه البرامج ؟

٢-كيف يتم تقدير جهود العاملين ومكافاتهم حاليا؟

٣-كيف يتم اتخاذ القرار بشأن الترقيات ومامدى شفافيتها بالنسبة للعاملين ؟

الملحق رقم (06) : يمثل أداة الدراسة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور- خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم: العلوم الاجتماعية

استبيان

علاقة التحفيز المهني بالترقية الوظيفية

دراسة ميدانية بوكالة الصندوق الوطني للتقاعد CNR -لولاية خنشلة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر شعبة علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع تنظيم و عمل

تحية طيبة؛

في إطار التحضير لمذكرة ماستر في علم الاجتماع تنظيم والعمل، أرجو منكم المساهمة في انجاز هذا البحث العلمي بالجواب على أسئلة الاستبيان، علما أن أجوبتكم تعتبر سرية لا تستعمل إلا للأغراض البحث العلمي.

ملاحظة: يرجى وضع علامة(X) في الخانة المناسبة.

من إعداد الطالبة: **تحت إشراف:**

إيمان بوبير **د/ شاوش نزيهة**

السنة الجامعية:2025 /2026

أولا :البيانات الشخصية

1/ النوع: ذكر ☐ أنثى ☐

2/السن: 21 - 30سنة ☐ من 31 - 40 سنة ☐

من 41 - 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐

3/الحالة المدنية : أعزب(ة) ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل (ة) ☐

4/المستوى التعليمي : ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐

جامعي ☐ دراسات عليا ☐

5/ الشهادة المتحصل عليها: تقني ☐ بكالوريا ☐ تقني سامي ☐ ليسانس ☐

مهندس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

6/ الأقدمية في العمل:

أقل من 5 سنوات ☐ من 10 -15 سنة ☐

من 16 -20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة ☐

7/ نوع العمل في المنصب الحالي: عون تنفيذ ☐ عون تحكم ☐ اطار ☐

الجزء الأول: التحفيز المهني

المحور الأول: التحفيز المادي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
08	الراتب الذي تتقاضاه يتناسب مع حجم الجهد الذي تبذله في عملك.					
9	نظام الأجور في الوكالة يعكس قيمة العمل الذي تقدمه.					
10	يزيد الراتب من حافزك على الاستمرار في العمل.					
11	المكافآت المالية تمنح بناء على معايير واضحة.					
12	المكافآت الدورية (حوافر شهرية- مكافاة نهاية السنة- مكافاة بعد الانجاز..الخ) تمنح بشكل منتظم حسب إنجازاتك المهنية.					
13	يتم منحك المكافآت المالية عند تحقيق الأهداف المهنية.					
14	الوكالة توفر حوافز مالية مرتبطة بالترقية الوظيفية.					
15	التعويضات المالية (التعويض عن الساعات الاضافية- عمل في ظروف خاصة العمل في العطل...الخ) تحفزك على الاستمرار في العمل.					
16	توزع المكافآت المالية(مكافاة نهاية السنة- مكافاة الاداء..الخ) بينك وبين العاملين بطريقة عادلة.					
17	تعززك الحوافز المالية المقدمة من الوكالة على فرص التقدم إلى المناصب الادارية العليا.					

المحور الثاني: التحفيز المعنوي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
18	تحظى المهام التي تنجزها بتقدير من الادارة.					
19	تقدر جهودك ومساهماتك من قبل الزملاء .					
20	تعطي الوكالة أهمية لتقدير والاعتراف بجهودك الفردية.					
21	تمنح لك الجوائز الرمزية (شهادات التقدير – أوسمة الشكر- هدايا بسيطة. الخ) بشكل عادل عند تحقيق الإنجازات.					
22	تشجعك الجوائز الرمزية والشهادات على الاستمرار في العمل.					
23	يسهل لك الدعم المعنوي(التشجيع- التقدير- النصائح) من الإدارة إنجاز المهام .					
24	يساهم الدعم المعنوي من الزملاء في تحسين بيئة العمل.					
25	يعزز الدعم والتقدير المعنوي المقدم من الوكالة رغبتك في الاستمرار والتطوير الوظيفي.					
26	تسهم الأنشطة الاجتماعية(الرحلات والانشطة الترفيهية- ورش عمل- المسابقات المبادرات التطوعية) للوكالة في تعزيز الانتماء.					
27	تعزز مشاركتك في الأنشطة الاجتماعية التواصل بين الزملاء.					

المحور الثالث: التحفيز التطوير المهني

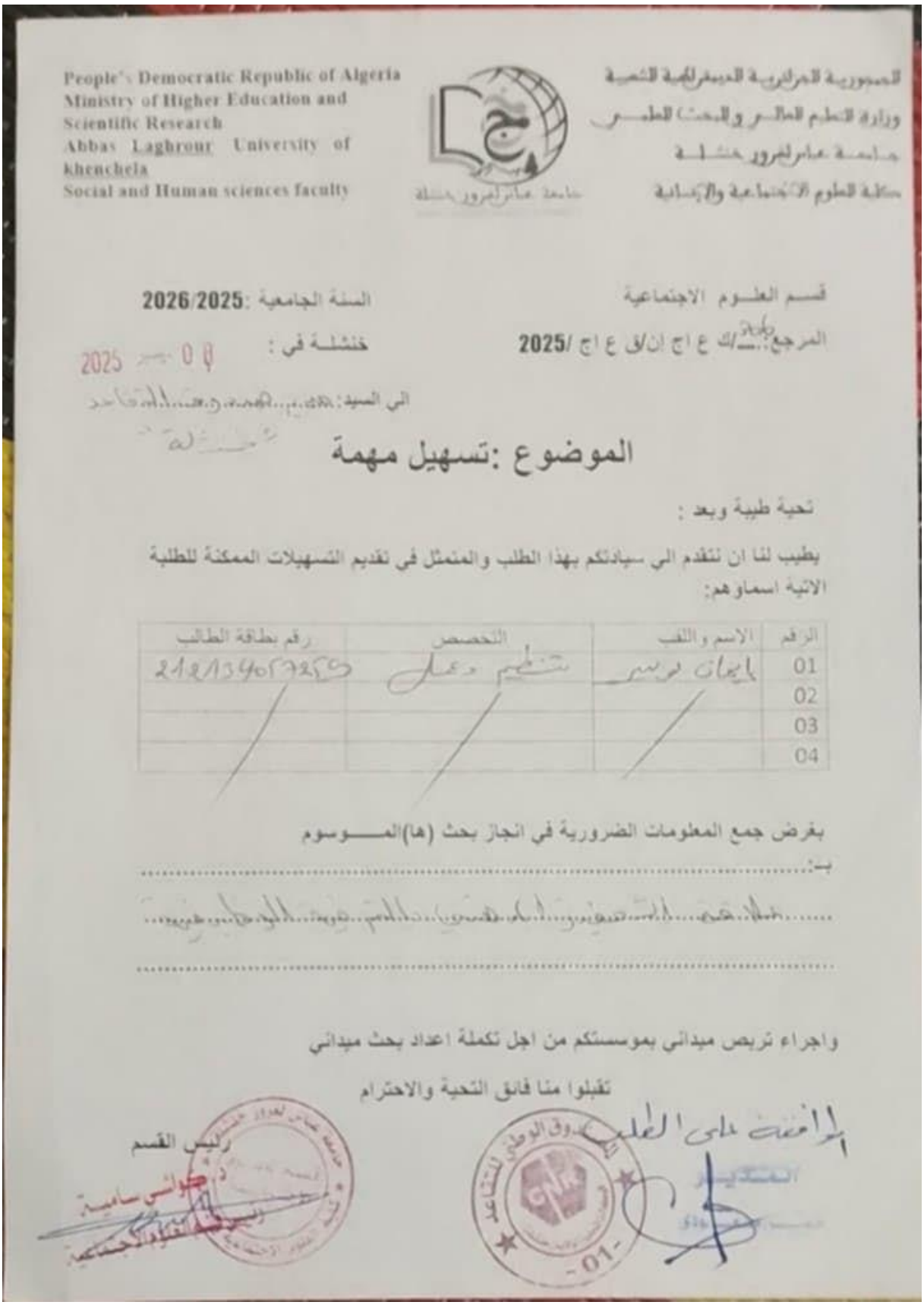
الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
28	توفر المؤسسة فرصا منتظمة للتكوين ودورات التدريب.					
29	تساعدك الدورات التدريبية (تطوير المهارات التقنية استخدام برامج الحاسوب المتخصصة-....الخ) المتاحة في تحسين مهاراتك المهنية.					
30	يلبي التكوين المقدم احتياجات عملك وتطوريك المهني.					
31	تتاح لك فرص المشاركة في التظاهرات العلمية والمؤتمرات الدولية.					
32	المشاركة في المؤتمرات العلمية تساعد في تعزيز معرفتك المهنية.					
33	تساعدك أنشطة الوكالة(دورات ورشات العمل التكوين ..الخ) على تطوير المهارات المهنية اللازمة في العمل.					
34	يعزز التطوير المهني المقدم من الوكالة كفاءتك ومهاراتك المهنية.					
35	تشجعك الوكالة على المبادرة في العمل وطرح الأفكار الجديدة.					
36	تلقى الأفكار والمبادرات التي تطرحها دعم الإدارة والزملاء العمل.					
37	يعتبر الابتكار والإبداع في العمل عامل مهما لك في التقدم الوظيفي.					

الجزء الثاني: الترقية الوظيفية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
38	الترقية في الوكالة الصندوق تعتمد على الأقدمية بشكل واضح.					
39	فرص الترقية متاحة لك و للعاملين حسب مدة الخدمة.					
40	يوضح نظام الترقية بالدرجة المسار الوظيفي لك ولكل عامل.					
41	الترقية بالرتبة تعتمد على الكفاءة المهنية.					
42	تمنح لك الترقية بالرتبة عند توفر المنصب المناسب.					
43	تمنح الترقية بالرتبة عند توفر الكفاءة المهنية وتشمل التقدم إلى المناصب الإدارية العليا.					
44	تؤخذ الكفاءة المهنية والشهادات بعين الاعتبار عند الترقية بالرتبة.					
45	الترقية في الوكالة الصندوق تتم وفق الشروط القانونية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل.					
46	انت وجميع العاملين مؤهلون للترقية بنفس المعايير القانونية دون تحيز شخصي.					
47	يتم منح الترقية فقط لمن يستوفي الشروط القانونية المحددة للترقية.					

شكرا على تعاونكم

الملحق رقم (07): يمثل تسهيل مهمة.



People's Democratic Republic of Algeria
Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University of khenchela
Social and Human sciences faculty

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية
السنة الجامعية: 2026/2025
المرجع: 2026/ك ع اج ان/ق ع اج /2025
خنشلة في: 08 ديسمبر 2025
الى السيد: مدير صندوق التقاعد خنشلة

الموضوع :تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد :

يطيب لنا ان نتقدم الي سيادتكم بهذا الطلب والمتمثل في تقديم التسهيلات الممكنة للطلبة الاتية اسماؤهم:

الرقم	الاسم واللقب	التخصص	رقم بطاقة الطالب
01	ايمان بوسير	تنظيم وعمل	212134057259
02			
03			
04			

بغرض جمع المعلومات الضرورية في انجاز بحث (ها)الموسوم بـ:

علاقة التصنيف المهني بالتوظيف الوظيفي

واجراء تربص ميداني بموسستكم من اجل تكملة اعداد بحث ميداني

تقبلوا منا فائق التحية والاحترام

رئيس القسم
د. كواشي سامية
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

الموافقة على الطلب
المدير

ملحق رقم 08 مخرجات SPSS

_ حساب الثباة والاتساق الاداة الدراسة

```
RELIABILITY

/VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9
A10

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	17	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,786	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9
B10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	17	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	10

```
RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
C8 C9 C10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	17	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,948	10

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
    C8
    C9 C10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	17	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,931	30

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10 C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7
    C8
    C9 C10 D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7 D8 D9 D10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	17	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	17	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	40

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=التحفيز_المادي A1A A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 10
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

			التحفيز_المادي	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
التحفيز_المادي		Pearson Correlation	1	,587*	,820**	,795**	,671**	,666**	,733**	0,475	0,304	0,414	0,394
		Sig. (2-tailed)		0,013	0,000	0,000	0,003	0,003	0,001	0,054	0,235	0,098	0,118
		N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	A1	Pearson Correlation	,587*	1	,654**	,567*	,511*	0,337	,542*	0,223	0,004	-0,056	-0,202
		Sig. (2-tailed)	0,013		0,004	0,018	0,036	0,186	0,025	0,390	0,989	0,830	0,438
		N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	A2	Pearson Correlation	,820**	,654**	1	,847**	,872**	,660**	,793**	0,079	-0,146	0,035	0,012
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,004		0,000	0,000	0,004	0,000	0,762	0,576	0,895	0,964
		N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	A3	Pearson Correlation	,795**	,567*	,847**	1	,630**	,549*	,660**	-0,014	0,050	0,138	0,170
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,018	0,000		0,007	0,022	0,004	0,956	0,850	0,596	0,514
		N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	A4	Pearson Correlation	,671**	,511*	,872**	,630**	1	,530*	,676**	0,188	-0,247	-0,105	-0,112
		Sig. (2-tailed)	0,003	0,036	0,000	0,007		0,029	0,003	0,471	0,340	0,687	0,668
		N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	A5	Pearson Correlation	,666**	0,337	,660**	,549*	,530*	1	,657**	0,185	-0,056	0,222	-0,098
		Sig. (2-tailed)	0,003	0,186	0,004	0,022	0,029		0,004	0,478	0,832	0,391	0,709

	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
A6	Pearson Correlation	,733**	,542*	,793**	,660**	,676**	,657**	1	0,228	-0,231	-0,019	0,044
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,025	0,000	0,004	0,003	0,004		0,378	0,372	0,943	0,867
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
A7	Pearson Correlation	0,475	0,223	0,079	-0,014	0,188	0,185	0,228	1	,570*	0,187	0,252
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,390	0,762	0,956	0,471	0,478	0,378		0,017	0,473	0,328
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
A8	Pearson Correlation	0,304	0,004	-0,146	0,050	-0,247	-0,056	-0,231	,570*	1	0,358	0,466
	Sig. (2-tailed)	0,235	0,989	0,576	0,850	0,340	0,832	0,372	0,017		0,159	0,060
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
A9	Pearson Correlation	0,414	-0,056	0,035	0,138	-0,105	0,222	-0,019	0,187	0,358	1	,596*
	Sig. (2-tailed)	0,098	0,830	0,895	0,596	0,687	0,391	0,943	0,473	0,159		0,012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
A10	Pearson Correlation	0,394	-0,202	0,012	0,170	-0,112	-0,098	0,044	0,252	0,466	,596*	1
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,438	0,964	0,514	0,668	0,709	0,867	0,328	0,060	0,012	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=التحفيز_المعنوي B1B B2 B3 B4 B5 B6 B7
B8B B9 10
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		التحفيز_المعنوي	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
التحفيز_المعنوي	Pearson Correlation	1	,808**	,681**	,666**	,692**	,778**	,726**	0,382	,875**	,669**	,776**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,003	0,003	0,002	0,000	0,001	0,131	0,000	0,003	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B1	Pearson Correlation	,808**	1	,732**	0,445	,526*	0,456	0,400	0,277	,593*	,544*	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,073	0,030	0,066	0,112	0,282	0,012	0,024	0,002
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B2	Pearson Correlation	,681**	,732**	1	,646**	,736**	0,243	0,127	0,369	0,424	0,233	0,349
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001		0,005	0,001	0,348	0,627	0,145	0,090	0,368	0,170
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B3	Pearson Correlation	,666**	0,445	,646**	1	,637**	0,397	0,331	0,288	0,358	0,197	0,430
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,073	0,005		0,006	0,114	0,194	0,263	0,158	0,450	0,085
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B4	Pearson Correlation	,692**	,526*	,736**	,637**	1	0,426	0,446	0,075	,560*	0,153	0,341
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,030	0,001	0,006		0,088	0,073	0,776	0,019	0,559	0,180
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B5	Pearson Correlation	,778**	0,456	0,243	0,397	0,426	1	,869**	0,344	,807**	0,461	,511*

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,066	0,348	0,114	0,088		0,000	0,176	0,000	0,063	0,036
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B6	Pearson Correlation	,726**	0,400	0,127	0,331	0,446	,869**	1	0,234	,821**	0,428	,492*
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,112	0,627	0,194	0,073	0,000		0,367	0,000	0,086	0,045
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B7	Pearson Correlation	0,382	0,277	0,369	0,288	0,075	0,344	0,234	1	0,282	0,075	0,004
	Sig. (2-tailed)	0,131	0,282	0,145	0,263	0,776	0,176	0,367		0,273	0,774	0,988
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B8	Pearson Correlation	,875**	,593*	0,424	0,358	,560*	,807**	,821**	0,282	1	,667**	,663**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,012	0,090	0,158	0,019	0,000	0,000	0,273		0,003	0,004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B9	Pearson Correlation	,669**	,544*	0,233	0,197	0,153	0,461	0,428	0,075	,667**	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,024	0,368	0,450	0,559	0,063	0,086	0,774	0,003		0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
B10	Pearson Correlation	,776**	,703**	0,349	0,430	0,341	,511*	,492*	0,004	,663**	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002	0,170	0,085	0,180	0,036	0,045	0,988	0,004	0,000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		التحفيز_التطوير_المهني	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
التحفيز_التطوير_المهني	Pearson Correlation	1	,899**	,861**	,773**	,673**	,864**	,909**	,892**	,776**	,732**	,906**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C1	Pearson Correlation	,899**	1	,749**	,727**	,557*	,820**	,756**	,789**	,710**	,635**	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001	0,020	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C2	Pearson Correlation	,861**	,749**	1	,828**	0,447	,864**	,736**	,898**	0,470	0,468	,749**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,000	0,072	0,000	0,001	0,000	0,057	0,058	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C3	Pearson Correlation	,773**	,727**	,828**	1	,516*	,627**	,532*	,745**	0,478	0,386	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000		0,034	0,007	0,028	0,001	0,053	0,126	0,004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C4	Pearson Correlation	,673**	,557*	0,447	,516*	1	0,417	,627**	,587*	0,436	0,382	,557*
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,020	0,072	0,034		0,096	0,007	0,013	0,080	0,130	0,020
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C5	Pearson Correlation	,864**	,820**	,864**	,627**	0,417	1	,804**	,839**	,565*	,496*	,759**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,007	0,096		0,000	0,000	0,018	0,043	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C6	Pearson Correlation	,909**	,756**	,736**	,532*	,627**	,804**	1	,771**	,705**	,637**	,920**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,028	0,007	0,000		0,000	0,002	0,006	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C7	Pearson Correlation	,892**	,789**	,898**	,745**	,587*	,839**	,771**	1	0,472	,536*	,789**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,001	0,013	0,000	0,000		0,056	0,027	0,000

	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C8	Pearson Correlation	,776**	,710**	0,470	0,478	0,436	,565*	,705**	0,472	1	,834**	,710**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,057	0,053	0,080	0,018	0,002	0,056		0,000	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C9	Pearson Correlation	,732**	,635**	0,468	0,386	0,382	,496*	,637**	,536*	,834**	1	,635**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,006	0,058	0,126	0,130	0,043	0,006	0,027	0,000		0,006
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
C10	Pearson Correlation	,906**	,715**	,749**	,659**	,557*	,759**	,920**	,789**	,710**	,635**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,001	0,004	0,020	0,000	0,000	0,000	0,001	0,006	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

```
CORRELATIONS
5 C4 C3 C2 C1C التحفيز_التطوير_المهني/VARIABLES=
10 C9 C8 C7 C6C
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		الترقية_الوظيفية	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10
الترقية_الوظيفية	Pearson Correlation	1	,845**	,684**	,883**	,876**	,765**	,658**	,701**	,833**	,833**	,827**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,004	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D1	Pearson Correlation	,845**	1	,744**	,736**	,747**	,535*	,587*	0,386	,625**	,755**	,607**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001	0,001	0,027	0,013	0,126	0,007	0,000	0,010
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D2	Pearson Correlation	,684**	,744**	1	,628**	,639**	0,248	0,392	0,322	,505*	,715**	0,323
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,001		0,007	0,006	0,337	0,120	0,207	0,038	0,001	0,206
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D3	Pearson Correlation	,883**	,736**	,628**	1	,866**	,593*	0,469	,616**	,690**	,709**	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,007		0,000	0,012	0,057	0,008	0,002	0,001	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D4	Pearson Correlation	,876**	,747**	,639**	,866**	1	,618**	0,419	,524*	,685**	,716**	,753**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,006	0,000		0,008	0,094	0,031	0,002	0,001	0,000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D5	Pearson Correlation	,765**	,535*	0,248	,593*	,618**	1	,672**	0,415	,645**	,526*	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,027	0,337	0,012	0,008		0,003	0,098	0,005	0,030	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D6	Pearson Correlation	,658**	,587*	0,392	0,469	0,419	,672**	1	0,277	,524*	0,421	0,411
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,013	0,120	0,057	0,094	0,003		0,281	0,031	0,093	0,101
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D7	Pearson Correlation	,701**	0,386	0,322	,616**	,524*	0,415	0,277	1	,666**	,634**	,644**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,126	0,207	0,008	0,031	0,098	0,281		0,003	0,006	0,005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

D8	Pearson Correlation	,833**	,625**	,505*	,690**	,685**	,645**	,524*	,666**	1	,535*	,708**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,007	0,038	0,002	0,002	0,005	0,031	0,003		0,027	0,001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D9	Pearson Correlation	,833**	,755**	,715**	,709**	,716**	,526*	0,421	,634**	,535*	1	,596*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,001	0,001	0,030	0,093	0,006	0,027		0,012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
D10	Pearson Correlation	,827**	,607**	0,323	,708**	,753**	,729**	0,411	,644**	,708**	,596*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,010	0,206	0,001	0,000	0,001	0,101	0,005	0,001	0,012	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

_ نتائج اختبار "Shapiro-Wilk"

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التحفيز_المادي	0,182	48	0,000	0,941	48	0,017
التحفيز_المعنوي	0,137	48	0,025	0,954	48	0,056
التحفيز_التطوير_المهني	0,243	48	0,000	0,894	48	0,000
التحفيز_المهني	0,152	48	0,007	0,928	48	0,006
الترقية_الوظيفية	0,205	48	0,000	0,848	48	0,000

a. Lilliefors Significance Correction

_ اختبار الفرضيات

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=التحفيز_المادي
الترقية_الوظيفية
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

			التحفيز_المادي	الترقية_الوظيفية
Spearman's rho	التحفيز_المادي	Correlation Coefficient	1,000	,554**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	48	48
	الترقية_الوظيفية	Correlation Coefficient	,554**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	48	48

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=التحفيز_المعنوي
الترقية_الوظيفية
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

			التحفيز_المعنوي	الترقية_الوظيفية
Spearman's rho	التحفيز_المعنوي	Correlation Coefficient	1,000	,620**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	48	48
	الترقية_الوظيفية	Correlation Coefficient	,620**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	48	48

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

```
/VARIABLES=التحفيز_التطوير_المهني
    الترقية_الوظيفية
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
    FULL
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

			التحفيز_التطوير_المهني	الترقية_الوظيفية
Spearman's rho	التحفيز_التطوير_المهني	Correlation Coefficient	1,000	,496**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	48	48
	الترقية_الوظيفية	Correlation Coefficient	,496**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	48	48

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

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=التحفيز_المهني
    الترقية_الوظيفية
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

			التحفيز_المهني	الترقية_الوظيفية
Spearman's rho	التحفيز_المهني	Correlation Coefficient	1,000	,723**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	48	48
	الترقية_الوظيفية	Correlation Coefficient	,723**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	48	48

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