

علاقة نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والرضا
الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية"
فاطمة صلاح صبره

المخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل علاقة نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والرضا الوظيفي للعاملين في وحدات الحكم المحلي في محافظتي الإسماعيلية والقاهرة.

تحقيقاً لأهداف الدراسة واختبار فروضها قامت الباحثة بتحليل قوائم الاستبيان وعددهم (٢٧٠) مفردة، خلال الفترة من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٩ وذلك من خلال إجراء التحليل الوصفي لفقرات الاستبيان واستعراض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الفقرات وتحديد الأهمية النسبية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وكذلك تم القيام بتحليل متغيرات الدراسة للوصول إلى التحليل الاستدلالي لاختبارات فروض الدراسة.

وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقة معنوية بين نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وبين الرضا الوظيفي لجميع أبعاده " الالتزام التنظيمي، علاقات العمل الإيجابية "

Abstract :

This study aimed to analyze the relationship of the promotion system with the Civil Service Law No. 81 of 2016 regarding job satisfaction for employees of local government units in the governorates of Ismailia and Cairo .To achieve the objectives of the study and test its hypotheses, the researcher analyzed the questionnaire lists of (270) individuals, during the period from 2016 to 2019, by conducting a descriptive analysis of the

questionnaire paragraphs and reviewing the results that were reached through analyzing the paragraphs and determining the relative importance, the mean, and the standard deviation of each paragraph. The study variables were also analyzed to reach the inferential analysis of the tests of the study hypotheses, and the statistical treatments of the data were performed using.

The researcher concluded that there is a moral relationship between the promotion system under the Civil Service Law No. 81 of 2016, and job satisfaction with all its dimensions: organizational commitment, positive work relationships, creativity and distinction.

المبحث الأول: الإطار العام

المقدمة :

يشكل العنصر البشري العمود الفقري للعملية الإدارية وحركة التطور والحياة في المجتمع، وأصبح ينظر لتقدم المجتمعات من خلال بناء الأفراد بشكل علمي ومهني مميز، ويكمن سير العملية الإدارية في استخدام العنصر البشري وتشجيعه على تقديم أفضل ما لديه من مهارات وطاقات مبدعة، فالموظف الذي يعمل في الجهاز الإداري يقوم بالوظيفة المسندة إليه والتي يكتسب منها الخبرة والمهارة والكفاءة للقيام باختصاصات عمله الوظيفي، وبالمقابل يحظى بالحوافز المادية كالمرتب والعلاوات والمكافآت والحوافز المعنوية كالترقية والإجازة التي تدفعه للاستمرار بالعمل وتشجعه على القيام بواجباته.

يعد نظام الترقية عاملاً هاماً أساسياً في دعم الموظف العام لما له من تأثير على حياته الوظيفية والاجتماعية، حيث تعتبر الترقية من أهم الوسائل التي تعمل على تحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر في أداء المسؤوليات والمهام المكلف بها

وتطوير أدائه، فالموظف في أي منظمة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي بلى يطمح للوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظمة وتحقق له الاستقرار والأمن الوظيفي(الصالح،٢٠١٨).

استحدث القانون نظام للترقية يحقق للعامل الطموح الوظيفي الذي يبتغيه كما يعمل على تشجيع الكفاءات من خلال زيادة نسب الترقية والاختيار، وتضمن القانون بعض من المعايير للموظف تشمل عملية الترقى وشروطها، ويصدر قرار الترقية من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار، كما حرص المشرع في القانون الجديد على بناء صف ثان من القيادات داخل الجهاز الإداري للدولة، كما قرر فتح المجال للترقية للكفاءات بالاختيار وذلك دون التقيد بالأقدميات وبالنسب المقررة بجدول الأجور، وأن نظام الترقيات في الوظائف التخصصية بالاختيار في حدود نسب وردت بالقانون، وتكون الترقية في باقي الوظائف الأقدمية(المساعد،٢٠١٧).

أولاً: مشكلة البحث

في ضوء الدور المتزايد لجهود الدولة المبذول للقضاء على الفساد الإداري بالوحدات الحكومية وتماشياً مع الإصلاح الإداري قامت الدولة بإلغاء قانون شئون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والذي كان يحتوي على العديد من النصوص القانونية التي كانت تؤدي إلى المزيد من الفساد فيما يخص العديد من المشكلات ومن بينهما مشكلة "الترقية".

وبناءً عليه تم إصدار قانون الخدمة المدنية الجديد الذي يقوم على فلسفة جديدة تعمل على رضا العاملين ويجعل الخدمة الحكومية بأعلى جودة وشفافية مطلقة تتميز بالنزاهة التامة. فالإصلاح الإداري يأتي من خلال جهاز إداري يتميز بكفاءة والشفافية والعدالة ويخضع للمساءلة ويحقق الأهداف التنموية للبلاد. ويقاوم الفساد الذي يجوب الجهاز الإداري.

وبناءً على ذلك يدور موضوع البحث حيال قانون الخدمة المدنية التي بدأت الحكومة المصرية في تطبيقه بنسخته الأولى لسنة ٢٠١٥ بديلاً لقانون العاملين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ولكن قبل صدوره بشكله النهائي كان مثار مجتمعي كبير، وذلك بسبب الاتجاه الذي كان مسيطر عليه نحو التقليل من حقوق موظفي الدولة والرغبة في التخلص من عدد كبير منهم. ولاحظ البعض على ذلك القانون قبل أن يصدر في شكله النهائي أن به كثير من النصوص التي تهدف إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة، سواء بالإحالة للتقاعد أو بالترغيب في المعاش المبكر أو بغير ذلك من طرق، لذلك أعاد مجلس النواب مناقشة هذا القانون مرة أخرى في محاولة لتلافي ما وجه إليه من انتقادات، ثم أصدره تحت مسمى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، معالجاً بعض النصوص المنتقدة وإبقاءه على نصوص أخرى كما هي دون تغيير (إسحق، ٢٠١٧).

ومن هنا تتجلى مشكلة الدراسة في " تقييم الرضا الوظيفي للعاملين في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦".

وبناءً على ما سبق في هذا الموضوع لا يزال تقييم قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على رضا العاملين بالجهاز الإداري للدولة، والمتمثل في البيئة المصرية سؤال مفتوح لم يتم الإجابة عنه حتى الآن وهو ما تحاول الباحثة إجابته من خلال هذه الدراسة الحالية.

بناءً عليه - تتبلور مشكلة هذا البحث - في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تقييم رضا العاملين في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وفقاً لنظام الترقية.

ثانياً: متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: قانون الخدمة المدنية (الترقية)

- المتغير التابع: الرضا الوظيفي للعاملين (الالتزام الوظيفي، علاقات العمل الإيجابية)

ثالثاً: فروض البحث:

يتمثل الفرض الرئيس للدراسة في

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، على الرضا الوظيفي للعاملين.

وينبثق منه عدة فروض فرعية تخدم الفرض الرئيسي كما يلي:

(١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص نظام الترقية في ظل

قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والالتزام الوظيفي للعاملين.

(٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص نظام الترقية في ظل

قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلاقات العمل الايجابية.

رابعاً: أهداف البحث :

١- دراسة وتحليل الإطار النظري للرضا الوظيفي للعاملين.

٢- دراسة وتحليل الإطار النظري لنظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية وملاحظة.

٣- تحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين وقانون الخدمة المدنية.

خامساً: أهمية البحث :

تكمن الأهمية العلمية للبحث فيما يلي:

أ. في حدود إطلاع الباحثة فإنه لم يسبق أن تم التطرق إلى موضوع تقييم رضا العاملين بالجهاز الإداري للدولة في ظل قانون الخدمة المدنية الجديد، لذا فإن هذه الدراسة تعد إضافة علمية في حقل العلوم الادارية عامة والموارد البشرية خاصة.

ب. يعتبر استكمالاً للبحث العلمي من حيث معرفة تقييم الرضا الوظيفي وفقاً لقانون الخدمة المدنية في أسواق الدول النامية ومن خلال بيئة جديدة وهي البيئة المصرية.

د. يقع البحث في مساحة بينية في علم الاجتماع بين علم الاجتماع القانوني، وعلم اجتماع التنظيم، كون قانون الخدمة المدنية منظمة للوظيفة العامة وشاغليها.

(٣) الأهمية العملية:

وتبرز أهميتها من الناحية العملية بما يلي:

أ. تأمل الباحثة أن توفر الدراسة معلومات وبيانات عن مدى ممارسة بعض وحدات الجهاز الإداري للدولة لنظام ومعايير قانون الخدمة المدنية بأسسها ومضامينها وإجراءاتها.

ب. تتوقع الباحثة أن تساعد نتائج الدراسة الميدانية على تسليط الضوء على قانون الخدمة المدنية وتطبيقه في بعض وحدات الجهاز الإداري للدولة وفق القوانين والأنظمة لما لها من أهمية لدى العاملين وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

ج. يستمد البحث أهميته من نتائج الدراسة حيث تعد بمثابة دليل يمكن الاستعانة به من قبل أقسام الموارد البشرية في وحدات الجهاز الإداري بالدولة لتبني سياسات وإجراءات ووضع خطط من شأنها أن تعيد النظر في النظام المتبع وتعده وتطوره.

سادساً: أسلوب البحث :

في ضوء طبيعة مشكلة البحث، اعتمدت الباحثة على الأسلوب الوصفي التحليلي للدراسة النظرية تم تغطية محاور الدراسة من خلال المراجع ذات الصلة والدراسات السابقة التي تناولت موضوع قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والرضا الوظيفي.

سابعاً: تحليل الدراسات السابقة :

١. دراسة (بسيسو ، ٢٠١٤) بعنوان " مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة عن نظام التعويضات المالية - حالة دراسية: وزارة الشؤون الإجتماعية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوظائف العمومية عن نظام التعويضات المالية في وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة.

وقد توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن الوظيفة، والعلاوات المختلفة "المكافآت"، والترقية، والمزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، والتقاعد، والرضا الوظيفي للموظفين عن نظام التعويضات المالية الحكومية.

٢. دراسة (Darehzereshki, 2014) بعنوان " أثر جودة تقييم الأداء على الرضا الوظيفي في الشركات متعددة الجنسيات في ماليزيا"

استهدفت هذه الدراسة دور جودة تقييم الأداء مقاسة بمستوى خبرة المشرفين على تقييم الأداء، ووضوح توقعات الأداء، ومستوى التواصل بين الموظفين والمشرفين عليهم، والثقة في المشرف، وعدالة عملية تقييم الأداء المتغير (المستقل) على الرضا الوظيفي (المتغير التابع).

وتوصلت الدراسة إلى أن زيادة جودة تقييم الأداء من خلال زيادة مستوى خبرة المشرفين تزيد من الرضا الوظيفي، كما تبين النتائج أيضا أن لكل من وضوح توقعات الأداء، ومستوى التواصل بين الموظفين والمشرفين عليهم، والثقة في المشرف، وعدالة عملية تقييم الأداء أثر هام وذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي.

٣. دراسة (شعبي، ٢٠١٤) بعنوان "نظام الترقية في الوظيفة العامة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظام الترقية من حيث المفهوم والأهمية والأهداف والشروط والأسس التي يقوم عليها نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن الترقية تحقق رغبة وطموح الفرد في الوصول إلى مركز أعلى في الوظيفة وزيادة مالية في المرتب.

٤. دراسة (Ma ,Yan , Tang , 2015) بعنوان " تصورات الموظفين العموميين في تأثير العلاقات

الشخصية والأداء على الترقية في الصين".

هدفت الدراسة إلى معرفة تصورات الموظفين العموميين في الصين في تأثير العلاقات الشخصية والأداء على الترقية.

توصلت الدراسة إلى أن ٤٠% من أصل (٨٨٦) موظف حكومي يرون أن الترقية تعتمد على أساس الجدارة و ٢٠% على العلاقات الشخصية و ١٠% يرون أن الترقية تعتمد على الجدارة والعلاقات الشخصية و ٣٠% على القضاء والقدر.

٥. دراسة (ببلايد، ٢٠١٧) بعنوان " الرضى الوظيفي وعلاقته بالأجر والترقية وظروف العمل المادية

هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين بعض المتغيرات وهي الأجر، وفرص الترقية، والظروف المادية للعمل، ومستوى الرضى الوظيفي للعاملين بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا.

وتوصلت الدراسة فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضى الوظيفي والمتغيرات الأجر، فرص الترقية، ظروف العمل المادية لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضى الوظيفي وكل من المتغيرات فرص الترقية، الأجر، ظروف العمل، إضافة إلى ذلك وفيما يتعلق بالفروق النوعية في مستوى الرضى الوظيفي تعزى للعوامل الديموغرافية - الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الدخل الشهري، وتبين إلى وجود فروق نوعية في مستوى الرضى.

٦. دراسة (العجمي، ٢٠١٧) بعنوان " الأحكام القانونية للترقية والرقابة القضائية عليها في نظام الخدمة المدنية السعودي "

استهدفت هذه الدراسة تقدير مدى كفاية نظام الخدمة المدنية ولائحة الترقيات في تنظيم الأحكام النظامية للترقيات لموظفي الخدمة المدنية ولائحة الترقيات في تنظيم الأحكام النظامية للترقيات لموظفي الخدمة المدنية وصياغة المقترحات التي تضمن كفاية المواد النظامية لعملية الترقية بما يحفظ التوازن بين مصلحة الموظف والإدارة بما يحقق الصالح العام.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها صلاحية أي من طرق الترقية لا تعتمد فقط على مدى إيجابيات وسلبيات الطريقة المستخدمة وإنما يجب أن يصاحب ذلك تفضيل طريقة على أخرى أو المزج بينهما ، لا يمكن أن تتبنى الدولة نظام الأقدمية بشكل كامل ولو حتى في مراتب معينه حيث يمكن ألا تتوافر وظائف

شاغرة ، أوجه الرقابة القضائية على قرار الترقية هي ذاتها أوجه الرقابة على القرار الإداري باعتبار أن قرار الترقية هو قرار إداري.

٧. دراسة (المساعد، ٢٠١٧) بعنوان " مستوى فاعلية نظام ترقية العاملين في نظام الخدمة المدنية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى فاعلية نظام ترقية العاملين في نظام الخدمة المدنية في بعض مراكز الوزارات الأردنية توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول مجال الالتزام بإجراءات الترقية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث على حساب الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول مجالات (الالتزام بمعايير الترقية، وتطبيق أسس ومبادئ الترقية).

٨. دراسة (المصليحي، ٢٠١٨) بعنوان " الأبعاد المجتمعية لقانون الخدمة المدنية في مصر"

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى فاعلية قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في تطوير الأداء الإداري في البلاد، وتأثيراته المتباينة على العاملين في القطاع الحكومي بجمهورية مصر العربية.

وقد أسفرت الدراسة الميدانية عن نتائج أهمها أن القانون القديم أفضل من القانون الجديد، وأن القانون منح القوة والسيطرة للرئيس الإداري وأهدر حق الموظف المروءوس، وعدم تميز القانون بالعدالة والشفافية، وأن قانون الخدمة لا يضمن القضاء على الوساطة والمحسوبية، أن القانون لا يعد خطوة للتنمية بل معوقاً لها حيث أنه في نظرهم قائم على التمييز وعدم العدالة سواء في نصوصه أو في تطبيقه.

-التعليق على الدراسات السابقة:

- اتفقت دراسة كلاً من دراسة (بيليد، ٢٠١٧) ، دراسة (Ma ,Yan , , 2015) ، دراسة (Tang ، دراسة (العجمي، ٢٠١٧)، ودراسة (Darehzereshki، 2014) ، دراسة (المصليحي، ٢٠١٨) على وجود علاقة للرضا الوظيفي وتقييم الأداء

حيث وتوصلت الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي للموظفين للعاملين يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالإنصاف (العدالة في نظام التقويم) ويؤثر عليه، كما أن ربط التقييمات بالترقية ووضوح الأدوار والتغذية المرتدة كان لها أثر على الرضا الوظيفي واطهر دراسة العجمي وجود ارتباط إيجابي وجوهري بين سلوكيات القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي والمتمثل في الأجور والأمان الوظيفي ونظام الترقيات.

- كما أوضحت دراسة كلاً من دراسة (المساعد، ٢٠١٧)، دراسة (بسيو، ٢٠١٤) دراسة (بيلايد، ٢٠١٧)، وجود ارتباط بين كلاً من الرضا الوظيفي والأجر والمكافآت والترقية حيث جاء محور عدالة نظام الأجور والمكافآت في الترتيب الأول، وجاءت معاملات الارتباط بين كلاً من عدالة نظام الأجور والمكافآت، الترقية والرضا الوظيفي ذات دالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥)، كما أن هناك أثر معنوي وهام إحصائياً لممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي.

بينما اختلفت معهم دراسة (بيلايد، ٢٠١٧) حيث اظهرت الدراسة ان مستوي الحوافز المادية فيما يتعلق بالمكافآت متوسط ولكن ذو دلالة احصائية. واختلفت الدراسات ايضاً في قطاع التطبيق ومجاله، كما اختلفت ايضاً الدراسات في بعض الاساليب الاحصائية المستخدمة، وبيئة الدراسة.

- كما تناولت دراسة كلاً من (المساعد، ٢٠١٧)، دراسة (المصلي، ٢٠١٨)، العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث اظهرت نتائج الدراسات ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، خاصة فيما يتعلق بالرواتب ومدى مناسبتها للمهام الموكلة لهم، اضافة الى رضا أفراد العينة على المهام المناطة بهم كونها واضحة ومحددة بدقة، بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر للرضا الوظيفي، على الالتزام التنظيمي من خلال تأثير الرضا الوظيفي على العديد من جوانب الالتزام التنظيمي

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً: الرضا الوظيفي

(١) مفهوم الرضا الوظيفي:

قد بُذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي إلا أنه لم يتم الاتفاق على تحديد مفهوم عام ومحدد، حيث يعد مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، وذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية مما أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات المتناولة له، ويرجع عدم وجود مفهوم محدد إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحياناً على الطبيعة الشخصية للموظف، أو على الموقف البيئي للعمل، وتتناول الباحثة مفهوماً للرضا الوظيفي وهو " ما يقلل عن كاهل الإدارة من الأعباء الرقابية والتوجيهية والاستثمار الأمثل لطاقات العاملين (جمار، ٢٠١٩)

(٢) أهمية الرضا الوظيفي:

يمكن تحديد أهمية الرضا الوظيفي كما أشار له بعض الباحثين فيما يلي (صويص، ٢٠١٨):

أ. أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف:

- تعزيز الانتماء والشعور بالمسؤولية.
- تشجيع العاملين على الإبداع والتجديد وزيادة الرغبة في الابتكار.
- المساعدة بشكل فعال في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد.
- تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي.
- يساعد في قياس اتجاهات العاملين سواء كان ذلك نحو العمل أو المنظمة ككل.

ب. أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

- ارتفاع مستوى الإنتاجية حيث يخلق الرضا الوظيفي رغبة لدى الموظفين في تحسين الأداء.

- ارتفاع مستوى الفاعلية من خلال زيادة تركيز الموظفين أثناء أداء وظائفهم.
 - تخفيض تكلفة الإنتاج من خلال تخفيض معدل الاضطرابات والشكاوى والتغيب عن العمل.
 - ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة حيث إن شعور الموظف بأن حاجاته المادية وغير المادية قد أشبعت يزيد من تعلقه بالمؤسسة التي يعمل بها.
 - سيادة روح الثقة والتعاون بين القيادة الإدارية والمرؤوسين.
- ج. أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع:**
- زيادة الناتج القومي كنتيجة لزيادة درجة رضا العاملين عن وظائفهم.
 - الاستخدام الأمثل للموارد حيث زيادة درجة الكفاءة والفاعلية.
 - أن الموظف بمؤسسته التي يعمل فيها سبباً أساسياً للقضاء على الهجرة.
 - زيادة ثروة المجتمع ورفع مستويات المعيشة الخاصة بأفراده.
- وتعقيباً على ما سبق، يتضح للباحثة مدى الأهمية المتحققة من الرضا الوظيفي، والتي شكلت الدافع الأكبر لتولي الدراسات حول هذا المفهوم، كما كان حافزاً لدى الكثير من مشرفي الإدارات والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل لتوجيه الأنظار نحوه وسعيهم المكثف لتحقيقه لدى العاملين، وذلك للنهوض بمنظمتهم، والسعي نحو تحقيق أهدافهم والتي لا يمكن تحقيقها إذا لم يكن لدى العاملين دافعية نحو العمل، وشعور تام بالرضا عن مهنتهم، ويمكن تحديد الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحثة كما يلي:
- أ. أن الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الإدارية.
 - ب. الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه.

ج. رضا الموظف يعد مقياساً لمدى فاعلية الأداء، فكلما كان مستوى ذلك الرضا مرتفعاً كلما نتج عن ذلك أداء جيد للعمل، والعكس صحيح.

٤) أنواع الرضا الوظيفي:

يرى معظم الباحثين أن هناك اختلاف في درجة الرضا الوظيفي وذلك لكون الرضا الوظيفي يرتبط بالشعور والارتياح لدى الأفراد، ومن أهم أقسام الرضا الوظيفي التي قسمها الباحثون (الشمري، ٢٠١٨):

أ. الرضا الوظيفي الشمولي: ويشمل

- الرضا الوظيفي الخارجي ويتعلق بالجوانب البيئية الخارجية مثل محيط العمل
- الرضا الوظيفي الداخلي ويتعلق بالجوانب الذاتية للموظف.
- الرضا الكلي العام ويتعلق بالرضا الوظيفي الداخلي والخارجي.

ب. الرضا الوظيفي الزمني: ويشمل

- الرضا الوظيفي الفعلي ويتعلق بمدى الرضا الوظيفي عند تحقيق الأفراد للأهداف.

- الرضا الوظيفي المتوقع وتعلق بشعور الموظف بالرضا لأن الجهد الذي يبذره في العمل يتناسب مع هدف المنظمة.

ثانياً: نظام الترقية في قانون الخدمة المدنية

يعد نظام الترقية عاملاً هاماً وأساسياً في دعم الموظف العام لما له من تأثير على حياته الوظيفية والاجتماعية حيث تعتبر الترقية من أهم الوسائل التي تعمل على تحفيز الموظف على بذل مجهود أكثر في أداء المسؤوليات والمهام المكلف بها وتطوير أدائه، فالموظف في أي منظمة يسعى للوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة أفضل داخل المنظمة وتحقيق فكرة الطموح الوظيفي التي تضمن له التقدم في حياته الوظيفية، وسيتم من خلال هذه النقطة استعراض مفهوم الترقية وأنواعها، ومعايير الترقية، وإجراءات الترقية وأهداف الترقية (مراد، ٢٠١٦).

أ. مفهوم الترقية:

تعرف الترقية بمفاهيم متعددة إلا أنها جميعها ترتبط بمضمون واحد " وهو صعود الموظف العام إلى وظيفة أعلى، وذلك بعد حصوله على تقييم أعلى أو فترة زمنية أكبر، أو راتب أكثر، ومنها ما يلي:

عرف أحد الباحثين الترقية " أنها انتقال الموظف، ضمن هيكل الجهاز الإداري الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى أو من درجة وظيفية إلى درجة أعلى في سلم الوظائف".

وتبنى نظام الخدمة المدنية المصري مصطلح الترقية على أنه " نظام قانوني مقتضاه نقل الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أخرى تعلوها وفقاً للتدرج الوظيفي ويشترط لوجود الوظيفة الأعلى (مراد، ٢٠١٧).

ب. معايير الترقية:

وبالنظر إلى نظام الخدمة المدنية المصري نجد أن هناك ثلاثة معايير يتم من خلالها ترقية الموظف، وهي الترقية على أساس الأقدمية، والترقية على أساس الكفاءة، والترقية على أساس الجمع بين الأقدمية والكفاءة، إذا أن هذا الدمج بين المعيارين يؤثر تأثيراً جوهرياً بالنسبة للفرد والمنظمة الحكومية ومما لا شك فيه أن اختيار الإدارة الطريقة المناسبة لترقية موظفيها بما يحقق الأهداف المرجوة للمنظمة والموظف، ويمكن تصنيف معايير الترقية المعمول بها في نظام الخدمة المدنية في مصر إلى ما يلي (السيد، ٢٠١٧):

جدول رقم (١) معيار الترقية بالأقدمية وفقاً لقانون الخدمة المدنية

الترقية بالأقدمية		
١	المقصود	<p>و عرف نظام الخدمة المدنية الترقية بالأقدمية أنها " صلاحية الموظف للترقية بعد فترة زمنية محددة طبقاً للأنظمة واللوائح دون النظر لاعتبارات أخرى، باعتبار أن الزمن وحدة كفيلاً بأن يكسب الموظفين الخبرة اللازمة للترقية فهذا المعيار يقوم على أساس افتراض علاقة وثيقة بين طول خدمة الموظف وبين الكفاءة"</p>
٢	مزايا	<p>١. تتسم الترقية بالأقدمية بالوضوح بحيث تكون الترقية بمجرد مرور فترة زمنية معينة في وظيفته الحالية، وتظهر البساطة من خلال الثقة والاطمئنان التي تظهر بين الموظفين.</p> <p>٢. يحقق معيار الترقية بالأقدمية العدالة والموضوعية، لأنه يقوم على حقائق تتحقق بعيداً عن مزاجية وتسلسل وإرادة السلطة الرئاسية المختصة بتقرير الترقية، وبذلك يمنع كل انحرافا وتعسف أو استبداد من قبل الرؤساء الإداريين المسؤولين في استعمال السلطة.</p> <p>٣. الاستقرار والاطمئنان الوظيفي للموظفين بصورة ترفع من روحهم المعنوية وتشجع الاطمئنان في نفوسهم دون خوف أو قلق على مستقبلهم الوظيفي.</p> <p>٤. يوفر معيار الترقية بالأقدمية رؤساء إداريين أكثر دراية ومهارة ومن ذوي الخبرة والحكمة.</p> <p>يقوم أسلوب الترقية بالأقدمية على أن الموظف الأقدم أكثر خبرة ودراية ومهارة في الوظيفة الحالية وأصبح باستطاعته شغل وظيفة أعلى من وظيفته، ويحول بين تقدم الموظف الأحدث في وظيفته والأصغر سناً لقيادة من هم أقدم منه في العمل والأخير سناً.</p>
٣	عيوب	<p>١. إن معيار الترقية بالأقدمية لا يؤدي إلى تحقيق المساواة بل على العكس فإن تم تطبيقه بشكل مطلق يؤدي إلى ظلم للعاملين، لأنه يساوي بينهم مساواة مطلقة دون النظر إلى كفاءتهم وإنتاجهم والفرق بين الموظف المبدع والمجد والموظف اللامبالي فلا بد من مراعاة الكفاءة للتمييز بين العاملين.</p> <p>٢. إن أسلوب الترقية بالأقدمية يضعف من فاعلية وتأثير السلطة الرئاسية في معاملة رؤوسهم، حيث لا رأي للرئيس في عملية الترقية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم المبالاة لدى بعض الموظفين.</p> <p>٣. يظهر بعض الخطر في سير عمل الإدارة، خاصة في الوظائف الإدارية الإشرافية التي تتطلب لشغلها موظفين يتمتعون بالكفاءة والتأهيل وليس فقط الأقدمية.</p>
٤	التوافق بين أسلوب الترقية بالأقدمية ورضا العاملين	<p>أخذ قانون الخدمة المدنية في اعتباره جميع الانتقادات التي وجهت إلى هذا المعيار حيث قام بتوضيح الوظائف التي سوف يتم العمل من خلالها بهذا المعيار وتحدد الجهة المسؤولة عنه وإجراءات تنفيذه وستقوم الباحثة باستعراضها كما يلي</p> <p>١. جهة التحديد وإجراءاتها:</p> <p>الجهة الإدارية وتلتزم بترتيب أقدمية موظفيها قبل إجراء الترقية ثم تصدر قراراتها بالترقية من واقع كشف الأقدمية الذي أعدته وذلك كله ما لم يختلف في الأقدم شرط آخر من شروط الوظيفة المرقي إليها، أو يقوم به مانع قانوني يحول دون ترقيته. ومن ثم يتم الاختيار الأصلح للوظيفة على أساس الأقدمية فالصلاحية للوظيفة تعتبر شرطاً جوهرياً للترقية لا يجوز إغفاله مطلقاً وهو ما تقره الإدارة وفقاً لملازمات كل حالة.</p> <p>٢. شروطه:</p> <p>من تاريخ شغل الوظيفة وإذا اتحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف اعتبرته الأقدمية وفقاً لما يأتي:</p> <p>أ. إذا كان شغل الوظيفة لأول مره اعتبرته الأقدمية بحسب الأسبقية في التعيين.</p> <p>ب. إذا كان شغل الوظيفة بطرق الترقية اعتبرته الأقدمية على أساس المدة التي قضاها الموظف في الوظيفة السابقة.</p> <p>٣. نطاق التطبيق:</p> <p>كل الوظائف باستثناء الوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) وما يعلوها من الوظائف التخصصية.</p>

جدول رقم (٢) معيار الترقية بالكفاءة وفقاً لقانون الخدمة المدنية

الترقية بالكفاءة		
١	المقصود	و عرف نظام الخدمة المدنية الترقية بالاختيار أنها " تعني شغل الوظيفة الأعلى بمن هم أكثر جدارة للقيام بها، فالترقية بالاختيار تقوم على أساس الكفاءة التي تعني القدر على القيام بمستويات وأعباء واجبات الوظيفة التي يشغلها الموظف وتلك المرشح للترقية إليها
٢	مزايا	١. وجود حافظ قوي لدى الموظفين المجدين وخلق جو تنافسياً بين جميع الموظفين، مما يزيد الإبداع والابتكار والتفاني بالعمل وبالتالي يزداد جهدهم ويزداد إنتاج المنظمة. ٢. يعمل نظام الترقية بالكفاءة على فرز الموظفين فيتم اختيار الموظف الكفء واستبعاد الموظف المقصر. ٣. رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بسبب اعتقادهم بأن الترقية تتم على أساس الكفاءة والجدارة بعيداً عن أي اعتبار شخصي (Halasagi,2018) ٤. يفسح المجال لترقية الموظفين ذوي الكفايات العلمية والمهنية للترقي لوظائف إدارية إشرافيه باعتبارها وظائف ذات مسؤوليات تخطيطية. ٥. زيادة فاعلية الرقابة الرئاسية على الموظفين، حيث تمنح الترقية الإدارة دوراً إيجابياً فعلاً في إصدار قرارات الترقية إلى الوظائف العليا من خلال الترجيح والموازنة بين الموظفين، فلا يقتصر دور الإدارة على إصدار القرارات فقط كما هو الحال في الرقية على أساس الأقدمية.
٣	عيوب (Jacob, 2015)	١. الترقية بالكفاءة تفتح المجال أمام المحسوبية، الأمر الذي يؤدي إلى تدمير الموظفين وشعورهم بالظلم وعدم استقرارهم الوظيفي ٢. تدخل عنصر التقدير الشخصي للموظف المرشح من قبل رئيسه القائم على أساس المجاملة أو الوساطة والمحسوبية وذلك على حساب كل من اعتبارات الأقدمية والاستحقاق. ٣. يخلق نوع من القلق والتوتر لدى الموظفين، تخوفاً من ارتقاء موظفين غير أكفاء يرأسونهم بالعمل خاصة في ظل غياب معايير تقييم الأداء. ٤. منح الإدارة قدر كبير من السلطة التقديرية، مما قد يدفعها إلى التعسف في استعمال السلطة والانحراف بها.
٤	التوافق بين أسلوب الترقية بالأقدمية ورضا العاملين	أخذ قانون الخدمة المدنية في طياته جميع الانتقادات الموجهة لهذا المعيار وعمل على وضع شروط وإجراءات لتقييم الأداء للوصول إلى النزاهة المطلوبة حيث بتحديد ما يلي: ١. جهة التحديد وإجراءاتها الجهة الإدارية وتستمد هذه الكفاءة من مصادر عديدة كتنظيم الإدارة واجتياز دورات تدريبه معينه ومؤهلات علمية وعملية واختبارات معينه وما شابه ذلك من متطلبات تحديد الكفاءة ٢. شروطه: أ. أن يحصل الموظف على تقرير تقييم أداء بمرتبة ممتاز في السنتين السابقتين مباشر على الترقية. ب. أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تتجه له الوحدة. ج. أن تكون الترقية إلى الوظائف التخصصية في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق للقانون ويجبر الكسر لصالح الوظائف التخصصية للترقية بالاختيار. د. إذا كان عدد من تتوفر فيهم شروط الترقية بالاختيار أقل من العدد المخصص لها توجّل الترقية في الجزء الباقي إلى سنه تاليه. هـ. إذا كان عدد الموظفين المستحقين للتاريخ بالاختيار أكثر من العدد المطلوب فانه يفضل الأعلى في المجموع الدرجات تقويم أداء السنتين السابقتين مباشرة على الترقية. و. عند التساوي يفضل الأعلى في مجموع درجات تقويم أداء السنة السابقة عليهما. ز. عند التساوي يفضل الأعلى في التقدير العام لهذه الدرجة فالأقدم في المستوى الوظيفي المرقى منه. ٣. نطاق التطبيق. أ. أن تكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) على أساس بيانات تقويم الأداء وما ورد في ملف الخدمة من عناصر الامتياز. ب. الترقية للوظائف التخصصية الأخرى في حدود نسب معينه يحددها الجدول رقم (١) المرفق بالقانون.

- **علاقة الترقية بالأقدمية وفقاً لنصوص قانون الخدمة المدنية بالرضا الوظيفي**
ويتفق كلاً من الباحثان (عابدين، ٢٠١٨) ، (سليم، ٢٠١٨) مع قانون الخدمة المدنية في أخذه الانتقادات التي وجهت لهذا المعيار والعمل على تحسينها، حيث أنها تعتبر المعيار عنصر من العناصر التي تساعد على اكتساب المهارات والكفاءات، إلا أنه لا يمكن اللجوء إليها في جميع الوظائف، كالوظائف القيادية التي تتطلب قدرات ومهارات شخصية، لا يمكن لمعيار الأقدمية فقط الكشف عنها، بينما يتم اللجوء إلى الترقية بالأقدمية في الوظائف النمطية السهلة التي لا تحتاج إلى تفكير كالوظائف الكتابية والرقابية.
- **وتتفق الباحثة مع القانون في الكيفية التي يتم بموجبها تحديد الأقدمية في الوظيفة وطريقة احتسابها لما يحقق ذلك من ضبط للعلاقة الوظيفية للموظف وأقرانه من شاغلي الوظائف في الوحدة وبمراعاة تحقيق العدالة الوظيفية بينهما وعدم تعارض مصالحهم الوظيفية عن الترقى للوظائف بدرجاتها المختلفة وفقاً للمعايير والأسس المحددة.**
- **علاقة الترقية بمعيار الاختيار وفقاً لنصوص قانون الخدمة المدنية بالرضا الوظيفي.**
ترى دراسة (دسوقي، ٢٠١٩) ، أن القانون قد بذل جهداً لتفادي الانتقادات المأخوذة على هذا المعيار وعمل على الحد منها بشكل رسمي من خلال تقييم أداء العاملين من خلال إدارة الموارد البشرية وفي خلال فترات زمنية محددة معلن عنها ليظهر مدى المساواة والنزاهة في اختياره للعاملين.
كم اتفق معه كلاً من (سليم، ٢٠١٨) ، (عابدين، ٢٠١٨) ، أنه يفتح المجال أمام صعود القيادات الشابة من خلال الترقية بالاختيار لأصحاب الكفاءات.
نظم قانون الخدمة المدنية طريقة الجمع بين المعيارين بنسب متفاوتة، حيث أنه عدد صور الجمع بين أسلوب الترقية بالأقدمية وأسلوب الكفاءة من خلال الآتي:
أ. قد يأخذ بالترقية استناداً على الكفاءة مع جعل الأقدمية أحد عناصر الاختيار سواء من ناحية الشروط أو عند التساوي في معيار الكفاءة.

ب. قد يجمع في ذات الترقية الواحدة فتكون الترقية بالأقدمية في حدود معينة، وبجوارها الترقية على أساس الكفاءة في حدود النسب الأخرى مع الاحتفاظ بعنصر الأقدمية كواحد من شروط الترقية أو بدونه.

أشارت دراسة (أبو الغيط، ٢٠١٩)، أن هذه الطريقة تزيد نسبة الاختيار إلى أساس الكفاءة على حساب الترقية بالأقدمية كلما صعدنا إلى المراتب الأعلى حتى تتلاشى الأخيرة في الراتب أو الدرجات القيادية لحساب الترقية بالاختيار، وقد يكون الجمع بين نوعي الترقية دون تحديد نسب لأي منهما، وقد يكون الجمع بين الأسلوبين بإعطاء وزن لكل منهما في معايير الترقية، فقد حدد النظام نسبة معينة في معايير الأقدمية، ونسبة أخرى لمعيار الكفاءة ولا شك أن في تحدد نسبة معينة للترقية بالاختيار هي فكرة مقبولة ولا يتعرض عليها أحد ولكن في المقابل يتعين وضع معايير واضحة ودقيقة للاختيار سواء لإساءة استعمال السلطة وتدخل المحسوبيات والأهواء الشخصية في ذلك الشأن.

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الحاسب الآلي بعد الانتهاء من جمع البيانات بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية والذي يرمز له اختصاراً بالرمز SPSS، وذلك لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتلك البيانات واختبار صحة فروض الدراسة، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي وذلك كما يلي:

أ- الإحصاء الوصفي (Descriptive statistics):

تم الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية الوصفية ومنها الوسط الحسابي والخطأ المعياري والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال البيانات التي تم جمعها.

ب- الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات الدراسة على أساليب الإحصاء التحليلي لاختبار صحة الفروض وهذه الأساليب ما يلي:

١. معامل الارتباط (Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

٢. اختبار (T test) ويستخدم لاختبار معنوية الفروق الإحصائية بين عينتين مستقلتين.

٣. تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA).

ج: الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

تحليل فقرات أبعاد تقييم نصوص قانون

د. تحليل فقرات بعد تقييم نصوص نظام الترقية:

جدول رقم (٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد تقييم نصوص نظام الترقية

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١.	تسود الشفافية والعدالة نظام الترقية لكل الفئات الوظيفية في قانون الخدمة المدنية	3.01	1.14	60.15%	5
٢.	آليات الترقية في قانون الخدمة المدنية ملائمة لكل الفئات الوظيفية.	3.81	1.16	76.22%	1
٣.	يعتبر ربط الترقية بتقييم الأداء في قانون الخدمة المدنية أمر إيجابي	3.33	1.03	66.59%	3
٤.	ساهمت نصوص الترقية في قانون الخدمة المدنية في تحسين أداء الموظف	3.52	1.05	70.37%	2
٥.	نظام الترقية في قانون الخدمة المدنية يكون ضمن معايير واضحة ومحددة	3.18	1.01	63.63%	4
	متوسط البعد	3.37	1.08	67.39%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي:

جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " آليات الترقية في قانون الخدمة المدنية ملائمة لكل الفئات الوظيفية " بالمرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.81) ، والانحراف المعياري (1.16) وكان الوزن النسبي (76.22 %) ، جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على " تسود الشفافية والعدالة نظام الترقيات لكل الفئات الوظيفية في قانون الخدمة المدنية " بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01) ، كما بلغ الانحراف المعياري (1.14) وجاء الوزن النسبي (60.15 %) ، أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعدها تقييم نصوص نظام الترقية جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.37) وبانحراف معياري (1.08) والوزن النسبي (67.39 %) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد 60 % مما يدل على صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين محل الدراسة.

١) تحليل فقرات أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين أ. تحليل فقرات بعد الإلتزام الوظيفي:

جدول رقم (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد الإلتزام الوظيفي

م.م	الفرقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١.	يتعامل العاملون مع مشكلات المؤسسة باعتبارها مشكلاتهم	3.05	1.20	60.96%	5
٢.	يشعر العاملون بضرورة الإلتزام والولاء التنظيمي للمؤسسة	3.36	1.35	67.19%	3
٣.	يشعر العاملون بالإلتزام أخلاقي يدفعهم للإستمرار في عملهم في هذه المؤسسة	3.41	1.27	68.30%	2
٤.	يكون العاملون دائماً على استعداد لبذل الجهد لإنجاح هذه المؤسسة	3.27	1.46	65.33%	4
٥.	تحفيز العاملون في المؤسسة بشكل جماعي أدى إلى الإلتزامهم التنظيمي	3.56	1.22	71.19%	1
	متوسط البعد	3.33	1.30	66.59%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :

جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "تحفيز العاملين في المؤسسة بشكل جماعي أدى إلى التزامهم التنظيمي" بالمرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.56) ، والانحراف المعياري (1.22) وكان الوزن النسبي (71.19 %) ، جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "يتعامل العاملون مع مشكلات المؤسسة باعتبارها مشكلاتهم" ، بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.05) ، كما بلغ الانحراف المعياري (1.20) وجاء الوزن النسبي (60.96 %) ، أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعيد الالتزام الوظيفي جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.33) وبانحراف معياري (1.30) ، والوزن النسبي (66.59 %) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد 60 % مما يدل على صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين محل الدراسة.

ب. تحليل فقرات بعد علاقات العمل:

جدول رقم (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد علاقات العمل

م.م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
١.	أشعر بالرضا عن الطريقة التي ينظم بها العمل في هذه المؤسسة	3.57	1.18	71.33%	1
٢.	يمكنني الاتصال برؤسائي متى احتجت وذلك من خلال وسيلة اتصال واضحة وسريعة	3.16	1.33	63.26%	2
٣.	تتميز العلاقة بيني وبين رئيسي بالود والاحترام المتبادل	3.07	1.39	61.33%	4
٤.	أشعر بالرضا عن علاقاتي الشخصية مع زملائي	3.03	1.47	60.67%	3
٥.	أعمل مع زملائي بالعمل بروح الفريق	2.82	1.45	56.44%	5
	متوسط البعد	3.13	1.36	62.61%	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي :

جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "أشعر بالرضا عن الطريقة التي ينظم بها العمل في هذه المؤسسة"، بالمرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.57)، والانحراف المعياري (1.18) وكان الوزن النسبي (71.33%)، جاءت أقل إجابات لأفراد العينة على الفقرة التي تنص على "أعمل مع زملائي بالعمل بروح الفريق"، بالمرتبة الأخيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.82)، كما بلغ الانحراف المعياري (1.45) وجاء الوزن النسبي (56.44%)، أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد علاقات العمل جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.13) وبانحراف معياري (1.36)، والوزن النسبي (62.61%) وهو أكبر من الوزن النسبي المحايد 60% مما يدل على صحة استخدام العينة الإحصائية وذلك للعاملين محل الدراسة.

ه: اختبارات الفرض الرئيس للدراسة

الفرض الرئيس للدراسة ينص على:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والرضا الوظيفي للعاملين.

ويتفرع منه عدة فروض فرعية تخدم الفرض الرئيس وهي:

جدول رقم (٦)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيس الأول

المتغير	الاختبار	تقييم نصوص نظام الترقية X1	الإلتزام الوظيفي Y1
تقييم نصوص نظام الترقية X1	معامل الارتباط (Pearson)	1	0.624
	المعنوية (Sig)	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول السابق للباحثة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية متوسطة ما بين تقييم نصوص نظام الترقية (X4) وبين الالتزام الوظيفي (Y1) حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (0.624) وهو ارتباط معنوي عند مستوى $\alpha = 0.05$ وفي ضوء النتائج والبيانات السابقة يمكن للباحثة رفض فرض العدم للفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيس الأول والذي ينص على قبول الفرض البديل والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، والالتزام الوظيفي للعاملين " (١) الفرض الفرعي الثاني:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، وعلاقات العمل. يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين تقييم نصوص نظام الترقية كمتغير مستقل وعلاقات العمل كمتغير تابع.

جدول رقم (٧)

معامل الارتباط للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيس الأول

علاقات العمل y2	تقييم نصوص نظام الترقية X1	الاختبار	المتغير
0.757	1	معامل الارتباط (Pearson)	تقييم نصوص نظام الترقية
0.000	0.000	المعنوية (Sig)	X1

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS).

يتضح من الجدول السابق للباحثة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية متوسطة ما بين تقييم نصوص نظام الترقية (X1) وبين علاقات العمل (Y2) حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (0.757) وهو ارتباط معنوي عند مستوى $\alpha = 0.05$

وفي ضوء النتائج والبيانات السابقة يمكن للباحثة رفض فرض العدم للفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيس الأول ، وقبول الفرض البديل والذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم نصوص نظام الترقية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، وعلاقات العمل "

المبحث الرابع: النتائج والتوصيات.

١. النتائج:

أ-تشير نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية معنوية متوسطة بين المتغير المستقل نظام الترقية وفقاً لقانون الخدمة المدنية الجديد وأبعاده من متغيرات فرعية، حيث أنه وفقاً لما توصلت إليه الباحثة أن المعايير المختلفة التي تم تطبيقها للترقية سواء لمعيار الأقدمية للوظائف المتدنية، أو الترقية طبقاً لمعيار الكفاءة للوظائف التخصصية والقيادية، إلا أن القانون قام بالجمع بين المعيارين السابقين مع وضع الأسس والمبادئ لكلاً منهما أو في حالة الجمع بينهم.

ب-استحداث نظام الترقى يحقق للعامل الطموح الوظيفي الذي يحتاجه، ويعمل على تشجيع الكفاءات من خلال زيادة نسب الترقية والاختيار.

ج-تحقق الكيفية التي حددها قانون الخدمة المدنية في تحديد الترقية في معيار الأقدمية ضبط للعلاقة الوظيفية للموظف وأقرانه من شاغلي الوظائف في الوحدة وبمراعاة تحقيق العدالة الوظيفية بينهما وعدم تعارض مصالحهم الوظيفية عن الترقى للوظائف بدرجاتها المختلفة وفقاً للمعايير والأسس المحددة.

د- قام قانون الخدمة المدنية في معيار الكفاءة بشكل رسمي بتقييم أداء العاملين من خلال إدارة الموارد البشرية وفي خلال فترات زمنية محددة أعلن عنها ليظهر مدى المساواة والنزاهة في اختياره للعاملين.

٢. التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي توصل إليها الباحث في كل من الدراسة النظرية والتطبيقية، يوصي الباحث بما يلي:

أ- تعظيم استثمار طاقات الموارد البشرية وتوجيهها نحو التدريب بالتعليم والتعلم والتغذية المرتدة وإحاقهم بالبرامج والدورات التدريبية وعقد ورش العمل والندوات المتخصصة للمساهمة في تحسين مستوايتهم والاستفادة من خبراتهم في النقل الداخلي، تقديم المعلومات الكافية عن فرص الترقية للموظفين في الوقت المناسب ونتائج المنع منه للتظلم فيه.

ب- الرقابة على تطبيق القانون للقضاء على الفساد الإداري والالتزام والمتابعة على تطبيق اللائحة التنفيذية وفعاليتها بطرق صحيحة داخل المنظمة.

ج- التأكد من مدى فاعلية النظام المطبق داخل المنظمة وفقاً لقانون الخدمة المدنية للقضاء على الفساد الإداري والعمل على إصلاحه من خلال الرقابة الدورية والمنتظمة.

د- دراسة الأوضاع الداخلية للعاملين في المؤسسة للوصول لجميع سبل النزاهة والعدالة وتطبيقها وفقاً لطبيعة العمل.

المراجع:

- ١- الصالحي ، حمود محسن ، (٢٠١٨) ، " القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الكهرباء والماء في دولة الكويت" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .
- ٢- المساعيد ، بيان حسين ، (٢٠١٧) ، بعنوان " مستوى فاعلية نظام ترقية العاملين في نظام الخدمة المدنية" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة اليرموك ، الأردن.
- ٣- إسحق، لوكا، (٢٠١٧)، " الأرشيف الإلكتروني ودوره في تطوير الأداء الحكومي في ضوء قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦" ، مجلة التنمية الإدارية، العدد مئة ستة وخمسون ، مصر.
- ٤- بيسيو، شفا سالم، (٢٠٠٩) ، بعنوان " مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة عن نظام التعويضات المالية" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 5- Darehzereshki Mahdiah, (2014), "EFFECTS OF PERFORMANCE APPRAISAL QUALITY ON JOB SATISFACTION IN MULTINATIONAL COMPANIES IN MALAYSIA", International Journal of Enterprise Computing and Business Systems ISSN (Online): 2230-8849 Volume 2 Issue
- ٦- شعبيي ، أمينة محمد، (٢٠١٤) ، بعنوان " نظام الترقية في الوظيفة العامة" ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة خميس مليانة .
- 7- Ma, Liang. &Tang, Huangfeng. &Yan, Bo. (2015) "Public Employees' Perceived Promotion Channels in Local China: Merit-based or Guanxi-orientated". Australian Journal of Public Administratio, vol, 74. No. 3.
- ٨- بيللايد ، عبد المجيد محمد ، (٢٠١٧) ، بعنوان " الرضى الوظيفي وعلاقته بالأجر والترقية وظروف العمل المادية" ، مجلة جامعة العلوم الاسلامية الماليزية ، العدد السابع عشر .

- ٩- العجمي ، حمدي محمد ، (٢٠١٧) ، بعنوان " الأحكام القانونية للترقية والرقابة القضائية عليها في نظام الخدمة المدنية السعودي " ، مجلة مصر المعاصرة ، كلية الحقوق ، جامعة المنوفية ، العدد خمسمئة ستة وعشرون .
- ١٠- المساعد، بيان حسين مشعل، (٢٠١٧) ، بعنوان "مستوى فاعلية نظام ترقية العاملين في نظام الخدمة المدنية" دراسة ميدانية، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك .
- ١١- المصليحي، نجلاء محمود رؤوف السيد (٢٠١٨)، بعنوان " الأبعاد المجتمعية لقانون الخدمة المدنية في مصر "، كلية الآداب، جامعة عين شمس، مجلد ٤٦ .
- ١٢- جمار، محمد عبدالوهاب، (٢٠١٩) ، "العوامل المحددة لمشاركة العاملين وأثره في الرضى الوظيفي: دراسة عملية"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت، الأردن.
- ١٣- صوبص ، محمد إبراهيم كامل ، (٢٠١٨) ، بعنوان " واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي :دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية " ، مجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس ،المجلد التاسع ، العدد الثاني .
- ١٤- الشمري ، نواف بدر ، (٢٠١٨) ، " عملية تقييم الأداء وأثرها على في رضا الموظفين دراسة حالة بنك بوبيان في دولة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الاردن .
- ١٥- مراد، عبد الفتاح، (٢٠١٦) ، "موسوعة قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ ولائحته التنفيذية والقوانين المكملة له ومشكلاته العملية وحلولها" ، دار المعارف للنشر ، الإسكندرية ، مصر .
- ١٦- مراد، عبد الفتاح محمد، (٢٠١٧)، " قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ومذكرته إيضاحيه وتقرير اللجنة المشتركة من لجنة القوى العاملة ولجنة الموازنة والقوانين والقرارات المكملة له ٢٠١٧" دار المعارف للنشر، الإسكندرية
- ١٧- السيد، حمدي أبو النور، (٢٠١٧) "الرضا الوظيفي ومدى تحققه في ظل قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ " ، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ،كلية الحقوق ،جامعة المنوفية، العدد السادس والستون .

18- Halasagi. s. & Jamuni. A (2018). "Artist on job satisfaction of employees in organized retail with special reference to belagavi city". International journal of research in commerce & Management. 9(2).

19- Jacob, N. and Vrinda N., (2015), "The Impact of Job Satisfaction on Job Performance", International Journal in Commerce, IT & Social Sciences, Vol. 2(2).

٢٠- عابدين، عصام مهدي، (٢٠١٨)، "قانون الخدمة المدنيّة ولائحته التنفيذية ودورة في تحقيق الإصلاح الإداري ومكافحة الفساد وتحسين الخدمة في الجهاز الإداري للدولة"، دار المعارف للنشر، الإسكندرية، مصر .

٢١- سليم، رجب عبد الحكيم، (٢٠١٨)، "موسوعة الخدمة المدنيّة" ، دار الكتب المصريّة ، القاهرة ، مصر.

٢٢- أبو الغيط ، هويدا محمود، (٢٠١٧) ، بعنوان "أثر الحوافز السلبية في نظم الخدمة المدنيّة على تحسين أداء الموظف العام" ، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسيّة ، كلية الاقتصاد ، جامعة القاهرة ، العدد الثاني.