



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الترقية وعلاقتها برفع مستوى الروح المعنوية لدى العاملين في المؤسسة

- دراسة ميدانية في مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس -

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذ:

- قدور عثمان.

من إعداد الطالبتين:

❖ مداحي نادية

❖ خوني سهام

السنة الجامعية: 2024/2023

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين الترقية والروح المعنوية للعاملين، حيث تكونت عينة الدراسة من (57) عاملا بمؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس، تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أغراض هذه الدراسة صممت الطالبتين استبيانين، الأول لقياس الترقية، والثاني لقياس الروح المعنوية. واستخدمتا المنهج الوصفي. وفي ضوء ذلك تم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية منها سبيرمان براون، ألفا كرونباخ. وبعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والروح المعنوية، كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متربرات الترقية والروح المعنوية للعاملين، كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية، ودلت على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات العملية والنظرية.

الكلمات المفتاحية: الترقية، مستوى الروح المعنوية، العاملین.

Abstract :

"This study aimed to investigate the relationship between promotion and employees' morale. The study sample consisted of 57 workers at the Algerian Water Corporation in the state of Boumerdès, selected by a simple random method. To achieve the purposes of this study, the two students designed two questionnaires, the first to measure promotion, and the second to measure morale. We used a descriptive approach. In light of this, the data were analyzed and hypotheses testing were conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), employing statistical methods such as Spearman's rank correlation and Cronbach's alpha.

The study findings revealed several results:

The results of the study showed that there is no statistically significant relationship between promotion and morale. The results also showed that there is no statistically significant relationship between the consequences of promotion and the morale of employees.

The results also showed that there is no statistically significant relationship between promotion based on competence and morale. In light of these results, the study recommended a set of practical and theoretical recommendations.

Keywords : "promotion, morale level, workers."



إهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء والختام وآخر دعواهم أن الحمد
لله رب العالمين

إلى رمز العطاء والنصيحة مثلي الأعلى أبي الغالي رحمه الله وجعل
قبره روضة من رياض الجنة

إلى من تستقبلني بابتسامة وتودعني بدعاء أُمي الغالية
إلى ذلك المستودع الكبير من القوة والحب إخوتي وأخواتي
إلى صديقتي ورفيقة دربي نعيمة

أهديكم جميعا هذا العمل المتواضع وثمره جهدي وليال كثيرة من
السهر والتعب والأمنيات والله ولي التوفيق

خوني سهام



إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى روعي أبي الطاهرة رحمة الله
عليه، وإلى أمي الغالية ورفيقة دربي التي سعت إلى أن أصل إلى
هذا المستوى

إلى زوجة أبي الحبيبة التي غمرتني بحنانها وكانت بمثابة أمي
الثانية

إلى سندي وقوتي وملأذي في الحياة أخي العزيز أحمد

إلى من أثروني على أنفسهم أخواتي كنزة، لينا، مريم وصبرينة

إلى أحسن من عرفني بهم القدر، إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا
بالوفاء وبوجه الخصوص صديقتي أسماء التي ساعدتني كثيرا في
إنجاز هذا العمل

إلى كل من ساندني من قريب أو بعيد ولو بالدعاء

نادية مداحي





شكر وتقدير

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع
كل الشكر لمن قدم لنا الدعم ومدنا بخبرته ومعرفته الواسعة
نتقدم بجزيل الشكر إلى أستاذنا المحترم "قدور عثمان" الذي منحنا من
وقته وجهده الشيء الكثير وساعدنا في إنجاز هذا البحث
شكر خاص لجميع أساتذتنا في جامعة مولود معمري
كما نشكر جميع عمال مؤسسة الجزائرية للمياه الذين لم ييخلوا علينا
بالمعلومات التي استفدنا منها كثيرا
ونسأل الله التوفيق في تحقيق الأماني والنجاحات



فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
2	الملخص باللغة العربية
3	الملخص باللغة الانجليزية
4	شكر وتقدير
5	إهداء
6	إهداء
6-4	فهرس المحتويات
6	قائمة الجداول
7	قائمة الأشكال
7	قائمة الملاحق
أ-ج	مقدمة
الجانب النظري	
الإطار العام للإشكالية	
10	1. الإشكالية
12	2. فرضيات الدراسة
13	3. أسباب اختيار الموضوع
13	4. أهمية الدراسة
14	5. أهداف الدراسة
14	6. تحديد المفاهيم
15	7. الدراسات السابقة
الفصل الأول: الترقية	
24	تمهيد
25	1. مفهوم الترقية
25	2. الترقية وعلاقتها ببعض المصطلحات
26	3. أهداف الترقية
27	4. أهمية الترقية
28	5. أنواع الترقية
31	6. شروط الترقية

32	7. طرق الترقية
36-34	8. معايير الترقية
36	9. عناصر نجاح برامج الترقية
37	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الروح المعنوية	
39	تمهيد
40	1. مفهوم الروح المعنوية
40	2. بعض المصطلحات المتعلقة بالروح المعنوية
41	3. أهمية الروح المعنوية
42	4. خصائص الروح المعنوية
43	5. العوامل المساعدة في رفع الروح المعنوية
45	6. العوامل المؤثرة في الروح المعنوية
46	7. مستويات الروح المعنوية
48	8. مظاهر الروح المعنوية
50	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
52	تمهيد
53	1. الدراسة الاستطلاعية
54	2. حدود الدراسة
55	3. منهج الدراسة
56	4. مجتمع وعينة الدراسة
57	5. أدوات جمع البيانات
62	6. الأساليب الإحصائية المستعملة
64	7. خلاصة الفصل
الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة	
66	تمهيد
67	1. عرض خصائص المبحوثين
73	2. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

78	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
80	تمهيد
81	1. اختبار التوزيع الطبيعي
81	2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
84	3. تفسير نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
86	4. استنتاج عام
88	5. الاقتراحات
90	خاتمة
91	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	محتوى الجدول	الصفحة
1	وتائر الترقية في الدرجة في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر	29
2	عبارات البعد الأول	58
3	عبارات البعد الثاني	59-58
4	عبارات البعد الثالث	59
5	عبارات استبيان الروح المعنوية	60-59
6	ثبات استبيان الترقية	61
7	ثبات استبيان الروح المعنوية	62
8	توزيع العينة حسب متغير الجنس	67
9	توزيع العينة حسب متغير السن	68
10	توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي	69
11	توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية	70
12	توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	71
13	توزيع العينة حسب متغير الرتبة المهنية	72
14	التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري	73
15	اختبار كولموغروف سميرونوف	75-74

81	نتائج الفرضية الأولى	16
82	نتائج الفرضية الثانية	17
83	نتائج الفرضية الثالثة	18
83	نتائج الفرضية الرابعة	19

قائمة الأشكال

الرقم	محتوى الأشكال	الصفحة
1	خصائص العينة حسب متغير الجنس	67
2	خصائص العينة حسب متغير السن	68
3	خصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي	69
4	خصائص العينة حسب متغير الحالة العائلية	70
5	خصائص العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	71
6	خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية	72

قائمة الملاحق

الرقم	الملحق	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	97
2	الأساتذة المحكمين	98
3	الاستبيان	103-99
4	نتائج SPSS	160-104

مقدمة:

يعيش العالم المعاصر تغيرات وتحولات شاملة في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية، مما يعكس تأثيره على المؤسسات في العصر الحالي، حيث ساهمت هذه التغيرات في إعادة هيكلة العديد من النظم الإدارية، إذ تسعى المؤسسات إلى تبني هياكل أكثر ديناميكية للوصول إلى أفضل الطرق لتحقيق أهدافها، وذلك مع تزايد أعدادها أحجامها. ومع تطور التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، أصبح من الضروري على كل مؤسسة دمج هذه التقنيات في عمليات إنتاج السلع والخدمات التي تقدمها. تولي المؤسسات اهتماما كبيرا لاختيار العمال الأكفاء القادرين على أداء مهامهم بفاعلية، وتوفير لهم التدريب والحوافز المادية والمعنوية لتحقيق أهدافها. كما تطالبهم بالإخلاص والولاء والعمل بروح معنوية عالية اتجاه المنظمة. يعود اهتمام المؤسسات بالروح المعنوية نظرا لدورها الكبير في استقرار المؤسسة وزيادة قدرتها الإنتاجية، فبذلك يعتبر المورد البشري من أهم عناصر تكوين المؤسسة، لذا تسعى المؤسسات إلى تنمية هذا المورد عبر أساليب تطويرية وعمليات تنظيمية متنوعة مثل التدريب والتكوين والترقية.

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية الترقية التي تعتبر حافزا ماديا ومعنويا والتي تنعكس على الزيادة في الراتب أو الأجر، فهي تعتبر من أهم الأمور التي يشهدها الفرد خلال مسيرته المهنية، حيث أنه عبر مساره الوظيفي يسعى وراء الترقية بشتى الطرق من أجل تحسين مستواه سواء بخضوعه لفترات تكوينية أو تدريبية عامة أو متخصصة وهذا ما يساعده أكثر على رفع روحه المعنوية وكذا تعزيز شعوره بالانتماء والولاء للمؤسسة.

وبالتالي ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع الذي يتضمن العلاقة الموجودة بين الترقية والروح المعنوية قسمنا دراستنا إلى جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي، واعتمدنا على خطة منهجية تتكون من خمسة فصول:

حيث يشمل الجانب النظري على فصلين:

حيث استهلنا دراستنا بإطار عام للإشكالية بداية بتحديد إشكالية الدراسة وتحديد فرضياتها، كذلك أسباب اختيار الموضوع وأهميته مروراً بأهدافه وتحديد بعض المفاهيم المتعلقة به وفي الأخير تطرقنا إلى عرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات دراستنا.

أما فيما يخص الفصل الأول فكان حول الترقية فقد استهلناه بتمهيد، ثم تطرقنا إلى مفهوم الترقية، المفاهيم المتعلقة بالترقية، أهمية الترقية، أهداف الترقية، أنواع الترقية، شروط الترقية، معايير الترقية، عناصر نجاح برامج الترقية وأخيراً خلاصة الفصل.

أما الفصل الثاني حول الروح المعنوية فقد استهلناه بتمهيد، مفهوم الروح المعنوية، بعض المصطلحات المتعلقة بالروح المعنوية، أهمية الروح المعنوية، خصائص الروح المعنوية، العوامل المؤثرة في الروح المعنوية، مستويات الروح المعنوية، مظهر الروح المعنوية، وأخيراً خلاصة الفصل.

أما الجانب التطبيقي يشمل على ثلاث فصول:

تضمن الفصل الثالث الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث استهلناه بتمهيد، الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، أساليب المعالجة الإحصائية واختتمناه بخلاصة الفصل.

أما بالنسبة للفصل الرابع فقد كان عبارة عن عرض وتحليل نتائج الدراسة وفيه عرضنا خصائص المبحوثين والإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

والفصل الخامس تضمن مناقشة وتفسير نتائج الدراسة والتي تمثلت في مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات، تفسير نتائج الدراسة، استنتاج عام، الاقتراحات، وفي الأخير تطرقنا إلى خاتمة، كما دعمنا المذكرة بمجموعة من ملاحق لها علاقة بموضوع الدراسة.

الإطار العام للإشكالية

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية الدراسة
5. أهداف الدراسة
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة

1. الإشكالية:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أساسية وضرورية في أي مؤسسة. فهي تحتاجها لتحقيق أهدافها، لذا يتحتم عليها تأمين الأفراد العاملين وتزويدهم بمختلف الوسائل للقيام بأعمالهم، والقيام بالمراقبة لنجاح المصلحة العامة. وكما هو معروف أن هناك الكثير من وظائف إدارة الموارد البشرية كالاستقطاب، التدريب، التطوير، تحديد الأجور وتخطيط الاحتياجات البشرية ونذكر منها أيضا الترقية والتي تعد من أهم المواضيع لما لها من دور كبير في رفع الروح المعنوية للعمال، حيث تعتمد الترقية على أسس يجب إتباعها حتى يتم ترقية الموظفين المؤهلين والقادرين على تحمل أعباء الوظائف والمسؤوليات التي سوف يتقلدونها وفقا للشروط التي تقرها قوانين المنظمة للترقية. ومن هنا تبدأ مرحلة أخرى وكفاح مستمر وشعور لا متناهي للعاملين لتحسين وضعهم الاجتماعي داخل وخارج المؤسسة، والذي يشكل روح معنوية مثلى للعاملين.

فالترقية من أهم الأحداث التي يشهدها الفرد العامل من خلال مسيرته المهنية، حيث يسعى بشتى الطرق لتحسين مستواه. وهي من أبرز المؤشرات التي تحفز العنصر البشري لإعطائه طاقة أكبر، فمن هنا يمكنه أن يستند نظام الترقية على أسس ومعايير سليمة ليست فقط من الناحية الفنية وإنما أيضا لتحقيق رضا العاملين واستقرارهم داخل المؤسسة. حيث تشكل الترقية منذ عشرينات القرن اهتمام علمي دفع بالعديد من الباحثين إلى محاولة فهم وتحديد مكوناتها، كونها تعتبر من الأمور الحيوية وكذلك وسيلة تحفيزية تساهم في الارتقاء بمستوى الجهاز الإداري وتحقيق التوازن المطلوب بين المصلحة العامة للمؤسسة والمصلحة الخاصة للعاملين.

تعتبر الروح المعنوية للعمال عاملا مهما في نجاح المؤسسة وتطويرها سواء كانت تربية أو سياسية أو عسكرية...، والتي يجب توفرها لضمان العمل بطريقة صحيحة وبالشكل المطلوب، فهي

المزاج السائد بين جماعة الأفراد التي تتميز بالثقة في الجماعة والعمل بنفس الأهداف. فهي أيضا تشير إلى العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة وإلى علاقة الأفراد بالقادة، وعلى إحساس العامل بالرضا مراعاة للنظام بما يكفل السير الحسن للعمل ويتعاون أعضاؤها لتحقيق الحاجات التي تمثل روح معنوية حقيقية، حيث تتجسد الروح المعنوية في الثقة والإخلاص للجماعة والاستعداد للكفاح من أجل أهداف الجماعة. فتحقيق أهداف المنظمة يقف على مدى نجاحها في انتقاء كفاءات من الموارد البشرية المؤهلة والمشبعة بروح معنوية عالية.

حظي موضوع الترقية والروح المعنوية باهتمام واسع من طرف الباحثين، وقد أجريت العديد من الدراسات حول هذا الموضوع، بحيث أكدت دراسة محمد بن سفر 2006 حول "معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها لدى أفراد قوات الطوارئ" أن أفراد العينة راضون بدرجة عالية عن معايير الترقية للناجحين في اختبارات الترقية (محمد، 2006)، كما نجد دراسة وونتز وأول (WENTZ & ALL 2006) التي هدفت إلى تحديد مستوى الروح المعنوية والرضا الوظيفي بين العاملين، وتوصلت إلى أن الروح المعنوية والرضا أقل مستوى من الشعور بالارتياح الذي كان مرتفعا جدا بالرغم من وجود ضغوط (مريم، 2016، ص.26)، وأكدت دراسة تانيا أختر وآخرون (2019) بعنوان "أثر الترقية على الرضا الوظيفي" أنه هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين الترقية ومستوى الرضا الوظيفي (Tania & Other's, 2019, p71). ومن هذا المنبر توصلنا إلى طرح التساؤل الرئيسي لموضوع دراستنا كالاتي:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية ومستوى الروح المعنوية لدى عمال مؤسسة

الجزائرية للمياه بولاية بومرداس؟

وقد ارتبط بهذا التساؤل أسئلة فرعية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية للعاملين لدى مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية للعاملين لدى مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مترتبات الترقية والروح المعنوية للعاملين لدى مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس؟

2. فرضيات الدراسة

1.2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس.

2.2 الفرضيات الجزئية:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس.

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مترتبات الترقية والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس.

3. أسباب اختيار الموضوع

1.3 أسباب ذاتية:

وهي تلك المتعلقة بالجانب الذاتي للباحث وتتمثل فيما يلي:

- الرغبة الشخصية والمتمثلة في إثراء المكتبة الجزائرية بهذا النوع من الدراسات التطبيقية.
- الميل المعرفي نحو دراسة هذا الموضوع بحكم التخصص.
- حب الاطلاع وزيادة الرصيد المعرفي حول هذا الموضوع.
- معرفة هذا الموضوع نظرا لأننا سنحتاجه لاحقا في مسيرتنا العملية.

2.3 أسباب موضوعية:

- قابلية الموضوع للبحث والتقصي.
- معرفة تأثير الترقية على زيادة الروح المعنوية لدى العاملين في المؤسسة.
- الاهتمام الأكثر بالموارد البشري والظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به.
- ندرة الدراسات التي أجريت على عملية الترقية والروح المعنوية لدى العاملين.
- محاولة توفير جزء من المعلومات للباحثين أو المهتمين بموضوع الترقية وعلاقتها بالروح المعنوية.

4. أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة عدة اعتبارات نذكر منها ما يلي:

- إثارة انتباه المؤسسة إلى العلاقة الموجودة بين الترقية ومستوى الروح المعنوية للعاملين.

- معرفة مستوى الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة وانعكاساته على الترقية.
- التعرف على واقع الروح المعنوية لدى العمال والكشف عن أهم الأسباب التي تساهم في تحقيقها وتعزيزها في المؤسسة.

5. أهداف الدراسة:

وهي الغايات التي يود الباحث الوصول إليها من خلال دراسة لهذا الموضوع وتتلخص فيما يلي:

- محاولة معرفة ما إذا كانت مترتبات الترقية لها علاقة مع الروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسة.
- التعرف على ما إذا كان التطبيق العادل لإجراءات الترقية يساهم في زيادة شعور العامل بالانتماء والولاء في وظيفته.
- الحرص على ما إذا كان لنظام الترقية دور في خلق روح الولاء والرضا للعامل في المؤسسة.

6. مفاهيم الدراسة:

1.6 مفهوم الترقية:

تعرف الترقية على أنها: "رفع الفرد من وظيفته إلى وظيفة أعلى" (Jean-Marie, 2001, p.176).
تعرف أيضا بأنها: "عبارة عن إعادة تحديد واجبات الفرد ضمن وظيفة أعلى من وظيفته الحالية، أو بمعنى آخر إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية، وعادة تتبع هذه الوظيفة الأخرى متطلبات أكثر من الفرد، إذ أن مسؤولياته ستزداد وراتبه وأجر هذا الموظف يزداد

بمجرد ترقيته، وغالبا ما ينتقل إلى مركز وظيفي أعلى ويحصل على لقب وظيفي أكثر أهمية وتصبح له سلطة أكثر من ذي قبل" (سمية وآخرون، 2019، ص.163).

التعريف الاجرائي للترقية: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها العامل في مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس من خلال الإجابة عن استبيان الترقية.

2.6 مفهوم الروح المعنوية:

تعرف الروح المعنوية بأنها "مجموعة الاتجاهات والعواطف والحالة النفسية التي تحكم سلوك العاملين تجاه منظماتهم ورؤسائهم وأعمالهم وزملائهم في العمل (علي، 1437هـ، ص19).

وتعرف أيضا بأنها: "شعور الفرد الداخلي الذي يمتلكه تجاه عمله، بناء على الصورة التي يري الفرد نفسه فيها في المنظمة، وإلى أي مدى تلبى المنظمة احتياجاته وتوقعاته الخاصة" (رضا، 2021، ص.385).

التعريف الاجرائي للروح المعنوية: هي مجموع الدرجات التي يحصل عليها العامل في مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس من خلال الإجابة عن استبيان الروح المعنوية.

7. الدراسات السابقة:

1.7 الدراسات الأجنبية حول الترقية:

دراسة تانيا أختر وآخرون (2019) (Tania Akter & Other's) بعنوان: "أثر الترقية على الرضا الوظيفي"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والترقية في الجامعات الخاصة في بنغلاديش وأيضاً اقتراح سياسات من شأنها زيادة مستوى الرضا في الجامعات الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (384) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ثم

اختيارهم من 22 جامعة مختلفة خاصة في دكا بنغلاديش، استخدمت هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، أما لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة تم استخدام الانحدار الخطي باستعمال برنامج SPSS، وقد رصدت هذه الدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة فكانت نتائج الدراسة كما يلي،

- يمكن القول أن أغلبية أفراد العينة لديهم رضا وظيفي عال والسبب في ذلك وجود عدة عوامل أخرى أثرت على مستوى الرضا.

- توجد علاقة إيجابية ضعيفة بين الترقية ومستوى الرضا الوظيفي، هذا يعني أنه عند حصول أحد أفراد العينة على الترقية فإن مستوى الرضا يتأثر بشكل كبير، وهذا قد يعود إلى أن الرضا الوظيفي متغير معقد يؤثر فيه عدة عوامل كالعلاقة مع الزملاء، ظروف العمل، الأجور، التعويضات... إلخ (Tania & Other's, 2019, p71).

دراسة ميليسنت وآخرون (2023) (Millicent & other's) بعنوان: "العلاقة بين الترقية وأداء الموظفين"، حيث تمحورت هذه الدراسة حول العلاقة بين الترقية وأداء الموظفين في جامعة أبوجا، اعتمدت تصميم بحث وصفي. وتم استخدام منهجية الانحدار المتعدد والاحصاء الوصفي لتحليل البيانات. جمعت البيانات من خلال استبيانات مكونة من (337) عاملاً. وأظهرت النتائج ما يلي:

- توفر فرص التطوير المهني وفرص الترقية لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين في جامعة أبوجا.

- التعامل العادل والمنصف للإدارة في الجامعة كان له تأثير سلبي على أداء الموظفين في جامعة أبوجا.

- تحديد متطلبات واضحة ومتسقة للترقية ومكافأة التفوق في الأداء من خلال نظام الترقية لم

يكن لها تأثير كبير على أداء الموظفين (Milicent & Other's, 2023, p.1).

2.7 الدراسات العربية حول الترقية:

دراسة محمد بن سفر 2006 حول "معايير ترقية الأفراد بالدفاع المدني ومدى رضاهم عنها لدى

أفراد قوات الطوارئ":

حيث أجريت هذه الدراسة بالمملكة السعودية سنة (2006)، وذلك من خلال استخدام المنهج

الوصفي المسحي وتطبيق استمارة على عينة مكونة من (339) عامل بنسبة (50%) من مجتمع

البحث وقد توصل إلى النتائج التالية:

- أفراد العينة راضون بدرجة عالية عن معايير الترقية للناجحين في اختبارات الترقية.
- أفراد العينة راضون بدرجة عالية عن معايير الترشح لاختبار الترقية ومعاييرها.
- توجد فروق دالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة نحو معايير الترقية وتطبيقها يمكن يعزى إلى متغيري الترقية والتخصص.

دراسة الباحث ناصري مختار (2016) بعنوان "أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة":

تمحورت حول سؤال رئيسي وهو: ما مدى أثر الترقية على الرضا الوظيفي للعاملين في

العيادة الطبية الجراحية الضياء؟ وبعض من الأسئلة الأخرى. وقد هدفت هذه الدراسة لتحقيق

الأهداف التالية:

- التعرف على الترقية وأثرها على الرضا الوظيفي.

- قياس مدى ارتباط الترقية بالرضا الوظيفي.
 - التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسة.
- وقد توصل إلى نتائج وهي:
- وجود أهم أساليب الترقية كالتقييم السنوي الجيد والخبرة المهنية.
 - معظم العاملين راضون على ظروف العمل بالمؤسسة.
 - أغلب العاملين محايدون بخصوص فرص الترقية بالمؤسسة.
 - بعض العاملين يرون أن نظام الترقية (التقييم السنوي) نظام غير عادل لأنه يقوم بعرقلة مسارهم الوظيفي.

دراسة نايف عايض بدر القحطاني (2017) بعنوان "الترقية وعلاقتها بالروح المعنوية للعاملين":

صيغت مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: ما علاقة الترقية بالروح المعنوية لدى العاملين بإمارة المنطقة الشرقية؟ وقد أجريت هذه الدراسة بإمارة المنطقة الشرقية بالرياض، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق الدراسة على عينة قدر عددها (865) عاملا وتم اختيار عينة عشوائية منهم عددها (275) عامل. وقد توصل إلى النتائج التالية:

1- أن أفراد عينة الدراسة محايدون في إجاباتهم عن واقع الترقيات للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية بمتوسط (2,97).

2- أن أفراد عينة الدراسة موافقون في إجاباتهم عن واقع الروح المعنوية للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية بمتوسط (3,51).

3- أن أفراد عينة الدراسة موافقون في إجاباتهم عن معوقات الترقية للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية بمتوسط (3,56).

4- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين واقع الترقيات وواقع الروح المعنوية للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية (نايف، 2017، ص.5).

3.7 الدراسات الأجنبية عن الروح المعنوية:

دراسة مارييتا ويلش جيمس (1982 Marietta Welch James):

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف العلاقة بين الروح المعنوية لمعلمي المدارس الابتدائية العامة في لويزيانا وسلوك قادة المدارس، حيث تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (600) معلم من (22) منطقة في لويزيانا وتم إرسال الاستبيان إلى المشاركين كأداة للدراسة وتم الرد من قبل (356) معلما بنسبة مئوية قدرها (59%)، وتم حساب معاملات الارتباط وفقا لصيغة ارتباط بيرسون كما استخدمت اختبارات لتحديد دلالة الفروق بين معاملات الارتباط وبين المتوسطات الحسابية أيضا. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- رفض الفرضية الأولى لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك قائد المدرسة والروح المعنوية للمعلمين.

- رفض الفرضية الثانية لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين متوسط درجات الروح المعنوية للمعلمين الذين يرون قادتهم فوق متوسط النقاط في درجة سلوكهم الكلي، والذين يرون قادتهم أدنى متوسط النقاط في درجة سلوكهم الكلي.

- رفض الفرضية الثالثة لوجود الروح المعنوية للمعلمين ترتبط بشكل أكبر مع عامل الاعتبار في استبيان وصف سلوك القائد.

- تم قبول الفرضية الرابعة، بحيث لم تكن كل من العمر وسنوات الخبرة التدريسية متغيرات تؤثر على علاقة سلوك القائد والروح المعنوية للمعلمين كما تم قياسها في هذه الدراسة (Marietta, 1982).

دراسة وونتز وأول (2006) WENTZ & ALL:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الروح المعنوية والرضا الوظيفي بين العاملين في جامعة يسكونس- ستاوت من أعضاء هيئة التدريس وموظفين، وتم استعمال المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (104) من أعضاء هيئة التدريس والموظفين في الجامعة، وكانت أداة الدراسة من مقابلات أجراها فريق العمل لهذا الغرض، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- الروح المعنوية والرضا أقل مستوى من الشعور بالارتياح الذي كان مرتفعاً جداً بالرغم من وجود ضغوط.

- يرى أفراد العينة أنه لو كان لديهم سلطة فلن يكون لديهم مشكلة وإن لم تتغير الأوضاع (مريم، 2016، ص. 26).

4.7 الدراسات العربية عن الروح المعنوية:

دراسة محمد عبد الوهاب (ب.ت) بعنوان: "أنواع الحوافز التي يفضلها الأفراد والمزايا والمشكلات التي تقدمها لهم الإدارة"، وكان الهدف من هذه الدراسة التعرف على أهم السبل لتحسين نظم الحوافز من أجل الحصول على رضا الأفراد، وزيادة الكفاءة الإنتاجية. وكان مجتمع الدراسة بمدينة الرياض،

مكونا من الموظفين المتقدمين للبرامج التدريبية المختلفة بمعهد الإدارة العامة بالرياض، وقسمت عينة الدراسة إلى مجموعتين (300) موظف و(100) موظف بعد زيادة رواتبهم، واستخدم الباحث قائمة استقصاء صممت من 17 سؤالاً. حيث توصلت الدراسة إلى أن رواتب الموظفين مناسبة بشكل عام بعد الزيادة الأخيرة، ويرى بأن (52,7%) من الموظفين تناسب الحوافز مع المجهودات التي يبذلونها في العمل وأن فرصة الترقية متوفرة ومناسبة، وأن الحوافز لها أهميتها لأداء العمل بصورة أفضل (جمال، 2010، ص9-10).

دراسة الكيلاني ومقابلة (2010) بعنوان: "التعرف إلى مستوى الروح المعنوية لمعلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية لمعلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقة ذلك بمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التعليمية"، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان والبالغ عددهم (720) معلماً ومعلمة، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بنسبة (20%) من مجتمع الدراسة، وبلغت العينة (144) معلماً ومعلمة، وقد قام الباحثان ببناء وتطوير أداة البحث مستفيدين من الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، وقد تم التحقق من صدق وثبات الأداة، وقد أشارت الدراسة إلى أن (40%) من أفراد عينة الدراسة كان مستوى روحهم المعنوية منخفضاً، كما أشارت النتائج إلى أن (25,5%) في فقرات الأداء كانت إجابات أفراد العينة عليها تدل على أن مستوى روحهم المعنوية منخفضة، وأشارت نتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الروح المعنوية تعزى إلى متغير الجنس (شيرين، 2016، ص29).

دراسة الدكتور نايف علي عاصي (ب.ت) بعنوان: "الروح المعنوية للعاملين والإنتاجية- دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة"، يهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير الروح المعنوية للعاملين في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة على إنتاجيتهم وقد تم دراسة العوامل المؤثرة على الروح المعنوية في الشركة من خلال تطوير استبانة لأغراض هذا البحث تم توزيعها على (150) عامل هم عينة البحث. لقد حدد البحث العوامل المؤثرة على الروح المعنوية والتي تمثلت ب: الرواتب والأجور، الاحتفاظ بالعمل والفخر بأدائه، الشعور بالانتماء للمنظمة، كفاءة الإدارة والثقة بها، كفاءة طرق ووسائل الاتصال، ملائمة ظروف ومتطلبات العمل، وضع الفرد في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته، فرص التقدم والترقية، المكافآت المادية والمعنوية، فاعلية وموضوعية نظام الاشراف، توافر علاقات طيبة بين العاملين في المنشأة، توافر الخدمات والمزايا الإضافية للعاملين، توفير العمل لمركز اجتماعي مناسب والمشاكل العائلية. أما الإنتاجية فقد تم قياسها من خلال معادلة خاصة. ومن نتائج هذه الدراسة وجود علاقة واضحة بين الروح المعنوية وإنتاجية العاملين وأن الروح المعنوية للعاملين ليست جيدة (نايف، ب.ت، ص.1).

الفصل الأول: الترقية

تمهيد.

1. مفهوم الترقية.
2. الترقية وعلاقتها ببعض المصطلحات.
3. أهداف الترقية.
4. أهمية الترقية.
5. أنواع الترقية.
6. شروط الترقية.
7. طرق الترقية.
8. معايير الترقية.
9. عناصر نجاح برامج الترقية.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

تعتبر الترقية من أبرز وأهم الموضوعات التي لها أهمية بالغة في المؤسسات، فهي الوسيلة التي تدفع العامل إلى التنمية الذاتية وهذا لكونها إحدى السياسات التي تؤثر على القوة البشرية، كما تساهم في توفير الاحتياجات اللازمة، حيث تشكل بجميع أشكالها دعم أساسي في المسار المهني للعامل وحافزا ماديا ومعنويا يؤثر بصفة مباشرة، ويتجسد ذلك من خلال آليات تسمح بضمان تساوي حظوظ العاملين في الصعود إلى إحدى درجات السلم الوظيفي.

وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل من خلال لمفهوم الترقية، أهميتها، طرقها معاييرها، شروطها وأشكالها، وكذا عناصر نجاح برامجها.

1. مفهوم الترقية:

تعرف الترقية على أنها: "شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة، المسؤولية والمركز، وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر والمميزات الأخرى، ولكن ليس في كل الأحوال" (سمية وآخرون، 2019، ص. 163).

تعرف الترقية أيضا على أنها: الانتقال من منصب إلى منصب أعلى مع مرتبة ومسؤولية أعلى. وهي أفضل حافز للموظفين لتحسين أدائهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة (Novita & Other's, 2022, p. 1957).

2. الترقية وعلاقتها ببعض المصطلحات:

1.2 العلاوات والمكافآت:

تعتبر العلاوات من أهم ملحقات الأجور ويقصد بها منح العامل علاوة على أجره العادي مقابل فائدة حققها أكثر من تلك التي تفرضها عليه واجباته ووظيفته العادية، كما أنها تعني الزيادات الاستثنائية التي يحصل عليها الأفراد المبرزون في أعمالهم والذين يظهرون نشاطا ملموسا في عملهم وتعتبر هذه الزيادات أكثر تأثيرا على العمل ورفع الكفاية الإنتاجية خاصة إذا كانت هناك مؤشرات معتمدة للحصول على هذه الزيادات ومنحت بشكل مناسب للأفراد المستحقين، إذن فإن العلاوة هي مكافأة تمنح للعامل وتصرف مع أجره أو مع المنصب الذي يشغله (فاتح، 2005، ص. 21).

2.2 المسؤولية:

هي الالتزام بتنفيذ مهام محددة توكل إلى الشخص المعني، وتبنى المسؤولية على أساس المساءلة والمحاسبة وبالتالي فهي التزام لا يمكن تفوضه (فاتح، 2005، ص.21).

3. أهداف الترقية:

تضع المؤسسات المختلفة برامج لترقية العاملين فيها، وذلك من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- تلبية احتياجات المنشأة من الأفراد العاملين من حيث العدد والنوع، إذ أن وجود نظام مخطط ومعروف للترقيات في المؤسسة للترقيات في المؤسسة يعتمد على أسس ومعايير موضوعية، يمكن إدارة المنشأة من تحقيق خطة العمالة المطلوبة واللازمة لها بسبب إقبال الأفراد الراغبين في العمل على الالتحاق بهذه المنشأة للاستفادة من المميزات الجاذبة للعمل فيها والتي يشكل فيها نظام الترقية أحد عوامل الجذب هذه.
- استثمار الطاقات الإنتاجية التي تتوافر عليها الموارد البشرية.
- الإعداد للتقدم إلى وظائف أكبر سلطة ومسؤولية من خلال الحركة الرأسية حيث يتعرف الفرد على كل الوظائف في المستوى الأعلى.
- خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من المجهود وشعور العاملين بالطمأنينة نتيجة تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم وبالتالي في معيشتهم دون حاجة إلى تغيير مكان عملهم.
- التوصل إلى مستوى عال من الرضا بين الأفراد العاملين.
- تحقيق الموائمة الحقيقية المنشودة بين أهداف الأفراد العاملين وأفراد المنشأة إذ أن المنشأة الاقتصادية الناجحة في المنشأة التي تستطيع أن تحقق أهدافها بفاعلية وكفاءة وهذا لن يتم إلا بإشباع حاجات الأفراد العاملين فيها.

- وجود وتطبيق برنامج ترقية واضح وجيد بعيد عن المحسوبية والحيز يفسح فرص الترقية أمام العاملين المجددين، ويؤدي إلى تحسين معنوياتهم وإخلاصهم وانتمائهم للمنشأة التي يعملون فيها (مصطفى، 2005، ص. 277).

4. أهمية الترقية:

تحتل الترقية أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة والعمال في نفس الوقت وتبدو هذه الأهمية كما يلي:

1.4 بالنسبة للإدارة: تبدو الترقية بالنسبة للإدارة بالغة الأهمية وذلك في تحقيق ما يلي:

- الكشف عن قدرات الأفراد العاملين وإنجازاتهم مما يعني دعم فعالية إدارة الموارد البشرية في التخطيط لسياساتها المختلفة.

- تمكين الإدارة من استثمار وتوظيف نظام الترقية لتخطي برامجها الإنتاجية، ودفع العاملين لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية رغبة منهم في الحصول على مركز وظيفي أعلى.

- إظهار وجه المنظمة وسمعتها بصورة مشرفة وجذابة، ففي حين يتجه نظام الترقيات إلى تحفيز الأفراد العاملين بصفة فردية، فإن التطبيق الفعلي له يعطي مؤشرا صادقا على إيمان الإدارة بأهمية الحاجات المادية والمعنوية التي يرغب الأفراد العاملين في إشباعها، ومن خلال الحوافز المادية التي يحصلون عليها لقاء المنصب الوظيفي الأعلى من ناحية أخرى.

- تحقيق الاستقرار الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وجذب العمالة المطلوبة في المستقبل (نادر أحمد أبو شيخة، 2000، ص. 186).

2.4 بالنسبة للعاملين: ترتبط الترقية في ذهن أي عامل بالعديد من المعاني والتي تجعل منها

هدف وغاية له. فهي تحدد مركزه الوظيفي ومن ثم الاقتصادي والاجتماعي داخل المنظمة التي

يعمل فيها وخارجها، ويمكن إبراز أهمية الترقية وانعكاساتها على نفسية العاملين وكذا مستوى أدائهم من خلال ما يلي:

- الشعور بالأمان في العمل في الحدود الممكنة، مما يرفع من معنوياته ويقضي على عوامل القلق والخوف من فقدان العمل.
- التمتع بامتيازات مادية وما ينتج عنه من تحسن في مستواه المعيشي.
- توفر له إمكانية تطوير كفاءاته ومن ثم توظيفه.
- تحقق له الاندماج في المنظمة وتعتبره عضو كامل الحقوق فيها.
- تلبي له حاجات التقدير والاعتراف من خلال زيادة المسؤولية والسلطة والتأثير

(Tania & Simon L,2002,p.351).

5. أنواع الترقية:

1.5 الترقية في الدرجة Avancement:

نص الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة (106):
 "تتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2006، ص.10).

وقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم في المادة (09): "يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في ترقية في الدرجة".

وبموجب المادة (11) من هذا المرسوم: "تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر، دنيا ومتوسطة وقصوى، طبقا للجدول أدناه:"

الجدول (1):

وتأثر الترقية في الدرجة في الدرجة ضمن سلك الوظيفة العمومية في الجزائر

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة	(سنتان و 6 أشهر)	(3 سنوات)	(3 سنوات و 6 أشهر)
المجموع: 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2007، ص.12).

تقوم الإدارة المستخدمة عند الترقية في الدرجة بإعداد بطاقات التقييم السنوي لجميع الموظفين وارسالها إلى مسؤوليهم المباشرين المشرفين عليهم لمنحهم نقطة التقدير العام، ويطلع عليها الموظف ويقوم بتوقيعها مع تقديم ملاحظاته في شكل مكتوب إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وترسل هذه البطاقة التقييمية إلى الإدارة المستخدمة مرفقة بقرار الترقية في الرتبة، وبعدها تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء وتدرس الملفات وبعد منح الموظف الترقية يعاد تصنيفه وفقا للرقم

الاستدلالي للدرجات الذي يقابلها، ويحتفظ بباقي الأقدمية لتأخذ في الحسبان عند ترقيته في الرتبة الجديدة (عبد القادر، ب.ت، ص.507).

وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07، والتي جاء فيها: "يعد تصنيف الموظف الذي رقي إلى رتبة أعلى في الدرجة الموافقة للرقم الاستدلالي الذي يساوي أو يعلو مباشرة الرقم الاستدلالي للدرجة التي يحوزها في رتبته الأصلية."

2.5 الترقية في الرتبة Promotion :

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات (عبد القادر، 2017، ص.13).

نصت المادة 107 من الأمر 03-06 على: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة،
- بعد تكوين متخصص،
- عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني،

- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة.

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين"

(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2006، ص.10).

6. شروط الترقية:

لقد خصص المشرع الجزائري العديد من النصوص التي تنظم الترقية من حيث أساسها القانوني وإجراءاتها بدءا بالأمر 06-133، أول قانون أساسي للوظيفة في الجزائر إلى غاية الأمر 06-03 كذلك الأمر 66-137 المتعلق بإنشاء السلالمة الخاصة لمرتبات أسلاك الموظفين وتنظيم مهمتهم التي بينت إجراءات الترقية، كذلك القانون 78-12، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل بحيث يتضمن هو الآخر أهم أسس وشروط الترقية لا سيما المادة 45 منه، والتي أكدت على أنه يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة شاغرة، كما يتم اللجوء إلى إمكانيات الترقية الداخلية، والقانون 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ميز هذا القانون فئة من العمال فتضمن الحق في الترقية في المادة 16 تحت عنوان "الحقوق والواجبات" في الباب الثاني، كما تضمن الترقية المرسوم الرئاسي 07-304 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وذلك بالنص على الترقية في المادة 10 من هذا المرسوم. (أمانة، 2021، ص.189).

نصت المادة 12 الفصل الثاني من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم بـ: "يستفيد الموظف من ترقية في الدرجة إذا توفرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية

المطلوبة في المدة الدنيا والمتوسطة والقصوى" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع61، ص12).

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم عام 1429 الموافق 19 يناير 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، نصت المادة 5 من الفصل الثاني ب: تطبيقا للمادتين 83 و84 من الأمر رقم 06-03، يعين المترشحون الذين يوظفون في الأسلاك والرتب التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص بصفة مترشحين بموجب قرار أو مقرر من السلطة المخولة صلاحية التعيين. ويلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، ص5).

وعليه يشترط من أجل تكريس الترقية في المؤسسة ومن أجل الانتقال إلى الدرجة الأعلى مباشرة توافر شروط قانونية أهمها الأقدمية التي تتراوح ما بين سنتين وستة أشهر كحد أدنى وثلاث سنوات وستة أشهر كحد أقصى للانتقال من درجة إلى درجة أخرى تعلوها مباشرة وهذه السنوات موزعة على مدة دنيا، مدة متوسطة وقصوى.

7. طرق الترقية:

تلعب الترقية دورا بارزا في الهيكل التنظيمي بما في ذلك عن طريق اختيار الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة. حيث تفتح المنظمة أيضا مجالا للموظفين خارجيا على أساس موضوعي، إذ لم يتوفر المؤهل اللازم داخلها. هذه السياسات العادلة تساعد الإدارة على تنفيذ عمليات الترقية بشكل صحيح وتحفيزي للموظفين، حيث تعتمد على طريقتين أساسيتين هي:

1.7 ترقية داخلية:

يعطى بعض الأفراد العاملين بالمؤسسة فرصة شغل الوظيفة الشاغرة بها، وتسمى هذه السياسة بالترقية من الداخل، ولها العديد من المميزات التي ترفع من الروح المعنوية للعاملين وتساهم في تحقيق رضاهم واستقرارهم وانسجامهم مع زملائهم، كما تحفز على العمل أكثر ومنه زيادة الإنتاجية والفعالية (نسيمة، 2006، ص.11).

تتم الترقية إلى منصب أعلى وفق تصنيف المناصب عن طريق الترقية الداخلية، تتمثل الترقية في إجازة العامل عن تنمية معارفه ومؤهلاته المهنية، بتعيينه في منصب عمل جديد يخوله رتبة أعلى من رتبته السابقة، وتستهدف هذه الترقية أيضا توفير أنسب الشروط لتحسين الإنتاج والإنتاجية بتعيين العامل في أي منصب عمل تكون مؤهلاته أكثر ملائمة لمتطلبات المنصب.

2.7 ترقية خارجية:

فتح المجال للترقية أمام العاملين داخل المنظمة أو من خارجها، ففي هذه الحالة فإن كثيرا من مآخذ الأسلوب الأول إن لم يكن كلها، يمكن تجنبها إذ أن حق العاملين في المنظمة في التنافس على الوظائف المعلنة موجودة لكنهم لا يتمتعون بأفضلية بأن يحتكروا مثل هذه الفرصة مما يجعل المنظمة في وضع أفضل لأن تختار العدد المطلوب من حجم عينة أكبر.

ففي كلتا الحالتين فإن أسس تقييم المتقدمين وصلاحياتهم لشغل الوظيفة يجب أن يتم على أسس موضوعية، وعادة ما يتم اللجوء للامتحانات أو الاعتماد على ما يسمى بمراكز التقييم وهو نمط يعتمد على امتحانات نظرية وملاحظة أو اختبار عملي للمتقدمين للعمل، بما في ذلك تمارين ولعب الأدوار وما إلى ذلك من وسائل تقار في طبيعتها ما يتوقع عمله في الوظيفة الشاغرة (نزيهة، 2016، ص.148).

8. معايير الترقية:

1.8 الترقية على أساس الأقدمية:

تعتبر الترقية بالأقدمية نظاماً تاريخياً قديماً، كما أنها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظراً لتفانيه في عمله. وتعني الأقدمية صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة، تحددها القوانين واللوائح المختلفة، أو هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطول مدة الخدمة بالمؤسسة عامة (المسعود، 2022، ص.95).

نصت المادة 55 من المرسوم 59/89 "...بالاختيار من بين الموظفين الذين تتوفر فيهم بعض شروط الأقدمية ويثبتون الخبرة المهنية الكافية عن طريق التسجيل في الجدول السنوي للترقية، بعد استشارة لجنة الموظفين."

وهذا ما أشارت إليه المادة 107 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "...على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة."

المصدر: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

والملاحظ من هاتين المادتين أنهما لم تعطيا تعريفاً شاملاً للترقية على أساس الاختيار وإنما اكتفى بالتعرض للجانب الإجرائي أي مجموع الشروط الواجب توافرها في الموظف وهي بالأساس استيفاء شرط الأقدمية المطلوبة وذلك طبقاً لما تقرره القوانين الأساسية الخاصة والتي اعتمدت مدة 10 سنوات خدمة فعلية تخفض للموظفين الذين يمارسون مهامهم في مناطق الجنوب طبقاً لأحكام المرسوم 199/72، المتعلق بالموظفين الذين يمارسون مهامهم في مناطق الجنوب.

وتخفيض للموظفين الذين اشتركوا في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات وفقا للمرسوم التنفيذي 194/20، المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وتجديد معلوماته.

وعلى من يتوفر فيه شرط الأقدمية التسجيل في قائمة التأهيل: نصت على هذا الشرط المادة 107 من الأمر 03/06، وقائمة التأهيل وثيقة تعدها المصلحة المختصة، وتكون موقوفة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية (نورة وأم السعد، 2023، ص.64).

2.8 الترقية على أساس الكفاءة:

يعتمد هذا الأسلوب على ترقية العاملين وفقا لجدارتهم ومستوى كفاءتهم في وظائفهم الحالية واختيار من يصلح للترشيح للترقية ومن تقارير الكفاءة ومن خلال اجراء اختبار العاملين يمكن التعرف على مستوى أداء الفرد والإنجازات التي حققها في الماضي والتعرف على طاقاته وقدراته ومدى استعداداه لمقابلة متطلبات الترقية إلى مراكز أعلى ذات مسؤوليات أكبر (جابر وأبو الحسن، 2003، ص.138).

تعتمد الترقية على أساس الكفاءة على التقييم الموضوعي لخبرة الموظف في مجال العمل، بعيدا عن الأهواء والاعتبارات الشخصية.

3.8 الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا:

أصبحت المؤسسات تزوج بين معياري الأقدمية والكفاءة، لأن كل منهما يكمل الآخر ويخفي عيوبه. وقد لقي هذا القرار الاستحسان من طرف العاملين وذلك لإيمانهم الكبير أن تطبيق هذين المعيارين معا سوف يضمن سوف يضمن تحفيزهم المستمر، ولا سيما على مستوى الأفراد الذين ستنتم ترقيتهم بالكفاءة لقاء استحقاقهم للمنصب الأعلى، وهناك من وضع ميكانيزمات للتوفيق بين

المعيارين، حيث يتم اختيار المعيار حسب المستوى التنظيمي إذ تتم الترقية بالأقدمية المطلقة في مستوى الإدارة التنفيذية، ويكون المزج بين الأقدمية والكفاءة في مستوى الإدارة الوسطى مع الاحتكام إلى الأقدمية عند تساوي كفاءة عاملين، أما مستوى الإدارة العليا فيتم الاعتماد على الكفاءة المطلقة (المسعود، 2022، ص.95).

ومع كل الإيجابيات التي يوفرها هذا الأساس إلا أنه لا ينقض على المحسوبية، مما يؤدي لانتشار اللاإستقرار وعدم وجود الرضا الوظيفي، لأنه يقوم على التقييم أي قياس الكفاءة من خلال الأعمال المنجزة وعلاقات العمل خلال فترة زمنية معينة.

9. عناصر نجاح برامج الترقية:

- أن تكون أسس الترقية عادلة واضحة ومفهومة ويقتنع بها جميع العاملين.
- أن تكون الترقية إلى الوظائف الشاغرة بالمنظمة قاصرة على العاملين في المنظمة إلا في الحالات الضرورية.
- تحديد مجالات الترقية في جميع الإدارات والأقسام بصورة واضحة أمام جميع العاملين.
- توضيح العلاقة بين الوظائف المختلفة في المشروع على شكل سليم يوضح جميع الفرص المتاحة أمام العاملين للترقية إلى وظائف أعلى.
- من الأهمية أن يقوم الرؤساء المباشرين بترشيح من يستحقون الترقية وتوضيح من لا تتوافر فيه شروط الترقية. ماهي شروط الترقية وكيفية تحقيق المستويات المطلوبة للترقية.
- النظر في جميع الشكاوى المتعلقة بالترقية ودراستها وإخطار الأفراد بما تم فيها

(جابر وأبو الحسن، 2003، ص.148-149).

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل استنتجنا أن الترقية هي العمود الفقري للعامل، فهي من أبرز طموحات الموظف العام خلال مساره المهني حتى يحقق أهدافه المشروعة، كما تمثل حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل.

وحتى تكون الترقية صحيحة وفعالة لا بد من أن تأخذ من معياري الأقدمية والكفاءة معا، لأن الأقدمية وحدها لا يمكنها أن تحول للعامل درجة مهارة عالية وكافية تتوافق بالضرورة مع متطلبات الوظيفة المرقى إليها.

زيادة على ذلك فإن الترقية تهدف في الأساس إلى تحفيز العاملين ماديا ومعنويا وبالتالي تقوم على رفع روحهم المعنوية. وهذا ما سنتناوله في الفصل التالي من هذه الدراسة.

الفصل الثاني: الروح المعنوية

تمهيد.

1. مفهوم الروح المعنوية.
 2. الروح المعنوية وعلاقتها ببعض المصطلحات.
 3. أهمية الروح المعنوية.
 4. خصائص الروح المعنوية.
 5. العوامل المساعدة في رفع الروح المعنوية.
 6. العوامل المؤثرة في الروح المعنوية.
 7. مستويات الروح المعنوية.
 8. مظاهر الروح المعنوية.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعتبر العنصر البشري من أبرز الموارد داخل أي منظمة، إذ يشكل المحور الأساسي الذي تعتمد عليه بقية العناصر. لذا ركزت الدراسات على فهم الحالة النفسية للأفراد العاملين والعمل على تحسينها لتعود بالنفع على المنظمة، وهو ما يطلق عليه بالروح المعنوية للعاملين.

يعد هذا المفهوم في بيئة الأعمال المعاصرة مؤشرا حيويا على صحة وفعالية المؤسسات. حيث أصبح الايمان بضرورة إشباع حاجات العامل النفسية والاجتماعية وأيضا الجوانب المادية التي تعزز روحه المعنوية أمرا بديهيا، فالروح المعنوية للعمال عنصر أساسي يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية، الكفاءة والابتكار داخل المؤسسة ويعتبر ركيزة أساسية لنجاحها واستمراريتها.

1. مفهوم الروح المعنوية:

يمكن تعريف الروح المعنوية على أنها: "مقدرة مجموعة من الأفراد على التكاتف بإصرار ومثابرة وثبات" (هادي، 2008، ص. 193).

وتعرف أيضا بأنها: "مجموعة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد واستعداده لبذل قصارى جهده بإصرار ومثابرة وثبات من أجل إنجاز الأعمال بصورة فاعلة" (معر وصالح، 2019، ص. 34).

2. بعض المصطلحات المتعلقة بالروح المعنوية:

1.2 الحوافز:

تعرف على أنها: "عبارة عن جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو الرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين، وتتوقف فاعلية الحوافز على توافقها مع هدف الفرد وحاجته ورغبته" (لكل، 2018، ص. 11).

2.2 الدافعية:

تعرف بأنها: "حالة من الاثارة والتنبية داخل الكائن العضوي: الإنسان والحيوان، تؤدي إلى سلوك باحث عن هدف وتنتج هذه الحالة عن حاجة ما، وتعمل على تحريك السلوك وتنشيطه وتوجيهه، ويزداد مستوى الدافع كلما طال الزمن المنقضي في حالة حرمان، كما يزداد الدافع كلما أصبح الهدف أكثر جاذبية، والدافع مفهوم فرضي مجرد لا يشاهد أو يقاس بطريقة مباشرة" (كريم وأحمد، 2009، ص. 76).

3. أهمية الروح المعنوية:

تكمن أهمية الروح المعنوية في قدرتها على التحكم والسيطرة على مقدار الإنتاج والعمل للفرد في حالات تصاعدها أو انخفاضها فيلزم من ارتفاعها وتحسينها زيادة انتاج الشخص وتحسن نوعية انتاجه وحسن تكيفه النفسي مع العمل الذي يقوم به ومع الأشخاص الذين يعملون معه ويلزم من انخفاضها وهبوطها انخفاض نسبة إنتاج الشخص وسوء تكيفه واضطراب سلوكه وتصرفاته. وبالتالي فالروح المعنوية من أهم العوامل المحفزة للأفراد العاملين ومن ثم زيادة انتاجيتهم وكفاءتهم كما ونوعا مما ينعكس على نجاح المنظمة وتطوير الاقتصاد الوطني وازدهاره (رضا، 2021، ص. 389-390).

لقد دلت معظم الدراسات أن إنتاجية الأفراد تتأثر بدرجة كبيرة بروحهم المعنوية، لذلك فإن العلاقات الجيدة بين أفراد الجماعة وبعضهم البعض من جهة، وزرع الثقة والتفاهم والتعاون بينهم وبين الإدارة العليا كفيلة بإطلاق طاقات الأفراد، وهذه العلاقات عندما تكون متينة تعطي القوة للمنظمة، فقوة المنظمة هي من قوة أعضائها أكثر من قوة أنظمتها وإجراءاتها، والمنظمة القادرة على رفع الروح المعنوية لأفرادها هي المنظمة التي تستطيع مواجهة التحديات التي تواجهها من خلال زيادة الإنتاج وخلق روح الابتكار لدى الأفراد.

إن الأفراد داخل المنظمات يحبون أن يكون لهم دور فاعل ومتميز، ويرغبون أن تتاح لهم الفرصة لإثبات ذاتهم والتعبير عن شخصيتهم.

لهذا كله تقع على الإدارة مهمة التعرف على اتجاهات وميول الأفراد والتنبؤ بها والتأثر فيها وتوجيهها بالاتجاه المرغوب فيه. ولغرض ذلك لا بد من التعرف على العوامل المؤثرة في رفع الروح المعنوية. (هادي، 2008، ص. 194-195).

وبناء على ما سبق فإن الروح المعنوية العالية بن العاملين في المؤسسة تعد مؤشرا هاما ليس فقط على فعالية المؤسسة، لكن أيضا على التزام ونتاجية العاملين، حيث تستطيع خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة تجعلهم يشعرون بالاحترام والتقدير مما يزيد من رغبتهم في المساهمة بشكل إيجابي وفعال في تحقيق أهداف المؤسسة وتحسين الأداء العام فيها.

4. خصائص الروح المعنوية:

للروح المعنوية عدة خصائص نذكر منها:

- أنها حالة نفسية وعاطفية يصعب تحديدها بعامل واحد، فهي تتحكم فيها مجموعة من العوامل المتداخلة.
- أنها لا تتأثر كثيرا بالحوافز المادية أو بالسلطة الرسمية بقدر ما تتأثر بجو العمل المحيط والظروف المحيطة خاصة تلك العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.
- أنها ظاهرة لا تخضع للملاحظة المباشرة وبالتالي لا يمكن قياسها مباشرة بل عن طريق آثارها ونتائجها.
- أنها ترتفع وتتنخفض وذلك حسب الظروف المحيطة بها، فهي تتحكم فيها العديد من العوامل لأنها ظاهرة معقدة.
- لها معايير يمكن من خلالها الحكم على أنها مرتفعة أو منخفضة.
- أنها تتحكم في سلوك الأفراد العاملين (مريم، 2016، ص. 114).

5. العوامل المساعدة في رفع الروح المعنوية:

لا شك أن رفع الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة يعتبر هدفا أساسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه، بل إن الإدارة إن فشلت في ذلك فساءت الروح المعنوية بين العاملين لأدى ذلك إلى إضرار بالغ بالإنتاج وتذمر شديد بين العاملين واستياء بالغ من العمل. حيث أن هناك عوامل تساعد على رفع المعنوية للعاملين نذكرها كما يلي:

- التنفيذ الفعلي لنصوص اللوائح والقوانين المتعلقة بإشراك العاملين في المؤسسة في إدارتها، ذلك أن إدارات المؤسسات يمكنها ما لم تخلص النية أن تشرك العاملين إشراكا شكليا في الإدارة دون أن يكون لهم دور أو تأثير فعل في إدارة المؤسسة وتسييرها.

- التنفيذ الفعلي لنصوص اللوائح والقوانين المتعلقة بإشراك العاملين في أرباح المؤسسة بحيث يشعرون بأنهم لم يغبنوا هذا الحق وبأن روح العدالة قد رعيت في توزيع هذه الأرباح على مختلف مستويات العاملين في المؤسسة.

- العدالة التامة في معاملة العاملين بالمؤسسة وتطبيق اللوائح والقوانين عليهم بروح الموضوعية والمساواة. فلا يرقى إلا من يستحق الترقية فعلا عن طريق الأقدمية أو الاختيار دون أن تؤثر على ذلك أية أهواء شخصية أو اعتبارات ذاتية، بل تكون الموضوعية هي الرائد في الترقية أو المكافأة أو الجزاء. ومن أخطر ما يدمر الروح المعنوية للعاملين أن يحسوا أن زميلا لهم قد روقي أ كوفى لعلاقة شخصية أو ذاتية تربطه بذوي السلطة، أو جوزي، لعلاقة سيئة بينه وبين أحد الرؤساء فانتهاز هذا فرصة للإيقاع به أو تلفيق التهم إليه.

- رفع الحد الأدنى للأجور بحيث يكفل للعامل حدا من المعيشة الإنسانية الكريمة كمكافأة له على ما يبذل من جهد في العمل الذي هو عماد الإنتاج.

- الحد من كافة مظاهر الإسراف المختلفة سواء في المرتبات أو المكافآت أو التسهيلات أو التجهيزات أو التأتينات مما يدعم لدى العامل اطمئنانه على ميزانية مؤسسة العمل من جهة، وإحساسه بضعف الفوارق بين مستويات المعيشة من جانب آخر.
- تأمين العاملين ضد الرفق والنقل التعسفي والإصابات والأمراض والشيخوخة ومختلف أوجه التأمينات الاجتماعية.
- إتاحة فرص الترقى أمام العاملين وعدم تعيين فرد جديد في عمل رئاسي إلا إذا استحال ترقية فرد من الموجودين فعلا بالمؤسسة إلى هذا العمل الرئاسي. فهذا يشبع تطلعات العاملين إلى الترقى من جانب، ومن جانب آخر يجعلهم يحسون أن رئسهم زميل لهم وليس غريبا عليهم فترتاح نفوسهم له ويسهل توحدهم به وتعاونهم معه.
- تبادل الرأي بين الإدارة والعاملين في كل ما يتصل بالعمل والعاملين، وذلك في صورة نشرات ومحاضرات وندوات ومناقشات تجمع بين الإدارة والعاملين فتنتقل وجهات النظر المختلفة وتناقش وتعديل فتصبح بالتالي أكثر إقناعا وأكثر قبولا وقابلية للتطبيق.
- دراسة اتجاهات العاملين وآرائهم دراسة علمية موضوعية للوقوف على مشاكلهم ومناقشتها وعلاجها.
- أن يكون المدير أو الرئيس أو المشرف قدوة صالحة ومثلا يحتذى من بقية العاملين، سواء في إخلاصه للعمل، أو إخلاصه للمثل والمبادئ السامية.
- مؤاخذة المنحرفين من المسؤولين في مؤسسة العمل بشدة، كحالات الاختلاس أو الرشاوي أو الإهمال. ومن أهم الأسباب التي تعمل على انهيار الروح المعنوية للعاملين كثرة حالات الاختلاس والرشاوي والإهمال مع التهاون في محاسبة أصحابها، مما يعمل بدوره على كثرتها.

- أن تظهر الإدارة فعلا لا زيفا أنها ممثلة حقيقية للعاملين في المؤسسة وأنها تجاهد في تحقيق المناخ المادي والاجتماعي والنفسي اللائق لكرامة العاملين وإنسانيتهم.
- تهيئة الفرص للعاملين لمزاولة الأنشطة الترفيهية والتثقيفية والاجتماعية والرياضية بتكلفة رمزية كالرحلات والندوات واللقاءات والنوادي ... إلخ (فرج، 1988، ص. 279-281).

6. العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

لا يوجد هناك قوانين أو قواعد محددة يمكن أن تتبعها القيادة في رفع الروح المعنوية للعاملين، حيث أن القيادة الإدارية فن من الفنون قائم على أساس السلوك العقلي اتجاه العلاقات الإنسانية، بمعنى أن هناك عوامل تتفاعل مع بعضها لتوفير السلوك السليم وتطوير العلاقات بالمنظمة وتحفيز العاملين في رفع معنوياتهم ومن هذه العوامل نذكر:

1.6 إدراك العاملين للهدف العام:

معرفة العاملين للهدف الذي تسعى إليه المنظمة ودور كل منهم لتحقيق هذا الهدف يساعد على وضوح الرؤية لدى العاملين وهذا بدوره يؤدي إلى رفع الروح المعنوية.

2.6 توافر فرص الاتصال الشخصي:

إن توافر الفرص للاتصال الشخصي والمباشر بين الإدارة والأفراد على كافة المستويات يتيح للأفراد معرفة الدور الذي يؤديه ومدى مساهمة مجهوداتهم في المجهودات الكلية للعمل، أي أن دور الإدارة يكون نظام الاتصال فيه ذي اتجاهين وهذا ما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لأعضاء النظام.

3.6 الاشراف:

حيث يعتبر الاشراف الجيد على المرؤوسين وحسن معاملتهم من العوامل العامة في رفع معنوياتهم، ويتمثل ذلك في وجود علاقات طيبة وخلق جو من الثقة والتعامل بين الرئيس والمرؤوسين والعدالة في معاملتهم وبث روح الفريق والتعاون بينهم.

4.6 معالجة الشكاوي والتظلمات:

إن شعور العاملين بالظلم أيا كان مصدره وأساسه سوف يؤثر لا محالة تأثيرا سيئا على اهتماماتهم وأدائهم لعملهم، وهنا لا بد من وجود قيادة فعالة وتنتهج سلوكا قياديا فعالا يعمل على معالجة كل ما يطرأ على العاملين داخل المنظمة، وهذا ما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى العاملين في المنظمة (أحمد، 2011، ص.187).

7. مستويات الروح المعنوية:

تمتاز الروح المعنوية بثلاث مستويات أساسية نذكرها كما يلي:

1.7 العلاقة بين العامل وعمله:

فهو موقف العامل من عمله، فقد يكون موقف العامل من عمله موقف الراضي أو المتحمس أو قد يكون موقف الكره منه وقد يكون موقف المتوسط، والمقصود بالرضا والحماسة للعمل هو شعور الفرد برابطة عاطفية بينه وبين عمله مثل:

- محبته للعمل.

- شعوره بالألفة التي تربطه بجو العمل.

- شعوره باحترام كرامته في العمل وبعده عن جو الحسد والبغضاء.

- شعور بجو من العدالة وكذلك شعور العامل بمكانته وأهميته بالنسبة للعمل.

فإذا شعرت الإدارة أن ارتباط العامل بعمله لا يؤكد وجود الروح المعنوية القوية لديه في العمل عمدت إلى البحث عن المشكلة التي تكمن وراء ذلك.

2.7 العلاقة بين العامل والإدارة:

العامل إنسان يشعر بكرامته وارتباطاته الاجتماعية وانتمائه القومي يؤذيه أن يرى المؤسسة تعمل على أداء مصالحها بوسائل أو طرق تؤذيه وأن العامل يعمل لقاء أجر ولكنه وحده لا يكفي...، ولا بد للعامل أن يتأثر في حسن العلاقة القائمة بينه وبين الإدارة التي تمثل المؤسسة.

حيث أن هذه العلاقة ذات أثر كبير على إنتاجيته وكل إساءة تؤذي روحه المعنوية وبالتالي تؤثر سلبا على إنتاجيته والعكس صحيح.

3.7 العلاقة بين العامل والزملاء:

إن علاقة العامل بزملائه في المؤسسة لها أهمية كبيرة في الرفع أو الخفض من مستوى الروح المعنوية لديه. فكلما كان هناك جو من التقاهم والتعاون كلما أحس العامل بالارتياح في عمله، مما يرفع من مستوى روحه المعنوية وبالتالي يحسن من إنتاجيته.

ومن هذه الجوانب ما يلي:

درس "فان زيلست" مكانة العامل بين رفاقه فوجد أن هناك صلة قوية بين شعبية العامل والاطمئنان إلى العمل وأن الذين يتمتعون بشعبية هم أصحاب معنويات عالية.

كما درس أيضا أثر التفاهم بين أفراد الفريق على الإنتاج وطلب من مجموعة من العمال أسماء ثلاثة من الزملاء يفضلون العمل معهم بالترتيب حسب التفضيل، وبعد الاطلاع على النتائج نظمت فرق العمل على هذا الأساس وكان من نتيجة ذلك وفرت المؤسسة الصناعية 50 من نفقات الإنتاج (معمر وصالح، 2019، ص. 36-37).

8. مظاهر الروح المعنوية:

1.8 مظاهر الروح المعنوية العالية:

تعددت مظاهر الروح المعنوية العالية، حيث نذكر منها ما يلي:

- رضا العامل عن عمله.
- شعوره بأنه جزء من المؤسسة.
- شعوره بالارتياح النفسي نتيجة لوجوده في جماعة معينة.
- رضاه عن أجره ومركزه.
- رضاه عن المشرف ونوع الإشراف.
- رضاه عن علاقته مع زملائه في العمل.
- توفر فرص الترقية.
- حصوله على التشجيع والثناء سواء كان ماديا أو معنويا (صباح، 2009، ص. 43).

ونستنتج مما سبق ذكره أن مظاهر الروح المعنوية العالية لدى العمال في المؤسسات تشمل العديد من الجوانب المهمة، وتعكس مدى ارتباط العمال بعملهم ورضاهم عن بيئتهم المهنية، حيث تجعل

العمال يكونون أكثر إنتاجية وتخلق جوا من التعاون والعمل الجماعي وأيضا الحماس والتواصل الفعال بين العمال والإدارة وهذا يدل على وجود بيئة إيجابية تعزز المعنويات العالية وهذه العناصر لا تعزز فقط من رضا العمال ولكنها تساهم أيضا في نجاح المؤسسة بشكل عام.

2.8 مظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

لقد حددت دلائل انخفاض الروح المعنوية في النقاط التالية:

- كثرة الغياب والهروب من الدوام.
- الشكاوي والعصيان عن الواجب.
- الاقبال على الكذب والنميمة.
- فقدان الثقة بالنفس والغير.
- كثرة التذمر من العمل وعدم المبالاة.
- الشعور بالنقص وسد النقص بالغرور (العربي، 2019، ص.105).

إن مظاهر الروح المعنوية المنخفضة لدى العمال في المؤسسات يمكن أن تؤدي إلى عدة مشكلات تؤثر سلبا على الإنتاجية والبيئة العملية وتزيد من نسبة الغياب وسوء التواصل بين العمال والإدارة مما يؤدي إلى سوء الفهم وأيضا ينتج من ذلك ارتفاع معدل دوران الوظائف ما يجعل بعض العمال يبحثون عن فرص في مكان آخر وغير ذلك من هذه المشاكل. لذلك هذه المظاهر تتطلب الاهتمام الفوري من الإدارة ومعالجة الأسباب الجذرية وتحسين بيئة العمل.

خلاصة الفصل:

تعتبر الروح المعنوية للعاملين قوة دافعة للإنتاجية والابداع والتميز في الأداء، من خلال بناء بيئة عمل تشجع على الانخراط والابتكار، ويمكن للمؤسسات تعزيز الروح المعنوية بين موظفيها وذلك بتوفير فرص للتطوير الشخصي، الدعم والاعتراف بالإنجازات وتشجيع التواصل الفعال بين الموظفين حيث يشعرون بالاستثمار فيهم وبأنهم جزء أساسي من نجاح المؤسسة.

باختصار الروح المعنوية للعاملين تعد مفتاحا للنجاح العملي والمؤسسي، وتتطلب اهتماما مستمرا وجهودا متواصلة من الإدارة لضمان بقائها عالية وقوية داخل البيئة العملية.

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية.
 2. حدود الدراسة.
 3. منهج الدراسة.
 4. مجتمع وعينة الدراسة.
 5. أدوات جمع البيانات.
 6. الأساليب الإحصائية المستعملة.
- خلاصة الفصل.

تمهيد:

تتطلب الأبحاث العلمية في المجالات الانسانية والاجتماعية، مثل باقي المجالات الأخرى استخدام منهج علمي محدد ومناسب يوجه الدراسة نحو تحقيق الأهداف العلمية التي تم تحديدها، ويعتبر الجانب التطبيقي جزءا مكملا للجانب النظري، حيث نسعى إلى فهم مختلف المفاهيم والمتغيرات المرتبطة بموضوع دراستنا، ومن الواضح أن لكل دراسة علمية منهج وأسلوب يتبع لكي تكون الدراسة موثوقة.

في هذا الفصل سنتناول المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة، المنهج المتبع، عينة الدراسة وخصائصها، تليها صدق أداة الدراسة، وأخيرا أدوات جمع البيانات.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية إجراء هاما وأساسيا لتحديد الموضوع والإحاطة به عن طريق التقرب إلى الميدان كما يعتبرها بعض الباحثين كدراسة مسحية إستكشافية، مما يضيفي صفة موضوعية للدراسة وهي أساس جوهرى لبنائه، والهدف منها هو جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الموضوع.

تتضمن الدراسة الاستطلاعية تحديد الأطر المكانية والبشرية والزمنية، وتحديد مجال البحث ضرورة منهجية تستوجبها مرحلة التعميم ومسألة ارتباط النتائج بالإطار الزمني والمكاني والبشري للظاهرة المدروسة، وتحديد مساره وخطواته المنهجية من جهة ثانية.

حيث سنحت لنا الفرصة بالتعرف عن قرب على ميدان إجراء دراستنا، وقد قمنا بالتطبيق الأولي لمعرفة مدى قابلية أفراد عينة الدراسة للإجابة على بنود استبيان الترقية والروح المعنوية، حيث قمنا ببناء الاستبيان الأول حول الترقية المتكون من (24) بنداً، واستبيان الروح المعنوية المتكون أيضا من (24) بنداً.

بعد اختيار أداة جاهزة وعرضها في شكلها الأولي على الأستاذ المشرف والأخذ بتوجيهاته، والقيام بتعديلات في بعض الفقرات وحذف البعض الآخر والاستغناء على بعض الأبعاد، واختبار الشروط السيكومترية للاستبيان قمنا بعرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من جامعة مولود معمري تامة، والذي بلغ عددهم أربعة، وهم أساتذة متخصصين في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، الذين تفضلوا مشكورين بإبداء رأيهم، وتقديم ملاحظات وإجراء بعض التعديلات حول محتوى الاستبيان، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والتوجيهات بعين الاعتبار وهذا للوصول إلى الشكل النهائي للاستبيان.

أجرينا دراستنا الاستطلاعية في مؤسسة الجزائرية للمياه لولاية بومرداس وتحديدًا بقسم الموارد البشرية، على عينة صغيرة مكونة من (10) عمال، حيث اخترنا هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة. وقدمنا شرحا مبسطا حول كيفية الإجابة على الاستبيان، ثم قمنا باسترجاعه، بعد ذلك قمنا بحساب الصدق والثبات وذلك بتطبيق اختبار معامل الثبات (ألفا كرونباخ) باستخدام البرنامج

الاحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث كانت درجات الثبات عالية جدا، بعد ذلك طبقنا الاستبانة على عينة الدراسة الأساسية.

كما أن دراستنا الاستطلاعية تضمنت ملاحظات، حوارات مفتوحة ومقابلات مع أعضاء مصلحة الموارد البشرية، لأن لديها نظرة شاملة عما يدور داخل المؤسسة، وبالتالي لديهم معلومات أساسية وهامة حول ترقية العاملين في المؤسسة، كما أن هذه المقابلات المفتوحة والملاحظات التي أخذناها خلال فترة التربص جعلتنا ندرك المشكلة بشكل أوضح، كما أعدنا النظر فيما يخص عبارات الاستبانة من حيث المحتوى وطريقة الصياغة. وتم إجراء الدراسة بتاريخ 21 أفريل 2024.

2. حدود الدراسة:

1.2 الحدود المكانية:

أجريت دراستنا الاستطلاعية في المؤسسة الوطنية للجزائرية للمياه وحدة بومرداس، حي ابن خلدون (1200) وحدة سكنية التابعة لولاية تيزي وزو، والتي تغير اسمها بأحكام المرسوم (101/88) المؤرخ في 06 مايو 1988 من مركز الوحدة العمومية ذات طابع صناعي وتجاري تحت اسم "وحدة توفير المياه وتسييرها" إلى "الوحدة الجزائرية للمياه" سنة 2001، وتحديدًا في قسم الموارد البشرية.

2.2 الحدود البشرية:

يمثل المجال البشري العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة بومرداس، الذي يصل عددهم إلى (100) عامل موزع على النحو التالي:

- (70) عامل دائم.

- (30) عامل مؤقت.

3.2 الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة الحالية في الموسم الجامعي 2024/2023 وقسمت الدراسة إلى قسمين:

- **القسم النظري:** من أوائل شهر ديسمبر 2023 إلى نهاية شهر فيفري 2024، والتي تم فيها جمع المادة العلمية والقيام بالقراءة الأولية التي ولدت لدينا فكرة عامة عن الموضوع وبناء الإشكالية المبدئية، وبالتالي قمنا بتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والمدخل النظري.

- **القسم الميداني:** ينقسم إلى ثلاث مراحل نذكرهم كالتالي:

• **المرحلة الأولى:** الزيارة الاستطلاعية للحصول على معلومات حول المؤسسة وكان ذلك بتاريخ 3 مارس 2024.

• **المرحلة الثانية:** والتي تم فيها الاطلاع على الاتفاقية الجماعية التي تحتوي على المواد المتعلقة بالترقية داخل المؤسسة وأخذ المعلومات اللازمة عنها.

• **المرحلة الثالثة:** وهي مرحلة انجاز الاستبيان، وذلك بعد الاطلاع عليه من قبل الأستاذ المشرف والأخذ بتوجيهات الأساتذة المحكمين الذين كان عددهم أربعة، بعد ذلك قمنا بتعديل الاستبيان ليصبح في شكله النهائي.

وبعدها تم توزيعه على العاملين بالمؤسسة بتاريخ 21 أبريل 2024، وهذا للحصول على البيانات والمعلومات والبيانات المطلوبة، وتقريرها وتحليلها.

3. منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لملائمته مع موضوعنا المتمثل في "الترقية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه لولاية بومرداس"، وبما أننا في صدد البحث عن العلاقة الموجودة بين المتغيرين (المتغير المستقل والمتغير التابع) فإن المنهج الوصفي هو الذي يعني بدراسة هذه الظواهر من خلال وصفها وصفا دقيقا وهذا ينطبق على الظواهر الإنسانية في البحوث.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه: "طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها. (محمد، 2019، ص.46)

ومن هذا المنبر نشير إلى أن فهم سلوك الأفراد والجماعات يتطلب من الباحث فهم رؤية المبحوثين وقيمهم واتجاهاتهم التي يتبنوها وهذا الفهم يتضمن جوانب متعددة لفهم الظاهرة الإنسانية، لتمكننا المعطيات الكمية وحدها فقط من خلال الأرقام والاحصائيات من فهمها والوقوف على طبيعتها والالمام بكافة أبعادها، فمنهج البحث الوصفي يمكننا من الاندماج مع الظاهرة الاجتماعية والتعايش معها، وصولاً إلى الفهم المتعمق لها.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

1.4 تعريف مجتمع الدراسة:

هو مجموعة يتم اعتمادها لدراسة تفكير احصائي. لا يقتصر مجتمع الدراسة على البشر فقط بل إنه يقتصر أيضا على مجموعة من الجوانب التي تشترك في شيء ما، يمكن أن تكون أشياء، حيوانات، قياسات، وما إلى ذلك، مع العديد من الخصائص داخل المؤسسة.

2.4 تعريف العينة:

تعرف عينة البحث بأنها: "مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة مناسبة، وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج، وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة الأصلي. (محمد، 2019، ص160)

أجرينا دراستنا الأساسية في مؤسسة الجزائرية للمياه لولاية بومرداس، على عينة متكونة من (57) عاملا، حيث اخترنا هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة. وسنقوم بعرض الموصفات المختلفة لأفراد عينة الدراسة الأساسية وتوزيعها كما يلي:

1- عامل الجنس.

2- عامل السن.

3- المستوى التعليمي.

4- الحالة العائلية.

5- عامل الأقدمية في العمل.

6- عامل الرتبة المهنية

5. أدوات جمع البيانات:

لجمع البيانات اللازمة حول دراستنا فإننا لجأنا إلى تعدد التقنيات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث اعتمدنا على المقابلة، الملاحظة والاستبيان كأداة رئيسية.

1.5 الملاحظة:

تعرف الملاحظة على أنها: "من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا رئيسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته وتلمسه إلى عبارات ذات معاني ودلالات" (فضيل وآخرون، 1999، ص.204).

اعتمدنا على الملاحظة الدقيقة، مما سمح لنا بتسجيل العديد من الملاحظات التي تخدم موضوع دراستنا، وقد قمنا بتوضيفها في عملية تحليل أسئلة الاستبيان واعتبرناها كدلالات على صحة المعطيات المقدمة.

2.5 الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه: "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها" (عمار ومحمد، 2007، ص.67).

1.2.5 وصف الاستبيان: هو أساس جمع المعلومات والمعطيات حول ميدان الدراسة، وهو عبارة عن مجموعة من البنود التي يدور مضمونها حول الترقية والروح المعنوية، الذي طبقناه على عمال مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة بومرداس، حيث طبقت العينة على (57) عامل.

❖ **استبيان الترقية:** تضمن الاستبيان (24) بندا مقسم إلى ثلاث أبعاد وهي كالتالي:

- **البعد الأول:** يشمل مترتبات الترقية، ويتشكل من 8 عبارات جاءت كما يلي:

الجدول (2):

عبارات البعد الأول

الرقم	العبارات
01	تتم الترقية بمؤسستكم على أساس مدة الخدمة فيها.
02	الترقية على أساس الأقدمية إجراء عادل.
03	تشعر بالرضا اتجاه نظام الترقية بالأقدمية.
04	أنت راض عن معايير الترقية المهنية بمؤسستكم.
05	تقلل الترقية على أساس الأقدمية من تحفيز العمال.
06	الترقية بالأقدمية تجعلك تشعر بأنك أكثر تمسكا بالمؤسسة.
07	الترقية بالأقدمية تزيد من نسبة الإنتاجية داخل المؤسسة.
08	تحصلت على ترقية بالأقدمية خلال مسيرتك المهنية.

- البعد الثاني: يشمل الترقية على أساس الكفاءة، ويتشكل من 8 عبارات جاءت كما يلي:

الجدول (3):

عبارات البعد الثاني

الرقم	العبارات
01	الترقية بمؤسستكم تقوم على أساس الكفاءة.
02	الترقية على أساس الكفاءة تزيد دافعيته للعمل.
03	توفر لك الترقية بالكفاءة امتيازات في العمل.
04	ترفع الترقية بالكفاءة من مكانتك في العمل.
05	الترقية بالكفاءة تجعلك محترفا في عملك.
06	منح الترقية على أساس الكفاءة يؤثر إيجابيا على رفع روحك المعنوية.
07	الترقية بالكفاءة تؤدي إلى الجدية في العمل.
08	الترقية بالكفاءة تؤدي إلى تحفيز الأفراد.

- البعد الثالث: يشمل الترقية على أساس الأقدمية، ويتشكل من 8 عبارات جاءت كما يلي:

الجدول (4):

عبارات البعد الثالث

الرقم	العبارات
01	تعتبر الترقية اعترافا بجهودك وانجازاتك.
02	تزيد الترقية من رؤيتك داخل الشركة.
03	تزيد الترقية من راتبك في المؤسسة.
04	تتيح الترقية فرصا جديدة للتدريب من أجل تعزيز مهارتك في العمل.
05	تتيح لك الترقية فرصة لتوسيع شبكتك المهنية.
06	تأتي الترقية مع زيادة في المسؤوليات.
07	تحسن الترقية من وضعك الوظيفي.
08	تشمل الترقية في مؤسستك على حوافز مادية مثل المكافآت ومزايا أخرى.

❖ استبيان الروح المعنوية: تضمن هذا الاستبيان (24) بندا والمتشكل من 24 عبارة وهي كالتالي:

الجدول (5):

عبارات استبيان الروح المعنوية

الرقم	العبارات
1	تتمتع بروح معنوية عالية لعدم تحيز المدير.
2	يتلاءم العمل الذي تزاوله مع ميولك.
3	يحفزك التقييم الإيجابي على انجاز أعمالك.
4	علاقتك مع زملائك في العمل علاقة طيبة تسودها روح التعاون.
5	تقدم لك المؤسسة خدمات ومزايا إضافية باستمرار.
6	تؤثر مشاكلك العائلية في اندفاعك للعمل.

7	تشعر بالاستقرار النفسي بالعمل مع زملائك.
8	تشارك زملائك في حل بعض المشكلات الوظيفية.
9	يقوم رئيسك المباشر بتوجيهك أثناء العمل.
10	يقدر رئيسك المباشر ما تقوم به من جهد.
11	علاقتك برئيسك المباشر يسودها الود.
12	يوجد إحساس قوي بروح الجماعة في مؤسستك.
13	نظام الحوافز في مؤسستك عادل.
14	يشعر الموظفون بمؤسستك بالارتياح أثناء تأدية أعمالهم.
15	أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه.
16	تساعدك بيئة المؤسسة في تنميتك مهنياً.
17	تقدر المؤسسة ما تقوم به من جهود.
18	يساعدك العمل مع زملائك بتقديم أفضل خدمة ممكنة.
19	يساعدك العمل مع زملائك في منح فرص للإبداع.
20	تقوم بمشاركة زملائك في حل بعض مشكلاتك الشخصية.
21	الضغوط الشديدة تؤثر سلباً على معنوياتك في المؤسسة.
22	تشعر بالانتماء إلى المؤسسة.
23	تقديم الاعتراف يحسن من روحك المعنوية في المؤسسة.
24	توفير فرص للنمو المهني يشجعك على العمل.

2.2.5 كيفية التصحيح:

تأخذ درجات الاستبيان من 1 إلى 5 كما يلي:

✓ غير موافق بشدة (1)

✓ غير موافق (2)

✓ محايد (3)

✓ موافق (4)

✓ موافق بشدة (5)

3.2.5 الخصائص السيكومترية للاستبيان:

1.3.2.5 صدق الاستبيان:

يعرف الصدق بأنه: "صدق أسئلة الاختبار من حيث صياغتها ومحتواها وطريقة تطبيقها على المبحوثين لتحقيق الهدف من الاختبار" (حنان ونعيم، 2020، ص.118).

وللتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها في صورتها الأولية على المشرف ومجموعة من المحكمين البالغ عددهم 4 أساتذة من تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، والذين قاموا بتقديم ملاحظات ومقترحات حول محتويات الاستبانة، وتم الأخذ بعين الاعتبار بتوجيهاتهم وذلك للوصول إلى الشكل النهائي للاستبيان.

2.3.2.5 ثبات الاستبيان:

للتحقق من الاتساق الداخلي وثبات بنود محوري الاستبيان ألا وهما محور الترقية بأبعاده الثلاثة (الترقية على أساس الأقدمية، الترقية على أساس الكفاءة، مترتبات الترقية) ومحور الروح المعنوية، قمنا باستخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل قيمة الثبات.

الجدول (6):

ثبات استبيان الترقية

عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
24	0,80

يتبين من خلال الجدول رقم (6) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور الترقية، حيث بلغت قيمته (0,80)، وهي قيمة مرتفعة جداً، هذا ما يدل على ثبات استبيان الترقية وهي صالحة من أجل تطبيقها على عينة الدراسة.

الجدول (7):

ثبات استبيان الروح المعنوية

عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
24	0,86

يتبين من خلال الجدول رقم (7) أن قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمحور الترقية، حيث بلغت قيمته (0,86)، وهي قيمة مرتفعة جداً، هذا ما يدل على ثبات استبيان الترقية وهي صالحة من أجل تطبيقها على عينة الدراسة.

وعليه نستنتج أن الاستبيان بمحاوره يمتاز بثبات عالي، وأنه قابل للتطبيق على العينة الأساسية.

6. الأساليب الإحصائية المستعملة:

لقد تم استعمال العديد من الطرق والأساليب الإحصائية، نذكر منها:

1.6 ألفا كرونباخ: الذي ساعدنا في معرفة مدى ثبات وصدق أداة الدراسة وتحديد مدى اتساق العبارات والتناسق الداخلي لل فقرات (عبارات الاستبيان).

2.6 معامل ارتباط سبيرمان براون : تم استعماله للكشف عن العلاقة الموجودة بين الترقية والروح المعنوية.

3.6 المتوسط الحسابي: يحسب مدى تماثل واعتدال سلوكيات أفراد العينة، فإذا كان مرتفع دل ذلك على قيم كثيرة مرتفعة وإذا كان منخفض فهذا يدل على وجود قيم صغيرة عن طريق مقارنة متوسطها الحسابي.

4.6 الانحراف المعياري: يستعمل من أجل حساب إجابات أفراد عينة الدراسة حول بنود الاستبيان ومحاوره.

5.6 النسبة المئوية: هي أداة من أدوات الإحصاء الوصفي، حيث يتم الاعتماد عليها لتحويل البيانات إلى نتائج كمية ذات معنى ودلالة إحصائية، كما تساعد على التعرف على الخصائص الديمغرافية وتساعد في تحليل الإجابات الموجودة في الاختبارين، والدلالة على علاقة الترقية بمستوى الروح المعنوية.

ولحساب النسبة المئوية لتكرار معين نقسم هذه الفئة على المجموع الكلي ويضرب في 100. وللنسبة المئوية أهمية في العمليات الإحصائية خاصة عند حساب العلاقة بين النسبتين ودلالة هذه العلاقة.

6.6 التكرارات: التكرار هو عدد المرات التي تكررت فيها الظاهرة أو مشاهدة معينة، فمثلاً إذا كان المتغير يتعلق بالجنس (ذكر أو أنثى)، فالتكرار يعني في هذه الحالة عدد الذكور وعدد الإناث الخاص بمجتمع الدراسة أو العينة المختارة، ويستعمل التكرار بشكل أساسي في حالة المقاييس الإسمية مثل الأسئلة المتعلقة بالجنس، المستوى التعليمي، كما يمكن استخدامه في المقاييس التفاضلية مثل الأسئلة التي يتطلب فيها من المبحوث ابداء رأيه حول موضوع معين ويطلب منه الإجابة على ذلك ضمن خيار يتدرج من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة (محمد، 1999، ص. 177).

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الاجراءات المنهجية التي استخدمناها في الدراسة، والتي شكلت في مجملها سندا منهجيا ساعد في تسيير ومعالجة للموضوع ميدانيا وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه، وكانت في نفس الوقت بمثابة الجسر الذي يمكننا من المرور إلى المراحل الأخيرة من البحث الميداني.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج الدراسة

تمهيد.

1. عرض خصائص المبحوثين.

2. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد فصل عرض وتحليل النتائج أحد أهم الأقسام في هذه الدراسة، حيث يتم فيه تلخيص وتحليل البيانات التي تم جمعها من العينة البحثية.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم رؤية شاملة ومفصلة حول خصائص المبحوثين والنتائج التي تم الوصول إليها، وذلك من خلال عرض تفاصيل حولها مثل الجنس، السن، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، الأقدمية في العمل والرتبة المهنية، وأيضاً تطرقنا في هذا الفصل إلى الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة الذي يتضمن المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري والرتبة.

1. عرض خصائص المبحوثين:

1.1 الجنس:

الجدول (8):

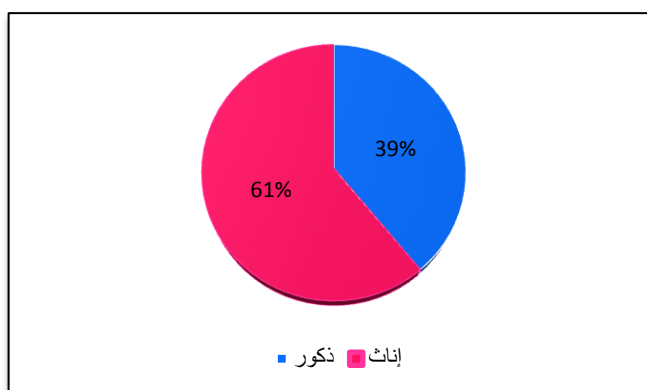
توزيع العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	22	39%
إناث	35	61%
المجموع	57	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (8) أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور، حيث بلغت نسبتها (61%) من عينة الدراسة الأساسية، أما نسبة الذكور هي أصغر نسبة والمقدرة بـ: 39% فقط.

الشكل (1):

خصائص العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

2.1 السن:

الجدول (9):

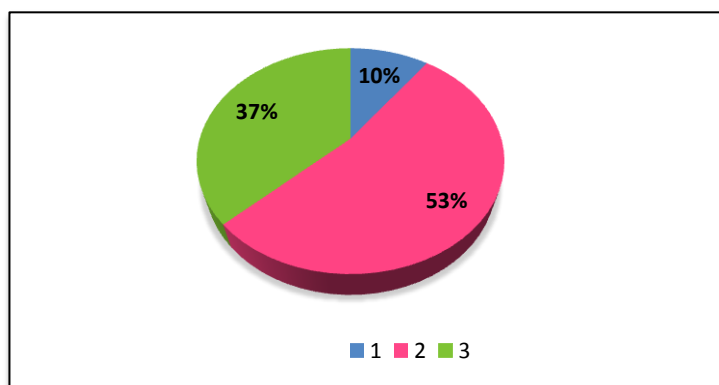
توزيع العينة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	10%
من 31 إلى 41 سنة	30	53%
من 42 سنة فما فوق	21	37%
المجموع	57	100%

يبين لنا الجدول رقم (9) أن الفئة العمرية من (31 إلى 41 سنة) هي أكبر فئة، حيث قدرت نسبتها 53%، ثم تليها الفئة العمرية من (42 فما فوق) بنسبة 37%، أما أضعف فئة فكانت (أقل من 30 سنة) بنسبة (10%).

الشكل (2):

خصائص العينة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

3.1 المستوى التعليمي:

الجدول (10):

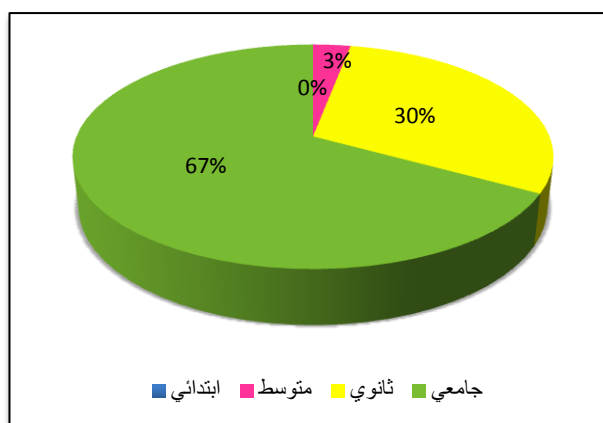
توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
3%	2	متوسط
30%	17	ثانوي
67%	38	جامعي
100%	57	المجموع

من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح متغير المستوى التعليمي من عينة الدراسة الأساسية، تبين لنا أن أكبر نسبة هي للمستوى الجامعي والمقدرة بـ (67%)، يليها بنسبة (30%) المستوى الثانوي، وأضعف نسبة كانت للمستوى المتوسط، أما بالنسبة للإبتدائي فهي منعدمة تماماً.

الشكل (3):

خصائص العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

4.1 الحالة العائلية:

الجدول (11):

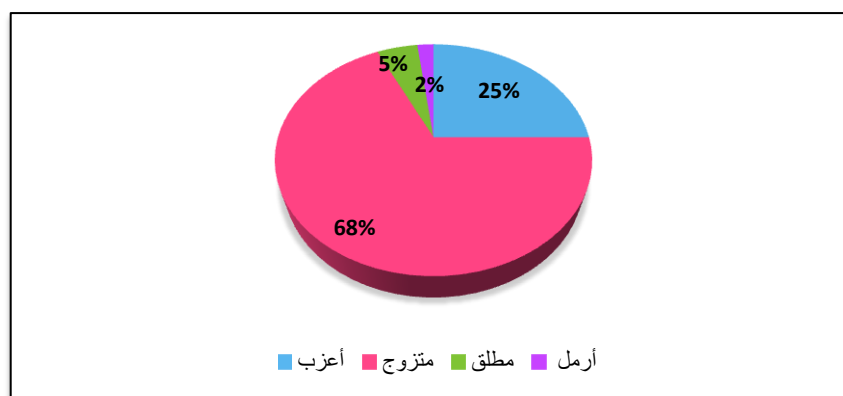
توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	14	25%
متزوج	39	68%
مطلق	3	5%
أرمل	1	2%
المجموع	57	100%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للمتزوجين والتي بلغت (68%)، ثم تليها فئة العزاب بنسبة (25%)، بعدها تأتي فئة المطلقين بنسبة (10%)، وكانت نسبة فئة الأرامل مقدرة بـ (2%).

الشكل (4):

خصائص العينة حسب متغير الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

5.1 الأقدمية في العمل:

الجدول (12):

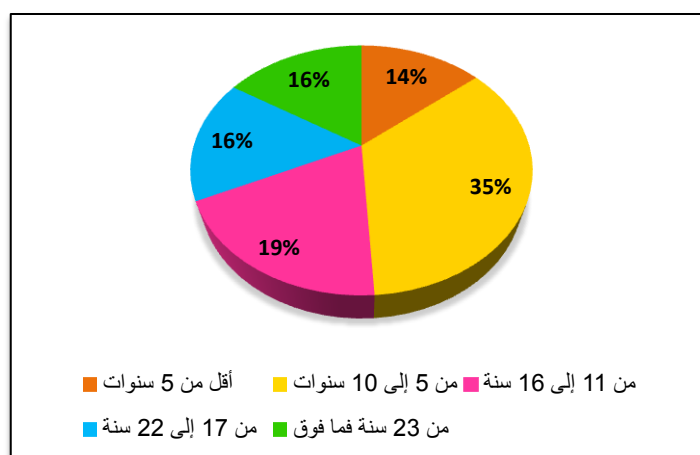
توزيع العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	8	14%
من 5 إلى 10 سنوات	20	35%
من 11 إلى 16 سنة	11	19%
من 17 إلى 22 سنة	9	16%
من 23 سنة فما فوق	9	16%
المجموع	57	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (12) أن الفئة من (5 إلى 10 سنوات) تمثل أكبر نسبة مئوية من حيث مدة الخدمة في المؤسسة إذ قدرت بـ (35%)، ثم تأتي بعدها الفئة العمرية من (11 إلى 16 سنة) بنسبة (19%)، وتليها الفئتين العمريتين من (17 إلى 22 سنة) ومن (23 سنة فما فوق) بنسبتين متعادلتين قدرهما (16%)، وكانت أضعف فئة هي (أقل من 5 سنوات) بنسبة (14%).

الشكل (5):

خصائص العينة حسب متغير الأقدمية في العمل



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

6.1 الرتبة المهنية:

الجدول (13):

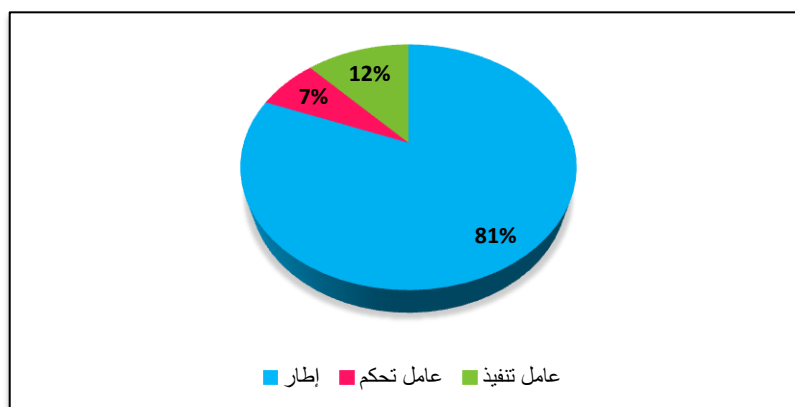
توزيع العينة حسب متغير الرتبة المهنية

الرتبة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
إطار	46	81%
عامل تحكم	4	7%
عامل تنفيذ	7	12%
المجموع	57	100%

يوضح لنا الجدول رقم (13) أن الإطارات كانت بأكبر نسبة مئوية والتي بلغت (81%)، ثم تليها فئة عمال التنفيذ بنسبة (12%)، وقد كانت أضعف فئة في المؤسسة من نصيب عمال التحكم والتي بلغت نسبتها (7%) من عينة الدراسة الأساسية.

الشكل (6):

خصائص العينة حسب متغير الرتبة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبتين حسب مخرجات spss

2. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول (14):

التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري

الرقم	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية			
1	تتم الترقية بمؤسستكم على أساس مدة الخدمة فيها	15	%26	38	%67	4	%7	00	00	00	00	4,19	0,54	11
2	الترقية على أساس الأقدمية إجراء عادل.	7	%12	34	%60	8	%14	7	%12	1	%2	3,68	0,90	19
3	تشعر بالرضا اتجاه نظام الترقية بالأقدمية.	6	%11	24	%42	11	%19	13	%23	3	%5	3,29	1,10	29
4	أنت راض عن معايير الترقية المهنية بمؤسستكم.	4	%7	17	%20	13	%23	15	%26	8	%14	2,89	1,19	36
5	تقلل الترقية على أساس الأقدمية من تحفيز العمال	7	%12	26	%46	10	%17	12	%21	2	%4	3,42	1,06	27
6	الترقية بالأقدمية تجعلك تشعر بأنك أكثر تمسكا بالمؤسسة.	9	%16	24	%42	11	%19	12	%21	1	%2	3,49	1,05	25
7	الترقية بالأقدمية تزيد من نسبة الإنتاجية داخل المؤسسة.	5	%9	13	%23	12	%21	24	%42	3	%5	2,87	1,10	37
8	تحصلت على ترقية بالأقدمية خلال مسيرتك المهنية.	7	%12	27	%47	6	%11	10	%18	7	%12	3,29	1,25	29
9	الترقية بمؤسستكم تقوم على أساس الكفاءة.	4	%7	29	%51	8	%14	8	%14	8	%14	3,22	1,21	32
10	الترقية على أساس الكفاءة تزيد دافعيته للعمل.	31	%54	23	%40	1	%2	2	%4	00	00	4,45	0,70	4
11	توفر لك الترقية بالكفاءة امتيازات في العمل.	22	%39	27	%47	6	%11	2	%4	00	00	4,21	0,77	10
12	ترفع الترقية بالكفاءة من مكانتك في العمل.	24	%42	26	%46	5	%9	2	%3	00	00	4,26	0,76	9
13	الترقية بالكفاءة تجعلك محترفا في عملك.	26	%45	27	%47	2	%4	2	%4	00	00	4,35	0,71	6

14	منح الترقية على أساس الكفاءة يؤثر إيجابيا على رفع روحك المعنوية.	29	%51	23	%40	3	%5	2	%4	00	00	4,38	0,75	5
15	الترقية بالكفاءة تؤدي إلى الجدية في العمل.	25	%44	27	%47	4	%7	1	%2	00	00	4,33	0,69	7
16	الترقية بالكفاءة تؤدي إلى تحفيز الأفراد.	30	%53	26	%45	00	00	1	%2	00	00	4,49	0,60	3
17	تعتبر الترقية اعترافا بجهودك وإنجازاته.	28	%49	29	%51	00	00	00	00	00	00	4,49	0,50	3
18	تزيد الترقية من رؤيتك داخل الشركة.	24	%42	27	%47	4	%7	2	%4	00	00	4,28	0,75	8
19	تزيد الترقية من راتبك في المؤسسة.	32	%56	25	%44	00	00	00	00	00	00	4,56	0,50	2
20	تتيح الترقية فرصا جديدة للتدريب من أجل تعزيز مهارتك في العمل.	25	%44	27	%47	4	%7	1	%2	00	00	4,33	0,69	7
21	تتيح لك الترقية فرصة لتوسيع شبكتك المهنية.	26	%46	12	%38	7	%12	1	%2	1	%2	5,19	6,75	1
22	تأتي الرقية مع زيادة في المسؤوليات.	24	%42	29	%51	4	%7	00	00	00	00	4,35	0,61	6
23	تحسن الترقية من وضعك الوظيفي.	24	%42	29	%51	3	%5	1	%2	00	00	4,33	0,66	7
24	تشمل الترقية في مؤسستك على حوافز مادية مثل المكافآت ومزايا أخرى.	10	%17	21	%37	7	%12	13	%23	6	%11	3,28	1,29	30
25	تتمتع بروح معنوية عالية لعدم تحيز المدير.	17	%30	27	%47	7	%12	1	%2	5	%9	3,87	1,13	17
26	يتلاءم العمل الذي تزاوله مع ميولك.	10	%17	25	%44	12	%21	10	%18	00	00	3,61	0,97	21
27	يحفزك التقويم الإيجابي على إنجاز أعمالك.	16	%26	38	%67	1	%2	1	%2	2	%3	4,10	0,81	12
28	علاقتك مع زملائك في العمل علاقة طيبة تسودها روح التعاون.	13	%23	30	%53	10	%17	3	%5	1	%2	3,89	0,88	16
29	تقدم لك المؤسسة خدمات ومزايا إضافية باستمرار.	1	%2	6	%10	14	%25	24	%42	12	%21	2,29	0,98	42
30	تؤثر مشاكلك العائلية اندفاعك للعمل.	12	%21	13	%23	13	%23	16	%28	3	%5	3,26	1,23	31
31	تشعر بالاستقرار النفسي بالعمل مع زملائك.	7	%12	29	%51	16	%28	5	%9	00	00	3,66	0,80	20
32	تشارك زملائك في حل بعض المشكلات الوظيفية.	6	%11	45	%79	3	%5	3	%5	00	00	3,94	0,61	14
33	يقوم رئيسك المباشر بتوجيهك أثناء العمل.	11	%19	28	%49	6	%10	6	%11	6	%11	3,56	1,22	22
34	يقدر رئيسك المباشر ما تقوم به من جهد.	9	%16	27	%47	8	%14	8	%14	5	%9	3,47	1,18	26

35	علاقتك برئيسك المباشر يسودها الود.	8	%14	29	%51	8	%14	8	%14	4	%7	3,50	1,11	24
36	يوجد إحساس قوي بروح الجماعة في مؤسستك.	4	%7	20	%35	17	%30	13	%23	3	%5	3,15	1,03	33
37	نظام الحوافز في مؤسستك عادل.	3	%5	9	%16	18	%31	18	%32	9	%16	2,63	1,09	40
38	يشعر الموظفون بمؤسستك بالارتياح أثناء تأدية أعمالهم.	6	%11	11	%19	28	%49	7	%12	5	%9	3,10	1,04	34
39	أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه.	3	%5	8	%14	10	%18	20	%35	16	%28	2,33	1,18	41
40	تساعدك بيئة المؤسسة في تنميتك مهنياً.	5	%9	20	%35	7	%12	20	%35	5	%9	3	1,19	35
41	تقدر المؤسسة ما تقوم به من جهود.	3	%5	17	%30	14	%25	15	%26	8	%14	2,85	1,15	38
42	يساعدك العمل مع زملائك بتقديم أفضل خدمة ممكنة.	8	%14	29	%51	10	%18	6	%10	4	%7	3,54	1,08	23
43	يساعدك العمل مع زملائك في منح فرص للإبداع.	4	%7	27	%47	14	%25	8	%14	4	%7	3,33	1,04	28
44	تقوم بمشاركة زملائك في حل بعض مشكلاتك الشخصية.	1	%2	16	%28	16	%28	17	%30	7	%12	2,77	1,05	39
45	الضغوط الشديدة تؤثر سلباً على معنوياتك في المؤسسة.	19	%33	23	%40	8	%14	6	%11	1	%2	3,92	1,03	15
46	تشعر بالانتماء إلى المؤسسة.	11	%19	27	%47	16	%28	3	%6	00	00	3,80	0,81	18
47	تقديم الاعتراف يحسن من روحك المعنوية في المؤسسة.	15	%26	31	%54	6	%11	5	%9	00	00	3,98	0,85	13
48	توفير فرص للنمو المهني يشجعك على العمل.	17	%30	32	%56	6	%10	1	%2	1	%2	4,10	0,79	12

الجدول رقم (4) يبين ترتيب البنود حسب العد التنازلي الذي يبين أن البند رقم (21) قدر متوسطه الحسابي بـ (5.19) وانحرافه المعياري بـ (6,75) الذي جاء في المرتبة (1)، ثم يليه البند رقم (19) بمتوسط حسابي قدر بـ (4,56)، وانحرافه المعياري بـ (0,50) الذي جاء في المرتبة (2)، والبندين رقم (16-17) بمتوسط حسابي قدره (4,49) والانحراف المعياري ل كليهما يقدر بـ (0,60) و (0,50) ورتبتهما (3)، ثم يليه البند رقم (10) الذي قدر متوسطه الحسابي (4,45) وانحرافه المعياري (0,70) الذي يأتي في المرتبة (4)، ثم البند رقم (14) بمتوسط حسابي قدره (4,38) وانحراف معياري يقدر بـ (0,75) ورتبته (5)، ثم يأتي البند رقم (13) الذي يقدر متوسطه الحسابي بـ (4,35) وانحرافه المعياري بـ (0,71) ورتبته (6)، والبند رقم (22) بمتوسط حسابي قدره (4,35) وانحراف معياري قدره (0,61) ورتبته (6)، ثم البنود رقم (17-20-23) بمتوسط حسابي قدره 4,33 والانحراف المعياري لكل منهم يقدر بـ (0,69)

و(0,66) والذين يأتون في المرتبة (7)، ثم يليهم البند رقم (18) الذي يقدر متوسطه الحسابي بـ (4,28) وانحرافه المعياري بـ (0,75) ورتبته (8)، والبند رقم (12) الذي يقدر متوسطه الحسابي بـ (4,26) وانحرافه المعياري بـ (0,76) والذي يأتي في المرتبة (9)، ثم يأتي البند رقم (11) في المرتبة (10) الذي يقدر متوسطه الحسابي بـ (4,21) وانحرافه المعياري بـ (0,77)، والبند رقم (1) الذي يأتي في المرتبة (11) بمتوسط حسابي قدره (4,19) وانحراف معياري قدره (0,54)، والبند رقم (27-48) الذي يبلغ متوسطهما الحسابي (4,10) والانحراف المعياري لكل منهما (0,81) و(0,79)، والبند رقم (47) في الرتبة (13) الذي يقدر متوسط حسابه بـ (3,98) وانحرافه المعياري (0,85)، ثم يأتي البند رقم (32) بمتوسط حسابي قدره (3,94) وانحراف معياري قدره (0,61) ورتبته (14)، والبند رقم (45) في الرتبة (15) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3,92) وانحراف معياري يقدر بـ (1,03)، ويليه البند رقم (28) الذي يبلغ متوسطه الحسابي (3,89) وانحرافه المعياري (0,88) والذي يأتي في المرتبة (16)، ثم البند رقم (25) في المرتبة (17) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3,87) وانحراف معياري يقدر بـ (1,13)، والبند رقم (46) الذي يقدر متوسطه الحسابي بـ (3,80) وانحرافه المعياري (0,81) ورتبته (18)، والبند رقم (2) الذي بلغ متوسطه الحسابي (3,68) وانحرافه المعياري (0,90) ورتبته (19)، والبند رقم (31) في المرتبة (20) الذي يقدر متوسطه الحسابي (3,66) وانحرافه المعياري (0,80)، والبند رقم (26) في المرتبة (21) بمتوسط حسابي قدره (3,61) وانحراف معياري قدره (0,97)، والبند رقم (33) في المرتبة (22) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3,56) وانحراف معياري يقدر بـ (1,22)، ثم يليه البند رقم (42) الذي يأتي في المرتبة (23) بمتوسط حسابي قدره (3,54) وانحراف معياري قدره (1,08)، وبعده البند رقم (35) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3,50) وانحراف معياري يقدر بـ (1,11) والذي جاء في المرتبة (24)، والبند رقم (6) بمتوسط حسابي قدره (3,49) وانحراف معياري قدره (1,05) ورتبته (25)، ثم يليه البند رقم (34) الذي جاء في المرتبة (26) بمتوسط حسابي قدره (3,47) وانحراف معياري قدره (1,18)، والبند (5) في المرتبة (27) بمتوسط حسابي قدره (3,42) وانحراف معياري قدره (1,06)، ويأتي في المرتبة (28) البند رقم (43) بمتوسط حسابي يقدر بـ (3,33) وانحراف معياري يقدر بـ (1,04)، ثم البندين رقم (3-8) في المرتبة (29) الذي يقدر متوسطهما الحسابي بـ (3,29) والانحراف المعياري لكل منهما بـ (1,25 و 1,10)، والبند رقم (24) الذي جاء بمتوسط حسابي قدره (3,28) وانحراف معياري قدره (1,29) ورتبته (30) والبند رقم (30) بمتوسط حسابي يقدر بـ 3,26 وانحراف معياري يقدر بـ 1,23 والذي يأتي في المرتبة 31، ثم يليه البند رقم (9) في المرتبة 32 الذي قدر متوسطه الحسابي بـ (3,22) وانحرافه المعياري بـ (1,21)، وفي المرتبة (33) يأتي البند رقم (36) بمتوسط حسابي قدره (3,15)

وانحراف معياري قدره (1,03)، والبند رقم (38) الذي قدر متوسطه الحسابي بـ (3,10) وانحرافه المعياري (1,04) ورتبته (34)، والبند رقم (40) الذي جاء في المرتبة (35) بمتوسط حسابي قدره (3) وانحرافه المعياري (1,19)، ثم يليه البند رقم (4) الذي قدر متوسط حسابه (2,89) وانحرافه المعياري (1,19) والذي جاء في المرتبة (36)، ويأتي في المرتبة (37) البند رقم (7) بمتوسط حسابي قدره (2,87) وانحراف معياري قدره (1,10)، والبند رقم (41) الذي يأتي في المرتبة (38) بمتوسط حسابي يقدر بـ (2,85) وانحراف معياري يقدر بـ (1,15)، والبند رقم (44) بمتوسط حسابي قدره (2,77) وانحراف معياري قدره (1,05) الذي جاء في المرتبة (39)، ثم يليه البند رقم (37) في المرتبة (40) بمتوسط حسابي يقدر بـ (2,63) وانحراف معياري يقدر بـ (1,09)، والبند رقم (39) بمتوسط حسابي قدره (2,33) وانحرافه المعياري (1,18) ورتبته 41، وفي الأخير يأتي البند رقم (29) بمتوسط حسابي يقدر بـ (2,29) وانحراف معياري يقدر بـ (0,98) ورتبته (42).

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل الخاص بالدراسة الميدانية، تم تحليل نتائج الدراسة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS من أجل التوصل إلى نتائج خاصة بمتغيرات الدراسة، وبعد ذلك سنتطرق إلى الفصل الخامس الذي سنتعرف فيه على مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.

الفصل الخامس: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1. اختبار التوزيع الطبيعي
2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات.
3. تفسير نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.
4. استنتاج عام.
5. الاقتراحات.

خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

تمهيد:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مناقشة وتفسير نتائج الدراسة، وهذا بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS من أجل التوصل إلى نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات وتفسيرها على ضوء الدراسات السابقة، وصولاً إلى الاستنتاج العام وتقديم اقتراحات حول موضوع دراستنا.

1. اختبار التوزيع الطبيعي:

نقوم بهذا الاختبار للتأكد من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، لأن اختيار الاختبار الإحصائي المناسب لاختبار الفرضيات يتوقف على نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، وبما أن أفراد عينة الدراسة بلغ عددهم (57) فردا فإننا سنعتمد على النتائج التي يظهرها اختبار كولموغوروف سميرونوف، الذي يصلح مع العينات الأكبر من (50) فرد.

الجدول (15):

اختبار كولموغوروف سميرونوف

اختبار كولموغوروف - سميرونوف					
متغيرات الدراسة	الإحصائيات	درجة الحرية	قيمة الدلالة الإحصائية (Sig)	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
الترقية	0,09	57	0,20	0,05	تتبع التوزيع الطبيعي
الروح المعنوية	0,11	57	0,04	0,05	لا تتبع التوزيع الطبيعي

2. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

- الفرضية الأولى: التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون من خلال برنامج SPSS على النحو التالي:

الجدول (16):

نتائج الفرضية الأولى

العينة	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط سبيرمان براون	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الإحصائي
57	الترقية	0.28	0.03	0.05	دالة
	الروح المعنوية				

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يوضح نتائج الفرضية الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والروح المعنوية لدى عمال المؤسسة الوطنية للجزائرية للمياه بولاية

بومرداس. بحيث أن قيمة معامل الارتباط سبيرمان براون قدرت ب (0,28)، وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0,05)، وعليه نقبل الفرضية القائلة أنه توجد علاقة بين الترقية والروح المعنوية، لأن قيمة الدلالة الإحصائية (0.03) أصغر من مستوى الدلالة (0,05).

- **الفرضية الثانية:** تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية للعاملين، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط سبيرمان من خلال برنامج SPSS على النحو التالي:

الجدول (17):

نتائج الفرضية الثانية

العينة	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط سبيرمان براون	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
57	الترقية على أساس الأقدمية	0.20	0.14	0.05	غير دالة
	الروح المعنوية				

نلاحظ من خلال هذا الجدول نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية للعاملين"، حيث أن معامل الارتباط سبيرمان براون يقدر ب (0,20)، وقيمة مستوى الدلالة ب (0,01)، في حين أن قيمة الدلالة الإحصائية تقدر ب (0,14)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة، وعليه نرفض الفرضية ونقبل الفرضية التي مفادها "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية".

- **الفرضية الثالثة:** تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية للعاملين، وللتحقق من صحة هذه الفرضية قمنا باستخدام معامل الارتباط سبيرمان من خلال برنامج SPSS على النحو التالي:

الجدول (18):

نتائج الفرضية الثالثة

العينة	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط سبيرمان براون	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
57	الترقية على أساس الكفاءة	0.22	0.10	0.05	غير دالة
	الروح المعنوية				

نلاحظ من خلال هذا الجدول نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية للعاملين"، حيث أن معامل الارتباط سبيرمان براون يقدر بـ (0,22)، وقيمة مستوى الدلالة بـ (0,01)، في حين أن قيمة الدلالة الإحصائية تقدر بـ (0,10)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة، وعليه نرفض الفرضية الأساسية ونقبل الفرضية التي مفادها "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية".

- الفرضية الرابعة: التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مترتبات الترقية والروح المعنوية، وللتحقق من صحة هذا الفرض قمنا باستخدام معامل الارتباط سبيرمان براون من خلال برنامج SPSS على النحو التالي:

الجدول (19):

نتائج الفرضية الرابعة

العينة	متغيرات الدراسة	معامل الارتباط سبيرمان براون	الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة	القرار الاحصائي
57	مترتبات الترقية	0.21	0.12	0.05	غير دالة
	الروح المعنوية				

نلاحظ من خلال هذا الجدول نتائج الفرضية الثانية التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مترتبات الترقية والروح المعنوية للعاملين"، حيث أن معامل الارتباط سبيرمان براون

يقدر بـ (0,21)، وقيمة مستوى الدلالة بـ (0,01)، في حين أن قيمة الدلالة الإحصائية تقدر بـ (0,12)، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة، وعليه نرفض الفرضية الأساسية ونقبل الفرضية التي مفادها "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مترتبات الترقية والروح المعنوية".

3. تفسير نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

1.3 تفسير نتائج الفرضية الأولى:

لقد أظهرت نتائج الجدول رقم (16) أنه توجد علاقة بين الترقية ومستوى الروح المعنوية للعاملين، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط سبيرمان بـ (0,28) وقيمة الدلالة الإحصائية بـ (0,03) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0,05)، وهذا ما يدل على أن الفرضية الأولى تحققت، وقد توافقت مع دراسة نايف عايض بدر القحطاني (2017) بعنوان "الترقية وعلاقتها بالروح المعنوية للعاملين" والتي أشارت نتائجها إلى أن أفراد عينة الدراسة محايدون في إجاباتهم عن واقع الترقيات للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية بمتوسط (2,97)، وموافقون في إجاباتهم عن واقع الروح المعنوية بمتوسط (3,51)، وعن معوقات الترقية بمتوسط (3,56)، وأيضاً توصل إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين واقع الترقيات وواقع الروح المعنوية للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية.

2.3 تفسير نتائج الفرضية الثانية:

بينت نتائج الجدول رقم (17) أن الفرضية التي مفادها "توجد علاقة بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية للعاملين" لم تتحقق، ذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية المتحصل عليها بلغت (0,14) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، وقد توافقت دراستنا مع دراسة الباحث ناصري مختار (2016) بعنوان "أثر الترقية على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، والتي أشارت نتائجها إلى. أن أغلب العاملين محايدون بخصوص فرص الترقية بالمؤسسة وبعضهم يرون أن نظام الترقية (التقييم السنوي) نظام غير عادل لأنه يقوم بعرقلة مسارهم الوظيفي.

3.3 تفسير نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها في الجدول رقم (18) نجد أنه لا توجد علاقة بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان براون (0,22) والدلالة

الإحصائية بلغت (0,10) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يدل على عدم تحقق الفرضية، وجاءت دراستنا تتعارض مع دراسة محمد عبد الوهاب حول "أنواع الحوافز التي يفضلها الأفراد والمزايا والمشكلات التي تقدمها لهم الإدارة" التي كان هدفها التعرف على أهم السبل لتحسين نظم الحوافز من أجل الحصول على رضا الأفراد، وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

4.3 تفسير نتائج الفرضية الرابعة:

أظهرت نتائج الجدول رقم (19) أن معامل الارتباط سبيرمان براون قد بلغ (0,21)، حيث أنها غير دالة لأن قيمة الدلالة الإحصائية قدرت بـ (0,12) بمعنى أنها أكبر من مستوى الدلالة (0,05) وهذا يدل على أن الفرضية لم تتحقق. وقد تعارضت دراستنا مع الدراسة التي قام بها وونتز وأول (WENTZ & ALL 2006) والتي هدفت إلى تحديد مستوى الروح المعنوية والرضا الوظيفي بين العاملين في جامعة يسكونس - ستاوت وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي والتي أشارت نتائجها إلى أن الروح المعنوية والرضا أقل مستوى من الشعور بالارتياح الذي كان مرتفعاً جداً بالرغم من وجود ضغوط، ويرى أفراد العينة أنه لو كان لديهم سلطة فلن يكون لديهم مشكلة وإن لم تتغير الأوضاع.

استنتاج عام:

لقت الترقية اهتماماً كبيراً في مجالات مختلفة كإدارة الموارد البشرية، علم النفس العمل والتنظيم، وإدارة الأعمال لفهم تأثيراتها على الأفراد والمؤسسات وكيفية تحقيقها بطرق فعالة ومنصفة.

حيث كانت عمليات الترقية في الماضي أكثر تقييداً وتبعية للهيكل التنظيمي، بينما أصبحت في الحاضر تتبنى نهجاً أكثر مرونة وشفافية داخل المؤسسات، مما يعزز الرضا والولاء للمؤسسة ويحفز على الأداء المتميز. والترقية تؤثر بشكل كبير على العمال إذ تزيد من فرص التقدم المهني والمالي وتعزز الثقة في النفس.

إن نجاح أي مؤسسة يتوقف في كثير من الأحيان على مدى اهتمامها بالموارد البشري لأن أي تقصير في تنمية هذا الأخير يترتب عنه سوء الاستخدام لموارد المؤسسة ككل، سواء كانت مادية أو مالية، وهذا باعتباره المتحكم والمحرك الأول لتلك الموارد. فالاهتمام بالعامل وبطرق تحفيزه والبحث عن مستوى رضاه قصد تحسينه مما يرفع مستوى أدائه ببذله مزيداً من الجهد كانت الترقية المهنية من بين الأساليب التي تستخدمها أغلبية المؤسسات كوسيلة لتحفيز عمالها مادياً ومعنوياً وهذا ما يساعدها

على إبقاء كفاءتها، ومن هنا برزت الإشكالية التي حاولنا من خلالها إلى التطرق إلى الترقية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية، حيث أظهرت نتائج الدراسة بعد الالمام بكل جوانب المتغيرين وتطبيق الدراسة على عينة تتكون من (57) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعد جمع البيانات ومعالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي (SPSS)، وبعد مناقشتها وتفسيرها وعلى ضوءها تم صياغة الفرضية الأولى التي مفادها:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية والروح المعنوية لدى عمال مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس

- لم تتحقق الفرضية الثانية التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متربرات الترقية والروح المعنوية للعاملين".

- لم تتحقق الفرضية الثالثة التي نصت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الأقدمية والروح المعنوية للعاملين.

- لم تتحقق الفرضية الرابعة التي مفادها "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية على أساس الكفاءة والروح المعنوية للعاملين".

لذلك يجب الاهتمام أكثر بموضوع الترقية وفتح مجالات عديدة من أجل البحث في مثل هذه المواضيع ومعرفة الآثار السلبية والإيجابية لها ومدى تأثيرها على الروح المعنوية للعامل داخل المؤسسة، وذلك ليتمكن المختصون من التطوير في نظام الترقيات من أجل تحفيز العمال ماديا أو معنويا من أجل توجيه العامل نحو الأحسن، مما ينعكس بالإيجاب على العامل لزيادة توفيقه في مجال عمله.

الاقتراحات:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها في دراستنا حول الترقية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للعاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه بولاية بومرداس يمكننا استخلاص مايلي:

- الاهتمام أكثر بشرح جوانب وإجراءات الترقية الإدارية من حين لآخر لموظفيها الجدد حتى تبعث فيهم جوانب التفاؤل والحماس.

- إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع.
- التنوع في سبل التحفيز والترقية باعتبارها عنصراً يهتم بتلبية حاجيات ورغبات العاملين وشعورهم وأحاسيسهم، وذلك بتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمهنية بالتطلع نحو غد أفضل ما يجعل أدائهم فعال في سبيل التنافس لنيل هذه الترقيات.
- تعزيز دور نظام تقييم الأداء وضرورة بنائه علمية وعملية، وضرورة التحكم فيها بما يخدم مصالح المؤسسة.
- تعزيز العلاقات الإنسانية وتقوية الروابط الاجتماعية في بيئة العمل خاصة بين الإدارة والعمال.
- توفير فرص التطوير المهني والتدريب المستمر للعاملين لتعزيز مهاراتهم وتحسين آدائهم.
- توفير المساواة في الفرص للجميع دون تمييز وفقاً للمعايير المعتمدة والمتفق عليها.
- الاعتراف بالإنجازات الإيجابية للعمال من خلال تكريمهم أو تقديم شهادات تقدير.
- توفير بيئة عمل مرنة تتيح للعمال التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- الاستماع لآراء ومقترحات العمال وتشجيعهم على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار.
- يجب على الإدارة إدارة عملية الترقية بحساسية وفعالية، مع توفير الدعم اللازم للعمال للتكيف مع التغييرات التي قد تطرأ جراء الترقية.
- يجب على الإدارة التواصل بشكل فعال مع الموظفين وتقدير جهودهم وإنجازاتهم سواء تمت الترقية لهم أم لم تتم، مما يعزز الروح المعنوية والالتزام لديهم.
- يجب أن تكون عمليات الترقية شفافة وعادلة، حيث يحصل العاملون على الفرص بناء على الجدارة والأداء، مما يزيد من ثقتهم ورضاهم.
- الاهتمام بالأجور وإعادة النظر فيها خاصة فئة الإطارات لأنها الركيزة الأساسية لضمان العيش الكريم للعامل وضمان الرفاهية.
- بناء بيئة عمل إيجابية وداعمة تشجع على التعاون والتفاعل الإيجابي بين العاملين.
- تقديم مكافآت ومزايا تشجيعية للأداء المتميز وتحقيق الأهداف المحددة.

خاتمة:

إن الترقية في العمل تعزز بشكل كبير الروح المعنوية للعاملين في المؤسسة، حيث تمثل للفرد مكافأة مستحقة لجهوده وإسهاماته وتعكس الاعتراف الواضح بمهاراته وقدراته، وتعمل كمصدر للتحفيز الشديد للموظف، إذ تعزز رغبته في التطور المهني والنمو الشخصي. بمجرد أن يحقق الفرد الترقية يصبح لديه رؤية واضحة لمستقبله داخل المؤسسة، مما يجعله أكثر إصراراً على تحقيق الأهداف والمساهمة بشكل فعال في أهداف الفريق والمؤسسة بشكل عام.

في الختام يمكننا القول أن هذا البحث كان فرصة جيدة ومفيدة من الناحية العلمية، وقد مكّننا هذا الموضوع من الاطلاع على علاقة الترقية بالروح المعنوية لدى العاملين في مؤسسة الجزائرية للمياه ببومرداس، وما لا شك منه أنه رغم الجهد المبذول في إتمام هذا البحث نرى أنه يمكن أن يساهم ولو بقليل في إثراء المكتبة العلمية وأن يكون أيضاً تمهيداً لمواضيع يمكنها أن تكون إشكاليات للبحوث المستقبلية.

ومن الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذا البحث هي نقص المصادر والمراجع خاصة الأجنبية منها وكذا الدراسات السابقة التي لم تتوفر بشكل كاف على مستوى المكتبة الجامعية، وهذا شكل عائقاً أمام إنجاز المذكرة.

المراجع العربية:

- 1- إبراهيم، شيرين. (2016). درجة التمكين الإداري وعلاقته بالروح المعنوية لدى المدارس الحكومية الأساسية ومعلماتها في محافظة طولكرم من وجهات نظرهم أنفسهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.
- 2- أبو شيخة، نادر أحمد. (2000). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 3- أحمد الصيد، نسيم. (2006). الترقية والفعالية التنظيمية [مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير منشورة، جامعة 20 أوت سكيكدة]. DSpace at Kasdi Merbah de Ouargla.
- 4- أرفيس، مريم. (2016). الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة [أطروحة دكتوراه الطور الثالث غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 5- بشته، حنان وبوعموشة، نعيم. (2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، مجلد 03 (ع.02). جامعة جيجل. 117-133.
- 6- البقي، علي بن مبارك بن ناصر. (1437هـ). أثر القيم الخلقية في تعزيز الروح المعنوية للعسكريين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية الرياض.
- 7- بوحوش، عمار والذنيبات، محمد محمود. (2007). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث (ط.4). بن عكنون، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- 8- جابر، عوض سيد وأبو الحسن عبد الموجود. (2003). الإدارة المعاصرة في المنظمات الاجتماعية.

- 9- جبلي، فاتح. (2005). *الترقية الوظيفية والاستقرار المهني* [مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة]. جامعة منتوري قسنطينة.
- 10- حيدش، العربي. (2019). *الارشاد المدرسي وعلاقته بالروح المعنوية لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي* [أطروحة دكتوراه الطور الثالث غير منشورة]. جامعة المسيلة.
- 11- حيمر، صباح. (2009). *الروح المعنوية وعلاقتها بالكفاءة الإنتاجية للعامل* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة بسكرة.
- 12- داسي، نورة وشافعي أم السعد. (2023). *نظام الترقية في تسيير الموارد البشرية ضمن التشريع الجزائري*. مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والإنسانية، مجلد 02 (ع 03). 57-79.
- 13- رباحي، معمر وحداد، صالح. (2019). *أخلاقيات الإدارة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لهيئة التدريس بالجامعة الجزائرية -دراسة حالة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة حسيبة بن بوعلي الشلف*. مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، مجلد 01 (ع.02). 26-57.
- 14- شاوش، نزيهة. (2016). *المعوقات التنظيمية للترقية الوظيفية للمرأة العاملة* [أطروحة دكتوراه الطور الثالث منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة].
- 15- شاويش، مصطفى نجيب. (2005). *إدارة الموارد البشرية*. عمان، الأردن: دار الشروق. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- 16- صيلع، المسعود. (2022). *الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر*. مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، (ع 11). 93-103.

- 17- ضياف، عبد القادر. (ب.ت). *موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر*. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، مجلد 02 (ع 04). جامعة عنابة. 519-503.
- 18- طه، فرج عبد القادر. (1988). *علم النفس الصناعي والتنظيمي* (ط.6). القاهرة: دار المعارف.
- 19- عاصي، نايف علي. (ب.ت). *الروح المعنوية للعاملين والإنتاجية -دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة*. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (ع.24). جامعة بابل. 1-18.
- 20- عبيدات، محمد وآخرون. (1999). *منهجية البحث العلمي "القواعد والمراحل والتطبيقات"* (ط.2). القاهرة: دار التوفيق، المكتبة المصرية.
- 21- علي، كريم ناصر والدليمي، أحمد محمد مخلف. (2009). *علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل*. عمان: دار وائل للنشر.
- 22- القحطاني، نايف عايض بدر. (2017). *الترقية وعلاقتها بالروح المعنوية للعاملين بإمارة المنطقة الشرقية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض.
- 23- قداش، سمية وآخرون. (2019). *أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة*. مجلة آفاق للبحوث والدراسات السداسية - دولية محكمة-، (ع 04). المركز الجامعي إليزي. 161-183.

- 24- كشير، رضا المبروك إبراهيم. (2021). *مهارات القيادة الإدارية وانعكاساتها في رفع الروح المعنوية*. مجلة كليات التربية، مجلد 2021 (ع.20). 381-412.
- 25- محمد، أحمد عباس بلة. (2011). *الروح المعنوية في التنظيم الإداري الجامعي*. مجلة جامعة أم درمان الإسلامية- معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية، (ع.19). 176-217.
- 26- المحمودي، محمد سرحان علي. (2019). *مناهج البحث العلمي (ط.3)*. صنعاء، اليمن: دار الكتب.
- 27- مراد، جمال. (2016). *تحفيز العاملين لرفع روح الولاء المؤسسي- شركة صوفية سوق أهراس [رسالة ماجستير غير منشورة]*. جامعة برج باجي مختار بعبانة.
- 28- منيف، لكل. (2018). *تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي*. بن عكنون، الجزائر العاصمة: المثقف للنشر والتوزيع.
- 29- هادي، مشعان ربيع. (2008). *علم النفس الإداري*. عمان، الأردن: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- <http://search.mandumah.com/Reccord/526707>
- 30- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1927هـ الموافق لـ 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع.61.
- 31- المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 18 رمضان 1428هـ الموافق لـ 30 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع.61.

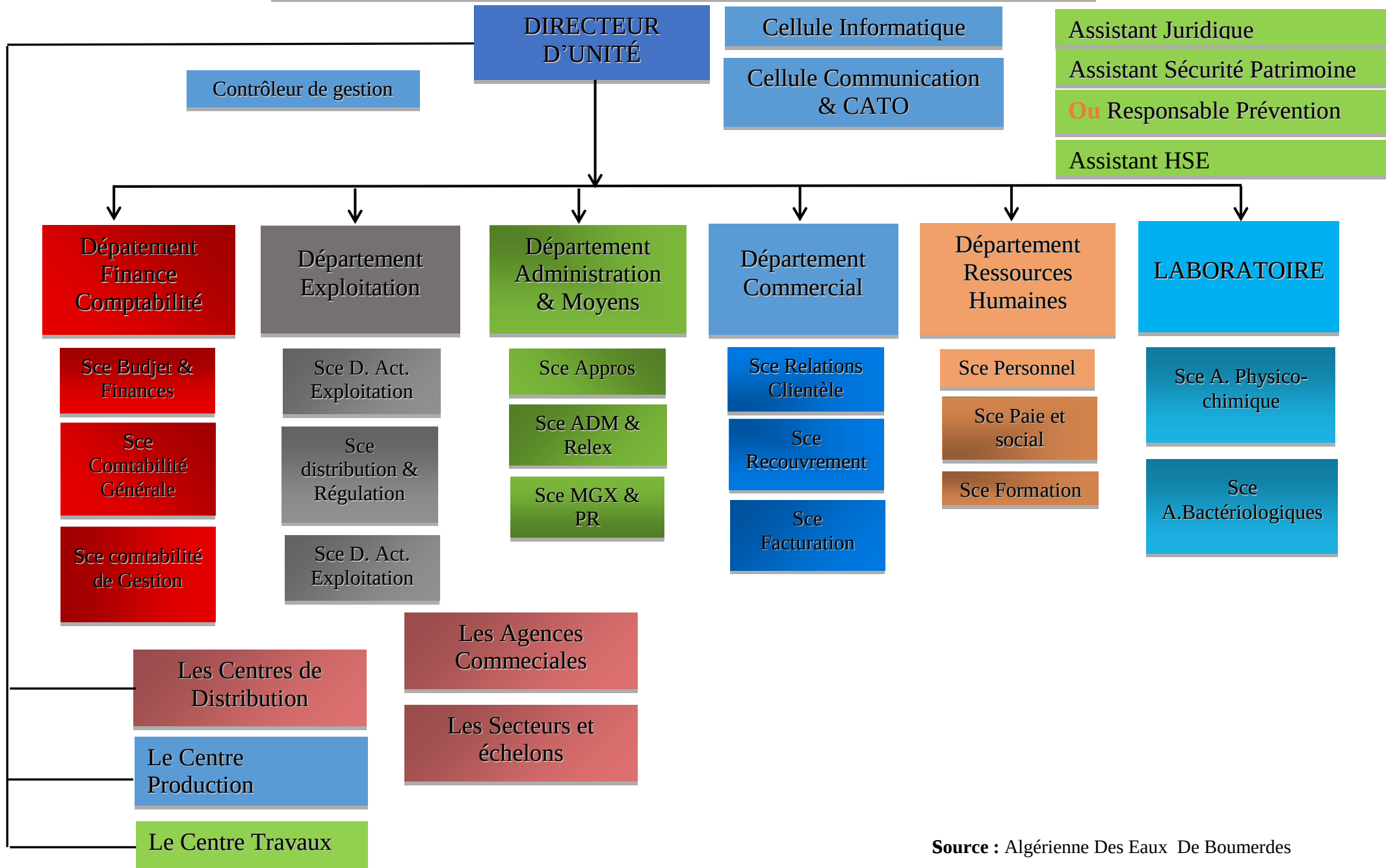
- 32- المرسوم التنفيذي رقم 08-04، المؤرخ في 12 محرم 1429 هـ الموافق لـ 20 يناير 2008م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع.03.

المراجع الأجنبية:

- 33- Jean- Marie, Peretti. (2001). Dictionnaire des Ressources Humaines (2ème édition). Belgique :Vuiber Tv.
- 34- Marietta, welch James. (1982). The Relationship of The School Principal's Leader Behavior to teacher Moale [LSU Pissertations and Theses]. Louisiana: State University.
- 35- Saba, Tnia & Dolan, Simon.L.(2002). La Gestion de Ressources Humaines, Tendence, Enjeux et Pratique Actuelle. Paris : Pearson Education.
- 36- Setyawati, Novita wahyu & Other's. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, Vol 01 (No.9). 1957-1970.

Organigramme-type de l'Unité de Distribution de l'ADE

الملحق رقم 01



الملحق (02):

الأساتذة المحكمين:

الجامعة	الرتبة	اسم الأستاذ
جامعة مولود معمري	أستاذ	حديبي سمير
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر	بن لعربي عادل
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر	شيخاوي صلاح الدين
جامعة مولود معمري	أستاذ محاضر	ناتش فريد

الملحق (03):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

"استبيان"

أخي الفاضل، أختي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية نضع بين يديك هذه الاستبانة والتي هي عبارة عن أداء لجمع المعلومات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان الترقية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى عمال المؤسسة الوطنية الجزائرية للمياه بولاية بومرداس.

ونظرا لأهمية مساهمتك في إثراء هذه الدراسة، نأمل منك التفضل علينا بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة، وذلك لاعتماد نتائج الدراسة بدرجة كبيرة على صحة اجابتك، كما نرجو أن تولي اهتمامك بهذه الاستبانة، شاكرين لكم حسن تعاونكم.

ملاحظة: نحيطك علما أننا سنضمن لك سرية المعلومات والملاحظات ولن نستخدم إلا لأغراض علمية.

"تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير"

المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 2- السن: أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 41 سنة ☐ من 42 فما فوق ☐
- 3- المستوى التعليمي: ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐
- 4- الحالة العائلية: أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
- 5- الأقدمية في العمل: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐
- من 11 إلى 16 سنة ☐ من 17 إلى 22 سنة ☐
- من 23 فما فوق ☐
- 6- الرتبة المهنية: إطار ☐ عامل تحكم ☐ عامل تنفيذ ☐

المحور الثاني: استبيان الترقية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تتم الترقية بمؤسستكم على أساس مدة الخدمة فيها					
2	الترقية على أساس الأقدمية إجراء عادل.					
3	تشعر بالرضا اتجاه نظام الترقية بالأقدمية.					
4	أنت راض عن معايير الترقية المهنية بمؤسستكم.					
5	تقلل الترقية على أساس الأقدمية من تحفيز العمال					
6	الترقية بالأقدمية تجعلك تشعر بأنك أكثر تمسكا بالمؤسسة.					
7	الترقية بالأقدمية تزيد من نسبة الإنتاجية داخل المؤسسة.					
8	تحصلت على ترقية بالأقدمية خلال مسيرتك					

					المهنية.	
					9 الترقية بمؤسستكم تقوم على أساس الكفاءة.	
					10 الترقية على أساس الكفاءة تزيد دافعيته للعمل.	
					11 توفر لك الترقية بالكفاءة امتيازات في العمل.	
					12 ترفع الترقية بالكفاءة من مكانتك في العمل.	
					13 الترقية بالكفاءة تجعلك محترفا في عملك.	
					14 منح الترقية على أساس الكفاءة يؤثر إيجابيا على رفع روحك المعنوية.	
					15 الترقية بالكفاءة تؤدي إلى الجدية في العمل.	
					16 الترقية بالكفاءة تؤدي إلى تحفيز الأفراد.	
					17 تعتبر الترقية اعترافا بجهودك وإنجازاته.	
					18 تزيد الترقية من رؤيتك داخل الشركة.	
					19 تزيد الترقية من راتبك في المؤسسة.	
					20 تتيح الترقية فرصا جديدة للتدريب من أجل تعزيز مهارته في العمل.	
					21 تتيح لك الترقية فرصة لتوسيع شبكتك المهنية.	
					22 تأتي الرقية مع زيادة في المسؤوليات.	
					23 تحسن الترقية من وضعك الوظيفي.	
					24 تشمل الترقية في مؤسستك على حوافز مادية مثل المكافآت ومزايا أخرى.	

المحور الثالث: استبيان الروح المعنوية

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تتمتع بروح معنوية عالية لعدم تحيز المدير .					
2	يتلاءم العمل الذي تزاوله مع ميولك.					
3	يحفزك التقييم الإيجابي على انجاز أعمالك.					
4	علاقتك مع زملائك في العمل علاقة طيبة تسودها روح التعاون.					
5	تقدم لك المؤسسة خدمات ومزايا إضافية باستمرار .					
6	تؤثر مشاكلك العائلية في اندفاعك للعمل.					
7	تشعر بالاستقرار النفسي بالعمل مع زملائك.					
8	تشارك زملائك في حل بعض المشكلات الوظيفية.					
9	يقوم رئيسك المباشر بتوجيهك أثناء العمل.					
10	يقدر رئيسك المباشر ما تقوم به من جهد.					
11	علاقتك برئيسك المباشر يسودها الود.					
12	يوجد إحساس قوي بروح الجماعة في مؤسستك.					
13	نظام الحوافز في مؤسستك عادل.					
14	يشعر الموظفون بمؤسستك بالارتياح أثناء تأدية أعمالهم.					
15	أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه.					
16	تساعدك بيئة المؤسسة في تنميتك مهنيا.					
17	تقدر المؤسسة ما تقوم به من جهود.					

					يساعدك العمل مع زملائك بتقديم أفضل خدمة ممكنة.	18
					يساعدك العمل مع زملائك في منح فرص للإبداع.	19
					تقوم بمشاركة زملائك في حل بعض مشكلاتك الشخصية.	20
					الضغوط الشديدة تؤثر سلبا على معنوياتك في المؤسسة.	21
					تشعر بالانتماء إلى المؤسسة.	22
					تقديم الاعتراف يحسن من روحك المعنوية في المؤسسة.	23
					توفير فرص للنمو المهني يشجعك على العمل.	24

[Ensemble_de_données1] C:\Users\use\Desktop\dirasa_istitla3iya.sav

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	10	100,0
	Exclus a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,885	48

Statistiques descriptives					
	N	Moyenn e	Ecart-ty p e	Minimu m	Maximu m
q_promotion	57	95,7368	11,46661	75,00	149,00
q_moral	57	81,7719	12,95737	51,00	112,00

Test de Kolmogorov-Smirnov à un échantillon			
		q_promotion	q_moral
N		57	57
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	95,7368	81,7719
	Ecart-type	11,46661	12,95737
Différences les plus extrêmes	Absolue	,090	,119
	Positive	,090	,102
	Négative	-,083	-,119
Z de Kolmogorov-Smirnov		,678	,899
Signification asymptotique (bilatérale)		,748	,394

- a. La distribution à tester est gaussienne.
b. Calculée à partir des données.

```

EXAMINE VARIABLES=q_promotion q_moral
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.

```

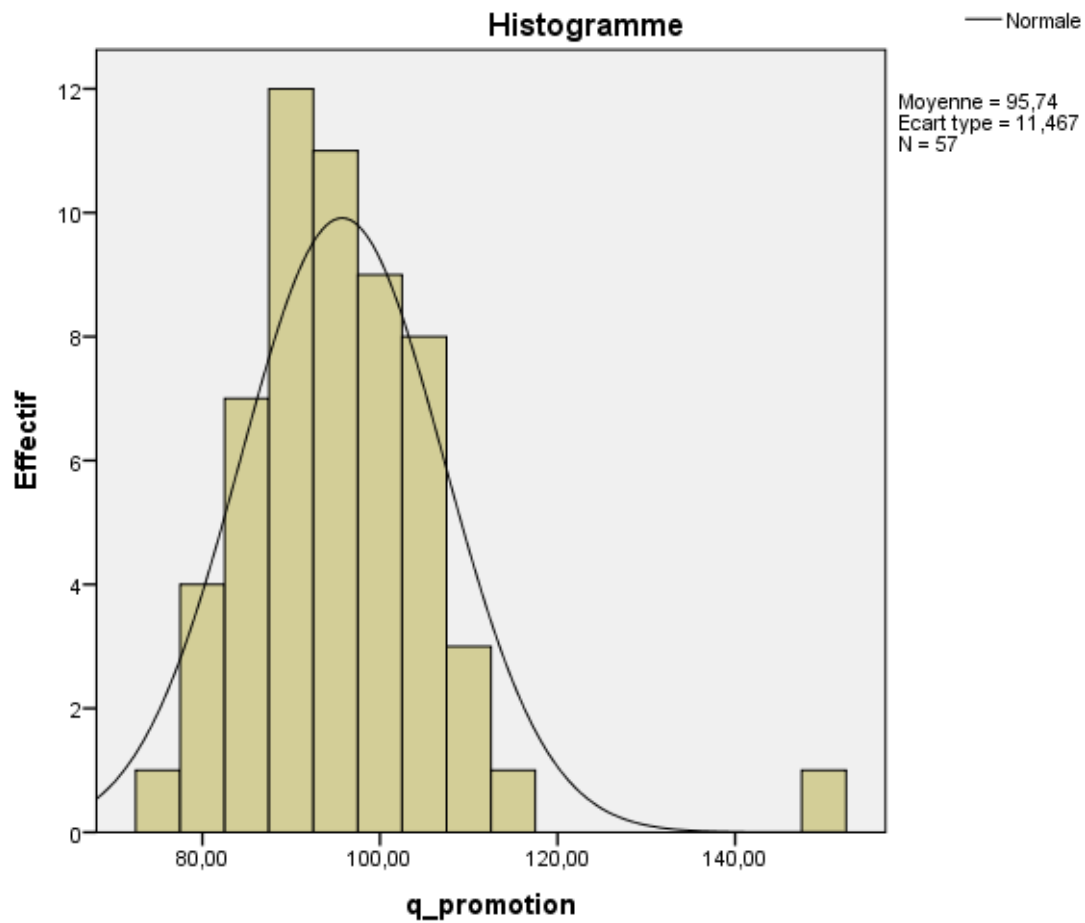
Récapitulatif du traitement des observations						
	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
q_promotion	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
q_moral	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	Ddl	Signification
q_promotion	,090	57	,200*	,883	57	,000
q_moral	,119	57	,043	,956	57	,036

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

q_promotion

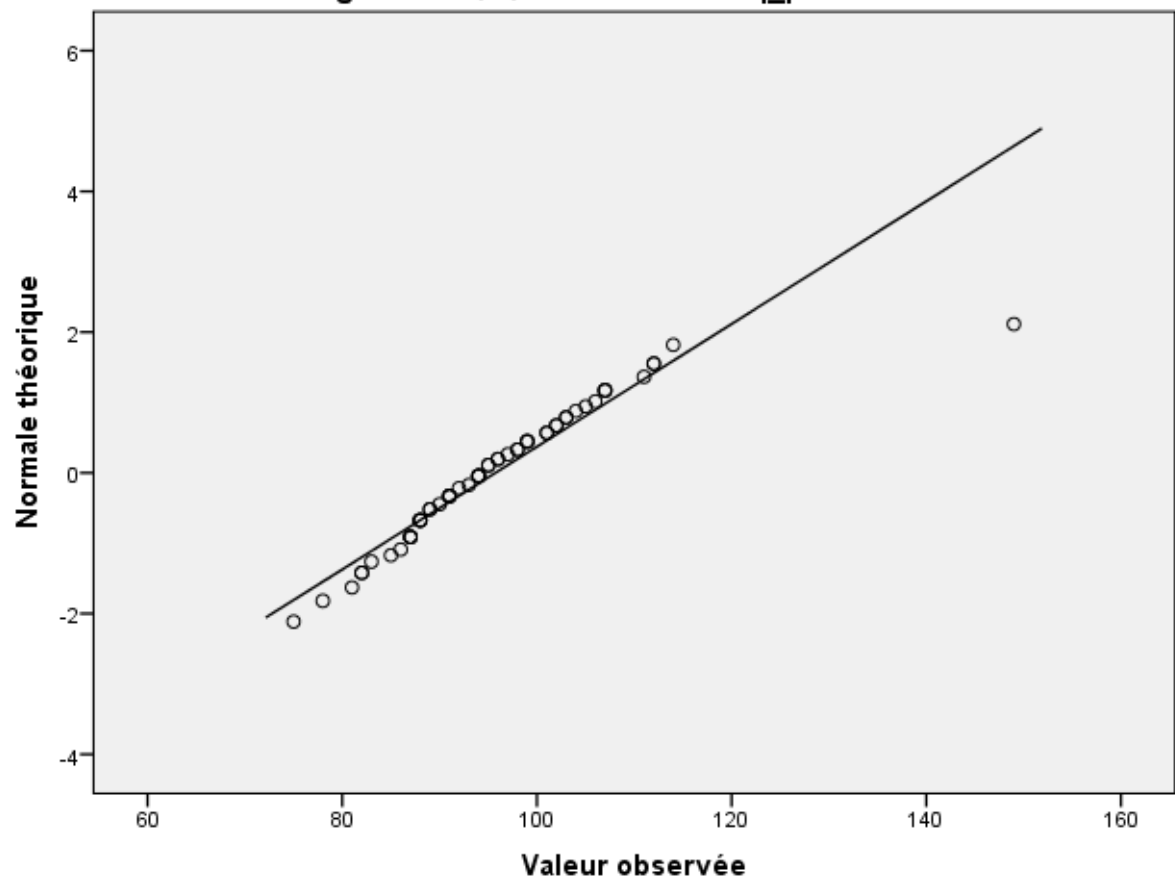


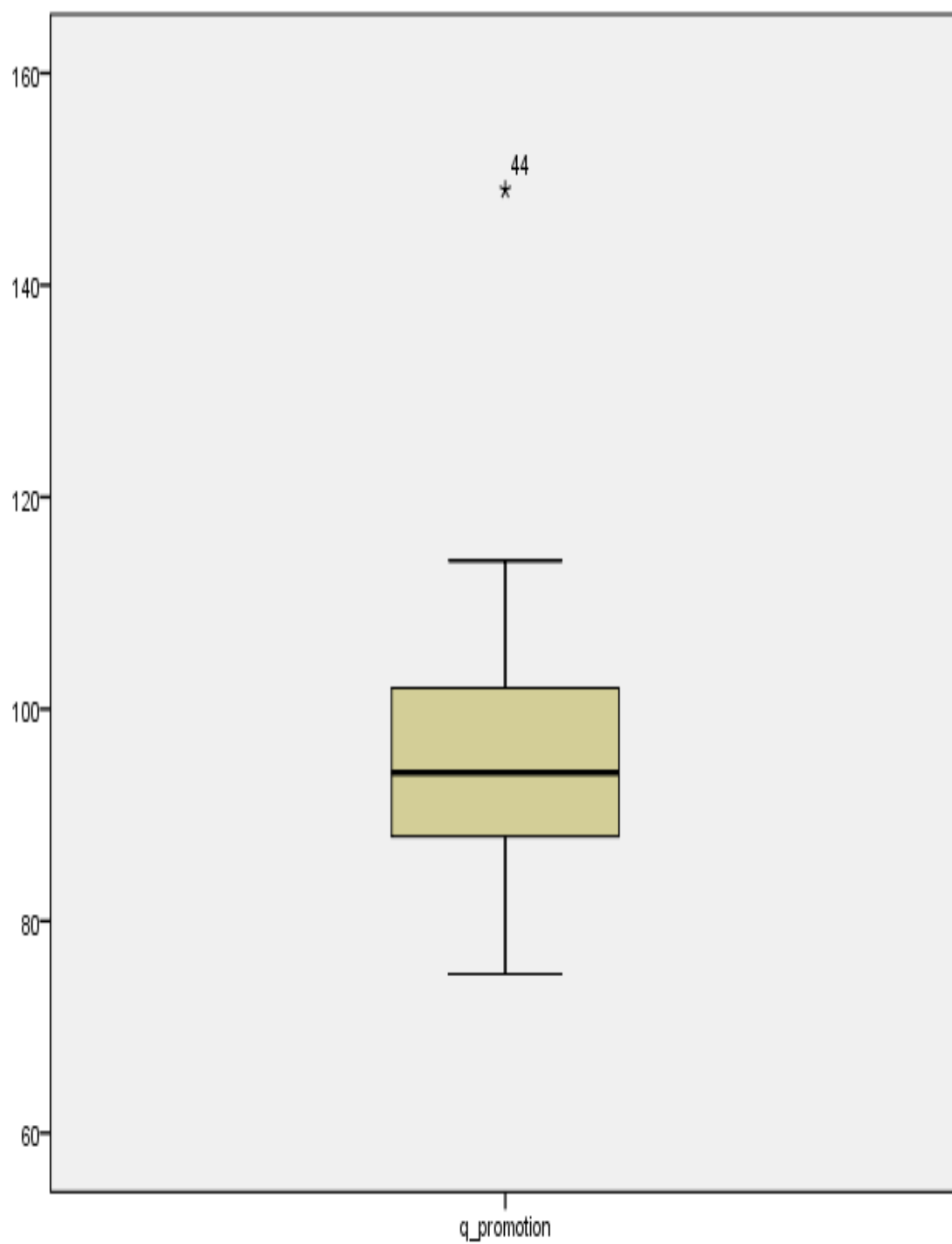
q_promotion Stem-and-Leaf Plot

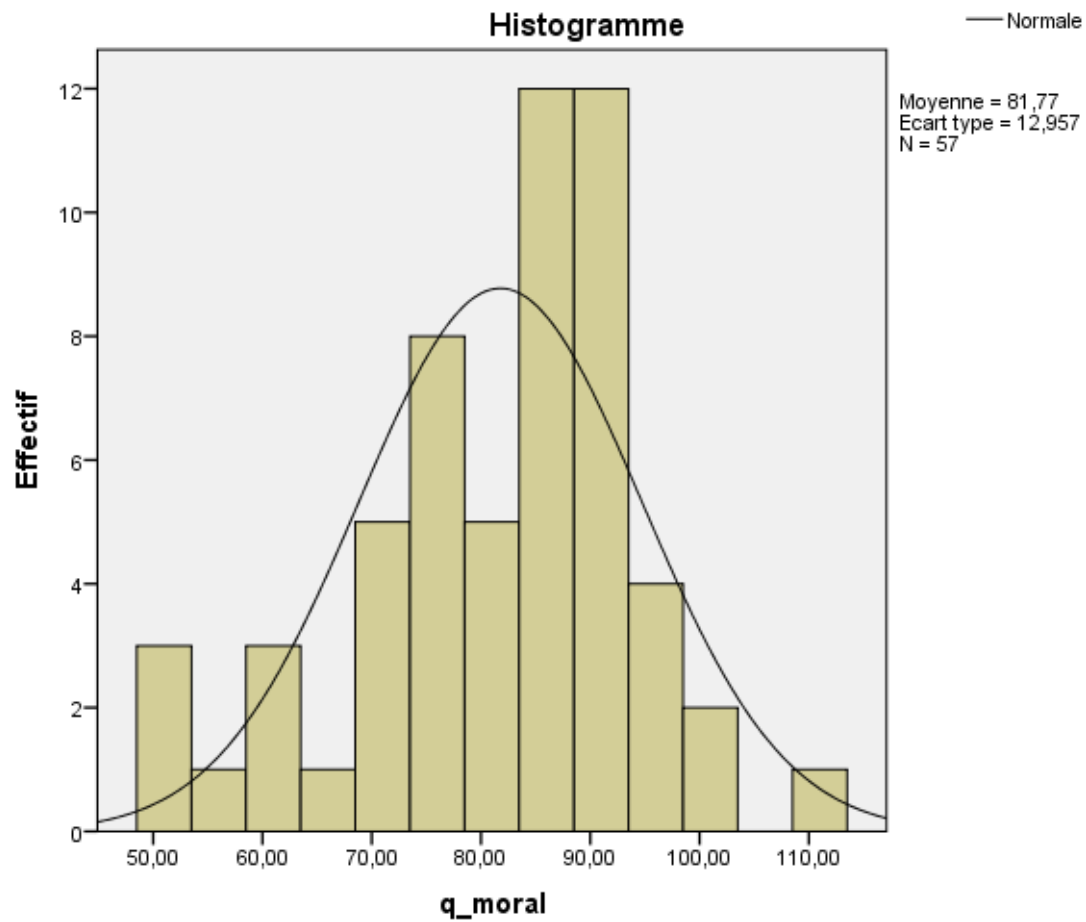
Frequency	Stem &	Leaf
,00	7 .	
2,00	7 .	58
4,00	8 .	1223
12,00	8 .	567777888899
12,00	9 .	011112344444
10,00	9 .	5566788999
7,00	10 .	1122334
5,00	10 .	56777
4,00	11 .	1224
1,00	Extremes	(>=149)

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

Normogramme Q-Q des résidus de q_promotion





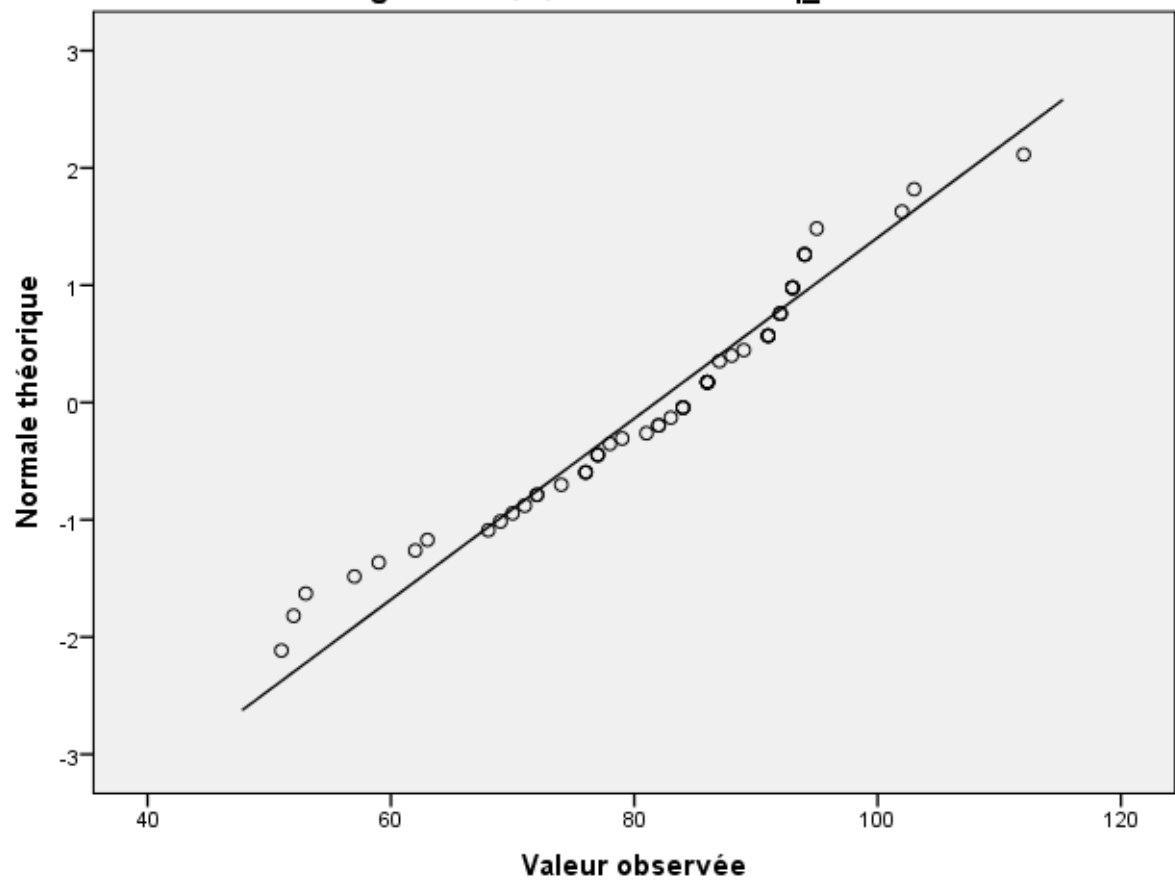


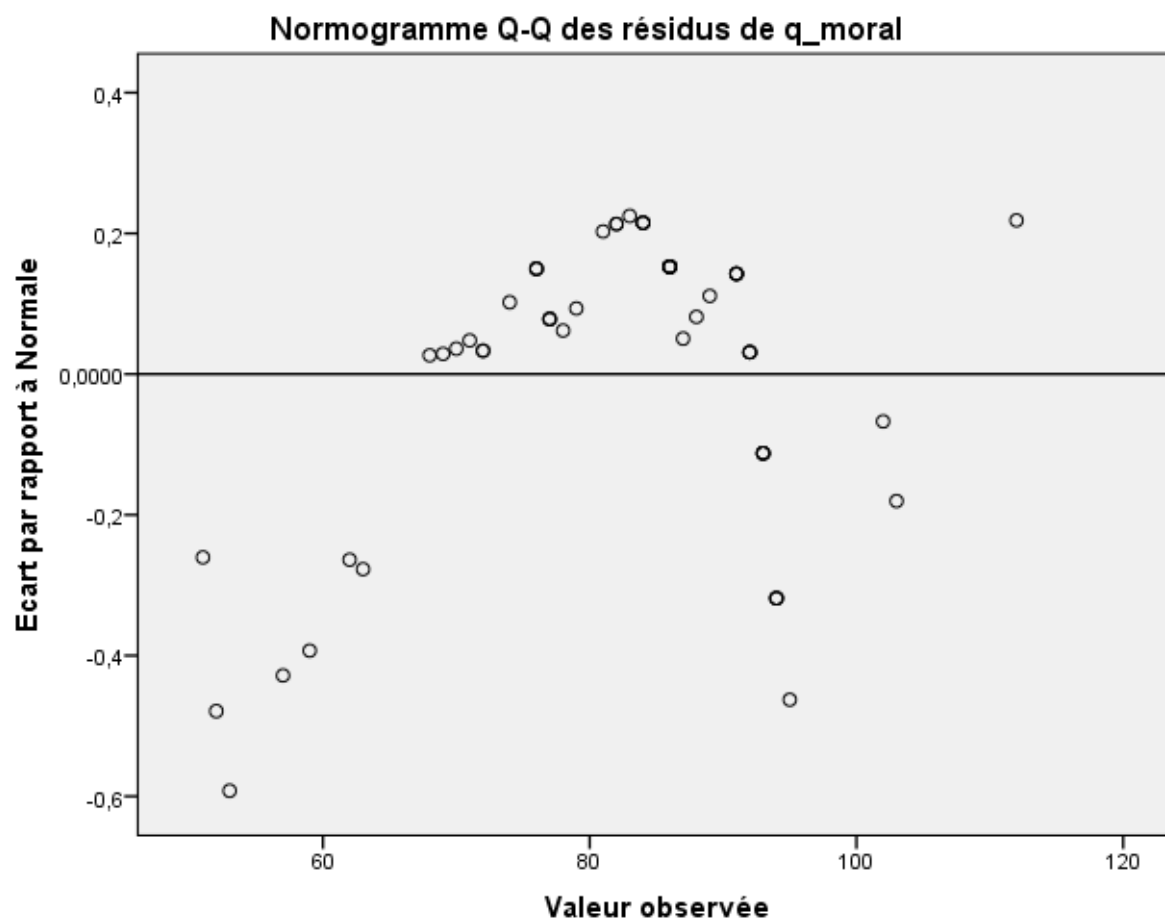
q_moral Stem-and-Leaf Plot

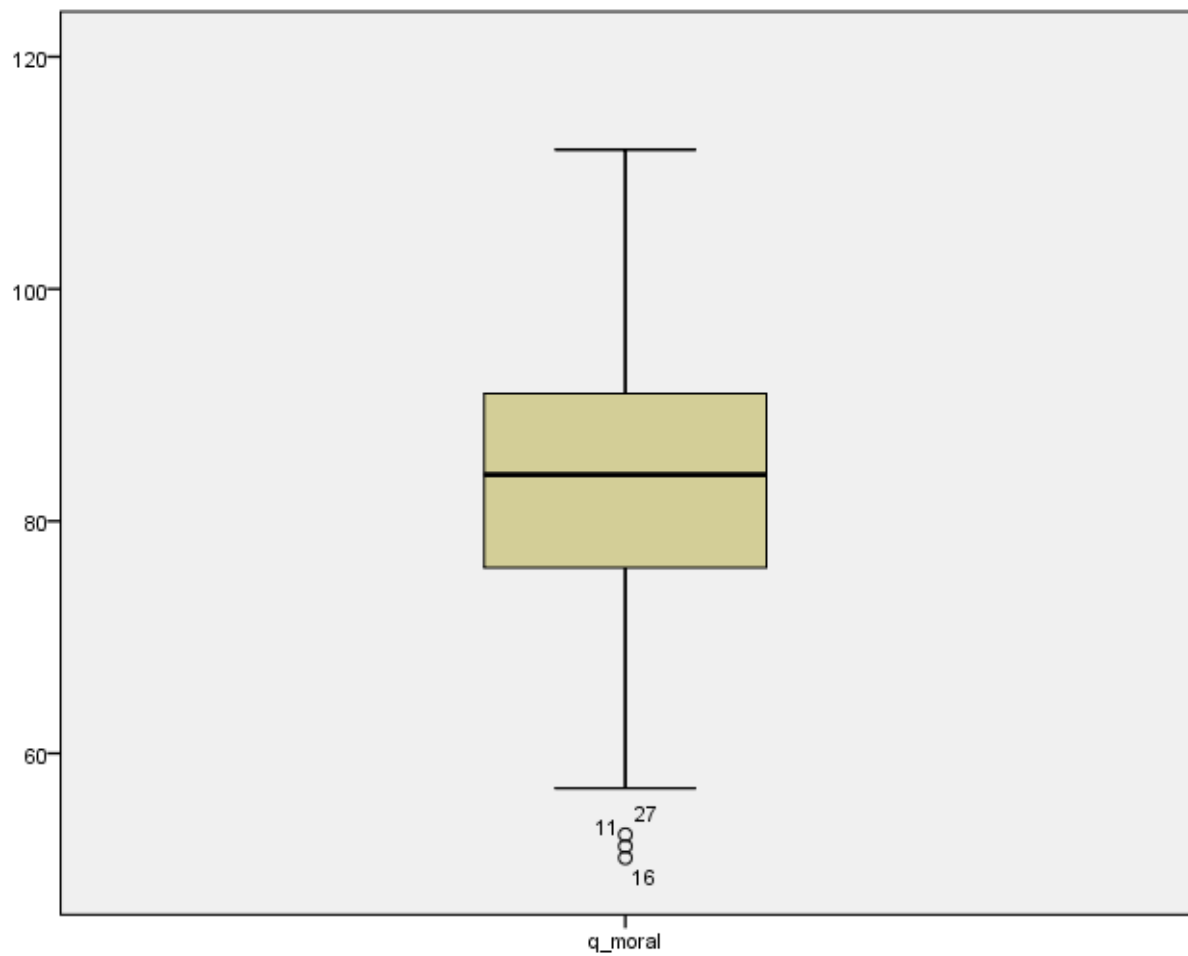
Frequency	Stem &	Leaf
3,00	Extremes	(=<53)
2,00	5 .	79
4,00	6 .	2389
13,00	7 .	0122466677789
17,00	8 .	12234446666666789
15,00	9 .	111122233334445
2,00	10 .	23
1,00	11 .	2

Stem width: 10,00
Each leaf: 1 case(s)

Normogramme Q-Q des résidus de q_moral







```

FREQUENCIES VARIABLES=six age niveau s.f anc r.p q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10
q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7
s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24
  /STATISTICS=STDDEV MEAN
  /GROUPED=six age niveau s.f anc r.p q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12
q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10
s11 s12 s13 s14 s15 s16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistiques								
		six	age	niveau	s.f	anc	r.p	q1
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		1,6140	2,2632	3,6316	1,8421	2,8421	1,3158	4,1930
Ecart-type		,49115	,64160	,55522	,59129	1,30643	,68551	,54898

Statistiques								
		q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,6842	3,2982	2,8947	3,4211	3,4912	2,8772	3,2982
Ecart-type		,90943	1,10138	1,19050	1,06817	1,05429	1,10308	1,25307

Statistiques								
		q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,2281	4,4561	4,2105	4,2632	4,3509	4,3860	4,3333
Ecart-type		1,21034	,70888	,77314	,76826	,71941	,75010	,69007

Statistiques								
		q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,4912	4,4912	4,2807	4,5614	4,3333	5,1930	4,3509
Ecart-type		,60127	,50437	,75010	,50063	,69007	6,75711	,61212

Statistiques								
		q23	q24	s1	s2	s3	s4	s5
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		4,3333	3,2807	3,8772	3,6140	4,1053	3,8947	2,2982
Ecart-type		,66368	1,29221	1,13500	,97750	,81688	,88002	,98134

		Statistiques						
		s6	s7	s8	s9	s10	s11	s12
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		3,2632	3,6667	3,9474	3,5614	3,4737	3,5088	3,1579
Ecart-type		1,23239	,80917	,61007	1,22500	1,18179	1,11999	1,03146

		Statistiques						
		s13	s14	s15	s16	s17	s18	s19
N	Valide	57	57	57	57	57	57	57
	Manquant e	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne		2,6316	3,1053	2,3333	3,0000	2,8596	3,5439	3,3333
Ecart-type		1,09596	1,04684	1,18523	1,19523	1,15633	1,08677	1,04083

		Statistiques					
		s20	s21	s22	s23	s24	
N	Valide	57	57	57	57	57	
	Manquante	0	0	0	0	0	
Moyenne		2,7719	3,9298	3,8070	3,9825	4,1053	
Ecart-type		1,05251	1,03267	,81149	,85547	,79472	

Tableau de fréquences

		Six			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	H	22	38,6	38,6	38,6
	F	35	61,4	61,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		Age			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	-30ans	6	10,5	10,5	10,5
	31-41ans	30	52,6	52,6	63,2
	+42ans	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		Niveau			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	M	2	3,5	3,5	3,5
	L	17	29,8	29,8	33,3
	Un	38	66,7	66,7	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		s.f			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	S	14	24,6	24,6	24,6
	M	39	68,4	68,4	93,0
	D	3	5,3	5,3	98,2
	V	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		Anc			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	-5ans	8	14,0	14,0	14,0
	5-10ans	20	35,1	35,1	49,1
	11-16ans	11	19,3	19,3	68,4
	17-22ans	9	15,8	15,8	84,2
	+23ans	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		r.p			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	C	46	80,7	80,7	80,7
	A.C	4	7,0	7,0	87,7
	A.M	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q1			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	neutr e	4	7,0	7,0	7,0
	oui	38	66,7	66,7	73,7
	D	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q2			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	7	12,3	12,3	14,0
	neutr e	8	14,0	14,0	28,1
	oui	34	59,6	59,6	87,7
	D	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q3			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	3	5,3	5,3	5,3
	non	13	22,8	22,8	28,1
	neutr e	11	19,3	19,3	47,4
	oui	24	42,1	42,1	89,5
	D	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q4			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	8	14,0	14,0	14,0
	non	15	26,3	26,3	40,4
	neutr e	13	22,8	22,8	63,2
	oui	17	29,8	29,8	93,0
	D	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q5			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	2	3,5	3,5	3,5
	non	12	21,1	21,1	24,6
	neutr	10	17,5	17,5	42,1
	e				
	oui	26	45,6	45,6	87,7
	D	7	12,3	12,3	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		q6			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	12	21,1	21,1	22,8
	neutr	11	19,3	19,3	42,1
	e				
	oui	24	42,1	42,1	84,2
	D	9	15,8	15,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		q7			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	3	5,3	5,3	5,3
	non	24	42,1	42,1	47,4
	neutr	12	21,1	21,1	68,4
	e				
	oui	13	22,8	22,8	91,2
	D	5	8,8	8,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

		q8			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	7	12,3	12,3	12,3
	non	10	17,5	17,5	29,8
	neutr e	6	10,5	10,5	40,4
	oui	27	47,4	47,4	87,7
	D	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q9			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	pas.d	8	14,0	14,0	14,0
	non	8	14,0	14,0	28,1
	neutr e	8	14,0	14,0	42,1
	oui	29	50,9	50,9	93,0
	D	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q10			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutr e	1	1,8	1,8	5,3
	oui	23	40,4	40,4	45,6
	D	31	54,4	54,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q11			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutr e	6	10,5	10,5	14,0
	oui	27	47,4	47,4	61,4

	D	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q12			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	5	8,8	8,8	12,3
	oui	26	45,6	45,6	57,9
	D	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q13			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	2	3,5	3,5	7,0
	oui	27	47,4	47,4	54,4
	D	26	45,6	45,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q14			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	3	5,3	5,3	8,8
	oui	23	40,4	40,4	49,1
	D	29	50,9	50,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q15			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	non	1	1,8	1,8	1,8
	neutre	4	7,0	7,0	8,8
	oui	27	47,4	47,4	56,1
	D	25	43,9	43,9	100,0

Total	57	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

		q16			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8	1,8
	oui	26	45,6	45,6	47,4
	D	30	52,6	52,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q17			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	29	50,9	50,9	50,9
	D	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q18			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	4	7,0	7,0	10,5
	oui	27	47,4	47,4	57,9
	D	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q19			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	25	43,9	43,9	43,9
	D	32	56,1	56,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

		q20			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8	1,8
	neutre	4	7,0	7,0	8,8
	oui	27	47,4	47,4	56,1

D	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q21

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8
	neutre	7	12,3	14,0
	oui	22	38,6	52,6
	D	26	45,6	98,2
	55,00	1	1,8	100,0
	Total	57	100,0	

q22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	neutre	4	7,0	7,0
	oui	29	50,9	57,9
	D	24	42,1	100,0
	Total	57	100,0	

q23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8
	neutre	3	5,3	7,0
	oui	29	50,9	57,9
	D	24	42,1	100,0
	Total	57	100,0	

q24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	6	10,5	10,5
	non	13	22,8	33,3
	neutre	7	12,3	45,6
	oui	21	36,8	82,5
	D	10	17,5	100,0

Total	57	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

s1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	1	1,8	1,8	10,5
neutre	7	12,3	12,3	22,8
oui	27	47,4	47,4	70,2
D	17	29,8	29,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	10	17,5	17,5	17,5
neutre	12	21,1	21,1	38,6
oui	25	43,9	43,9	82,5
D	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	2	3,5	3,5	3,5
non	1	1,8	1,8	5,3
neutre	1	1,8	1,8	7,0
oui	38	66,7	66,7	73,7
D	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	1	1,8	1,8	1,8
non	3	5,3	5,3	7,0

neutre	10	17,5	17,5	24,6
oui	30	52,6	52,6	77,2
D	13	22,8	22,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	12	21,1	21,1	21,1
non	24	42,1	42,1	63,2
neutre	14	24,6	24,6	87,7
oui	6	10,5	10,5	98,2
D	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s6

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	3	5,3	5,3	5,3
non	16	28,1	28,1	33,3
neutre	13	22,8	22,8	56,1
oui	13	22,8	22,8	78,9
D	12	21,1	21,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	5	8,8	8,8	8,8
neutre	16	28,1	28,1	36,8
oui	29	50,9	50,9	87,7
D	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide non	3	5,3	5,3	5,3

neutre	3	5,3	5,3	10,5
oui	45	78,9	78,9	89,5
D	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	6	10,5	10,5
	non	6	10,5	21,1
	neutre	6	10,5	31,6
	oui	28	49,1	80,7
	D	11	19,3	100,0
	Total	57	100,0	

s10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	5	8,8	8,8
	non	8	14,0	22,8
	neutre	8	14,0	36,8
	oui	27	47,4	84,2
	D	9	15,8	100,0
	Total	57	100,0	

s11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	4	7,0	7,0
	non	8	14,0	21,1
	neutre	8	14,0	35,1
	oui	29	50,9	86,0
	D	8	14,0	100,0
	Total	57	100,0	

s12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	3	5,3	5,3	5,3
non	13	22,8	22,8	28,1
neutre	17	29,8	29,8	57,9
oui	20	35,1	35,1	93,0
D	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	9	15,8	15,8	15,8
non	18	31,6	31,6	47,4
neutre	18	31,6	31,6	78,9
oui	9	15,8	15,8	94,7
D	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	7	12,3	12,3	21,1
neutre	28	49,1	49,1	70,2
oui	11	19,3	19,3	89,5
D	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	16	28,1	28,1	28,1
non	20	35,1	35,1	63,2
neutre	10	17,5	17,5	80,7
oui	8	14,0	14,0	94,7
D	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	20	35,1	35,1	43,9
neutre	7	12,3	12,3	56,1
oui	20	35,1	35,1	91,2
D	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	8	14,0	14,0	14,0
non	15	26,3	26,3	40,4
neutre	14	24,6	24,6	64,9
oui	17	29,8	29,8	94,7
D	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	4	7,0	7,0	7,0
non	6	10,5	10,5	17,5
neutre	10	17,5	17,5	35,1
oui	29	50,9	50,9	86,0
D	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	4	7,0	7,0	7,0
non	8	14,0	14,0	21,1
neutre	14	24,6	24,6	45,6
oui	27	47,4	47,4	93,0

D	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s20

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	7	12,3	12,3	12,3
	non	17	29,8	29,8	42,1
	neutre	16	28,1	28,1	70,2
	oui	16	28,1	28,1	98,2
	D	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s21

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	6	10,5	10,5	12,3
	neutre	8	14,0	14,0	26,3
	oui	23	40,4	40,4	66,7
	D	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s22

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	3	5,3	5,3
	neutre	16	28,1	33,3
	oui	27	47,4	80,7
	D	11	19,3	100,0
	Total	57	100,0	

s23

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	5	8,8	8,8	8,8
neutre	6	10,5	10,5	19,3
Valide oui	31	54,4	54,4	73,7
D	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s24

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	1	1,8	1,8	1,8
non	1	1,8	1,8	3,5
neutre	6	10,5	10,5	14,0
Valide oui	32	56,1	56,1	70,2
D	17	29,8	29,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=bouaad_p q_moral
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

		bouaad_p	q_moral
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,206
	bouaad_p Sig. (bilatérale)	.	,125
	N	57	57
	Coefficient de corrélation	,206	1,000
	q_moral Sig. (bilatérale)	,125	.
	N	57	57

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=q_moral bouaad_d
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE

```

Corrélations

		q_moral	bouaad_d
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,196
	q_moral Sig. (bilatérale)	.	,143
	N	57	57
	Coefficient de corrélation	,196	1,000
	bouaad_d Sig. (bilatérale)	,143	.
	N	57	57

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=q_moral bouaad_t
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

		q_moral	bouaad_t
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,218
	q_moral Sig. (bilatérale)	.	,104
	N	57	57
	Coefficient de corrélation	,218	1,000
	bouaad_t Sig. (bilatérale)	,104	.
	N	57	57

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=q_moral q_promotion
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

		q_moral	q_promotion
Rho de Spearman	Coefficient de corrélation	1,000	,277*
	q_moral Sig. (bilatérale)	.	,037
	N	57	57
	Coefficient de corrélation	,277*	1,000
	q_promotion Sig. (bilatérale)	,037	.
	N	57	57

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

```

FREQUENCIES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16
q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24 s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 s12 s13 s14
s15 s16 s17 s18 s19 s20 s21 s22 s23 s24
/STATISTICS=STDDEV MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

```

Statistiques

	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4,1930	3,6842	3,2982	2,8947	3,4211	3,4912	2,8772
Ecart-type	,54898	,90943	1,10138	1,19050	1,06817	1,05429	1,10308

Statistiques

	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,2982	3,2281	4,4561	4,2105	4,2632	4,3509	4,3860
Ecart-type	1,25307	1,21034	,70888	,77314	,76826	,71941	,75010

Statistiques

	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4,3333	4,4912	4,4912	4,2807	4,5614	4,3333	5,1930
Ecart-type	,69007	,60127	,50437	,75010	,50063	,69007	6,75711

Statistiques

	q22	q23	q24	s1	s2	s3	s4
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	4,3509	4,3333	3,2807	3,8772	3,6140	4,1053	3,8947
Ecart-type	,61212	,66368	1,29221	1,13500	,97750	,81688	,88002

Statistiques

	s5	s6	s7	s8	s9	s10	s11
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,2982	3,2632	3,6667	3,9474	3,5614	3,4737	3,5088
Ecart-type	,98134	1,23239	,80917	,61007	1,22500	1,18179	1,11999

Statistiques

	s12	s13	s14	s15	s16	s17	s18
N							
Valide	57	57	57	57	57	57	57
Manquante	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,1579	2,6316	3,1053	2,3333	3,0000	2,8596	3,5439

Ecart-type	1,03146	1,09596	1,04684	1,18523	1,19523	1,15633	1,08677
------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Statistiques

	s19	s20	s21	s22	s23	s24
N Valide	57	57	57	57	57	57
N Manquante	0	0	0	0	0	0
Moyenne	3,3333	2,7719	3,9298	3,8070	3,9825	4,1053
Ecart-type	1,04083	1,05251	1,03267	,81149	,85547	,79472

Tableau de fréquences

q1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
neutre	4	7,0	7,0	7,0
oui	38	66,7	66,7	73,7
D	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	1	1,8	1,8	1,8
non	7	12,3	12,3	14,0
neutre	8	14,0	14,0	28,1
oui	34	59,6	59,6	87,7
D	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé pas.d	3	5,3	5,3	5,3

	non	13	22,8	22,8	28,1
	neutre	11	19,3	19,3	47,4
	oui	24	42,1	42,1	89,5
	D	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q4

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	8	14,0	14,0	14,0
	non	15	26,3	26,3	40,4
	neutre	13	22,8	22,8	63,2
	oui	17	29,8	29,8	93,0
	D	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q5

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	2	3,5	3,5	3,5
	non	12	21,1	21,1	24,6
	neutre	10	17,5	17,5	42,1
	oui	26	45,6	45,6	87,7
	D	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q6

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	-----------------------	-----------------------

Valide	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	12	21,1	21,1	22,8
	neutre	11	19,3	19,3	42,1
	oui	24	42,1	42,1	84,2
	D	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	3	5,3	5,3
	non	24	42,1	47,4
	neutre	12	21,1	68,4
	oui	13	22,8	91,2
	D	5	8,8	100,0
	Total	57	100,0	

q8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	7	12,3	12,3
	non	10	17,5	29,8
	neutre	6	10,5	40,4
	oui	27	47,4	87,7
	D	7	12,3	100,0
	Total	57	100,0	

q9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	-----------------------	-----------------------

	pas.d	8	14,0	14,0	14,0
	non	8	14,0	14,0	28,1
	neutre	8	14,0	14,0	42,1
Valide	oui	29	50,9	50,9	93,0
	D	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q10

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	1	1,8	1,8	5,3
Valide	oui	23	40,4	40,4	45,6
	D	31	54,4	54,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q11

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	6	10,5	10,5	14,0
Valide	oui	27	47,4	47,4	61,4
	D	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q12

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	non	2	3,5	3,5	3,5
	neutre	5	8,8	8,8	12,3
Valide	oui	26	45,6	45,6	57,9
	D	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	2	3,5	3,5	3,5
neutre	2	3,5	3,5	7,0
Valide oui	27	47,4	47,4	54,4
D	26	45,6	45,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	2	3,5	3,5	3,5
neutre	3	5,3	5,3	8,8
Valide oui	23	40,4	40,4	49,1
D	29	50,9	50,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	1	1,8	1,8	1,8
neutre	4	7,0	7,0	8,8
Valide oui	27	47,4	47,4	56,1
D	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	1	1,8	1,8	1,8
Valide oui	26	45,6	45,6	47,4

D	30	52,6	52,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
oui	29	50,9	50,9	50,9
Valide D	28	49,1	49,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	2	3,5	3,5	3,5
neutre	4	7,0	7,0	10,5
Valide oui	27	47,4	47,4	57,9
D	24	42,1	42,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q19

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
oui	25	43,9	43,9	43,9
Valide D	32	56,1	56,1	100,0
Total	57	100,0	100,0	

q20

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide non	1	1,8	1,8	1,8

	neutre	4	7,0	7,0	8,8
	oui	27	47,4	47,4	56,1
	D	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q21

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8	1,8
	neutre	7	12,3	12,3	14,0
	oui	22	38,6	38,6	52,6
	D	26	45,6	45,6	98,2
	55,00	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q22

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	neutre	4	7,0	7,0	7,0
	oui	29	50,9	50,9	57,9
	D	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q23

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	1	1,8	1,8	1,8
	neutre	3	5,3	5,3	7,0
	oui	29	50,9	50,9	57,9
	D	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

q24

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	6	10,5	10,5	10,5

non	13	22,8	22,8	33,3
neutre	7	12,3	12,3	45,6
oui	21	36,8	36,8	82,5
D	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	1	1,8	1,8	10,5
neutre	7	12,3	12,3	22,8
oui	27	47,4	47,4	70,2
D	17	29,8	29,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	10	17,5	17,5	17,5
neutre	12	21,1	21,1	38,6
oui	25	43,9	43,9	82,5
D	10	17,5	17,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	2	3,5	3,5	3,5
non	1	1,8	1,8	5,3
neutre	1	1,8	1,8	7,0
oui	38	66,7	66,7	73,7
D	15	26,3	26,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	-----------------------	-----------------------

	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	3	5,3	5,3	7,0
Valide	neutre	10	17,5	17,5	24,6
	oui	30	52,6	52,6	77,2
	D	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s5

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	pas.d	12	21,1	21,1	21,1
	non	24	42,1	42,1	63,2
Valide	neutre	14	24,6	24,6	87,7
	oui	6	10,5	10,5	98,2
	D	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s6

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	pas.d	3	5,3	5,3	5,3
	non	16	28,1	28,1	33,3
Valide	neutre	13	22,8	22,8	56,1
	oui	13	22,8	22,8	78,9
	D	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s7

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	non	5	8,8	8,8	8,8
	neutre	16	28,1	28,1	36,8
Valide	oui	29	50,9	50,9	87,7
	D	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	3	5,3	5,3	5,3
neutre	3	5,3	5,3	10,5
Valide oui	45	78,9	78,9	89,5
D	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	6	10,5	10,5	10,5
non	6	10,5	10,5	21,1
neutre	6	10,5	10,5	31,6
Valide oui	28	49,1	49,1	80,7
D	11	19,3	19,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	8	14,0	14,0	22,8
neutre	8	14,0	14,0	36,8
Valide oui	27	47,4	47,4	84,2
D	9	15,8	15,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	4	7,0	7,0	7,0
non	8	14,0	14,0	21,1
neutre	8	14,0	14,0	35,1
Valide oui	29	50,9	50,9	86,0
D	8	14,0	14,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	3	5,3	5,3	5,3
non	13	22,8	22,8	28,1
neutre	17	29,8	29,8	57,9
oui	20	35,1	35,1	93,0
D	4	7,0	7,0	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	9	15,8	15,8	15,8
non	18	31,6	31,6	47,4
neutre	18	31,6	31,6	78,9
oui	9	15,8	15,8	94,7
D	3	5,3	5,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	5	8,8	8,8	8,8
non	7	12,3	12,3	21,1
neutre	28	49,1	49,1	70,2
oui	11	19,3	19,3	89,5
D	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

s15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
pas.d	16	28,1	28,1	28,1
non	20	35,1	35,1	63,2
neutre	10	17,5	17,5	80,7
oui	8	14,0	14,0	94,7
D	3	5,3	5,3	100,0

Total	57	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

s16

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	5	8,8	8,8
	non	20	35,1	43,9
	neutre	7	12,3	56,1
	oui	20	35,1	91,2
	D	5	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0

s17

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	8	14,0	14,0
	non	15	26,3	40,4
	neutre	14	24,6	64,9
	oui	17	29,8	94,7
	D	3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0

s18

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	4	7,0	7,0
	non	6	10,5	17,5
	neutre	10	17,5	35,1
	oui	29	50,9	86,0
	D	8	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0

s19

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	4	7,0	7,0	7,0
	non	8	14,0	14,0	21,1
	neutre	14	24,6	24,6	45,6
	oui	27	47,4	47,4	93,0
	D	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s20

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	7	12,3	12,3	12,3
	non	17	29,8	29,8	42,1
	neutre	16	28,1	28,1	70,2
	oui	16	28,1	28,1	98,2
	D	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s21

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	6	10,5	10,5	12,3
	neutre	8	14,0	14,0	26,3
	oui	23	40,4	40,4	66,7
	D	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s22

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	3	5,3	5,3	5,3
	neutre	16	28,1	28,1	33,3
	oui	27	47,4	47,4	80,7
	D	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s23

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	non	5	8,8	8,8	8,8
	neutre	6	10,5	10,5	19,3
	oui	31	54,4	54,4	73,7
	D	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

s24

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pas.d	1	1,8	1,8	1,8
	non	1	1,8	1,8	3,5
	neutre	6	10,5	10,5	14,0
	oui	32	56,1	56,1	70,2
	D	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	