

الجامعة العراقية

كلية الإدارة والاقتصاد- قسم إدارة الأعمال

المرحلة الرابعة- مسائي

أنظمة الترقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

بحث مقدم الى قسم ادارة الاعمال وهو جزء من متطلبات بحث

التخرج لنيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال

من قبل الطالبة (آلاء عادل محمد)

بإشراف الاستاذ (أ . د . صلاح الدين حسين)

2020/2019

قَالَ تَعَالَى: أَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الشَّيْطَانِ الرَّجِيمِ

﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ

دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝﴾^(١)

(١) المجادلة: ١١

الشكر والتقدير

أحمد الله عز وجل كثيرا على ما من به علي من نعم لاتعد ولأتحصى ،ومنها
نعمه التوفيق اليوم واتمام دراستي

قَالَ تَعَالَى: ﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾^(١)

وأصلي واسلم على سيد الاولين وسيد الشاكرين ،الذي اوصانا بشكر الناس
قال صلى الله عليه واله وسلم (من لم يشكر الناس لم يشكر الله)
وقال (من صنع إليكم قال عليه الصلاة والسلام في الحديث الصحيح
معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئوه فادعوا له حتى تروا أنكم قد كافأتموه)

فلتوجه بأسمى معاني الشكر والتقدير لأستاذي الجليل الدكتور (أ.د صلاح
الدين حسين) استاذ علم الادارة بكلية الإدارة والاقتصاد الجامعة العراقية على
تفضله بالإشراف علي ودعمه ورعايته لهذا الجهد العلمي جزاه الله كل خير
وبارك فيه 0

المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
5	اولا:اهمية البحث
5	ثانيا: اهداف البحث
5	ثالثا: اسباب اختيار موضوع البحث
6	رابعا: مشكلة البحث
6	خامسا: منهجية البحث
7	سادسا: الدراسات السابقة
10	المقدمة
11	المبحث الاول: الترقية
12	المطلب الاول: مفهوم الترقية
14	المطلب الثاني: مشكلات وتساؤلات الترقية:
15	المطلب الثالث: العوامل والمشاكل التي تواجهها الترقية
16	المطلب الرابع: أهداف الترقية
18	المطلب الخامس: الموانع القانونية للترقية
23	المطلب السادس: احكام عامة وختامية
24	المطلب السابع: أهمية الترقية
26	المطلب الثامن: المداخل النظرية لدراسة الترقية قديما
28	المطلب التاسع: فرضيات الترقية
30	المبحث الثاني: الرضا الوظيفي
31	المطلب الاول: مفهوم الرضا الوظيفي
31	المطلب الثاني:انواع الرضا الوظيفي
32	المطلب الثالث: كيفية حدوث الرضا الوظيفي ؟
32	المطلب الرابع: أهمية الرضا الوظيفي
35	المبحث الثالث: علاقة الترقية الوظيفية بالرضا الوظيفي
35	المطلب الاول: علاقة الشعور بالرضا والارتياح والامان
36	المطلب الثاني: علاقة الشعور بالولاء والانتماء
37	المطلب الثالث: علاقة الروح المعنوية
38	الخاتمة
39	المراجع
41	الملحق

اولا:اهمية البحث

تنبع اهمية البحث من اهمية موضوعية ، ان موضوع الترقية وعلاقته بالرضا الوظيفي يثير العديد من التساؤلمن المسائل النظرية التي ينبغي بحثها ، كما ان هذا البحث يخدم الادارة والموظف المستفيد من خدمات الادارة ، يحقق نظام الترقية فكرة الطموح الوظيفي للموظف العام ويضمن له التقدم الوظيفي من خلال صعوده درجات السلم الاداري وصولا الى اعلى المستويات الوظيفية 0

ثانيا: اهداف البحث

يهدف البحث أساسا إلى معرفة العلاقة الفعلية التي تربط الترقية الوظيفية بالرضا الوظيفي بالمؤسسات والشركات والدورالذي تلعبه الإدارة في عملية الرضا للعمال وعدالتها في ترقية الأفراد بالطرق الموضوعية في المؤسسة مجال الدراسة وبالتالي فان دراستنا هذه تنتمي إلى مجموعة الدراسات والبحوث الميدانية الوظيفية والتي تهدف إلى اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفا دقيقا وتحديد خصائصها وهذا مانسعى إلى تحقيقه من خلال هذه الدراسة محاولة من تحديد كيفية وكميا للوصول إلى حقائق علمية تجسدها نتائج الدراسة بناءا على جميع البيانات الميدانية المحصل عليها.

ثالثا: اسباب اختيار موضوع البحث

ان ترقية الموظف هي اتاحة الفرصة للموظف للحصول على مزايا مادية او بشغله لوظيفه اخرى ذات مستوى اعلى في التسلسل السلمي ، وتترجم اما تغير الرتبة في السلك ذاته او بتغير السلك ، ان التطبيق السليم لعملية الترقية على

اساس سليم يعمل على تحقيق الاهداف المرجوة منها ، وبذلك يتم تحقيق الرضا
الوظيفي 0

رابعاً: مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في طرح الأسئلة الآتية :-

- (١) مامفهوم الترقية للموظف ومااهميتها ؟
- (٢) مامفهوم الرضا الوظيفي ومااهميتها ؟
- (٣) ماهي مشكلات الترقية الوظيفية وكيف تؤثر على الرضا الوظيفي ؟

خامساً: منهجية البحث

مما لاشك فيه أن نوع الدراسة وأهدافها هي عوامل أساسية في تحديد المنهج المستخدم في أية دراسة علمية ويعرف المنهج بأنها لطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة وللإجابة عن الأسئلة والاستفسارات التي يثير بها موضوع البحث لهذا فالمنهج يعد بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث ولقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على منهج المسح الاجتماعي بالعينة وهو إحدى تطبيقات المدخل الوصفي وإحدى أساليب المنهج الوصفي الذي يعتبر على أنه الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث. ولقد طبقت هذه الدراسة طريقة المسح بالعينة. ويتجلى ذلك في نوعية البيانات التي جمعناها لميدان والتي تتمحور حول البيانات الشخصية وبعض البيانات المتعلقة بالمبحوثين آرائهم ومواقفهم لما يجري في المؤسسة وخاصة في ما يخص متغيري الدراسة، الترقية الوظيفية والرضا الوظيفي. وفي ضوء تركيز الدراسة على متغيرات الترقية. الأجر، الرضا عن العمل. الرضا الوظيفي... استخدمنا طريقة المسح الاجتماعي بالعينة. للتعرف على واقع هذه المتغيرات وعلى مدى الدور

الذي تلعبه الإدارة في عملية استقرار العمال. وعدالتها في ترقية الأفراد بالطرق الموضوعية في المؤسسة مجال الدراسة.

وسأتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي الاستقرائي وذلك خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بمرحلة المفاوضات التمهيدية والتي اشار اليها ضمن المشرع العراقي في القانون المدني وكذلك تحليل اراء الفقه القانوني واحكام القضاء بخصوص المسائل المثارة في موضوع الدراسة من خلال :

المسح المكتبي : حيث قمنا بالاطلاع على مختلف الابحاث والادبيات التي كتبت عن احد المتغيرين او كلاهما حيث شملت الاطلاع على الكتب الموجودة بالمكتبة والاطروحات والرسائل ومواقع الانترنت 0

الدراسة الميدانية: والتي شملت دراسة مؤسسة حكومية والتي قمنا بتطبيق الجانب النظري على ارض الواقع للإلمام بمختلف المتغيرات والاجابة على الاسئلة المطروحة واختبار صحة الفرضيات ولقد اعتمدنا في معلوماتنا على

الاستبيان : حيث تم تصميم وتوزيعها ع عينة الدراسة والتي تضمنت تشمل اسئلة شخصية ووظيفية وبعد عملية استرجاع الاستبانة واستبعاد الاستمارة غير المعبئة تم حللها 0

سادسا: الدراسات السابقة

- (١) دراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي في المؤسسات التربوية دراسة (بخاري، ١٤٠٧، و) (الأغبيري، ١٤٢٢، و) (الغانم، ١٤٢١، و) (اليحيى، ١٤٢٣، و) (الشوامرة، ١٤٢٦، و) (الشابحي، ١٤١٧، و) (القوس، ١٤٢٠/١٤٢١، و) (الثنيان، ١٤٢٠/١٤٢١، و) (الرويلي، ١٤٢٢/١٤٢٣، و)

- ،(و)العنزي، ١٤٢١، (و)العبدالجبار، ١٤٢٤/١٤٢٥، (و)أسعد، ١٤٢٢،
،(و)السلوم، ١٤٢٢/١٤٢٣، (و)الناجي، ١٤١٣، (و)البدراي، ١٤٢٤)
(٢) أما دراسة (الداوود، ١٤٢٥، (و)الحري، ١٤١٥، (و)نصرالدين، ١٤١٢) فقد تناولت
الرضا الوظيفي على مستوي لتعليم العالي)
(٣) ودراسة (النمر، ١٤١٣، (و)العديلي، ١٤٠١، (و)التويجري، ١٤٠٨،
،(و)العتيبي، ١٤١٢)تناولت موضوع الرضا الوظيفي خارج مجال التعليم)
(٤) أما دراسة (العديلي، ١٤٠١، (و)نصرالدين، ١٤١٢) فقد هدفت إلى الكشف عن
العوامل المحددة للرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي)
(٥) إجراء دراسات متعددة تهتم بالمشرف الاختصاصي والرضا الوظيفي
وعلاقته بمتغير آخر،

(٦) إجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين.

(٧) دراسة مماثلة عن المشرفين الاختصاصي في العراق كافة.

ونجد أن هذه الدراسات تشير إلى نتائج مهمة في مجالي الترقية والرضا
الوظيفي أو العلاقة بينهما، ومن هذه الدراسات:

تعقيباً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضتها الطالبة يتضح أن هذه
الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف
الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات
ما تناول موضوع الرضا الوظيفي وسعى

إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومنها ما هدف إلى تحديد العوامل التي
تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، ومنها ما
تناول العلاقة بين الرضا

الوظيفي والأداء الوظيفي أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أو العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة، والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المستخدمة. حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وبعضها الآخر أشار إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي. كما أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة، فبالنسبة للجنس توصلت بعض الدراسات إلى أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي، والبعض الآخر أشار إلى وجود فروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي إما لصالح الذكور أو لصالح الإناث، وكذلك توجد اختلافات في نتائج الدراسة بالنسبة للمتغيرات الأخرى كالتخصص والمؤهل التعليمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة.

المقدمة

ان نظام الترقية من اهم الدعامات التي تقوم عليها كنظم التوظيف حيث تعد الوظيفة العامة بمثابة مهنة يتقطع اليها الموظف ، فالموظف الذي يوافق ان يعين بوظيفة لترقي ع السلم الاداري يضع نصب عينه من اول الاوامر احتمال صعوده درجات السلم بل وصوله الى القمة (كاظم.2018.4).

وترى الطالبة ان الترقية التي يحصل عليها الموظف هي ناتج طبيعي لجهد في خدمة منظميه وسعه الدؤوب لتنفيذ استراتيجيتها واهدافها المنشودة وحصوله عليها بطريقة صحيحة ونزيهة ذلك يعزز ثقه بنفسه ويجعله مواكبا لا قرانه في المجال وبمرور الزمن يصبح مثالا او نموذجا يقتدي به من الزملاء علاوة على ذلك تقلده منصبا اكثر رفعه اجتماعيا وماليا 0

وتعرف الترقية على انها عملية اعادة تخصيص الفرد على وظيفته ذات مستوى عال وعادة ماتتطوي مثل هذه الوظيفة على واجبات مسؤوليات وسلطات اكثر واكثر صعوبة من تلك التي مارسها في الوظيفة السابقة.

كما انها عادة ما ترتبط بزيادة في الراتب او الاجر على ان يقبل هذا الموظف هذا النقل ويدرك بانه يحصل معنى التقدير من جانب المنظمة لجهوده او الطول مده خدمته اما كلا من مايكل ومزنك كوميذ بتعريفات الترقية بانها "عملية تتضمن اعادة تعيين موظف في وظيفته التي مارسها في الوظيفة السابقة ، كما انها عاده ما ترتبط بزيادة في الراتب او الاجر على ان يقبل الموظف هذا النقل ويدرك بانه يحمل معنى التقدير من جانب المنظمة لجهوده او لطول مدة خدمته. (بطارسة.1997.175).

المبحث الأول: الترقية

وفيه المطالب الآتية:

المطلب الأول: مفهوم الترقية

المقصد الأول: الترقية لدى العرب

المقصد الثاني: الترقية لدى الغرب

المقصد الثالث: رؤية الباحث بمفهوم الترقية

المطلب الثاني: مشكلات وتساؤلات الترقية:

المطلب الثالث: العوامل والمشاكل التي تواجهها الترقية

المطلب الرابع: أهداف الترقية

المطلب الخامس: الموانع القانونية للترقية

المطلب السادس: أحكام عامة وختامية

المطلب السابع: أهمية الترقية

المطلب الثامن: المداخل النظرية لدراسة الترقية قديما

المطلب التاسع: فرضيات الترقية

المبحث الاول: الترقية

المطلب الاول: مفهوم الترقية

المقصد الاول: مفهوم الترقية لدى العرب

تعتبر الترقية احدى السياسات الهامة التي تؤثر على القوة البشرية وعلى معدلات تدفقها من وإلى المؤسسة ، اذ ان كل فرد عند التحاقه بوظيفه ما فانه يتوقع ان تحقق له كل طموحاته وتشعره بالأمان والاستقرار 0

تعددت تعارف المقدمة لهذا المفهوم ،من الناحية اللغوية الترقية مشتقة من كلمة ترقى اي انتقل من حال الى اخر او من درجة الى درجة اعلى بمعنى الارتقاء والصعود.

اما من الناحية الإدارية فالترقية تعني : التكليف بمهمة من الوظيفة الموجودة فيها الى وظيفه اعلى من حيث المسؤولية والسلطة من المستوى الادنى الى المستوى الاعلى 0

واما من الناحية الاقتصادية ف الترقية تعني الزيادة في الجوانب المادية اي في الاجر والمرتب 0

في حين من الناحية القانونية تعني : الالتحاق بمنصب عمل في التسلسل السلمي وتترجم اما بتغير الرتبة في السلك ذاته او بتغير السلك (زردومي.1994.227)

وفي هذا الاطار يرى احمد ماهر ان الترقية هي : الانتقال من درجة الى درجة اعلى او من مسمى وظيفي ادنى الى مسمى وظيفي اعلى 0

كما عرفها عادل حسن انها "نقل الفرد من وظيفته الحالية الى وظيفه اعلى في مستوى تنظيمي اعلى لها مسؤوليات ووجبات اكبر . (ماهر.1994.224).

واما ما يراه عبد الغفار حنفي فالترقية :- هي النقل الى مركز او وظيفه اعلى وغالبا ما تتم الترقية الى مستوى اعلى نتيجة لتقييم الوظائف او تصنيف المهام (الطماوي.1972.592).

والى جانب ذلك يرى مصطفى كامل انها" عبارة عن تحريك العامل من الوردية الثانية الى الوردية الاولى المفضلة له في نفس العمل (كامل.1994.258).

كما يقصد بالترقية:شغل الافراد العاملين احدى الوظائف ذات المسؤوليات الصعبة بشرط ان يصاحب توفر المهارات والخبرات الاضافية في المقدم للترقية 0
ويصاحب الترقية عادة زيادة في الامتيازات الوظيفية ، اذ تتطوي الترقيات على تغيير في طبيعية الاعمال ودرجة المسؤوليات ومجال السلطة وزيادة الاجر (الطائي.2006.496)0

وهناك من عرفها على انها شغل الموظف المرقى لوظيفه ذات مستوى اعلى من الصعوبة والمسؤولية والسلطة والمركز يفوق مستوى وظيفته الحالية (هاشم.1975.229)0

المقصد الثاني: مفهوم الترقية لدى الغرب

اما كلا من (مايكل كارل وفرانك كومينز) فيعرفان الترقية "عملية تتضمن اعادة تعيين موظف في وظيفه اعلى مستوى ولغرض الترقية فان الموظفين يواجهون زيادة طلب على المهارات ، القدرات والمسؤوليات وبالمقابل يحصل الموظفون على زيادة في الراتب ومنافع كثيرة احيانا اضافة الى سلطة اعظم وهيئة ومركز اعظم 0

المقصد الثالث: رؤية الباحث بمفهوم الترقية

بناءً على ما تقدم يرى الطالب ان الترقية "هي ترفيع للموظف من مركزه الحالي الى مركز وظيفي اعلى يتيح له ممارسة مدى اوسع من السلطات الصلاحيات والمسؤوليات ، وبالمقابل يتمتع بالحصول على مزايا مادية ووضع ادبي ومعنوي احسن ، وهذا الترفيع ناتج عن جهد حقيقي بدله الموظف وكفاءه في الاداء او اقدمية اكسبته تراكم خبرات ، في بيئة من الشفافية والعدالة والنزاهة (فاتح.2006.105).

المطلب الثاني: مشكلات وتساؤلات الترقية:

من وجهة نظر الطالبة فان المنظمات لابد ان تسعى للحفاظ على مقدراتها ومواردها المادية والبشرية ، والدفع بعجلة التقدم باستمرار باذلة في ذلك كل الجهود الممكنة ، ويحظى العنصر البشري بأهمية خاصة كونه الركيزة الاساسية بها ، عليا لابد من طرق تجعل المؤسسات تحقق من خلالها اكبر عائد من الانتاجية عن طريق وضع الشخص المناسب في المكان المناسب 0

وقد اشارت الدراسات الى العوامل التي تتحكم في فرص الترقية بالمنظمات وهي : نوع العمل ، المهنة (وصف الوظيفة) ، صعوبة الحصول على المؤهلات المطلوبة ، مدى احقية الموظف للترقية من حيث انجازاته ، ومستوى ادائه ومعارفه وخبراته ، وكذلك سياسة الشركة في استبعاد المرشحين خارج المنظمة (المعشوق.2011. 322 / 323)

كما تعتبر الشفافية الادارية احدى العوامل المتحكمة في فرص الترقية، حيث انه
الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات وعرضها على الجهات
المعنية بمراقبة اداء الحكومة وخضوع الممارسات الادارية والسياسية للمحاسبة
والمراقبة المستمرة ، وهي ببساطه توفير المعلومات اللازمة وتداولها عبر جميع
وسائل الاعلام بطريقه مكشوفه وعلنية (الراشدي.2007. 16/15).

اما العوامل التي تقف عائقا في وجه الترقية هي التميز حسب الانتماء السياسي او
الانتماء العائلي ، او التميز ضد الجنس 0

المطلب الثالث: العوامل والمشاكل التي تواجهها الترقية

- (١) قلة الوظائف العليا كلما ارتفع السلم الاداري مقارنة بإعداد المتنافسين 0
 - (٢) مدى صعوبة استيفاء شروط الترقية 0
 - (٣) سياسة المؤسسة لشغل الوظائف العليا، اي هل تكتفي الشركة بموظفيها للترقية
للمناصب العليا ، ام تستعين بالخبرات الخارجية 0
- مما يتضح لنا ان قرار الترقية هو قرار اداري يصدر عن جهة معينة من
الادارة وبالتالي حتى تنتج الترقية اثرها تصبح حقا يلزم صدور قرار بها من
الجهة المختصة ، اما قبل صدور قرار الترقية ف تضل مجرد امل بالنسبة
للموظفين يتمنى الموظف ان يتحقق ، وان للموظف حق التدرج في الوظيفة لأعلى
المستويات الادارية عن طريق الترقية (غنيمي .2001. 20).

المطلب الرابع: أهداف الترقية

ان كل سياسات تشير الادارات تتمحور حول الوسائل العملية التي تتمكن من خلالها اختيار العناصر للقيام بالعمل وخلق جميع الظروف الممكنة لها وتبذل قصارى جهدها لتقليل تكاليف العمل وتحسين نوعيتها فأنها تسعى بدورها تحقيق مجموعة من الاهداف :-

- ١ توفير الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل وذلك لعلمهم بان هنالك علاقة بين معدل او مستوى الاداء والاجر الحافز الذي يتلقونه 0
 - ٢ الترقية تمكن المنظمات من استخدام قدرات موظفيها لأكبر قدر ممكن اذ وجود نظام الترقية فعال يسمح للمنظمة بالتوفيق بين الاحتياجات المستمرة لافراد مؤهلين مع رغبات الموظفين في تطبيق المهارات التي قاموا بتطويرها 0
 - ٣ ضمان بقاء العدد الكافي من العاملين في خدمة المنظمة لتختار من بينهم من تشكيل الوظائف الشاغرة 0
- توضح الطالبة ان لكل نظام نسق فكري عام يحدد اطار ويربط بين اجزائه وفي حدود هذا الاطار يسعى النظام الى تحقيق اهداف معينة باعتبارها سببا لوجوده يخدم على اثرها المصلحة العامة ، وباعتبارها الترقية نظام اجتماعي فهي ترمي الى تحقيق اهداف متنوعة (نفسية،اقتصادية،حضارية،ثقافية،سياسية...الخ) تبعا لمبادئها وشروطها :

❖ جلب العناصر الكفاءة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج الى خبرات فنية ومعارف علمية متخصصة تحدد بموجبها عملية تدرج الافراد في السلم الاداري للمؤسسة 0

❖ تحفيز العمال على العمل بخلق جو من التنافس مما يدفعهم الى تحسين الانتاج والانتاجية وكذلك تعمل على الرفع من معنويات العمال 0

- ❖ شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسين مستواه المعيشي
برفع الاجر دون تغيير مكان العمل 0
- ❖ استغلال مهارات الافراد وقدراتهم خاصة الين ابدوا الاستعداد خلال فترة
تدريبهم وتكوينهم لممارسة وظائف جديدة 0
- ❖ اهداف نفسية / تتمثل بالرضا من العمل وشعور العامل بوجوده الفعلي
داخل المؤسسة 0
- ❖ اهداف ثقافية/ المهارة ، الخبرة،التدريب، التكوين ، لها اثر في توسيع الافق
الثقافي للعامل وبالتالي لكسب ثقافة تشابه التطور الاجتماعي 0
- ❖ تناول الترقية من الجانب الاجتماعي / من خلال التنافس على تطوير
الكفاءة الانتاجية وتحسين الاداء ويجعل العامل يبذل جهده للفوز بالترقية 0
- يمكن ان تتحقق هذه الاهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير علمية
موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية ،وكافة الاطراف اللاموضوعية التي تؤدي
الى وجود فوضى داخل المؤسسة ،ونشوب الصراع بين الادارة والعمال انفسهم مما
يؤثر على الانتاج والرضا الوظيفي 0
- ولا يمكن لترقية ان تحقق هذه الاهداف المتعددة الا بالزام العامل في عملة وقيامه
بواجباته 0

المطلب الخامس: الموانع القانونية للترقية

المانع الاول: العقوبات الانضباطية :

ان العقوبات الانضباطية للموظف العام والمكلف بخدمة عامة "بانها الجزء الذي تفرضه الادارة بقرار اداري بجهة مخولة بذلك بحق الموظف او المكلف بخدمة عامة بسبب سلوكه المخالف للتشريعات الادارية النافذة (راحيل .2013. 96) ورتب المشرع العراقي على توقيع العقوبة الانضباطية على الموظف اثار تبعية للعقوبة الانضباطية ، وان من اهم هذه العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف التي وردت في (2 قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991):-

اولاً:- لفت نظر

تعد هذه العقوبة من العقوبات التي استحدثها المشروع العراقي، وهي لفت نظر بأشعار تحريري يترتب عليها تأخيرالترفيه لمدة ثلاثة اشهر (حياوي.2011.453).

ثانياً:- عقوبة الانذار

وهي العقوبة التي نص عليها المشرع في القوانين تفرض على الموظف عقوبة الانذار بأشعار الموظف بالمخالفة وتحذره من الاخلال بواجباته ويترتب على ذلك تاخير الترفيه لمدة ستة اشهر 0

ثالثاً:- عقوبة قطع الراتب

وهي من العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف بحسم القسط اليومي من راتب الموظف مدة لا تتجاوز من عشرة ايام بأمر تحريري .

ويترتب عليها تأخير الترفي عاو الزيادة وفقا لما يأتي:

- (١) خمسة اشهر في حال قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام.
- (٢) شهر واحد عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة ايام.

رابعاً:- التوبيخ

ويكون بأشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها او الاسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي و يترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة سنة واحدة 0

خامساً:- انقاص الراتب

ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10%) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد عن سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه و يترتب على ذلك العقوبة تأخير لترفي عاو الزيادة مدة سنتين 0

سابعاً:- تنزيل الدرجة

ويكون بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه و يترتب عليه مايلي :

أ - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع وتنزيل الراتب الموظف الى الحد الأدنى للدرجة دون مباشرة مع منحة العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها ويعاد الى الراتب

الذي كان يتقاضاه قبل تنزِيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض

العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة 0

ب - بالنسبة للموظف الخاضع للقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات الخدمة

تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين تخص زيادتين عن راتب الموظف ويعاد الى الراتب

الذي كان يتقاضاه قبل تنزِيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض

العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة 0

ت - بالنسبة للموظف الخاضع للقوانين او الانظمة او قواعد او تعليمات خدمة

تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع

تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير 0

خامسا:- عقوبة الفصل

تشمل هذه العقوبة بتهنية الموظف المخالف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل

مدة لاتقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاثة سنوات او مدة بقاءه في السجن عن جريمة

مخلّة بالشرف ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد

وان هذه الفترة لا يستحق فيها ترقية الموظف، ويكون بتهنية الموظف عن الوظيفة

مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة على

النحو الاتي :

أ - مدة لاتقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاثة سنوات اذ عوقب الموظف باثنين من

العقوبات التالية او بإحداهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات

من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته بإحداهما

- التوبيخ

- انقاص الراتب

- تنزِيل الدرجة

ب - مدة بقاءه في السجن اذ حكم عليه بالحبس او السجن من جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدورالحكم عليه وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد0
ثامنا:- العزل

ويكون بتتحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولايجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي بقرار مسبب من الوزير في احد الحالات :

- اذ ثبت فعلا ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا0
- اذ حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكابه بصفة رسمية 0
- اذ عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب يستوجب الفصل مرة اخرى 0

المانع الثاني: سحب اليد

يعتبر سحب اليد كمانع قانوني لترفيح الموظف (حياوي.463.2011)

ويقصد بها اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا يؤدي الى نزع سلطة الوظيفة وعدم قيامه بمباشرة اعمالها ، ف الموظف العام الذي توجه اليه تهمه سحب يد عن الاعمال الموكلة حفاظا على الصالح العام وضمان عدالة وموضوعية محاكمة الموظف المخالف بجو يسوده الهدوء خاليا من المؤثرات التي قد يمارسها ويترتب على هذا

اولا:

سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60 يوما) اذ تراءى له بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة او يؤثر على سير التحقيق في العمل الذي احيل من اجله على التحقيق ويعاد الى نفس الوظيفة بعد انتهاء المدة المذكورة 0

ثانيا:

للجنة التي توصي بسحب اليد الموظف في ايه مرحلة من مراحل التحقيق0

المادة 18

يتقاضى الموظف المسحوب يده نصف راتبه خلال فترة السحب 0

المادة 19 أولا:

اذ عزل او فصل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيئاً من الراتب الموقوف بصرف النظر اذ كان فصله او عزله يستند الى هذا القانون او اي قانون اخر ،
ثانياً:

اذا عوقب بعقوبة انقاص الراتب ف تنفذ العقوبة من تاريخ صدور الامر ويدفع الباقي من انصاف رواتبه ،اما

ثالثاً:

اذ اسفرت نتيجة عن براءة الموظف او الافراج عنه او معاقبته بغير عقوبات ف يدفع له الانصاف الموقوفة ، اما اذ توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور الامر قبل التحقيق او المحاكمة فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق قانون احكام التقاعد العامة في حالة عدم وجوده فتؤول الى ورثته 0

المانع الثالث: ضعف استمارة التقييم

منع ترفيع الموظف الحاصل على تقدير ضعيف في استمارة تقييم اداء الموظفين :
من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل فأن حصول الموظف على تقدير ضعيف في استمارة اداء الموظفين يكون سبباً في تأخير لترفي عاو عدم ترفيعه للدرجة المطلوبة ، حيث ان تلك الاستمارة هي التي تبين مدى تطور الموظف من عدمه خلال مدة خدمته السابقة ليتسنى للرئيس مباشرة منحه التقدير الذي يستحقه

المانع الرابع: موانع اخرى

هنالك موانع اخرى تؤدي الى تأخير ترفيع الموظف منها:

١ -الاجازات بدون راتب : تؤدي الإجازة بدون راتب الى تأخير ترفيع درجة الموظف

لدرجة التي يستحقها وذلك لان الاجازة بدون راتب لاتعد خدمة فعلية مجزية

وبالتالي فإنه يحرم من بعض الحقوق او الامتيازات التي يتمتع بها اقرانه

المستمرين بالخدمة او المتمتعين بإجازات عالية (اعتيادية)براتب تام او بإجازات

مرضية⁰

٢ -الاجازات الممنوحة بناء على قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة .

٣ تعذر ترفيع الموظف الى الدرجة التالية او منحه العلاوة السنوية لوصول راتبه الى

الحد الاعلى لدرجته :-

بمعنى ان الموظف الحاصل على شهادة الاعدادية لايمكن ترفيعه للدرجة

الثالثة وانما يبقى في الدرجة الرابعة وصولا الى نهايتها ومن ثم يمنح راتب الدرجة

الثالثة راتبا وليس ترفيعا، اي انه يمنح الراتب دون العنوان الوظيفي كذلك موظف

شهادة البكالوريوس لا يمكن ترفيعه الى الدرجة الاولى وانما يبقى في الدرجة الثانية

دون العنوان الوظيفي.

المطلب السادس: احكام عامة وختامية

المادة 20 لايجوز فرض على الموظف اكثر من عقوبة المادة 20

بموجب هذا القانون عن فعل واحد⁰

المادة 21 اذ وجه الموظف كتاب شكر من الرئاسة او المجلس او الوزير ولم يكن

معاقبا او كان معاقبا ف يمنح قدما لمدة شهر عن كل شكر ولاتتجاوز مدة القدم

الثلاثة الاشهر⁰

اما اذ كان الموظف معاقبا فان الشكر يلغي عقوبة لفت النظر اذ حصل على شكرين فانه يلغي عقوبة الانذار اذ حصل على ثلاثة تشكرات انه يلغى عقوبة اعلى من الانذار فتتخلص مدة ترفيعه شهرا واحد عن كل شكرولايزيد عن ثلاثة اشهر بالسنة ،وان المادة 22 لايمنح الموظف اعارة او نقله عن مسالته وفقا لاحكام هذا القانون0

المطلب السابع: أهمية الترقية

يحمل نظام الترقية في طيه اهدافا سامية وكبرى تفرضها عدة اسس ومبررات نفسية وعلمية وقانونية ومالية من اهم هذه الاهداف هي تحقيق فكرة الصالح العام وحسن سير المرافق العامة بانتظام ومن ثم تحقيق مصلحة الموظف العام والمادية والمعنوية وهذا ماسيعالجه في ثلاثة جوانب :

الجانب الاول: اهمية الترقية للجهاز الاداري

يحتل الجهاز الاداري مركز الصدارة في المجتمعات الحديثة فجميع دول العالم الحديثة ادركت ان السبيل لازدهارها ،رفاهيتها وتطورها لن يكون الا من خلال انشاء جهاز اداري دائم الحركة والتحريك بحيث يتماشى مع التطورات السريعة فبدأت بالتفكير بنظام اداري يحقق المصالح العامة بالإضافة لمصلحة الموظف العام المحرك للجهاز الاداري وبناء على ماسبق فان النظام الترقية اهمية كبيرة واهدافها واضحة:-

١ ان نظام الترقية كأحد انظمة الخدمة المدنية يعد من الحوافز الادارية للتميز الذاتية محققة بذلك الصالح العام فهذا النظام يقوم على اساس ادراك حاجات الموظف العام الانسانية للتقدم والرقي

٢ يسهم هذا النظام في خلق نظاما وظيفيا" لشغل الوظائف الاعلى في احتفاظ الجهاز الاداري بالعقول والخبرات والمهارات المتواجدة ضمن اطاره0

٣ من اهم اهداف الترقية العمل على اعداد كادر من الرؤساء الاداريين من داخل هذا الجهاز قادرين على تحمل المسؤوليات الوظيفية العامة مدركين لاهم مصاعب هذا الجهاز ومشكلاته 0

٤ ان التطبيق السليم لنظام الترقية القائم على اسس علمية وموضوعية وقانونية سليمة 0

٥ واخيرا يسهم نظام الترقية بوضع الموظف المناسب وفقا لما يجعله من مؤهلات وكفاءات وخبرات وظيفية اذا ان الترقية تقوم على اساس التدرج الاداري للوظائف 0

الجانب الثاني: اهمية الترقية واهدافها للموظف العام

١ يعد الترقية وسيلة مشروعة للموظف العام في تحقيق مكاسب مادية تؤدي الى تحسين المستويين المعيشي والاجتماعي للموظف العام ويقصد بها الامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام ومن المعلوم ان الراتب الجيد يعد من اهم العناصر لدفع الروح المعنوية لدى الموظفين في مختلف درجاتهم الوظيفية وبحاجة مع الازدياد السريع لتكليف الحياه المعيشية 0

٢ هو من اهم الحوافز النفسية الدافعة لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته في العمل الوظيفي وبالتالي يحقق له درجة كبيرة من الاطمئنان والاستقرار النفسي ومن الضروري توفير الامن النفسي للموظف العام في نطاق وظيفته لأنها تشعره بقيمه جهده وعمله لما يحمله من معاني التقدير والتكريم لتفوق هذا الموظف وابداعه 0

٣ يعمل هذا النظام في الوظيفة العامة على تنمية قدرات ومعارف الموظف العام اذ يقتضي تطبيق هذا توفير شروط معينة وخبرات علمية في الموظف المرشح للترقية

لذا تعقد الادارات العامة دورات تدريبية تأهيلية مختلفة حيث متطلبات العمل
الوظيفي 0

٤ نظام الترقية نظام عادل قد يخلق في الوظيفة العامة جوا من التعاون والتواصل
بين جميع موظفي الجهاز الاداري وهذا الامر يبعدهم عن التوتر والشقاق
والتشاحن نتيجة رضا كل موظف واقتناعه بموقعه الوظيفي الذي يشغله
(القاضي.2012.133)

الجانب الثالث: اهمية الترقية واهدافها للمواطنين المتعاملين مع الجهاز الاداري

- ١ إذ كان نظام الترقية يعمل على تحفيز الموظفين للسعي الدائم لتطوير كفاءتهم
والاخلاص التعاوني في العمل الوظيفي 0
- ٢ للجهاز الاداري يقدم خدماته العامة بسهولة ويسر للمواطن العادي سبب سلامه
الانظمة الوظيفية سيؤدي الى انخفاض معدل الشكاوي التي يقدمها المواطن
(صالح.2008.20).

المطلب الثامن: المداخل النظرية لدراسة الترقية قديما

في ضوء الدراسة نتعرض لتحليل مجموعه من النظريات التي ترى انها اهتمت
بالنظر الانساني وكل ما يتعلق به قريبا في محيط العمل والكشف من جميع
المتغيرات المشمولة بالدراسة الراهنة والترقية الوظيفية والرضا الوظيفي ومحاولة
تحليلها في ضوء هذه النظريات :
اولا:- النظريات الكلاسيكية

ترتبط هذه النظريات الكلاسيكية بالعديد من الاعمال من المفكرين والباحثين في مجال الادارة ويكز على اعمال فريدريك تايلور ،وماكس فيبر ..الخ على مجموعه من المبادئ اهمها:

- يعد الاجر والمكافئة المالية هي الحافز الوحيد للأفراد وبذلك وضع نظام متكامل للأجر الذي يعد امرا كافيا لكسب الافراد وضمان لارتباطهم في العمل 0
- يجب تحديد المهام والواجبات الموكلة للأفراد بدقة من اجل ضمان عدم تداخل المهام مع بعضها 0

ثانيا:- النظرية البيروقراطية ل ماكس فيبر

يرى ماكس فيبر ان اداء المنظمة وفعاليتها يتوافقان على مدى التزامهما للعامل (الموظف) والتعامل مع الافراد بجدية ومسالة من اجل تحقيق كفاءة اكبر وفعالية في الاداء وتحقيق للاهداف 0

وان الموظف العامل الذي يكلف مجموعة من المهام والادوار المحددة ويقوم بها بشكل دقيق وصحيح لما يكفل له ترقية من جانب السلطة او الوظيفة التي يعمل فيها 0

- التخلي عن الاعتبارات الشخصية
 - ممارسة الرقابة الشاملة
 - امتلاك الافراد للكفاءات والقدرات العالية التي تؤهلها للترقية
- نستنتج من هذه النظرية انها اهتمت بالترقية واعتبرتها مطلبا من متطلبات الوظيفة ركزت من خلالها على الكفاءة بالاضافة الى الاقدمية وأرتأت ان الترقية تقوم بتحديد مكانه العامل مركز المؤسسة وموقعه في التدرج الوظيفي مما يحقق له الاستقرار في العمل 0

المطلب التاسع: فرضيات الترقية

الفرضية الاولى:

يتفق الموظفون واعضاء اللجنة ولجان الترقية ان تقوم الاداء الوظيفي قليل الموضوعية وان كل من التدريب والتعليم متوسطا" الموضوعية بينما اختلفوا في درجة موضوعية اساس الاقدمية بين متوسطة موضوعية جداً0

الفرضية الثانية:

رفضت النظرية تلك اساليب الترقية في الخدمة المدنية تختلف فيما بينها اختلافا جوهريا من حيث درجة الموضوعية والمفاضلة بين الموظفين اتفق فيها الموظفين واعضاء لجان الترقية ان اسلوب المفاضلة واجب بين الموظفين للترقية في بيان الكفاءة وغيرها من المميزات 0

الفرضية الثالثة:

ان التدريب القوي في التأثير على الترقية لأنه يعزز من الخدمات المدنية للموظف 0

الفرضية الرابعة:

اتفق الموظفين واعضاء لجان الترقيات على اسلوب الترشيح قبل التأثير بينما اسلوب المفاضلة بين الموظفين على اساس النقاط واسلوب المسابقة متوسطا التأثير 0

الفرضية الخامسة:

اتفق فيها الاداء الوظيفي هو الاكثر تأثيرا بالعلاقات الشخصية يليه التدريب ثم التعليم ثم الاقدمية 0

الفرضية السادسة:

وضحت تلك النظرية ان درجات مستوى التعليم بين الموظفين تؤثر بدرجة

متوسطة على اسس الترقية⁰

الفرضية السابعة:

اسلوب المفاضلة بين الموظفين يؤثر بدرجة متوسطة على ترقية الموظفين بينما

اسلوب الترشيح غير دقيق التطبيق⁰

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

وفية مطالب:

المطلب الاول: مفهوم الرضا الوظيفي

المطلب الثاني: انواع الرضا الوظيفي

المطلب الثالث: كيفية حدوث الرضا الوظيفي ؟

المطلب الرابع: أهمية الرضا الوظيفي

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي

المطلب الاول: مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف بانه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته مكملة فيصبح اساسا " تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق اهدافه الاجتماعية من خلالها ويمكن تميز الفرد حينها بالشخص المتوازن (عبد الخالق.1982.24).

كما عرفه آخرون : "انه درجة اشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الاشباع من عوامل متعددة منها عوامل خارجية (بيئة العمل) وعوامل داخلية (العمل) الذي يقوم به الفرد ، وتلك العوامل من شأنها ان تجعل الفرد راضيا" من عمله راغبا فيه دون تذمر ومتناسبا" مع مايريد عمله ومايحصل عليه في الواقع او يفوق توقعاته0

المطلب الثاني:انواع الرضا الوظيفي

أ -الرضا العام عن العمل :-ويعرف بانه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فهل هو

راضي ام غير راضي على الاطلاق (المشعان.1993)

ب - الرضا النوعي:- ويشير الى رضا الفرد من كل جانب من جوانب العمل وتتضمن تلك سياسة المنظمة ،الاجور ،الاشراف،فرص الترقية،الرعاية الصحية الاجتماعية، ظروف العمل اساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء ،هذه الجوانب التي يمكن للأبحاث من ان يضع يده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا الوظيفية وحدوثه (الحويجي.2008.27).

المطلب الثالث: كيفية حدوث الرضا الوظيفي ؟

يعمل الناس كي يصلو الى اهداف معينة وينشطون في اعمالهم لاعتقادهم ان الاداء يستحق لهم هذه الاهداف ومن ثم فان بلوغهم اياها يجعلهم اكثر رضا عما هم عليه ، ويتم الرضا في نسق من التفاعلات :-

أ - الحاجات : لكل فرد حاجات يسعى الى اشباعها ويعد العمل اكثر مصادر للإشباعاته0

ب - الدافعية : تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو

المصادر المتوقع اشباع تلك الحاجات من خلالها0

ت - الاداء : تتحول الدافعية الى اداء نشط للفرد وبوجه خاص في عمله اعتقادا

منه ان الاداء هو وسيلة لإشباع حاجات الفرد 0

ث - الاشباع : يؤدي الاداء الفعال الى اشباع حاجات الفرد0

ج الرضا: ان بلوغ الفرد مرحلة الاشباع من خلال الاداء الكفاء في عمله يجعله

راضي عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها اشباع حاجاته0

المطلب الرابع: أهمية الرضا الوظيفي

يعتبر العنصر البشري من اهم العناصر المؤثرة في انتاجية العمل فهو دعامة الانتاج وتحديد مهاراته مدى كفاية العمل وكفاءته ولقد تبين الدراسات العديدة ان الرضا المهني للعاملين يجعل الحياه ذات معنى افضل عند الافراد 0

١ ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في

المؤسسات المختلفة 0

- ٢ ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة 0
- ٣ إن الفرد ذو الدرجات المرتفعة يكون أكثر رضا عن وقت فراغه وحاجة مع عائلته وكذلك أكثر رضا عن الحياه بصفه عامة 0
- ٤ إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضه لحوادث عمل 0
- ٥ هنالك علاقه وثيقة بين الرضا الوظيفية والانتاجية في العمل فكلما كانت هنالك درجة عالية من الرضا ادى ذلك الى زيادة الانتاجية 0
- ٦ ويعد الرضا الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي ان تضل موضوعا للبحث والدراسة من فترة الى اخرى عند القادة او المشرفين والمهتمين بالتطوير الاداري في العمل وذلك لان الفرد الراضي عن عمله حالياً" قد لا يرضى مستقبلا او قد تواجهه عراقيل او مشاكل (نوادي.1428هـ. 59).

المبحث الثالث: علاقة الترقية بالرضا الوظيفي

وفيه مطالب:

المطلب الاول: علاقة الشعور بالرضا والارتياح والامان

المطلب الثاني: علاقة الشعور بالولاء والانتماء

المطلب الثالث: علاقة الروح المعنوية

المبحث الثالث: علاقة الترقية الوظيفية بالرضا الوظيفي

المطلب الاول: علاقة الشعور بالرضا والارتياح والامان

الاستقرار والرضا بالعمل من اكثر المفاهيم في علم النفس الاصطناعي غموضا لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي وهذا يعود الى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على خصائص والوظائف التي يرضون عنها او لا يرضون، وسنحاول من خلال الدراسة كيف سيكون الرضا عن العمل من مؤشرات استقراره في مهنته وفي المؤسسة التي يعمل بها وقبل ذلك سوف نعرف حول مفهوم الرضا حيث يعرفه " افييس " على انه ظاهرة داخلية ضمن عمل المعنى بالإمران العامل نفسه وهو بذلك نتيجة للتكيف عن العمل وبالتالي ف الرضا عن العمل وعدمه يؤشر في شعور وقرارات وسلوكيات العامل⁰ وقد اثبت فروم ان الرضا عن العمل يرتبط ب مجموعه من

- المرتب المرتفع
- الفرص الحيوية للترقية
- نظام الاشراف المتزن
- التفاعل بحرية مع زملائه
- الواجبات الملائمة بين قدرات الفرد وموقعه بالعمل

المطلب الثاني: علاقة الشعور بالولاء والانتماء

ان كل مؤسسة عند رسم سياستها وتخطيط برامجها تسعى من خلالها تحقيق اهدافها لا بد ان تراعي في ذلك تحقيق اهداف العمل ، وايضا تطلعهم عليها وبالتالي تنمو لديهم شعور بالانتماء ويحس الموظف ان يعمل من اجل تحقيق رغباته ورغبات المؤسسة التي ينتمى اليها على السواء 0

أن العامل يحتاج الى التعرف على التنظيم الاداري واساليب الاتصال بين الرؤساء والعمال وعلى التدرج الوظيفي داخل كل فرع من فروع العملية الانتاجية 0

ويشير الولاء "الى الخضوع السياسي المصحوب بالوفاء " وهو يعبر عن تلك الروابط الروحية والقانونية التي تربط الافراد والمؤسسة

ويرتبط الشعور بالانتماء بعوامل منها :

- أ - مدى توافق اهداف العمال مع اهداف المؤسسة
- ب - مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعمال ورغباتهم
- ت - مدى تفاعل العاملين مع بعضهم والولاء والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بين العاملين

ومايمكن قوله في ان اجل تنمية ولاء العمال واخلاصهم وانتمائهم للمؤسسة فلا بد من العدل في معاملتهم ووضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه 0

ومشاركتهم في المسؤولية بالإضافة الى تنمية العلاقات الانسانية السليمة فيما بينهم وبين رؤسائهم عن طريق التعاون والمنافسة 0

المطلب الثالث: علاقة الروح المعنوية

لقد اتخذت الروح المعنوية مكانا هاما في الدراسات الاجتماعية وقبل محاولة الارتباط بين الروح المعنوية والاستقرار بالعمل ينبغي ان نشير الى تعريف الروح المعنوية ، كما عرفها "حيون" على انها مدى اشباع حاجات الفرد ، ومدى ادراكهم لهذا الاشباع ف الروح المعنوية تشير الى القوة الداخلية التي يرتبط بها العامل وتجعله نشيطا قادرا على العمل ساعات طويلة دون ملل0

كما يعرفه محمد عlish في كتابه "ادارة الموارد البشرية" على انها الرغبة عند الفرد في ان يكرس وقته وجهده من اجل تحقيق اهداف المؤسسة التي يعمل بها (عlish.534)

الختاتمة

على الرغم من ان اتجاه الدول نحو اشباع حاجات المواطنين عن طريق مايقدمه موظفو الادارة من خدمات لم يتم الا في العقود الاخيرة ،الا اننا رأينا كيف قطعت التشريعات في مجال الوظيفة العمومية اشواط لا يستهان بها ومن ثم المشرع في وضع الركائز التي تحافظ على تحقيق الترقية في الوظيفة العمومية بأهدافها وقد توصلت الطالبة من خلال بحثها الى بعض .

الاستنتاجات:

- ١ المتتريفع يقصد به الانتقال الموظف الى الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية ،لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي0
- ٢ وجود خلاف حول الطبيعة القانونية للترقية فمن عد ان الترقية حق من حقوق الموظف التي يجب منحها اياه عند توفر شروطه وفهم من يرى انها ليست من حقوقه الخارجة انما يدخل ضمن مفهوم التعيين تحكمه الشروط الخاصة بهذا المفهوم 0
- ٣ هنالك عدة اسباب تؤدي للترقية للموظف قبل اكماله المدة القانونية واخذ ما يسمى بتسريع الترفيع الا ان تلك الاسباب لم تنظم بصورة دقيقة وعادلة 0
- ٤ المتتريقية بوصفها حق من حقوق الموظف في الوظيفة فهي ينتج عنها رضا وظيفي فيساعد الموظف في تسهيل واجباته وتخطي حساب الوظيفة وتميزه بين اقرانه وبالتالي يزيد الموظف من انتاجية عمله وذلك يخدم الوظيفة والعمل0

المراجع

ت	المصادر
1	القران الكريم
2	رامي فالح علي كاظم موانع الترقية ، بحث ، طبعه 1 ، ص 4 2018
3	بطارسة ، (175:1997)
4	جبل فاتح ، الترقية الوظيفية والاستقرار المهني ،رسالة ماجستير ،ط1 ص 105 ، 2006
5	احمد زردومي :ثقافه المصنع رسالة دكتورا "غير منشورة" علم الاجتماع الصناعي قسطنطينية ، 1994 ، ص 227
6	احمد ماهر ، ادارة الموارد البشرية الدار الجامعية ،للطباعة والنشر ، الاسكندرية 1999 ص 224
7	سليمان محمد الطماوي ، مبادئ الادارة العامة ، ط5 ، دار الفكر العربي ، 1972 ، ص 592
8	مصطفى مصطفى كامل : ادارة الموارد البشرية الشركة العربية للنشر ، القاهرة ، 1994 ، ص 358
9	يوسف حجيم الطائي وآخرون ، ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الاردن ، 2006 ، ص 496
10	زكي محمود هاشم الاتجاهات الحديثة في ادارة الافراد والعلاقات الانتاجية، دار الكتاب الجامعي للنشر ، القاهرة ، 1975 ، ص 229
11	المعشوق ، 2011 : 322 / 323
12	(غنيمي ، 2001 ، ص 20
13	راحيل ، 2013 ، 96
14	حياوي.نبيل عبد الرحمن. قوانين الخدمة المدنية والملاك والرواتب والانضباط وسائر تشريعات الوظيفية العامة. مجموعة القوانين

العراقية.2001.	
السيد سعود القاضي ،الترقية الموظف العام،دراسة مقارنة ط1،دارالثقافة 2012،ص133	15
هدى احمد محمد صالح ، بالاختيار في الوظيفة العامة"دراسة مقارنة،رسالة ماجستير جامعه القاهرة ،كلية الحقوق ،2008 ص20	16
ناصر عبد الخالق(1982)"الرضا الوظيفي واثره على انتاجية العمل "المجلة العربية للادارة ،المجلة السادسة،العدد الاول،ص24	17
عويد سلطان المشعان (1993)"دراسات الفروق بين الرضا الوظيفي،الكويت	18
مروان احمد حويجي، رسالة ماجستير /2008،اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل،ص27	19
ايناس فؤاد نوادي،رسالة ماجستير،الرضا الوظيفي،وعلاقته بالتزام الوظيفي،1428م/ص59	20
محمد ماهر عيش : مرجع سابق ص534	21
الاستبانة	22

الملحق

استبانة لعامل قياس رضا الموظفين وتتضمن الاتي:

المعلومات الشخصية

١ الجنس

☐ ذكر ☐ انثى

٢ السن

☐ 1-30

☐ 3-40

☐ 4-50

☐ أكثر من 50

٣ المؤهل العلمي

☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

٤ عدد سنوات الخبرة

☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 سنوات ☐ 11-15 سنوات ☐ أكثر من 15 سنوات

20 سنوات

السؤال	وافق	لا أوافق	رفض الاجابة	وافق بشدة
يعتبر الراتب الاحمالي الحالي الذي تتقاضاه مقارنة بزملائك في الكلية مرضي لك				
يعتبر الراتب الاجمالي الذي تتقاضاه الان مقارنة بحجم مهامك داخل العمل				
تمثل الحوافز عامل معنوي مهم جدا لزيادة انتاجيتك				
نتيجة تقييم الاداء الخاصة بك تعكس فعليا حقيقة ادائك للعمل				
لديك ثقة بما يوعدك به قبل الادارة				
برايك اعطاء الاصلاحيات يزيد من الانتاجية				
تشعر بالأمان الوظيفي بالعمل				
التحفيز الغير المادي من قبل مديرك يزيد من انتاجيتك للعمل				