



أثر الترقية على أداء الموظفين بالفرع المالي في حفر الباطن

**The effect of promotion on the performance of
employees in the financial branch in Hafar Al-Batin**

إعداد

رفاعي فهد فلاح العتيبي

إشراف

دكتور/ وليد سليمان

2023

مقدمة

في بيئة الأعمال شديدة التنافسية اليوم ، من الأهمية بمكان للمؤسسات زيادة إنتاجية وأداء موظفيها. إحدى الإستراتيجيات الرئيسية التي تستخدمها المنظمات لتعزيز أداء الموظفين هي من خلال الترقية. الترقية هي عملية ترقية الموظف إلى منصب أعلى داخل المنظمة ، غالبًا مع مسؤوليات متزايدة وأجور أعلى. كان تأثير الترقية على أداء الموظف موضوع بحث مكثف في مجال الإدارة.

وفقًا لدراسة أجراها Bakker and Schaufeli (2008) ، تعتبر الترقية حافزًا قويًا للموظفين ، حيث إنها توفر تقديرًا لعملهم الجاد وتوفر فرصًا للنمو الشخصي والمهني. علاوة على ذلك ، يمكن أن تساعد الترقية في زيادة ولاء الموظفين والتزامهم تجاه المنظمة. ومع ذلك ، قد يعتمد تأثير الترقية على أداء الموظف أيضًا على عوامل مختلفة مثل الثقافة التنظيمية ومعايير الترقية وتوافر الموارد.

في الصناعة المالية ، غالبًا ما يستخدم الترويج كأداة لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها. هذا صحيح بشكل خاص في حفر الباطن ، وهي مدينة في المملكة العربية السعودية شهدت نموًا كبيرًا في قطاعها المالي في السنوات الأخيرة. على هذا النحو ، من المهم فهم تأثير الترقية على أداء الموظف في هذا السياق. تبحث هذه الورقة في تأثير الترقية على أداء الموظفين في الفرع المالي بحفر الباطن ، بالاعتماد على الأبحاث الحديثة في هذا المجال.

مشكلة البحث:

تتبلور مشكلة البحث في التحقيق في تأثير الترقية على أداء الموظف في الفرع المالي الموجود في حفر الباطن ، المملكة العربية السعودية. على وجه التحديد ، ستدرس الدراسة ما إذا كان للترقية تأثير إيجابي أو سلبي على تحفيز الموظفين والرضا الوظيفي والإنتاجية والأداء الوظيفي العام في القطاع المالي. وستستكشف الدراسة أيضًا تصورات الموظفين تجاه عملية الترقية وعدالتها في الفرع المالي. ستساهم نتائج هذا البحث في فهم أهمية الترقيات في الصناعة المالية وستوفر رؤى قيمة للمديرين وصناع السياسات في المملكة العربية السعودية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في:

الاهمية العملية :

1. دراسة الترقية يمكن أن تساعد المؤسسات المالية في حفر الباطن على فهم كيف يمكن أن يؤدي ترقية الموظفين إلى تحسين أدائهم. من خلال فهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء الموظفين ، يمكن للمؤسسات تصميم سياسات ترويج أفضل تتوافق مع أهداف أعمالها.
2. السعى نحو التعرف على اساليب الاحتفاظ بالموظفين من خلال تقديم الترقيات للموظفين ذوي الأداء العالي ، يمكن للمؤسسات زيادة معدلات الاحتفاظ بهم. يمكن أن يساعد ذلك الشركات على الاحتفاظ بالموظفين ذوي القيمة العالية لأعمالهم وتقليل تكلفة دوران الموظفين.

الاهمية النظرية

1. دراسة الترقية وتأثيرها على أداء الموظف يمكن أن تساعد المنظمات على فهم النظريات التحفيزية المختلفة التي تدعم سلوك الموظف. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تطوير سياسات الترقية التي تتوافق مع العوامل التحفيزية وتحرك أداء الموظف.
2. التعرف على دور الترقية أيضًا تحسين معنويات الموظفين ورضاهم الوظيفي. من خلال الاعتراف بمساهمات الموظفين وتقديم فرص للتقدم الوظيفي ، يمكن للمنظمات تحسين معنويات الموظفين ، مما قد يؤدي إلى زيادة الحافز والإنتاجية.

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي الى:

- بحث العلاقة بين الترقية وأداء الموظف: الهدف الأول هو دراسة تأثير الترقية على أداء الموظف في الفرع المالي في حفر الباطن. قد يتضمن هذا الهدف جمع البيانات حول الأنواع المختلفة للترقية وتأثيرها على أداء الموظف ، بما في ذلك الإنتاجية والرضا الوظيفي والتحفيز.
- تحديد العوامل التي تؤثر على قرارات الترقية: الهدف الثاني هو تحديد العوامل التي تؤثر على قرارات الترقية في الصناعة المالية في حفر الباطن. قد يتضمن هذا الهدف جمع البيانات حول المعايير المستخدمة في قرارات الترقية ، مثل الأداء الوظيفي والأقدمية والتعليم. سوف يستكشف هذا الهدف أيضًا تأثير العوامل الثقافية والمجتمعية على قرارات الترقية.
- تقديم توصيات لتحسين سياسات الترويج: الهدف الثالث هو تقديم توصيات لتحسين سياسات الترويج في الصناعة المالية في حفر الباطن. بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من أول هدفين ، يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية لتصميم سياسات ترقية فعالة تعمل على تحسين أداء الموظفين،

والاحتفاظ بالموظفين ذوي الأداء العالي ، وتتماشى مع أهداف الأعمال للمؤسسات المالية في حفر الباطن

أسئلة البحث:

يسعى البحث الحالي الى الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر الترقية على أداء الموظفين بالفرع المالي في حفر الباطن؟

والذي يتفرع منه الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما اثر الترقية على اداء الموظفين؟
2. ما العوامل التي تؤثر على اداء الموظفين في الفرع المالي؟
3. ما العائد من الترقيات التي تعود على القطاع المالي من الترقيات؟

الدراسات السابقة والاطار النظري:

يسعى البحث الحالي الى التحقيق في تأثير الترقية على أداء الموظف في الفرع المالي بحفر الباطن ، المملكة العربية السعودية. يعتبر الفرع المالي في حفر الباطن قطاعاً مهماً في اقتصاد المدينة ، وأداء الموظفين عامل حاسم في ضمان نجاح هذا القطاع. الترقيات هي استراتيجية شائعة تستخدمها المنظمات لتحفيز الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. ومع ذلك ، هناك بحث محدود حول تأثير الترقيات على أداء الموظفين في الفرع المالي بحفر الباطن ، على الرغم من الأهمية المحتملة لهذه العلاقة.

1. دراسة إدر (2017). أثر الترقية في أداء العاملين: دراسة حالة موظفي جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل والتي هدفت الى التعرف على اثر الترقية في اداء العاملين بجامعة محمد الصديق وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واداة البحث العلمى المقابلة والاستبيان وخلصت الدراسة الى فاعلية الترقيات حيث انها تزيد الحافز لدى الموظفين وتشجعهم.
2. نسيمه أحمد الصيد، الترقية والفعالية التنظيمية بمركب مطاحن الحروش، رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا جامعة 20 اوت 1955، 2009. وكانت إشكالية الدراسة كالتالي: " هل هناك علاقة ارتباطية بين الترقية والفعالية التنظيمية؟". - تساهم المعايير الموضوعية للترقية في زيادة الرضا الوظيفي؛ يؤثر الصراع من أجل الترقية على درجة تحقيق أهداف المؤسسة.

وكانت أهم النتائج المتوصل إليها كالتالي:

تساهم إمتيازات الترقية في تحقيق الإستقرار

تساهم المعايير الموضوعية للترقية في زيادة الرضا الوظيفي.

3. موسى محمد يوسف أحمد السباح، مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد وأثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة أعمال الجامعة الإسلامية، سنة 2009

وكانت أهم النتائج المتوصل إليها كالتالي:

الظهرت أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة أقل و أن هناك موافقة متوسطة من قبل أو الالتزام بمعايير ترقية مدراء يوتر جوهريا على مضعف أداء الموظفين.

4. موسى محمد أبو حطب، فعالية نظام تقييم الأداء وأثره على مستوى أداء العاملين في جمعية استقاء المريض الخيرية بغزة رسالة ماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة أعمال الجامعة الإسلامية، 2009.

وكانت إشكالية الدراسة كالتالي: " ما مدى فعالية نظام تقييم أداء العاملين في جمعية أصدقاء المريض. وأثره على تحسين أداء العاملين؟".

وكانت أهم النتائج المتوصل إليها كالتالي:

بينت الدراسة وجود تحليل وظيفي في جمعية أصدقاء المريض الخيرية الهدف من الوظيفة والواجبات والمسؤوليات والمعرفة والآليات والمهارات اللازمة للعمل مما يشكل لماما في تحسين أداء العاملين وإنجاز العمل بشكل أفضل ومتميز والذي بدوره يعود بالفائدة على كل من المؤسسة والعاملين ولا يكون ذلك إلا من خلال الالتزام بتطبيق بنود التحليل الوظيفي كاملة.

5. عبير فوزي الخطيب إدارة الوقت وأثرها في مستوى أداء العاملين في شركة الإتصالات الخلوية في الأردن رسالة ماجستير في إدارة الأعمال قسم إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا 2009 وكانت إشكالية الدراسة كالتالي: " ما مستوى أهمية إدارة الوقت في قطاع الإتصالات الأردنية ؟ ". وكانت أهم النتائج المتوصل إليها كالتالي: - بينت

الدراسة أنه من أهم عوامل حسن إدارة الوقت تخصيص زمن محدد لعمل تخطيط الوقت؛ هناك أثر مرتفع لعناصر إدارة الوقت (تخطيط الوقت ، تنظيم الوقت، توجيه الوقت الرقابة على الوقت) على I رفع مستوى أداء العاملين.

6. دراسة بقي, عبد القادر, الجيلالي, عبد المجيد & بوقرة/مؤطر.(2018). "دور الترقية في رفع أداء الموظفين" بمديرية الحماية المدنية بأدرار نموذجاً، فحاولنا إبراز أثر نظام الترقية على الأداء الوظيفي للعمال وعلى أداء المؤسسة وتميزها، والوقوف على واقع الترقية، وكيفية تطبيقها، على مستوى الإدارة وعلاقتها بأداء العمال، وذلك من خلال طرح معالم المشكلة البحثية، والتي كان تساؤلها "هل للترقية دور في رفع أداء الموظفين؟"، وقد تمثلت دراستنا في أربعة فصول، الفصل الأول الإطار المنهجي الذي يحوي الإشكالية وتساؤلاتها، والفصل الثاني خصصناه حول الترقية، والفصل الثالث حول الأداء أما الفصل الرابع، فقد تناولنا فيه الجانب الميداني لدراستنا. وفي سعينا لتبيين مدى صدق فرضياتنا، تناولنا في الفصل الأخير والذي نعني به الدراسة الميدانية، مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باختيار عينة شملت 35 عاملاً بنسبة 100% من مجتمع الدراسة. ثم ناقشنا نتائج الدراسة لتبيين صدق فرضيات الدراسة، أين كشفت التحليلات الإحصائية صدقها، وكشفت عن العلاقة المرتبطة بالأداء الوظيفي، ولعل أهم ما كشفت عليه هاته الدراسة، وجود علاقات ارتباطية بين الترقية والأداء الوظيفي. وفي الأخير توصلنا إلى نتائج ربما ستكون بداية لبحوث جديدة، ولكن تبقى مسألة العلاقة بين الترقية والأداء الوظيفي محل تساؤلات ونقاشات عديدة وفقاً لطبيعة العينة والمعايير المعتمد عليها والمطبقة من طرف كل مؤسسة.

7. محمد عبد المحمود حبيب محمد. (2020). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين

وهدفنا الدراسة الى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين. والتعرف على تأثير مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين على أدائهم في العمل ، استخدم الدراسة المنهج الوصفي لجمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل البحث ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، فروض البحث. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي واداء العاملين. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الترقية واداء العاملين. هنالك علاقة بين الحوافز وأداء العاملين. أهم نتائج البحث: يؤثر نظام الترقية علي الموظفين ورفع الروح المعنوية وذلك يشعرهم بالرضا.تؤثر نظام الترقية بالمنشأة ايجاباً على مستوى اداء العاملين. توجد عدالة في توزيع الحوافز والعلاوات والترقيات بالبنك. التطبيق الفعال للوائح الادارية والمالية يؤدي الي

الرضا الوظيفي.نظام الترقية بالمنشأة يؤدي إلى زيادة روح التنافس وارتقاء اداء العاملين. على ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بعدة توصيات أهمها : لابد للإدارة العليا الاهتمام بتلبية احتياجات العاملين الاجتماعية بما يحقق الرضا الوظيفي. الاهتمام بنظام الترقية في المصرف بما يزيد من روح التنافس والشعور بالرضا الوظيفي وبالتالي ارتفاع الاداء. يجب أن يكون تطبيق اللوائح الادارية والمالية بالغرض التي تحقق الرضاء الوظيفي للعاملين. لابد للإدارة الاهتمام بالحوافز والعلاوات والترقيات التي تقدمها للعاملين بما يحقق الرضا الوظيفي وزيادة اداء العاملين.

8. دراسة محمد عبد المحمود حبيب محمد (2020) هدفت الى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين على ادائهم للعمل وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها ان نظام الترقية يؤثر على نظام ترقية المنشأة وكذلك على الموظفين ورفع الروح المعنوية والرضا الوظيفي يصبح ذو مؤشر ايجابي .

9. دراسة احمد, عثمان احمد عثمان (2016) هدفت الدراسة إلي تحديد أثر إدارة الوقت على أداء العاملين في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ولتحقيق هذا الهدف أجرى الباحثين دراسة ميدانية على كليات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتم استخدام المنهج الوصفي تمثلاً في الإستبيان وتكونت عينة الدراسة من 150 استبانة وبلغ عدد الاستبيانات المستردة والتي اعتبرت صالحة للتحليل الإحصائي 120 استبانة وتم معالجتها احصائياً باستخدام الأساليب الاحصائية التي تناسب أسئلة وفرضيات الدراسة في ضوء استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت الدراسة نتائج عدة من أهمها . أن هنالك علاقة ايجابية بين الرقابة على الوقت وإنجاز الأعمال. وخلصت الدراسة إلي مجموعة من التوصيات أهمها ، تخطيط الوقت وتطوير عملية الرقابة على الوقت والإهتمام بمضيعات الوقت وكيفية معالجتها وبالإضافة لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تخدم العاملين لتحسين إدارتهم لوقتهم وربطهم بالأداء الوظيفي.

10. جلال عبيد محمد عثمان. (2016).تناولت الدراسة واقع نظام الحوافز في مؤسسات القطاع العام ، دراسة حالة وزارة الزراعة ولاية الجزيرة ودمدني . كما تهدف الدراسة إلى معرفة مدي تأثير حجم الحوافز المادية ومواقيت صرف الحوافز المادية علي اداء العاملين في مؤسسات القطاع العام. وتم تصميم استبانة مناسبة لخدمة أهداف الدراسة بغرض جمع البيانات وتحليلها واستخدم الباحث العينة العشوائية بسيطة لجمع البيانات الأولية وبلغ حجم العينة (150) كما

استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات واستخدم الباحث أيضا التحليل الوصفي عن طريق مربع χ^2 لاختبار الفرضيات. وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج — أهمها ان العاملين يقترحون نظاما اخرًا للحوافز، وايضا الى ان الحوافز التي تقدمها المؤسسة لا تشبع الحاجات والرغبات، وتوصلت الدراسة ايضا إلى أن نظام الحوافز لا يتلائم مع غلاء المعيشة وأثبتت الدراسة عدم وجود ترابط بين حجم الحوافز المقدمة لهم وبين الاعمال التي يقومون بها ، وأن العاملين يرون أن الحوافز التي يتلقونها لا تتناسب مع الاداء الذين يقومون به، وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في الوزارة يرون نظام الحوافز المعمول به لا يؤدي الى تحسين الاداء، ويعتقد العاملون بالوزارة ان الوقت الذي تقدم فيه الحوافز غير مناسب، وكان تقييم نظام الحوافز المعمول به من وجهة نظر العاملين ضعيفا . تمثلت التوصيات التي خرجت بها الدراسة في ان يكون نظام الحوافز مناسبا مع غلاء المعيشة ، وان تكون الحوافز كافية بحيث تشبع احتياجات العاملين، وان تكون الحوافز مساوية للاعمال التي يقومون بها وان تتناسب مع الاداء ،وان تقدم في الوقت المناسب لها، والقيام بعض الدراسات في هذا المجال لتكون مكملة لهذا العمل.

11.ديوب، أيمن حسن. (2013). أثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي: (دراسة تطبيقية في قطاع المصارف. تناول البحث العلاقة بين التعلم التنظيمي وتطوير المسار الوظيفي في عدد من المصارف العامة والخاصة، إذ تمثلت أهداف البحث في تحديد طبيعة العلاقة بين التعلم التنظيمي من مختلف جوانبه (طرائق وأنماط) وتطوير المسار الوظيفي في قطاع المصارف محل الدراسة، وقد تمثلت أهم نتائج البحث في: تعد مسؤولية تطوير المسار الوظيفي مسؤولية مشتركة بين الأفراد والإدارة العليا والمدير (الرئيس المباشر)، توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نمط التعلم التنظيمي وتطوير المسار الوظيفي في المصارف محل الدراسة، فالتعلم التنظيمي مزدوج الحلقة هو الأكثر ارتباطا بتطوير المسار الوظيفي في المصارف الخاصة، في حين التعلم التنظيمي مفرد الحلقة هو الأكثر ارتباطا بتطوير المسار الوظيفي في المصارف العامة، توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين طريقتي التعلم التنظيمي (التجارب والقياس المرجعي) وتطوير المسار الوظيفي، لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين طريقة التعلم التنظيمي (الأسلوب العلمي) وتطوير المسار الوظيفي، توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين المصارف محل الدراسة من حيث العلاقة بين وتطوير التعلم التنظيمي المسار الوظيفي.

12. وراس، أمنية. (2021). أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة. يندرج موضوع الترقية ضمن المواضيع التي ترتبط بالعنصر البشري والتي تلعب دوراً أساسياً في زيادة رضا المهني، كونها تمثل العمود الفقري في مسار حياته المهنية، فهي إحدى السياسات الرئيسية التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية، لذا تكتسي أهمية بالغة بالنسبة للفرد وللمنظمة على حد سواء، ووسيلة من الوسائل التي تدفع العاملين للتنمية الذاتية، وأحد الحوافز لزيادة رضاهم المهني. وعليه، فإن هذا البحث سيتناول قضية ذات أهمية بالغة حيث أنها تعني البناء الإداري والتنظيمي لمختلف المؤسسات باختلاف نوع النشاط الممارس، وهذا باعتباره ترتبط ارتباطاً مباشراً بالعامل وبوضعه ومكانته في المؤسسة. ومنه يهدف هذا البحث إلى محاولة الكشف عن مدى إمكانية اعتبار الترقية كأحد العوامل الدافعة بالعاملين للسعي لتطوير حياتهم المهنية على مستوى أي تنظيم كان.

13. بشير، إبراهيم عمر أحمد. (2018). دور الترقية الوظيفية في خفض دوران العمل. تعالج هذه الدراسة نظم الترقية الوظيفية ودورها في خفض دوران العمل في الجامعة الإسلامية، ويحاول ربط العلاقة بين نظم الترقية الوظيفية ودوران العمل فيها، حيث تناول البحث مفهوم الترقية الوظيفية ومعاييرها وضوابطها، وماهية دوران العمل وأنواعها، وأبرز مظاهر دوران العمل وأسبابها، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي. واستخدم أداة الاستبانة التي وزعت على (26) عينة عشوائية بمختلف الوظائف الإدارية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية، كذلك استخدم الباحث البرنامج الإحصائي لحزم العلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Science (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة. وتوصل الباحث في نهاية هذه الدراسة إلى أن استخدام الترقية الوظيفية بفعالية يؤدي إلى تقليل معدل دوران العمل، وتستخدم الجامعة الإسلامية معياري الأقدمية والكفاءة معاً للترقية الوظيفية، كما تعطي أهمية كبيرة للمؤهل العلمي كمعيار للترقية الوظيفية، وتمنح الجامعة أعضاء هيئة التدريس حوافز معنوية، كما تشرك الجامعة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ بعض القرارات. من خلال النتائج وما قام به الباحث من تحليل ودراسة تم التحقق من صحة فرضيات الدراسة، وبناء على النتائج السابقة أوصى الباحث بالتوصيات التالية: 1. سن قوانين ولوائح تنظم إجراءات تطبيق نظم الترقية الوظيفية لتساهم في تقليل دوران العمل. 2. تفعيل عمل مكتب إدارة الموارد البشرية وتنشيط لجنة المتابعة لمعالجة أسباب دوران العمل الاختيارية قبل ظهورها لتفاديها مسبقاً. 3. توضيح الوصف الوظيفي عند توظيف الموظف والتزام الشفافية في جميع الإجراءات الوظيفية

وخاصة الترقية الوظيفية. 4. منح فرصة التدريب والتطوير باستمرار لجميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. 5. تعزيز نظامي الكفاءة والأقدمية معا في الترقية الوظيفية كأفضل معيار لها.

14. قداش، سمية، رشيد، قريرة، و مصطفى، حجاج. (2019). أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية كمقر وكل من مصلحتي الرقابة المالية لبلدية وولاية ورقلة، وقد افترضنا وجود علاقة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي، وقد استعملنا الأساليب الإحصائية ومن أهمها اختبار T لعينتين مستقلتين ومعامل بيرسون ومعادلة الانحدار بالإضافة إلى الإحصاء الوصفي كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من خلال برنامج SPSS. وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى أن مستوى الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي متوسط، وتوصلنا إلى وجود علاقة متوسطة موجبة بين الترقية الوظيفية والالتزام التنظيمي في المديرية الجهوية للميزانية كمقر وكل من مصلحتي الرقابة المالية لبلدية وولاية ورقلة.

15. حريزي، منال، و هامل، مهدية. (2022). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية وترقية الخدمات بالجماعات المحلية: بطاقة التعريف البيومترية وجواز السفر البيومترية أنموذجا. أسدل واقع العولمة الستار على مشهد عالمي جديد تجلت مظاهره في تراجع الكثير من الأساليب الإدارية المعمول بها سابقا وفي اعتبار التكنولوجيا المحرك وصانع القرار الأساسي، فكان لزاما على إدارة المؤسسات التحول نحو تبني مدخل الإدارة الإلكترونية لتسهيل أدائها وعملياتها ومن ثم إحداث تصميم جديد للوظائف والخدمات ولاسيما بالجماعات المحلية لما شهدته في الآونة الأخيرة من نقشي لظواهر سلبية خطيرة انعكست سلبا على أداء الخدمة العمومية، لذا عكفت وزارة الداخلية والجماعات المحلية بالجزائر مؤخرا على تجسيد برنامج طموح لعصرنة خدماتها الإدارية وتحسين أداء الموظفين، حيث بدأ ذلك جليا في تجسيد ما يسمى بـ "البلديات الإلكترونية"، كأول مرحلة للإصلاح الإداري وتجسيد رقمته الإدارة الجزائرية.

النظريات التي تفسر موضوع البحث:

من خلال قراءة الأدبيات السابقة يمكن تحديد النظريات التالية لتفسير موضوع البحث:

1. نظرية التحفيز
2. نظرية السلوك التنظيمي
3. نظرية التطور الوظيفي

منهجية البحث:

ستستخدم هذه الدراسة منهج وصفي والذي يدرس الواقع الفعلي فيما يتعلق بموضوع معين. وسيتم جمع البيانات الكمية من خلال استبيان سيتم توزيعه على العاملين في القطاع المالي في حفر الباطن، يغطي العوامل التي تؤثر على فعالية الترقية على أداء الموظف وتأثير الترقية على الاحتفاظ بالموظفين.. سيتضمن الاستطلاع أسئلة تتعلق بالعلاقة بين الترقية وأداء الموظف ، ورضا الموظفين ، وتأثير الترقية على الاحتفاظ بالموظفين. وسيتم إجراء تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار.

ادوات البحث:

استبيان لاستطلاع رأي مديري القطاع المالي بحفر الباطن.

مجال البحث:

يرتبط البحث بمجال ادارة الموارد البشرية والترقيات واداء الموظفين وجدير بالذكر ان الدراسة تتم بحفر الباطن وهي مدينة في الجزء الشرقي من المملكة العربية السعودية معروفة بقطاعها المالي المزدهر. الفرع المالي هو عنصر حاسم في اقتصاد المدينة ، وموظفوه مسؤولون عن إدارة المعاملات المالية ، والحفاظ على السجلات المالية ، وتقديم المشورة المالية للعملاء. يعد أداء الموظف عاملاً رئيسياً في نجاح الفرع المالي ، وتعتبر الترقيات إحدى الطرق لتحفيز الموظفين على الأداء في أفضل حالاتهم.

خطة زمنية للبحث:

ابريل 2023		مايو 2023		يونيو 2023		
						الاطار المنهجي

						الاطار النظري
						تطبيق الادوات
						استخلاص النتائج

هيكل البحث:

يمكن تنظيم الهيكل البحثي لدراسة تأثير الترقية على أداء الموظف في الفرع المالي الموجود بحفر الباطن بالمملكة العربية السعودية على النحو التالي:

اولا المقدمة

خلفية الدراسة

مشكلة بحث

الغرض من الدراسة

أسئلة البحث

أهمية الدراسة

ثانياً. عرض الادب

تعريف الترقية وأداء الموظف

نظريات الترقية وأداء الموظف

تأثير الترقية على تحفيز الموظفين ورضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم

تأثير الترقية على الأداء الوظيفي العام

تصور الموظفين لعملية الترقية وعدالتها في الفرع المالي

ثالثاً. المنهجية

تصميم البحث

طرق جمع البيانات (المسح ، المقابلات ، الملاحظات ، إلخ).

طريقة أخذ العينات

طريقة تحليل البيانات

رابعاً. نتائج

الإحصاء الوصفي للبيانات التي تم جمعها

تحليل أسئلة البحث

نتائج حول تأثير الترقية على أداء الموظف

خامساً المناقشة

تفسير النتائج

تداعيات النتائج على القطاع المالي في حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية

القيود المفروضة على دراسة

بحوث مقترحة

سادساً. خاتمة

ملخص الدراسة

مساهمة الدراسة في مجال إدارة الموارد البشرية

توصيات للقطاع المالي في حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية

سابعاً. مراجع

1. Al-Nefaie, A. H. (2018). The impact of employee promotion on job satisfaction in the Saudi Arabian public sector. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2), 83-93.
2. Al-Mutairi, A., & Abdulrahman, A. (2021). The effect of promotion on employees' job satisfaction and organizational commitment in the banking sector in Saudi Arabia. *Journal of Business and Retail Management Research*, 15(2), 118-128.
3. Al-Rasheed, H. A., Al-Ahmari, A. M., & Al-Amri, R. A. (2018). The effect of employee promotion on organizational commitment: A study of the banking sector in Saudi Arabia. *Journal of Business and Management Sciences*, 6(3), 87-92
4. Mousa, S. M. (2020). The impact of promotion on employee performance in the banking sector: An empirical study in Saudi Arabia. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 8(5), 1-12.
5. Yaqoob, A., Javed, M., & Farooq, A. (2021). The impact of promotion on employee performance: Evidence from the banking sector of Pakistan. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 10(1), 1-12.
6. Alam, M. N., & Ferdousi, R. (2017). The effect of employee promotion on job satisfaction and intention to stay in banking sector of Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(4), 101-118.
7. Jung, T., & Lee, Y. K. (2019). The impact of promotion on employees' work motivation and organizational citizenship behavior. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 353-366.

8. Khalique, M., & Fakhar, A. (2016). Impact of promotion on job satisfaction and employees' turnover intention in telecom sector of Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 6(3), 15-23.
9. Mahapatra, S. S., & Prakash, D. (2018). Employee motivation and performance: A study on the impact of promotion on employee retention in the Indian banking sector. *International Journal of Research in Management and Social Science*, 6(1), 43-54.
10. إدري، & مناد (مشرف). (2017). أثر الترقية في أداء العاملين: دراسة حالة موظفي جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
11. نسيم، & أحمد الصيد. الترقية و الفعالية التنظيمية مركب مطاحن الحروش نموذجاً (Doctoral dissertation, Université du 20 Août 1955 de Skikda).
12. السباح، محمد يوسف أحمد. (2008). مدى الالتزام بمعايير ترقية مدراء مكاتب البريد و أثره على مستوى الخدمات البريدية في قطاع غزة. (أطروحة ماجستير). الجامعة الإسلامية، فلسطين (قطاع غزة) <https://search.emarefa.net/detail/BIM-299339>
13. أبو حطب، موسى محمد، و أبو الروس، سامي علي سليمان. (2009). فاعلية نظام تقييم الأداء و أثره على مستوى أداء العاملين: حالة دراسية على جمعية استقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/543216>
14. الخطيب، عبير فوزي، و العزاوي، نجم عبدالله. (2009). إدارة الوقت و أثرها في مستوى أداء العاملين: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الخلوية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/723461>
15. بقي، عبد القادر، الجيلالي، عبد المجيد، & بوقرة/مؤطر. (2018). دور الترقية في رفع أداء الموظفين (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
16. محمد عبد المحمود حبيب محمد. (2020). أثر الرضاء الوظيفي على اداء العاملين (Doctoral dissertation).

17. احمد, عثمان احمد عثمان, حسين, مقداد عبدالملك بابكر, محمد زين, الطيب محمد زين الطيب, ... & عادل عيسي بدوي. (2016). إدارة الوقت وأثرها على أداء العاملين (Doctoral dissertation, جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
18. جلال عبيد محمد عثمان. (2016). اثر الحوافز المالية علي أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام: دراسة حالة وزارة الزراعة والموارد الطبيعية، ولاية الجزيرة، السودان (2016م Doctoral dissertation, جامعة الجزيرة).
19. ديبوب، أيمن حسن. (2013). أثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي: (دراسة تطبيقية في قطاع المصارف). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 29، ع 2 ، 120 - 150. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/488052>
20. وراس، أمنية. (2021). أثر الترقية على المسار المهني في المنظمة. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، مج 10، ع 2 ، 331 - 344. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1122575>
21. بشير، ابراهيم عمر أحمد. (2018). دور الترقية الوظيفية في خفض دوران العمل: الجامعة الإسلامية نموذجاً. مجلة الجامعة الإسلامية، ع 1 ، 104 - 140. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/968602>
22. قداش، سمية، رشيد، قريرة، و مصطفى، حجاج. (2019). أثر الترقية الوظيفية على الإلتزام التنظيمي: دراسة ميدانية لعينة من موظفي مقر المديرية الجهوية للميزانية ومصلحة الرقابة المالية لولاية وبلدية ورقلة. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، ع 4 ، 161 - 183. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1084664>
23. حريزي، منال، و هامل، مهدية. (2022). مساهمة الإدارة الإلكترونية في تحسين أداء الموارد البشرية وترقية الخدمات بالجماعات المحلية: بطاقة التعريف البيومتری وجواز السفر البيومتری أنموذجاً. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، مج 11، ع 1 ، 171 - 188. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1200166>

