

## المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة

أ/دغيش جميلة  
أ.د/قبقوب عيسى  
جامعة بسكرة

### الملخص :

### Abstract :

The present study aimed to identify the relationship between the self-efficacy and career path among the frames in the electricity and gas Foundation in Biskra city, It has been using the comprehensive survey, which takes into account the search terms which is composed of 60 frames, as the researcher used survey as a key tool to collect data to test the main hypothesis of different sub-hypotheses were used SPSS program . The research found a set of results, in which the most important a fit the presence of positive correlation between correlation between the career path and of the self.- efficacy .  
**Keywords:** career path, self-efficacy .

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على العلاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، وقد تم استخدام المسح الشامل الذي يأخذ بعين الاعتبار مفردات البحث وهي متكونة من 60 إطار كما استخدم الباحث الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المختلفة، وتم استخدام برنامج SPSS 21 وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج من اهمها وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات.

**الكلمات المفتاحية:** المسار الوظيفي،

فاعلية الذات.

**مقدمة:**

تميزت الحياة الوظيفية للفرد في الماضي القريب بسهولة والبساطة، لكن نظراً لتزايد التحديات التي تواجهها المنظمات اليوم من تطور تكنولوجي ووجود دراسات وأبحاث تختص بكل ما هو يخص العمل والعمال ومنظمة، حيث افرز هذا التطور والدراسات مدى أهمية الفرد في منظمة وكيفية تطويره في الوظيفة التي يشغلها من خلال متابعة مسيرته الوظيفية منذ دخوله المنظمة الى اخر يوم فيها وكل الوظائف التي يشغلها اي متابعة مساره الوظيفي وأهمية ذلك حيث يعتبر المسار الوظيفي Career Path من المواضيع الإدارية الحديثة التي طرقتها الباحثون، وتشير أدبيات الإدارة إلى أن الدراسات في هذا الموضوع نادرة، فلم يحظ بالاهتمام الكافي إلا متأخراً، مقارنة مع باقي المواضيع الإدارية والسلوكية والتي أصبحت متخصصة وذات فروع أيضاً، وذلك على الرغم من وجود المسارات الوظيفية في الواقع العملي منذ أن عرف الإنسان الأعمال في مختلف المجالات. وفي وقت قريب بدأ الباحثون يهتمون بهذا الموضوع وقدره حق قدره، ونظراً للاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية في المنظمات، ولا شك في أن التحدي الذي يواجه المنظمات اليوم هو البحث عن النهج العملي التطبيقي الذي يمكن من خلاله زيادة فاعليتها وكفاءتها الإنتاجية، ولا يقتصر هذا على العمل الجاد لتحسين الأداء من خلال تبني الأساليب الفنية الحديثة، ولكن التحدي الحقيقي ربما يكمن في تبني ما يمكن أن تقدمه لنا الدراسات التطبيقية الميدانية عن المسار الوظيفي وأهميته في تحقيق الأهداف. وعليه ومن خلال كل ما سبق ذكره تناولنا هذا بحث علاقة المسار الوظيفي بفاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة. ومن هذا المنظور تركزت دراستنا على البحث اجابات للتساؤلات الاتية: هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية ذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟ بحيث ينطوي على اربعة اسئلة فرعية:

- 1- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات التعايشية لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة ؟
- 2- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الاجتماعية لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة ؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة ؟

4- هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الانفعالية لدى

اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة ؟

**أهداف الدراسة:** يهدف البحث التعرف على المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى

اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز لمدينة بسكرة- محاولة التعرف على التحديات التي تعيق

عملية المسار الوظيفي لإطارات مؤسسة الكهرباء والغاز.

- إبراز مسئولية إدارة الموارد البشرية في تخطيط للمسار الوظيفي الذي يساعد على تحقيق

أهداف اطارات والمؤسسة.

**الاطار النظري للدراسة:**

**أولاً: المسار الوظيفي :**

**1- تعريف المسار الوظيفي:** المسار الوظيفي هو المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف

المتتابعة التي يتدرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة،

وذلك إما عموديا عبر المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته

وتسمى هذه الحركة بالترقية، أو أفقيا فتسمى بالنقل الوظيفي الأفقي، فالتوجه المعاصر

في رسم المسارات الوظيفية لم يعد يقتصر على عدد الوظائف الرأسية التي ينتقل إليها

الفرد عن طريق الترقية عبر الهيكل التنظيمي، ولم يعد مفضلا الشخص الذي يحصر

نفسه في مجال تخصص واحد وينتقل ضمنه من وظيفة أدنى لوظيفة أعلى فقط،

فالمطلوب الآن شغل الفرد لوظائف متعددة ومتنوعة رأسيا وأفقيا، فهذا التنوع يكسبه

مهارات متعددة ومختلفة، فتتووع الخبرة هي السمة الأساسية المطلوبة في الموظفين في

الوقت الحاضر. (بوراس فائزة، 2008، ص 51، 50).

**2- خصائص المسار الوظيفي:**

- يقع على عاتق الفرد أن يرسم المسار الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي شريطة أن

يكون ذلك مقرونا بالصفات والقدرات والمهارات التي تؤهله لذلك- يقع على الفرد قدر من

مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات والصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي

يدفع المنظمة لتوفيرها له لشغلها. (فيصل حسونة، 2008، ص 32).

- تساهم المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل وما يترتب

عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفية بين الفرد والمؤسسة- تحقيق مصالح الأفراد في

اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادها للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة.(مصطفى، محمود أبو بكر، 2008، صص 199، 198).

### 3- أنواع المسارات الوظيفية: هناك ثلاثة أنواع من المسارات الوظيفية:

أ- المسار التقليدي **Traditionnel Carrer Pathway**: وهو تقدم في السلم الوظيفي ، أي الفرد(المحاسب مثلا) يبدأ في أسفل السلم(ككاتب حسابات) ثم يترقى تدريجيا حتى يصبح في المراحل المتقدمة من عمله بمستوى مدير حسابات أو مدير تنفيذي لشؤون الحسابات.(سعد نائف برنوطي، 2004، صص 430).

#### الشكل رقم (1): المسار الوظيفي التقليدي

المصدر: محفوظ أحمد جودة، 2010، صص 294.

ب- مسار المصفوفة Carrer Matrix : يعكس مسار المصفوفة إمكانية انتقال الموظف بشكل عمودي كما في المسار التقليدي، وكذلك إمكانية انتقاله بشكل أفقي في نفس المستوى الإداري لوظيفته، وذلك بهدف إكسابه مهارات وقدرات إدارية وفنية متعددة في عدة وظائف مختلفة. هذا النوع من المسار يوضحه الشكل التالي:

#### ج- مسارات الانجازات Achievements Carrer Path :

يعتمد مسار على فكرة واقعية مفادها أن انجازات الموظف وأدائه يمكن أن تقرر ترقبته بدون النظر إلى المدة التي يقضيها الموظف في الوظيفة الحالية حتى يرقى إلى الوظيفة التالية. وبناء عليه ، فانه كلما زادت انجازات الموظف كلما أدى ذلك إلى زيادة معدل سرعة ترقباته إلى موظف الأعلى، وتؤيد كثير من المنظمات إمكانية تعديل المسار الوظيفي بالتجاوز عن بعض المراحل الوسيطة، وذلك في حالات الأفراد المتميزين في أدائهم، حيث ينتج عن ذلك اختصار فترة المسار الوظيفي بسبب انجازاتهم ونجاحاتهم. (محفوظ أحمد جودة، 2010، صص 293-296).

#### 4-أسباب فشل الفرد في مساره الوظيفي:

أ-العناصر المرتبطة ببداية المسار الوظيفي: ويقصد بذلك نقطة البداية في المسار عند دخول الفرد لأول وظيفة له وتعرضه لأول خبرات وتجار وظيفية ها، ويقابل الفرد مجموعة من الصعوبات والمشاكل منها.

- زيادة الطموح وعدم واقعيته انعدام أهمية الوظيفة الأولى عدم النضج الشخصي - انخفاض الجانب العملي - عدم تبليغ الفرد بتقييم أداءه - الرئيس المباشر سيئ مشاكل مع الزملاء.

ب- لعناصر المرتبطة بمتاعب منتصف المسار الوظيفي:

- إدراك الفرد لانخفاض قدراته الجسمانية- إدراك الفرد لأهدافه الوظيفية التي حققها والتي سوف يحققها- حدوث تغييرات كثيرة في العلاقات الأسرية.

ج-العناصر المرتبطة بنهاية المسار(التقاعد):

في هذه المرحلة يتحول الفرد من شخص عامل إلى شخص متقاعد، وما إن العمل هو جزء هام من كيان المرء، وخاصة بالنسبة للأشخاص من ذوي الوظائف العليا مثل المديرين والمختصين فان فقد العمل يؤدي إلى شعوره أن جزءا من كيانه قد ضاع، ولكن من ناحية أخرى فان التقاعد يمكن أن يعني الهروب من وظيفة محطّة ومن العمل الصعب والشاق، والحرية لعمل أشياء لم يكن لديه وقت للقيام بها، وربما يعني الهروب من ضغوط كثيرة جدا، أن التقاعد يتطلب تغيير العادات والروتين اليومي للحياة، وتغيير التصور الذاتي الذي كان ثابت نسبيا على مدى فترة طويلة باعتبار أن العمل كان يحقق للفرد العديد من الأهداف في السابق ومن بينها:

- إن العمل يعطي الفرد الفرصة لكي يربط نفسه بالمجتمع، وان يساهم في المجتمع ا وان يرى نفسه على انه شخص مساهم في المجتمع من خلال توفير السلع والضائع والخدمات التي يحتاجها.

- يساعد الفرد على دعم وتوطيد منزلته واحترام الذات.

ولتخلص من كل هذه المشاكل التي تعيق الفرد في مساره الوظيفي لابد عليه من تخطيطه وتنميته للسعي إلى مستقبل أفضل من خلال التعرف على الآمال الوظيفية والإمكانات الفردية، وان يتدرب لكي يكون الأفضل.(احمد ماهر، 1995، ص ص 37-44).

5-أهمية المسار الوظيفي: يمكن النظر إلى أهمية المسار الوظيفي من منظور الفرد والمؤسسة.

أ- أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للفرد: في ظل التغييرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية السريعة، فان نجاح المسارات الوظيفية يحقق للفرد أهمية بالغة يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- محاولة ضمان الاتساق والتوافق بين التوقعات والخبرات: فزيادة رغباته واهتماماته يميل الفرد إلى وضع أهداف غير واقعية عن العمل، والتوقعات المبالغ فيها يمكن أن ينتج عنها الإحباط والغضب وعد الرضا، إذا ما اختلفت خبرات العمل مع القيم والأهداف.

- إشباع القيم المهنية المميزة لكل فرد حيث يختلف الأفراد فيما يؤمنون به من قيم وما يوأدونه من أنواع المهن وفي توجهاتهم الوظيفية، فبينما يعطي بعض الأفراد قيمة اكبر للترقي أو الحرية، فان آخرين يعطون قيمة اكبر للمتعة الداخلية المتحققة من العمل، وآخرين يقدررون بدرجة اكبر الشعور بالأمان وتحقيق التوازن في حياتهم، ومن هنا رسم المسار الوظيفي من الأمور الهامة لإشباع هذه التوجهات المهنية لكل فرد مهما كانت هذه القيم.

- الرضا الوظيفي: ويقصد به تمنية الشعور بتقدير الذات والناجح من النمو والتعليم.

- بناء المهارات: ويعني تعلم مهارات جديدة تساعد الفرد على أداء مهامه الحالية وتقديم اختيارات أكثر للمستقبل، وتمكين الأفراد من التنمية المستمرة لاستعداداتهم ومواجهة التحديات. (Bernard Martory&Daniel Growet, 1998 ,p65)

ب- أهمية المسار الوظيفي بالنسبة للمنظمة:

المؤسسة مثل الفرد لديها حافز لفهم ديناميكية المسار الوظيفي، ففي الواقع قدرة المؤسسة على إدارة مواردها البشرية بفعالية تتوقف على قدراتها على فهم الحاجات الوظيفية للفرد ومساعدته على إدارة مسار الوظيفي بفعالية.

- اختيار الموارد البشرية : تبدأ إدارة الموارد البشرية بالاستقطاب والاختيار والتكيف الاجتماعي الفعال للفرد الجديد وتحتاج المؤسسة إلى الاهتمام بتحديد وعاء من الأفراد المؤهلين الموهوبين واختيار وتعيين أفضل فرد في العمل، والذي يكون هناك احتمالات اكر لإسهامه في التنمية، ولكي تحقق المؤسسة هذه المهام لا بد وان تتفهم المسارات الوظيفية التي تقدمها والتي تتوافق مع أهدافها وتوقعاتها، علاوة على ذلك عليها أن تساعد الأفراد على فهم وظائفهم وتقدير قيمة الثقافة التنظيمية.

- تنمية واستخدام الموارد البشرية: عندما يكون وضع الفرد في المؤسسة لا يتناسب مع مؤهلاته أو ميوله يصيبه الإحباط نتيجة عدم وجود فرص لنموه، فيصح الفرد عبئاً والتزاماً على المؤسسة، وهذا من خلال أدائه الضعيف، لذلك فانه ومن مصلحة المؤسسة أن تساعد أفرادها على إدارة مساراتهم الوظيفية(راوية حسن،

( 2002/2003،ص340 )

- توافر المهارات والمواهب: ويقصد به توفير معلومات عن قدرات وطموحات الأفراد بحيث يمكن وضع الفرد المناسب في مكانه المناسب، لتحقيق التوافق بين الاحتياجات التنظيمية والإمكانات الفردية.
  - تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة كمنظمة تسعى جاهدة لتحسين أنشطتها وعملياتها. (Alain Chauvet,2000, p102)
  - الاستقطاب: ونعني به تدعيم جاذبية المناخ التنظيمي كمكان يسعى الأفراد الموهوبين للعمل به.
- ثانيا فاعلية الذات:

1-تعريف فاعلية الذات: عرفها باندورا (1977) بأنها أحكام الفرد أو توقعاته عن أدائه للسلوك في مواقف تتسم بالغموض. وتتعكس تلك التوقعات على اختيار الأنشطة المتضمنة في الأداء والجهد المبذول، ومواجهة الصعوبات وإنجاز السلوك.

وعرفها الزيات (2001) بأنها : دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتد معايير الامتياز والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة أو محددة ، أو هي المحصلة النهائية للعلاقة بين دوافع النجاح ودافع تجنب الخوف من الفشل والتفاعل بينهما . (محمد عبد الهادي الجبوري،2013، ص 13).

2-نظرية فاعلية الذات لبندورا: تعد نظرية التعلم الاجتماعي من أهم النظريات التي فسرت الفاعلية الذاتية لدى الأفراد، كما يعد Albert Bandura وهو الذي ظهر على يده مصطلح الفاعلية الذاتية احد مؤسسي هذه النظرية مع Walter Mischel & Julian Rotter ويعد Bandura مع زملائه أصحاب هذه النظرية احد السلوكيين الذين أضافوا الجانب المعرفي للسلوكية، وهم بذلك اختلفوا مع سلوكية Skinner الخالصة، فهم رأوا أن الأفراد لديهم وعي وتفكير وشعور، وهي العمليات المعرفية التي تجاهلها Skinner وتجاهل معها الملمح الأساسي والمهم للسلوك البشري. ومن ثم فقد أسسوا نظريتهم التي أطلقوا عليها نظرية التعلم الاجتماعي، أو نظرية المعرفية الاجتماعية، أو نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي.(غانم حجاج، 2005، ص93).

وكما سبق القول إن تفسير السلوك حسب نظرية التعلم الاجتماعي يعتمد على التفاعل بين العوامل الذاتية الداخلية عند الفرد من دوافع وسمات وحاجات وبين العوامل الخارجية أو البيئية التي تؤثر على الفرد، ويأخذ هذا التفاعل إحدى الصور الثلاثة:

• النظر إلى الفرد و البيئة كما لو كانا مستقلين يتحدان بطرق مختلفة لإحداث النتائج السلوكي، ويمكن تمثيل ذلك بالمعادلة التالية:  $b=f(pe)$ . حيث  $b =$  السلوك،  $f =$  دالة،  $p =$  متغيرات ذاتية أو خارجية مستقلة،  $e =$  متغيرات بيئية مستقلة.

• النظر إلى الفرد والبيئة كسببين معتمدين على بعضهما البعض لإحداث الأثر السلوكي، وليس كأسباب عن بعضهما البعض.

• تصور السلوك والمحددات الفردية (الداخلية) والبيئية كما لو كانت جميعها نظاما متشابكا من التأثيرات المتبادلة. ويقول باندورا أن هذا هو موقفه وان هذا يسمى بالاحتمية المتبادلة وتتمثل في الشكل التالي. (محمود، دياب علوان، 2009، ص25).

ويمكن شرح التفاعلات التبادلية هذا الشكل كالتالي:

أ- **الفاعلية الذاتية السلوك** : وهذا يعني أن الفاعلية الذاتية تؤثر في السلوك كما تتأثر بالسلوك.

\* **الفاعلية الذاتية تؤثر في السلوك**: فالتوقعات والاعتقادات الذاتية والأهداف المقصودة تشكل وتوجه السلوك البشري.

\* **السلوك يؤثر على الفاعلية الذاتية**: لان السلوك يمد الفرد بالخبرات واستراتيجيات التنظيم الذاتي التي لها دور في تكوين الاعتقادات.

ب- **الفاعلية الذاتية المؤثرات البيئية** : وهذا يعني أن الفاعلية الذاتية تؤثر في البيئة المحيطة، كما أن البيئة تؤثر في الفاعلية الذاتية.

\* **المؤثرات البيئية تؤثر في الفاعلية الذاتية**: نظرا لان النمذجة وملاحظة سلوك الآخرين وأساليب الإقناع الاجتماعي والتشجيع الذي يتلقاه الفرد من جانب الآباء والمحيطين بهم وغير ذلك من المؤثرات البيئية تعد عوامل بيئية مهمة جدا في تكوين اعتقادات الفرد عن فاعلية الذاتية.

ج - **البيئة السلوك البشري**:

\* **البيئة تؤثر في السلوك** : نظرا لان المؤثرات البيئية تؤثر على سلوك الفرد ولكن هذه المثيرات لا تؤثر على السلوك إلا إذا نشطت بسلوك مناسب.

\* السلوك البشري يؤثر في البيئة: فالشخص العدوانى يخلق بيئة عدوانية أينما ذهب بينما الشخص الطيب يحدث جو ودي لطيف. (غانم، حجاج، 2005، ص97).

وتقوم نظرية فاعلية الذاتية على الأحكام التي يصدرها الفرد، وعلى مدى قدرته على تحقيق الأعمال المختلفة المطلوبة منه عند التعامل مع المواقف المستقبلية، ومعرفة العلاقة بين هذه التعليمات والأحكام الفردية والسلوك التابع لها والنتائج عنها، وهذه الأحكام تعتبر محددات السلوك لدى الفرد في المواقف المستقبلية. (صالح عواطف، 1993، ص462).

ويرى باندورا (Bandura 1997) ان سلوك الفرد يحدث وفقا لتوقعاته الخاصة بكل

من:

أ- توقعات النتائج (Out Come Expectations)

ب- توقعات الفاعلية (Efficacy Expectations).

ويعني ذلك أن توقعات الفاعلية الذاتية تسبق توقعات الفرد عن ناتج أو مخرجات السلوك، ويقرر باندورا (Bandura 1986) أن كلا من الفاعلية الذاتية والتوقعات عن المخرجات آليتان تتدرجان فيما يسمى بالتقييم الذاتي (Self- Evaluation) وهما يحددان معا انجاز السلوك على نحو ما. (غالب بن محمد على المشيخي، 2009، ص75).

ويضيف باندورا (Bnadura 1982) إن فاعلية الذات المرتفعة والمنخفضة ترتبط بالبيئة فعندما تكون الفاعلية مرتفعة والبيئة مناسبة يغلب أن تكون النتائج ناجحة وعندما ترتبط الفاعلية المنخفضة ببيئة غير مناسبة يصبح الشخص مكتئبا حين يلاحظ أن الآخرين ينجحون في أعمال صعبة بالنسبة له، وعندما يواجه الأشخاص ذوو الفاعلية المرتفعة مواقف بيئية غير مناسبة فإنهم يكيفون جهودهم ليغيروا البيئة وقد يستخدمون الاحتجاج والتشيط الاجتماعي أو حتى القوة لإثارة التغيير ولكن إذا أخفقت جهودهم فسوف يستخدمون مسارا جديدا. وحين ترتبط فاعلية الذات المنخفضة مع بيئة غير مناسبة فثمة تنبؤ عدم الاكتراث والاستسلام واليأس. (Bandura, 1982, p123)

ويذكر باجارس (Pajares) أن باندورا حدد عدة حالات يمكن من خلالها تعميم أحكام

الفاعلية الذاتية عبر النشاطات المختلفة وهي:

- عندما تتطلب المهمات المختلفة نفس المهارات الفرعية، فمن الممكن في هذه الحالة توقع أن أحكام الفرد حول قدرته على إظهار المهارات الأساسية، يعني انه يستطيع أن يؤدي مهامها مختلفة.

• إذا كانت المهارات المطلوبة لإتمام نشاطات مختلفة، مهارات متلازمة أي يتم اكتسابها معا، فانه إذا اعتقد الفرد انه يستطيع أداء احد هذه الأنشطة فهو التالي يستطيع أداء باقي الأنشطة.

• أيضا هناك ما يسمى "تحول الخبرات" Transforming Experiences وهو نتيجة لتحقيق شيء صعب، فهذا الانجاز القوي يقوي اعتقادات الفرد في فاعليته الذاتية عبر مساحات متنوعة وغير مترابطة من النشاطات.

ويرى الباحث أن نظرية فاعلية الذات تهتم بإحكام الفرد حول مدى قدرته على انجاز تصرفات مطلوبة للتعامل مع المواقف المستقبلية اعتبار أن هذه الأحكام محددات لسلوكه. (Parjares, 1996, p562).

### 3- الخصائص العامة لذوي فاعلية الذات المرتفعة:

-الثقة النفس وبالقدرات- لمثابرة- القدرة على إنشاء علاقات سليمة مع الآخرين، -القدرة على تقبل وتحمل المسؤولية- البراعة في التعامل مع المواقف التقليدية،

### الاطار التطبيقي للدراسة:

1- أداة الدراسة: بعد الاطلاع على عدد من الاستمارات المستخدمة في الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في علاقة المسار الوظيفي بفاعلية الذات تم استخدام استبيان يتكون من محورين وهما:

- محور المسار الوظيفي: وهو يتضمن ثلاثة ابعاد وهي: الترقية

الوظيفية، التدوير الوظيفي، النقل الوظيفي. حيث تتم اجابة على أسئلة ب(دائما ، أحيانا، أبدا) وتصحح بإعطاء درجات(1،2،3) بترتيب بالنسبة للعبارات الموجبة، وتصحح العبارات السالبة عكس السلم حيث تصحح(3،2،1) بترتيب.

- محور فاعلية الذات: وهو يتضمن اربعة ابعاد وهي فاعلية الذات

التعايشية، فاعلية الذات الاجتماعية، فاعلية الذات المعرفية، فاعلية الذات الانفعالية، وتتم اجابة على أسئلة ب(دائما، أحيانا، أبدا) وتعطى الدرجات(1،2،3) بترتيب للعبارات الموجبة بينما تصحح العبارات السالبة عكس السلم وتعطى الدرجات(3،2،1) بترتيب.

**2- ثبات اداة الدراسة:** قامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداة باستخراج

الاتساق الداخلي- كرونباخ ألفا- وقد حصلت أبعاد المسار الوظيفي على معاملات ارتباط الثبات التالية التي تجعلها معاملات قوية وملائمة لإغراض الدراسة: الترقية الوظيفية(0.92)، والتدوير الوظيفي (0.97)، النقل الوظيفي(0.97)، كما حصل المسار الوظيفي على معامل ثبات مقداره (0.87)، أما أبعاد فاعلية الذات المتغير التابع فقد حصل على معاملات الثبات التالية والتي تجعلها ملائمة للدراسة الحالية: فاعلية الذات التعايشية (0.97)، فاعلية الذات الاجتماعية (0.98)، فاعلية الذات المعرفية (0.87)، فاعلية الذات الانفعالية(0.98)، اما المقياس ككل فقد حصل على معامل ثبات مقداره(0.89).

**3-منهج الدراسة:** انطلاقا من طبيعة الموضوع المدروس والمتمثل في المسار الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات فدراستنا اقتضت منا استعمال المنهج الوصفي التحليلي القائم على الطريقة الارتباطية باعتباره يهتم بالكشف عن العلاقات بين متغير أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها بصورة أرقام.(سامي محمد ملحم،2000، ص384).

**4- عينة الدراسة:** قد استخدم المسح الشامل الذي يأخذ بعين الاعتبار جميع مفردات البحث بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة، أي جميع إدارات المؤسسة وبالغلة عددهم 68 اطار بمقاطعة بسكرة حسب رئيس قسم الموارد البشرية و مسؤول مصلحة التكوين، مع العلم ان المجتمع الكلي للمديرية اللوائية قدر عددهم ب 162 اطار على مستوى كل التراب الولاية.ونظرا لتعدد المقاطعات وتواجدها في اماكن متفرقة ومتباعدة عن مقر الولاية ارتأينا أن يكون مجال الدراسة محصورا بمقاطعة بسكرة المدينة، إذ شملت اطرار على مستوى المديرية والوكالات التجارية التابعة لها.

**5- عرض نتائج الدراسة وتحليلها واختبار الفرضيات:**

**أ- بخصوص التساؤل الأول:**هل توجد علاقة ارتباطية بين المسار

الوظيفي وفاعلية الذات التعايشية لدى إدارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياس المسار

الوظيفي وفاعلية الذات التعايشية. والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول رقم (1):** يوضح معامل الارتباط بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات التعايشية

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية الذات التعايشية	0.87	0.05

بلغت معامل الارتباط 0,87 وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 اي توجد علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات التعايشية أي أن إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة لديهم درجة فاعلية تعايشية مرتفعة مع المسار الوظيفي ، أي وجود مسار وظيفي وعادل يؤثر بشكل ايجابي على فاعلية التعايشية للإطارات.

**ب- بخصوص التساؤل الثاني:** هل توجد علاقة ارتباطيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الاجتماعية لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياس المسار الوظيفي وفاعلية الذات الاجتماعية. والجدول التالي يوضح ذلك:

**جدول رقم (2): يوضح معامل الارتباط بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الاجتماعية**

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية الذات الاجتماعية	0.84	0.05

نلاحظ من جدول رقم(2) أن معامل الارتباط بلغ 0.84 وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 اي توجد علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الاجتماعية اي انا المسار الوظيفي له علاقة ارتباطيه موجبة مع فاعلية الذات الاجتماعية اي ان اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة لدى المسار الوظيفي عندهم تأثير واضح على فاعلية الذات الاجتماعية فكلما كان توفر للمسار الوظيفي بعادلة ووضوح كلما ارتفعت فاعلية الذات الاجتماعية.

**ت- بخصوص التساؤل الثالث:** هل توجد علاقة ارتباطيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياس المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية. كما هو موضح بالجدول التالي:

**جدول رقم (3): يوضح معامل الارتباط بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات**

**المعرفية**

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية الذات المعرفية	0.79	0.05

يتضح من جدول رقم(3) أن معامل الارتباط بلغ 0.79 وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 اي توجد علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية أي توجد علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية.

**ج- بخصوص التساؤل الرابع:** هل توجد علاقة ارتباطيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الانفعالية لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياس المسار الوظيفي وفاعلية الذات المعرفية.

**جدول رقم (4): يوضح معامل الارتباط بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الانفعالية**

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية الذات الانفعالية	0.85	0.05

نرى من خلال جدول رقم(4) أن معامل الارتباط بلغ 0.85 وهو دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 اي توجد علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الانفعالية مما يعني على وجود علاقة ارتباطيه اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات الانفعالية.

**د- الإجابة على التساؤل الرئيسي:** هل توجد علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات لدى إطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة ؟ للإجابة تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ككل والجدول التالي يوضح ذلك.

**جدول رقم (5): يوضح معامل الارتباط بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات ككل**

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة
فاعلية الذات	0.89	0.05

من خلال الجدول رقم(5) ان معامل الارتباط بين السار الوظيفي وفاعلية الذات قد بلغ 0.89 وهي قيمة مرتفعة دالة على وجود علاقة قوية وارتباطيه و اجابيه بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات مما يؤكد ان للمسار الوظيفي ووضوحه ووجود عدالة وإتاحة الفرص للجميع تأثير اجابي على فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة. لقد تبين من خلال مناقشة تساؤلات الدراسة الجزئية الى التساؤل العام ام كلها تحقق ويوجد علاقة بين المسار الوظيفي وفاعلية الذات علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية .

## 7- خاتمة:

وعليه من خلال النتائج المتوصل إليها توضح اهمية المسار الوظيفي في ارتفاع درجة فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز ، مما يؤكد على ان كلما توفرت فرص

للإطارات من أجل تطور الوظيفي وإتاحة الفرص للجميع ووضوح تلك الفرص وكذلك العدالة في إتاحة الفرص للجميع وفق طرق علمية ومنهجية وصحيحة و موضوعية كلما كانت هناك فاعلية الذات مرتفعة، وبالتالي يجب اهتمام بالمسار الوظيفي في المؤسسة من أجل رفع فاعلية الذات لدى إطاراتها اي مما يجعل الاطارات تعمل بجهد وإتقان ومثابرة في وجه الصعوبات والقدرة على حل المشكلات وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة والسيطرة على الانفعال والتفكير المنظم، بالتالي المسار الوظيفي له تأثير قوي على فاعلية الذات لدى اطارات مؤسسة الكهرباء والغاز بمدينة بسكرة.

### 8- توصيات:

- اهتمام بالمسار الوظيفي في المؤسسة
- يجب ان يكون المسار الوظيفي واضح للجميع
- اجراء المزيد من البحوث والدراسات حول موضوع المسار الوظيفي وفاعلية الذات.

### 9- قائمة المراجع:

#### أ- مراجع باللغة العربية:

- 1- احمد،ماهر.(1995).دليلك في تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي.الإسكندرية:الدار الجامعية.
- 2- رواية،حسن.(2002-2003).مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية . الإسكندرية:الدار الجامعية.
- 3- سامي، محمد ملحم.(2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس(ط1).عمان.الأردن:دار روائع مجدلاوي.
- 4- سعد، نائف برونطي.(2004).إدارة الموارد البشرية(ط2).عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.
- 5- غانم،حجاج.(2005).علم النفس التربوي(ط1).القاهرة:عالم الكتب
- 6- فيصل،حسونة.(2008).إدارة الموارد البشرية(ط1).عمان.الأردن:دار أسامة لنشر والتوزيع
- 7- محفوظ،احمد جودة.(2010).إدارة الموارد البشرية.(ط1).عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.
- 8- مصطفى، محمود أبو بكر.(2008). الموارد البشرية،مدخل تحقيق الميزة التنافسية .الإسكندرية:الدار الجامعية.

#### ب-الرسائل والدراسات باللغة العربية:

- 1- بوراس ،فانزة.(2007-2008).تخطيط المسار الوظيفي:دراسة حالة مؤسسة الاسمنت عين توتة.رسالة ماجستير ،جامعة حاج لخضر باتنة،الجزائر .
- 2- غالب، بن محمدعلي المشيخي.(2009).قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب.رسالة دكتوراه،جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

- 3- محمد، عبد الهادي الجبوري.(2013).قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات والطموح الاكاديمي والاتجاه للاندماج الاجتماعي لطلبة التعلم المفتوح رسالة الدكتوراه..كلية الاداب والتربية،قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. الأكاديمية العربية المفتوحة بالدنمارك.
- 4- محمود،دياب علوان.(2009).فاعلية برنامج مقترح لزيادة كفاءة الذات لدى المعاقين حركيا بقطاع غزة.رسالة ماجستير،جامعة الإسلامية،غزة،فلسطين.
- ث- المجالات العلمية والمؤتمرات:
- صالح، عواطف حسين.(1993).الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغط الحياة لدى الشباب الجامعي.المنصورة.مصر..مجلة كلية التربية،المجلد 23(العدد461).

#### د- المراجع باللغة الاجنبية:

- 1-Alain, Chauvet.(2000).Méthodes des Management,Les Edition D'organisation.Paris.
- 2- Bandura,Albert.(1982).Self Efficacy .Mechanism in Human Agency.Journal of American Psychologist, 37(N°2), 122-147.
- 3-Bandura,Albert.(1986).Socail Foundations Of Thought And Action-Asocail Cognitive Theory.New York:Prentice Hall.
- 4-Bandura,Albert.(1997).Self Efficacy .The Exercise Of Control. New York:W.H.freeman
- 5-Bernard, Martory.& Daniel,Growet.(1998).Gestion Des Ressourer Humaines,Edition D'organisation,Nathan
- 6-Pajares,F.(1996).Current directions in self efficacy researches-Advanced in Motivation&Achievement 10(N°1)-49