

## The Reality of Career Path in Algerian Public Economic Institutions and Its Relationship with Mental Health -A Case Study of CAMEG-SONALGAZ-Mascara

Omar Elfarouk MOSTEFAOUI<sup>1</sup>, Yagoub ELMOSSOUES<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Social Sciences and Humanities, University of Relizane, Algeria , [omarelfarouk.mostefaoui@univ-relizane.dz](mailto:omarelfarouk.mostefaoui@univ-relizane.dz)

<sup>2</sup> Faculty of Social Sciences and Humanities ,University of Relizane, Algeria , , [yagoub.elmoossoues@univ-relizane.dz](mailto:yagoub.elmoossoues@univ-relizane.dz)

### ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20/08/2023

Accepted:28/12/2023

Online:31/12/2023

### Keywords:

Career Path

Mental Health

Depression

Performance

Evaluation

Promotion

JEL Code:

I18,M54,M29,M12

### ABSTRACT

The study aimed to identify the reality of the career path in public economic institutions, as well as the status of mental health of employees and the underlying relationship between the two. It also sought to determine the extent of the impact of career path dimensions, including performance evaluation, training, and promotion, on the presence or absence of psychological disorders such as depression, anxiety, and physical symptoms, in order to enhance mental health in the work environment for improved performance and productivity. This study was conducted on a sample of 30 employees from the CAMEG-SONLGAZ - Mascara . The descriptive method was followed in the study, and the results revealed the following:

- Human resources professionals rely on performance evaluation, training, and promotion in managing the career path of employees within the institution to a moderate extent.
- Employees of the institution experience psychological disturbances such as depression, anxiety, and physical symptoms to a moderate extent.
- There is a relationship between the career path and the mental health of employees of CAMEG-SONLGAZ -Mascara.

واقع المسار الوظيفي في المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية وعلاقته بالصحة النفسية -

## دراسة ميدانية بمؤسسة CAMEG-SONALGAZ-Mascara

عمر الفاروق مصطفىاوي<sup>1</sup>، يعقوب الموسوس<sup>2</sup>

<sup>1</sup> كلية العلوم الانسانية و الإجتماعية ، جامعة غليزان ، الجزائر ، [omarelfarouk.mostefaoui@univ-relizane.dz](mailto:omarelfarouk.mostefaoui@univ-relizane.dz)

<sup>2</sup> كلية العلوم الانسانية و الإجتماعية ، جامعة غليزان ، الجزائر ، [yagoub.elmoossoues@univ-relizane.dz](mailto:yagoub.elmoossoues@univ-relizane.dz)

### معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2023/08/20

تاريخ القبول: 2023/12/28

تاريخ النشر: 2023/12/31

### الكلمات المفتاحية

المسار الوظيفي

الصحة النفسية

الاكتئاب

تقييم الأداء

الترقية

JEL Code: I18, M54,

M29, M12

### الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع المسار الوظيفي في المؤسسات العمومية الاقتصادية و كذلك واقع الصحة النفسية للعامل و العلاقة الكامنة بينهما ، و معرفة ما مدى تأثير أبعاد المسار الوظيفي المتمثلة في (تقييم الأداء، التكوين، الترقية) على وجود أو انعدام الأمراض النفسية كـ (الاكتئاب و القلق و الأعراض الجسمانية) قصد تعزيز الصحة النفسية في وسط العمل لتحسين الأداء و الإنتاج ، و جاءت هذه الدراسة على عمال مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكر و عددهم 30 عامل ، و قد اتبعنا في الدراسة المنهج الوصفي ، حيث أسفرت النتائج على:

- يعتمد مسيري الموارد البشرية على تقييم الأداء و التكوين و الترقية في تسيير المسار الوظيفي لعمال المؤسسة بنسب متوسطة.
- يعاني عمال المؤسسة من اضطرابات نفسية متمثلة في الاكتئاب و القلق و الأعراض الجسمانية بنسب متوسطة.
- هناك علاقة بين المسار الوظيفي و الصحة النفسية لعمال مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكر

- مقدمة:

منذ نشأت المؤسسات الاقتصادية، كان المسار الوظيفي يعتبر أحد الجوانب الأساسية في حياة الأفراد داخل هذه المؤسسات. ويقصد بالمسار الوظيفي الطريق الذي يسلكه الفرد خلال مسيرته المهنية في المؤسسة، بدءا من دخوله إليها وحتى تقدمه وتطوره الوظيفي، حيث يشمل هذا المسار الحصول على المهارات والخبرات اللازمة للتزقي وتحقيق النجاح في الوظيفة.

وفي وقتنا الحالي، يعتبر واقع المسار الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية متغيرا باستمرار نتيجة التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية. ولقد أصبح الاهتمام بالصحة النفسية أحد الجوانب الملحة التي يعتنى بها في المؤسسات الاقتصادية و يشجع العديد من أصحاب العمل على توفير برامج دعم صحي ونفسي للموظفين للتعامل مع التحديات النفسية والعاطفية التي قد تواجههم. وفي النهاية، يظهر واقع المسار الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية تطورا مستمرا وتحولات جذرية، ويلزم الموظفين التكيف مع هذه التغيرات والسعي لتحقيق التميز المهني والنجاح في بيئة العمل الحديثة.

❖ إشكالية الدراسة:

ما هو واقع المسار الوظيفي في مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكر؟ وما هو واقع الصحة النفسية لديهم وهل هناك علاقة بين المسار الوظيفي والصحة النفسية لدى عمال المؤسسة؟

❖ فرضيات الدراسة: لمعالجة الإشكالية تمت صياغة الفرضيات التالية:

✓ يعتمد مسيري الموارد البشرية على تقييم الأداء والتكوين والترقية في تسيير المسار الوظيفي لعمال مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكر.

✓ يعاني عمال CAMEG-SONLGAZ معسكر من اضطرابات نفسية متمثلة في الاكتئاب والقلق والأعراض الجسمانية.

✓ هناك علاقة بين المسار الوظيفي والصحة النفسية لعمال CAMEG-SONLGAZ معسكر.

❖ أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي من هذا البحث هو معرفة واقع المسار الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لعمال CAMEG-SONLGAZ معسكر.

SONLGAZ معسكر وكيفية تعزيزها للحفاظ على صحة العامل والصحة الإنتاجية للمؤسسة.

❖ المنهج المتبع في الدراسة:

تم استخدام منهجين بحثيين مختلفين لدراسة إشكالية موضوع البحث وأبعاده، بالإضافة إلى اختبار الفرضيات المتعلقة به. في الجزء النظري من البحث، تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يركز على جمع البيانات ودراستها بهدف فهم الإطار النظري للموضوع وتحديد عناصره وتحليله بدقة. و تم اعتماد المنهج التحليلي لدراسة العلاقة بين واقع المسار الوظيفي والصحة النفسية لعمال المؤسسة. وتم ذلك باستخدام الاستبيان والاعتماد على "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" SPSS لتحليل البيانات المستخلصة. هدف هذا التحليل الكمي هو الوصول إلى نتائج موثوقة وإجراء استنتاجات علمية تلقي الضوء على العلاقات والنماذج الممكنة بين المتغيرات المدروسة.

❖ محاور الدراسة:

للإجابة على المشكلة المطروحة، قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور رئيسية؛ حيث سنتناول في المحور الأول الإطار النظري للمفاهيم الأساسية المسار الوظيفي، بالإضافة إلى استعراض مفهوم الصحة النفسية أما في المحور الثاني، سنتناول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وفي المحور الأخير، سنقوم بعرض النتائج ومناقشتها.

## 1- الإطار النظري:

### 1-1-المسار الوظيفي:

#### 1-1-1- مفهوم المسار الوظيفي:

يعتبر التصور المتجدد لروايات المسار الوظيفي أنها وسيلة للتعبير وبناء الهويات المهنية، وديناميكيات الهوية في العمل (Dubar, 1991). يتم بعد ذلك فهم المهنة المهنية، كما يتم سردها، علماً أنها مزيج من الأشكال الخطابية التي تعبر عن طرق لتعريف الذات وتعريفها من قبل الآخرين، والتوتر بين ادعاءات الهوية المدمجة بقوة إلى حد ما وتخصيصات الهوية المنسوبة بقوة إلى حد ما. تم تنفيذ هذا النهج لتحليل المواقف المهنية المتعددة: الشباب الذين يسعون إلى الاندماج (Dubar, 1987)، والعاطلين عن العمل على المدى الطويل (Demazière, 1992)، والموظفين الصناعيين (Dubar, 1998)، وطلاب الجامعات (Nicourd, Samuel and Vilter, 2011)، إلخ. يمكن أن يؤدي التعبير عن هاتين العمليتين إلى التماسك والتوحيد، أو التناقض والتمزق. يتم بعد ذلك تمييز المسارات والتجارب بفرض الاعتراف والانتقام أو على العكس من ذلك، بمخاطر الإقصاء والهبوط. وهكذا توصف المسارات على أنها مجموعات من التجارب المعاش، دون اختزالها إلى بعد ذاتي، حيث يتم تعريفها على أنها علاقة اجتماعية ذات تعريف مزدوج، من قبل الفرد والآخرين، في السياق. (Mercure et Vutur, 2019, 172)

#### 1-1-2- وسائل إدارة المسار الوظيفي الضرورية لتنمية الموارد البشرية:

ان تحسين مهارات ومعارف وكفاءات وسلوكيات الموارد البشرية وتطويرها في إطار إدارة المسار الوظيفي يتطلب استخدام مجموعة من الوسائل هي:

-تقييم الأداء: تشير تقارير الأداء الى مستوى أداء الفرد، نقاط قوته وقدراته، نقائصه واحتياجاته التكوينية وإمكانية نقله وترقيته.

-اختبارات المسار الوظيفي: الهدف منها هو التعرف على قدرات الفرد و مهاراته و طموحاته في العمل .

-بحوث الرضا: تقوم بعض المنظمات ببحوث للتعرف على رضا أو عدم رضا العامل عن عمله و أسبابها.

-توفير توصيف متكامل للوظائف: الذي يحدد مواصفات الوظائف من جهة و مواصفات الأفراد المؤهلين لها.

-استخدام مخزون المهارات: يوضح الكفاءات المتوفرة لدى المنظمة.

-تقنيات النقل والترقية: توضح كيف يتم نقل وترقية العاملين من منصب الى آخر.

-برامج التكوين و التطوير: التي توضح البرامج الفردية و الجماعية لتكوين و تطوير العمال في المناصب.

-استخدام تقنيات التقاعد المبكر : و هذا لتسهيل خروج العاملين الغير القادرين على التأهيل في مناصب أخرى.

-تقنيات التدوير: النقل من وظيفة الى أخرى بغرض تكوينه وتحضيره لوظائف أخرى. (رقام، 2015، صفحة 73)

## 1-2-الصحة النفسية:

### 1-2-1- مفهوم الصحة النفسية:

تتعلق الصحة العقلية بحالة الرفاه النفسي التي تمكننا من التصدي لمصادر التوتر في الحياة، وتحقيق إمكاناتنا، والتعلم والعمل بشكل جيد، والمساهمة في حياة المجتمع. إنها جزء لا يتجزأ من الصحة والرفاهية التي تقوم على قدراتنا الفردية والجماعية لاتخاذ القرارات وبناء العلاقات وبناء العالم الذي نعيش فيه. الصحة العقلية هي حق أساسي لكل إنسان. إنها أيضاً جزء أساسي من التطور الشخصي والمجتمعي والاقتصادي. (OMS,2022)

### 1-2-2- الصحة النفسية في أماكن العمل:

أصبحت الصحة النفسية في مكان العمل مصدر قلق رئيسي لأنها تساهم في نجاح المنظمات بقدر ما تساهم في رفاهية الأفراد وتمييزهم. تأخذ المشاكل الصحية النفسية أشكالاً مختلفة: الإرهاق، والإجهاد، والأمراض النفسية الجسدية، والسلوك القهري، والتحرش، وإدمان المخدرات والإدمان، إلخ. في هذا السياق، من السهل أن نتخيل أن صعوبات التوظيف لها آثار تتجاوز المجال المهني الوحيد. وبالتالي يؤثر الإجهاد الذي يحدث في العمل على العلاقة بين الزوجين ويزيد بشكل خطير من التوترات في المنزل، حيث تؤدي الصعوبات الصحية النفسية في العمل إلى تغيير شبكة العلاقات، أو يمنع النقطع في المشاريع المهمة في مجال الحياة الشخصية أو يؤدي إلى الانسحاب من الأنشطة النقابية. تدعونا هذه الاعتبارات القليلة إلى التفكير في معنى التكامل الاجتماعي والمهني في السياق الحالي لسوق العمل ولفهم أفضل للعمليات الديناميكية التي تساهم في تكامل التوظيف الذي يكون منطقياً بالنسبة للعامل. (Fournier ,bourassa,Guthier,2013,p2)

### 2- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1-2-1-مجتمع الدراسة: يتكون من عمال مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكروعددهم (30) عامل.

2-2- عينة الدراسة: قام الباحث بتوزيع استبيان على المجتمع كليا بحجم 30 موظف من إطارات سامية وإطارات وعمال تحكم وعمال تنفيذ تم استرداد 30 استبيان أي 100% من المستقصين

### 2-3- أداة الدراسة:

بعد مراجعة للأدبيات والدراسات ذات العلاقة وجد الباحث أن أنسب وسيلة لجمع المعلومات هي الاستبيان وقد تم تصميم الاستبيان بما يتوافق مع أهداف الدراسة، وتتكون أداة الدراسة من قسمين كالتالي:

➤ القسم الأول: عبارة مجموع بيانات شخصية وذلك لتوضيح خصائص عينة البحث وشمل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الإداري، الأقدمية.

➤ القسم الثاني: تضمن عبارات تقيس متغيرات الدراسة وتكونت الاستبانة من 30 فقرة حول أبعاد كل من المسار الوظيفي وعلاقته بواقع الصحة النفسية وهي كالتالي:

#### • أبعاد المسار الوظيفي:

✓ تقييم الأداء: وتضمن 04 عبارات. وتشمل البنود التالية (1،2،3،4).

✓ التكوين: وتضمن 04 عبارات. وتشمل البنود التالية (5،6،7،8).

✓ الترقية في الرتب: وتضمن 04 عبارات. وتشمل البنود التالية (9،10،11،12).

## • أبعاد الصحة النفسية:

✓ الأعراض الجسمانية: وتضمن 06 عبارات. وتشمل البنود التالية (1,4,7,10,13,16)،

✓ الاكتئاب: وتضمن 06 عبارات. وتشمل البنود التالية (2,5,8,11,14,17).

✓ القلق: وتضمن 06 عبارات. وتشمل البنود التالية (3,6,9,12,15,18)

وقد تم الاعتماد على مقياس "ليكرث الخماسي" لقياس استجابات المستقصين لفقرات الاستبيان وذلك كما هو موضح:

## الجدول رقم (01): درجات مقياس ليكرث الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الشدّة	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط المرجح	4.21 الى 5	3.41 الى 4.20	2.61 الى 3.40	1.81 الى 2.60	1 الى 1.80

المصدر: من اعداد الباحث

2-4- صدق الاستبيان: وقد تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان:

2-4-1- الصدق البنائي: يعتبر أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة

الوصول إليها وبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الابعاد.

2-4-1-1- الصدق البنائي لمقياس المسار الوظيفي:

## الجدول (02) يمثل نتائج الصدق البنائي لأبعاد مقياس المسار الوظيفي.

أبعاد مقياس ظروف العمل	المتوسط	الانحراف المعياري	بيرسون	المعنوية	المستوى	الدلالة
البعد الأول: تقييم الأداء	3.208	0.814	<b>0.908</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
البعد الثاني: التكوين	2.675	1.036	<b>0.901</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
البعد الثالث: الترقية في الرتب	2.691	1.099	<b>0.934</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
الدرجة الكلية للمحور	2.858	0.900	1	**	**	**

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول 02 نلاحظ أن قيم الارتباط بيرسون للبعد الأول والثاني تراوحت بين **0.908** و **0.934** عند مستوى دلالة معنوية **sig = 0.000** وهي تقترب من 1 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الدرجة الكلية للبعدين والمحور كلال وهذا ما يثبت أن درجة صدق أداة البحث مرتفع.

2-4-1-2- الصدق البنائي لمقياس الصحة النفسية:

## الجدول (03) يمثل نتائج الصدق البنائي لأبعاد مقياس الصحة النفسية.

أبعاد مقياس الصحة النفسية	المتوسط	الانحراف المعياري	بيرسون	الدلالة المعنوية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
البعد الأول: الأمراض الجسمانية	2.677	0.848	<b>0.965</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
البعد الثاني: الاكتئاب	2.438	0.670	<b>0.948</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
البعد الثالث: القلق	2.527	0.841	<b>0.971</b>	0.000	0.01	دال إحصائيا
الدرجة الكلية للمحور	2.548	0.700	1	**	**	**

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول 03 أن قيم الارتباط بيرسون للبعد الأول والثاني تراوحت بين **0.948** و **0.965** عند مستوى دلالة معنوية **sig = 0.000** وهي تقترب من 1 وهذا يدل على أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين الدرجة الكلية للأبعاد الثلاثة والمحور ككل وهذا ما يثبت أن درجة صدق لأداة البحث عالية.

## 2-5- الثبات الاستبائي:

2-5-1- طريقة ألفا كرونباخ: قام الباحث بحساب معامل الثبات لكل العبارات المرتبطة بالاستبائي، وحسب دراسة الباحثين فإنه حتى يتحقق ثبات الأداة يجب أن يكون معامل كرو نباخ ألفا أكبر أو يساوي 0,60.

الجدول رقم (04): معامل الثبات الاستبائي

المتغير	عدد الفقرات	كرو نباخ ألفا
المسار الوظيفي	12	0.922
الصحة النفسية	18	0.950
الاستمارة ككل	30	0.940

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي spss

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيم معامل الثبات تتراوح بين **0,922** و **0,940** لكل أبعاد النموذج، وهذه القيم عالية وتدل على ثبات أداة الدراسة.

## 3- عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

3-1- عرض نتائج الفرضية الأولى: يعتمد مسيري الموارد البشرية على تقييم الأداء والتكوين والترقية في تسيير المسار الوظيفي لعمال CAMEG-SONLGAZ معسكر.

الجدول (10): استجابة أفراد العينة لتساؤلات المتعلقة بأبعاد متغير المسار الوظيفي

المرتبة	النسبة المئوية	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المسار الوظيفي
1	64%	متوسط	0.814	3.208	البعد الأول: تقييم الأداء
3	53.5%	متوسط	1.036	2.675	البعد الثاني: التكوين
2	54%	متوسط	1.099	2.691	البعد الثالث: الترقية في الرتب

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول (10) يتضح ما يلي: نال بعد تقييم الأداء درجة 64% وهو في المرتبة الأولى، ونال بعد الترقية درجة 54% وهو في المرتبة الثانية، ثم في المرتبة الأخيرة بعد التكوين في الرتب بدرجة 53.5% وكانت الاستجابة للأبعاد الثلاث بنسب متوسطة. وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن مسيري المؤسسة يعتمدون على التقييم والتكوين والترقية بنسب متفاوتة وبمستوى متوسط حسب استجابة العمال.

## ❖ المناقشة:

يكشف النظام المؤسسي على صيغ التعاملات الإدارية بما فيها الأسس التنظيمية الخاصة بالنظم العامة لها، فلكل مؤسسة نظام تدرجي لها متفاوت النسب وذلك حسب المسار الوظيفي المعتمد بها، إذا تحدثنا عن المسار الوظيفي فإننا بالضرورة تحت أطره المشروطة ومنها (تقييم الأداء، الترقية والتكوين)، وحسب البيانات المستقاة من عينة الدراسة تبين أن:

1- احتل تقييم الأداء المرتبة الأولى لدى مؤسسة البحث بنسبة 64% وهذا ما يشير على أن المؤسسة تتبع منهج تنظيمي تخطيطي مميز في إدارة أعمالها. لأن عملية تقييم الأداء ليست عشوائية، بل هي نظام مدروس ورسمي ويتم التخطيط له وبنائه وفقا لسياسة المؤسسة ونظمها، ويعتبر نظام تقييم الأداء منهج تكاملي استراتيجي لزيادة فعالية المنظمة من خلال تحسين أداء العمال وتطوير قابليتهم، وهي عملية مستمرة تتضمن اجراء مراجعات وتقييمات تركز على المستقبل بدلا من الماضي. (رمادة، 2017، صفحة 254) ومن هذا المنطلق يحق القول ان هناك بادرة إدارة ممنهجة تنظيمية تشملها مصالح مؤسسة البحث باعتبار أن تقييم الأداء من أهم العمليات التنظيمية في المؤسسات العملية، ولهذه المرحلة ارتباط وثيق بكل المراحل التنظيمية اللاحقة بالحكم أنها جزء من المسار الوظيفي و من مكملاته أيضا. كما يمتاز تقييم الأداء بالعمومية والشمولية، أي أنه يركز على تحليل أداء الموظف من خلال تقدير سمات النوعية للموظفين وعلاقتها بالشخصية والقدرات، لتحديد مواضع القوة ومواضع الضعف لدى الموظف لتحسين أداءه عن طريق تشجيع العمل الجيد، وعليه فتقييم الأداء يعد وسيلة لإعطاء التغذية الراجعة للموظفين فيما يتعلق بأدائهم. (بلهامل، 2021، صفحة 717) و هذا ما أكدته نتائج الباحث من خلال توليها الأولية في تقييم الأداء بأن المؤسسة البحثية حريصة على تعزيز تقييم الأداء لدى موظفيها بشكل لتحافظ على البناء التنظيمي لمؤسستها و على الطابع التخطيطي و الإداري لها و إضافة لهذا التلاقي بين المكتسبات النظرية و العملية الميدانية يدعم الدراسة في اتجاهها الفعلي من انطلاقتها لان تقييم الأداء هو القاعدة الأولى لباقي العناصر التالية في المستوى المتوسط ، و نجد معنى اخر في الدرجة المتوسطة المحصل عليها التي تدل على أن النشاط التنظيمي لمؤسسة البحث يحافظ على سيرورته التنفيذية بشكل مدروس و أيضا هي من علامات السعي المناسب حسب الدرجات الموجودة (الكفاءات)، و بالتالي كل هذه التناولات تفضي الى طريق اتحادي بين الموظف و مؤسسة البحث هذا من جهة و أخرى باعتبار تقييم الأداء لا يخدم المؤسسة و انتاجيتها فقط و انما يحرص على مصلحة الموظف و يدعمها أي من هذه الحصيلة البحثية يرد للباحث أن نقطة انطلاق المسار الوظيفي في الوسط المؤسسي لعينة الدراسة هو تقييم الأداء؛ اذا كان تقييم الأداء جيدا بها كانت العملية التنظيمية والمسار الوظيفي جيد و العكس صحيح و هذا ما وثقته أيضا دراسة (بلقرمي ، 2018) في ربطها المسار الوظيفي بعملية الأداء المؤسسي و هذا التوافق يدل أن تقييم الأداء له دور رئيسي في سيرورة المسار الوظيفي .

2-أخذت الترقية المرتبة الثانية في أبعاد المتعلقة بالمسار الوظيفي بقيمة 54% ، و هنا تتضح ميزة الاعتماد المتوسط على نظام الترقية في المحيط المؤسسي الذي يعكس وسطية القيادة الإدارية في الاجراءات التنظيمية و عدم التحيز لدرجات معينة و كذلك محاولة اكتساب كفاءات مناسبة لمهامها .باعتبار أن الترقية هي وسيلة لتخطيط و تنمية المسار الوظيفي للعامل ، و أيضا هي عملية تحريك الموظف من مستوى اداري أقل مستوى أعلى مستوى مهني تتطوي زيادة في المستوى الوظيفي و الدرجة المالية . (صيلع ، 2022، صفحة 93،94) وهنا تتص النتيجة البحثية أن المسار الوظيفي يسير ضمن طريق ثابت الذي أكدته الحصيلة المتوسطة وهذا ما يطرح بنية استهامية حول الهدف من هذه الاستراتيجية التنظيمية المتبعة في نمط المسار الوظيفي بالمؤسسة البحثية. وبالتالي اتضح هنا أن الترقية هي نوع من الوسائل المعتمدة لتسيير المسارات الوظيفية بنسبة متوسطة اي مقبولة. فموضوع الترقية الوظيفية ترتبط نتائجه بالمعايير والقيم والثقافة المؤسسية وطبيعة العمل و ظروفه و كذلك العاملين و تركيبتهم الخاصة. (مراح و شاوش ، 2022، صفحة 463)، كما تشكل الترقية بمختلف أنواعها أحد أهم الحوافز المادية والمعنوية الإيجابية لتحسين الأداء والرفع من الكفاءة

لدى الموظفين. (أفوجيل ، 2021، صفحة 426) ، اذ يتبين تداخل بين تقييم الأداء و الترقية في منظور توافقي للصورة التنظيمية للمسار الوظيفي؛ حيث أن تقييم الأداء له صلة ممتدة بالترقية التي تصنع المسار الوظيفي للعامل، له رمزية العقد التنظيمي بين تقييم الأداء و الترقية التي هي ضمان وظيفي لمستقبل العامل. و هذا الطرح المتوسط في (تقييم الأداء و الترقية) معا يحدد النمط التخطيطي الهيكلي المنمذج داخل المؤسسة البحثية. لذلك تلعب الترقية دور كبير في تفعيل أداء الموظفين لضمان الاستقرار الوظيفي و هي عامل محفز للأفراد حيث تؤدي الى انضباط العاملين و زيادة كفاءاتهم و فاعليتهم فطموحات و تطلعات الموظف تصبو نحو الترقية والتقدم نحو المسار الوظيفي انطلاقا من توظيفه و ترسيمه و يزاو عمله من أول يوم تتصيب له و ذلك من خلال التقييم المستمر للموظف في حياته المهنية. (العوادي، 2023، صفحة 224) وتبعا للنظرية السلوكية و علم النفس الإداري فمفهوم الترقية يرتبط بتوفير الحافز النفسي و الدافع لإشباع حاجات الموظف في تحقيق ذاته، و الذي يحقق له درجة عالية من الاطمئنان و الاستقرار النفسي، و يؤثر في روحه المعنوية ويرفع من ارتباطه و حبه لعمله و السعي لبذل أقصى جهد يستطيعه، مما يعزز ثقته بنفسه و يدفعه لبذل المزيد من الاتقان و الابداع في أدائه الوظيفي . (القيسي، 1999، صفحة 216) و هنا تكيفا مع نتائج البحث لتوزعها المتوسط في مؤسسة البحث يقتضى الأمر أن تقديم الحوافز المادية و المعنوية موزون بالشكل المتوسط في وصف تقريبي للبناء التنظيمي التقليدي و هنا يحدث إمكانية وجود اختلاط في المسارات الوظيفية (مسار وظيفي مختلط) .

**3-بينما نال التكوين المرتبة الأخيرة بتقدير 53.5%** و بما أن التكوين هو مراحل اعدادية للعامل لإيصاله لمستوى أعلى في تدرجه المعرفي و العملي في وظيفته ، فوجد الباحث اعتماد متوسط للتكوين الذي يدل على إدارة مؤسسة البحث في تنظيمها العملي تكشف عن نسبة معتدلة في تعاملاتها الوظيفية اعتمادا على التكوين ؛ باعتباره مجموعة من نشاطات التعلم المبرمجة بهدف اكساب الفرد و الجماعات المعارف و المهارات و الاتجاهات التي تساعدهم على التكيف مع المحيط الاجتماعي المهني من جهة ، و تحقيق فعالية التنظيم الذي ينتمون اليه من جهة ثانية. (بوحفص، 2010، صفحة 37) ، وأسفرت النتائج البحثية الى **نسبة متوسطة في التكوين** لدى عينة الدراسة وذلك يأخذ معنيين واضحين أوله المحافظة على الوسطية في التخطيط الهيكلي للمؤسسة و ذلك بغية سير المسار الوظيفي ضمن اطار تجهيزي محدد حسب الإدارة الحاكمة ، و الثاني المقصود منه أن **التكوين** هو تابع لتقييم الأداء بقوة ، الذي يفسر صدق العينة البحثية بإتيانها بالقيمة المتوسطة فكان التكوين يبني على عملية الأداء .فهو ميزة محققة لدى عينة الدراسة و بالتالي بالنسبة للمؤسسة، فإن أهم مهام **التكوين**، تتمثل بإزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء، سواء كان ذلك للأداء الحالي أو المستقبلي، فبمعالجة نقاط ضعف الأداء يمكن أن يتحسن الأداء، مما ينعكس بنتائج إيجابية على مستوى المؤسسة ويساهم في تطورها واستمرارها (الهييتي ، 2000، صفحة 204) وتختلف أساليب وطرق المستخدمة في التكوين باختلاف الظروف والمواقف المختلفة، ومن هذه الظروف اختلاف المستوى الوظيفي للأفراد الذين يتم تكوينهم، اختلاف الغرض من التكوين اختلاف عدد الأفراد المراد تكوينهم اختلاف خبرات وثقافات المتكويين، وأخيرا اختلاف تكاليف التكوين. (بلقايد، 2021، صفحة 334) و هذا ما قدمته حصيلة البحث المتوسطة بعكس اللاتباين بين جماعات العاملين باثبات دور القيادة الإدارية في تشريع الخطط الاستراتيجية فيما يناسبها و عدم فتحها على العلن أو دعم الحوار بين الجماعات ، و ترك التكلفة التخطيطية التنظيمية في اتجاه واحد ( من الإدارة الى العامل) فقط ، و هنا تتضح استمرارية على المستوى

المتوسط في نشاط المسار الوظيفي. ايزاء ما يطرحه التكوين من تكامل بينه و التطوير مع أنشطة أخرى كالتغيير التكنولوجي ، والتطور التنظيمي و ما يتضمنه من تطوير لثقافة المنظمة ، و إعادة لتصميم الوظائف ، و تطوير الهياكل ، و بناء فرق العمل و تخفيض المجهود ، و نشر روح الابتكار . (بن شمسة، 2019، صفحة 69)

• ومن الأبعاد الثلاثة السالف ذكرها يتبين الاعتبار المعتدل في تناول التخطيط الإداري وسط المؤسسة البحثية ما يعكس الاتجاه الأحادي في التعامل التنظيمي اللاتبادلي وأيضا يعطي نموذجا للمسار الوظيفي الدقيق أو المدروس في محاكته جميعها. بالقول أن المسار الوظيفي هو وصل الأبعاد الثلاثة معا.

3-2- عرض نتائج الفرضية الثانية: يعاني عمال مؤسسة CAMEG-SONLGAZ معسكر من بعض الاضطرابات

في الصحة النفسية لديهم تتمثل في (الاعراض الجسمانية، الاكتئاب، القلق):

الجدول (11): استجابة أفراد العينة لتساؤلات المتعلقة متغير الصحة النفسية وأبعاده الثلاثة.

الرتبة	النسبة المئوية	النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الصحة النفسية
1	53%	متوسطة	0.848	2.677	البعد الأول: الأعراض الجسمانية
3	48%	متوسطة	0.670	2.438	البعد الثاني: الاكتئاب
2	50%	متوسطة	0.665	2.527	البعد الثالث: القلق

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

من خلال الجدول (11) يتضح لنا ما يلي: نسبة البعد الأول الخاصة بالأعراض الجسمانية بنسبة 53% بالمرتبة الأولى لدى أفراد عينة الدراسة، ومنهم 50% القلق بالمرتبة الثانية، فيما أتت درجة 48% لبعد للاكتئاب بالمرتبة الثالثة. بمعدلات متوسطة تدل على وجود هذه الاضطرابات في العينة المقصات وبالتالي تؤكد صحة الفرضية الثانية.

- المناقشة:

1-نال بعد الأعراض الجسمانية النسبة الأولى المتوسطة بقيمة (53%) بالقول أنا لأعراض الجسمانية تحدث في حالة ظروف اضطرابات تواصلية بين العامل و مهنته أو غموض المسؤوليات فتكون سببا رئيسيا في ظهور التأثير النفسي على العامل ، الفرد العامل مثله تماما مثل الألة اذا تعرضت لإجهاد أو عوز في أمر من مركباتها تتوقف عن العمل أو تقل انتاجيتها و كذلك هي المؤسسة في كليتها اذا دخل عليها ظروف نفسية فيحدث تذبذب في سير عملها أو ركوده و العكس صحيح و بهذه النتيجة وجد الباحث هناك اعتدال في نسبة ظهور الأعراض الجسمانية لدى فئة الدراسة هذا ما يفضي لهيمنة الادارة الفاعلة على الظروف النفسية الداخلية و الخارجية للفرد العامل و تطويقها تحت حجم للتأثير بالشكل الكبير و ذلك بحرصها على الحفاظ على التوازن التنظيمي و المسار الوظيفي معا . تبدو الاضطرابات الجسمية أكثر قبولاً من الاضطرابات النفسية، فالفرد الذي يشعر بالكآبة من الوظيفة التي يقوم بها، واختار البقاء في البيت ليتجنبها، سيجد أن ذلك أكثر قبولاً لدى زوجته، ورئيسه في العمل. إذا ادعى المرض بدلاً من الكآبة. (شيلي ، 2008، صفحة 414) و فيها يصل الباحث الى أن أفراد عينة الدراسة لا يعانون نفورا بالغا من المهنة المطلوبة أو من الظروف المتسقة معها و هذا ما يؤكد الضبط الاستراتيجي القبلي و البعدي في المؤسسة البحثية

ولما كانت الأعراض الجسدية شائعة كثيرا، فإن هذه النماذج عادة ما تركز على العمليات المعرفية والسلوكية التي توجه رد الفعل تجاه الأعراض الجسدية. حيث هناك عاملان معرفيان أساسيان هما التركيز على الإحساسات الجسدية (Interpretation of those sensations) وتفسير هذه الإحساسات (attributions). جميعنا نعانى أحاسيس جسدية ونولي بعض الاهتمام بها عند ظهورها، إلا أن الأفراد المعرضين للإصابة بالاضطرابات المرتبطة بالأعراض الجسدية يتمتعون فيما يبدو بأسلوب معرفي يتميز بتركيز الكثير جدا من الاهتمام على هذه الأشياء. (شويخ و آخرون ، 2017، صفحة 477) ؛ بما أثبتته الحصيصة الدراسية أن فئة عينة البحث لديهم تبعية بليغة لإدارة المؤسسة أو بمنظور آخر تكيف مسجل مع شروط الوظيفة ضمن الوسط التنظيمي وتبعياته وكل هذه الآثار المترتبة تخدم عامل المسار الوظيفي بشكل تمحيصي وواضح.

2- فيما أخذ **القلق** المرتبة الثانية بنسبة (50%) الذي هو حسب محمد السيد حالة مؤقتة من عدم الاستقرار النفسي تعترى الفرد بسبب ظروف أو مواقف طارئة (محمد السيد، 1998، صفحة 422)، و في هذا القول أن أفراد عينة البحث يعانون من حالة من القلق بشكل متوسط مقابل نشاطهم المهني وواجباتهم أي أن اثمار وظائفهم تتخذ سبيلا وسطيا في ظهور أعراض القلق لديهم و هذا ما يحدد بشكل بارز أن هناك استدارة لعجلة تنظيمية في النحو المعتدل بين الاضطراب و التنمية الهيكلية و التخطيطية للمسار الوظيفي . تقيس هذه الحصيصة مسارا تنظيميا ممنهجا بدقة ، أي بإثبات التحكم في الظروف النفسية وعدم بلوغها لذروة أو الحاقها للضرر جسيم بمؤسسة البحث.

كذلك اتضح أن الاندفاع المعرفي يعمل كوظيفة دفاعية Defensiveness حيث ظهرت علاقة إيجابية بين القلق والاندفاع المعرفي وهذا يعني أن **القلق** يساهم بكفاءة في الاندفاع أي في الاستجابة غير المتروية وهذا يؤدي بالتالي إلى الوقوع في الأخطاء، وقد يكون هذا القلق ناتج أساسا عن الرغبة في أداء الموقف بنجاح، والموقف الذي يكون من المتوقع أن يؤدي إلى فشل قد يؤدي إلى قلق زائد عند المتروطين عنه لدى المندفعين ويترتب على ذلك إخفاق في أداء المهام. (المرعب، 2013، صفحة 45) وكل هذا مربوطا بوصفة الإدارة المسيرة والمساهمة في البناء التنظيمي والمسؤولية عن النتيجة المتحصل عليها بشكل أوفر من الجهود الأولية لتوظيف المسار الوظيفي داخل الوسط المهني. خاصة فيما يتعلق بالموظفين حيث لا توجد نظم قانونية متكاملة تبين حقوقهم وواجباتهم او تحدد لهم ضمانات كافية للترقية للوظائف الأعلى أو لزيادة مرتباتهم أو للتقاعد، الأمر الذي يحمل في طياته عوامل القلق والاضطراب النفسي لدى الموظف مما ينعكس بآثار سلبية على كفاءة الجهاز الاداري في كثير من الأحيان (نصار، 2018، صفحة 26) ما ينطبق على عنصر تحديد المسؤوليات و المهام ووضوحها و تقديم العلوات و المنح الترقية و هنا من الحصيصة المستقاة من عينة البحث لوحظ نسبة متوسطة من القلق ما يدل على ميولات وظيفية محدودة أو مختلفة عن الرغبة الترقية و تهيئة طريق المسار الوظيفي المطلوب .

3- ونال **الاكتئاب** المرتبة الثالثة بقيمة (50%) من مجموع أفراد عينة البحث وهذا ما يقصد به أن الموظف بمؤسسة البحث يعاني من ظروف داعمة لظهور الاكتئاب لديه بنسبة متوسطة وهذا ما يصف الاعتدال في السلوك التنظيمي لدى جماعات العمل وحدوث توافق فكري (فردى وجماعي) بالرغم عدم الجزم بأن ظروف العمل السيئة لا تؤكد حدوث اضطراب **الاكتئاب** لدى العمال الا أن الضغط المفرط و الشدة في مكان العمل بالإضافة الى المشاكل الأخرى مثل

الصعوبات المنزلية أو الأحداث الغير السارة بإمكانها المساهمة في ظهوره ،و دواعي اخرى مثل :الأعمال الرتيبة تؤدي الى الضجر أو الوظائف التي لا يستطيع فيها العامل استخدام مهاراته ،الانتقاد السيء من الرؤساء و المشرفين (سوء الاتصال التنظيمي) و الظروف الفيزيائية المتعبة (الازدحام المكاتب ، الضوضاء ،غياب التهوية)كلها تضاعف من الضغط و شدة التوتر.(عاشور، 2017، صفحة 109)، تعطي هذه المعطيات أن عينة البحث ليست بالضرورة تغيب لديها ظروف العمل السيئة أو أنها السبب الرئيسي لحدوثه انما الاكتئاب عند العامل هو نتيجة تضافر عدة عوامل متداخلة (شخصية - عملية-اجتماعية) و من جانب آخر فهذه الحصيلة تعكس المحافظة على توازن مؤسسة البحث و ضبط مسارها الوظيفي حسب الظروف المعتمدة في تجسيده و تسييره من خلال الاجتهاد المتواصل في القيادة المعتدلة بتغطية اللوازم المطلوبة و الافتراضات المتعارض عليها بغية الهدنة و بالتالي الطابع الغالب على النظام المؤسسي هنا هو التوافق و التفاهم الذي يبعث روح التوسطية في القرارات وفي فائدة الانتاجية .

• ومن هذا الاعتبار في النتائج الثلاثة المطروحة في (الأعراض الجسمانية والقلق وكذا الاكتئاب) يصح القول حسب الباحث أن هناك حاجة كبيرة للتحكم الانفعالات والسلوكيات داخل النظم الوظيفية للنجاح في معالجة الشؤون التنظيمية ومواصلة سير المسار الوظيفي بالشكل الموافق للأسباب والظروف الراهنة. فالأعراض الجسمانية والقلق والاكتئاب هي تعبيرات نفسية عن حضور ضغوطات وأزمات وظيفية تفوق استطاعة العامل أو رغبته وميوله واعتدالها يوفر جزء من القضية التنظيمية التوافقية بين الادارة والموظف و لا حياة بدون اشكاليات نفسية (فردية كانت أو جماعية).

**3-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: هناك علاقة بين المسار الوظيفي والصحة النفسية للعمال في المؤسسة**

#### معسكر CAMEG-SONLGAZ

**جدول (12) يبين العلاقة الارتباطية بين متغير المسار الوظيفي ومتغير الصحة النفسية.**

مستوى الدلالة	المسار الوظيفي	الصحة النفسية
دالة	*0.368	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج spss

العلاقة دالة عند مستوى الدلالة عند \*0.05

بالرجوع إلى الجدول نجد أن متغير المسار الوظيفي له علاقة مع متغير الصحة النفسية بمعامل ارتباط بيرسون قدر ب: **0.368\***، عند مستوى دلالة **0.05** وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة.

#### ❖ المناقشة:

سجلت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين المسار الوظيفي و الصحة النفسية للعمال في مؤسسة سونلغاز معسكر بقيمة **0.368\*** عند مستوى دلالة **0.05** ، الصحة النفسية هي المسؤول الأول عن إنتاجية الفرد وتوظيف امكانيته و مهاراته و أيضا المسار الوظيفي هو بعد قياسي لسلامة الصحة النفسية أو تراجعها ، فالمسارات الوظيفية تساهم في الحفاظ على صحة الأفراد أو تدهورها، حتى بعد ترك العمل؛ على العكس من ذلك، يمكن أن تسبب الصحة تمزق أو إعادة توجيهه في الحياة المهنية. يظهر مسح مسار الرحلة الخاص بالصحة والمهنية (SIP)، الذي تم إجراؤه في نهاية عام 2006 - بداية عام 2007 ، روابط وثيقة بين الوظائف المهنية السابقة والحالة الصحية للأشخاص في وقت المسح: العمال الذين لم يتم تمييز حياتهم المهنية بشكل كبير إعلان عدم الاستقرار أو ظروف العمل السيئة أنهم يتمتعون بصحة جيدة ؛هم في الغالب الأكثر تأهيلاً أو أولئك الذين عانوا من التقدم الاجتماعي. من ناحية أخرى،

فإن المسارات التي تتميز بالتدهور الاجتماعي، أو نوبات البطالة أو الخمول، أو التغييرات المتكررة في الوظائف أو ظروف العمل الصعبة، ترتبط بشكل متكرر بصحة سيئة. (Daniel & Baubut, p1, 2010) وبالتالي، فإن المسارات الوظيفية للعديد من العمال تكون أكثر عرضية وأكثر فردية. ويتضح هذا بشكل خاص من خلال وتدهور نوعية الحياة في العمل وازدياد المشاكل الصحية النفسية، وصعوبات في الحفاظ على التوازن في الحياة وزيادة التعرض لمخاطر انعدام الأمن المهني والاجتماعي والشخصي. مما يتيح نتائج الفردية والجماعية لهذه التحولات عديدة: تثبيط الحافز الأكاديمي، التردد، الشعور بالظلم، عدم الاعتراف بالنشاط المهني، عدم الرضا الوظيفي، فقدان الهوية، صراعات القيم، المعاناة في العمل، ، فأى الفرد العامل أكثر عرضة لأزمات الشخصية النفسية التي يترتب عنها ذبذبة في سير المسار الوظيفي الخاص به و هذا ما جاءت به دراسة (جعير، 2019). و بالتالي فان العلاقة المتوارثة بين العامل و وطبيعة وظيفته تفرض ذاتها على المسار الوظيفي و أيضا نمط المسار الوظيفي المتبع يؤثر على الصحة النفسية بدرجة قوية و من هنا يستدرج الباحث في منطق حصيلته أن هناك وظيفة قيادية حركية نوعية بين الإدارة المشرفة و المتعاونين على توطيد العلاقة بين العامل و مؤسسته لضبط موازين المسار الوظيفي بأثر قليل المدى على الصحة النفسية ما يعكس وعي الجيد للقيادة بضرورة الحفاظ على الصحة النفسية لاستمرار العملية التنظيمية للمسار الوظيفي بمجابهة المخاطر و المساوئ المتعامل بها في المؤسسة المهنية .

#### الخاتمة:

يحقق المسار الوظيفي اتجاها واضحا المعالم في مختلف المجالات التنظيمية المتعلقة به و القريبة منه كتحسين الأداء و الترقية والتكوين ، بأخذهم في هذه الدراسة البحثية الدور الرئيسي في نمذجة الواقع النفسي الصحي داخل المنظمة في أشكالها المرهونة أو العاصفة بأنواع الأفراد المكونة لمجتمع البحث، و تمثلت طليعة الدراسة البحثية في :  
- استهلالها بتقييم الأداء باعتباره نموذج هيكلي منظم يسعى لإصلاح الإدراكات الموظف اتجاه مؤسسة عمله . و يخلق جو اتحادي توافقي بين الفرد العامل و عمله .

- ينظر للترقية أنها بوابة تطور المسار الوظيفي إلا أنها داخل عينة البحث أخذت جانبا متوسطا تعبيريا بما يفوق اعتبار رفعة المسار الوظيفي و انما المحافظة على سيره بثبات، بما يعكس تغير استخدام المسار الوظيفي (مرونته) حسب القيادة المعتمدة.

- أما فيما يخص التكوين هو أداة لتحسين الكفاءات وتنميتها في الاتجاه المطلوب من الإدارة الوصية (المشرفة)  
- أفرز هذا الاعتدال في المتغيرات الثلاثة تميزا استراتيجيا في المسار الوظيفي بإعطائه الدور الأول في هرم التنظيمي.  
- توكيد العلاقة الرابطة بين الدلالات النفسية (للأعراض الجسمانية و الاكتئاب و القلق) و أثارها على الصحة النفسية للعامل و أدائه العملي في صداها على المسار الوظيفي.

- الصلة الوظيفية بين الصحة النفسية والمسار الوظيفي هي ثمرة تأثير وتأثر و هي عقلنة التركيبية التنظيمية في نسق القيادة المعتمدة. فكل هذه الاستخلاصات كانت بوصلة عاملة لتوجيه الدراسة نحو العمل على تطويق الرغبات الإدارية و فهم معضلتها في تكيف المسارات حسب الاتجاه الأحادي و الغير التبادلي و الحفاظ على الاعتدال في التدرج النسبي لأفراد عينة البحث و هذا التحكم هو نتيجة تخطيط هادف و استراتيجي و محكم دافع لضبط تحديات تنظيمية جديدة و

جعلها تحت إدارة المشرفة دون تراجع أدائها و لا خفض في مستوى المسار الوظيفي و بالتالي يقدم البحث صورة انعكاسية التردد في خوض التجارب التنظيمية الجديدة و الحفاظ على ما هو استقطابي للتسوية و التكيف داخل المؤسسة البحثية.

• **ومن التوصيات المقترحة في هذه الدراسة:**

- عدم كبح سببية الاضطرابات الصحية و تناولها في الطريق المفهوم و إعادة معالجتها و ادراك ايجابيتها و الاستفادة منها والوقوف على سلبياتها.
- استحداث المسارات الوظيفية للإعلاء بمستوى المؤسسة التنظيمية لأن الثبات لا يخلق سيلا جديدا في النمو والرقي .
- الاعتدال في التقييم والإصلاح هو ناجح لكن يحتاج بالضرورة لإحداث تغيير استراتيجي لوضع ترتيب هرمي مناسب لكل مستوى بمكانه (وضع الرجل المناسب في المكان المناسب).
- تغذية الأساليب الناتجة و المكونة للمسار الوظيفي للحصول على النجاح التنظيمي المرغوب.
- دعم التواصل و الاتصال التنظيمي و توضيح الأدوار المطلوبة و ابعاد اللبس عن المسؤوليات المنوطة بكل عامل .
- تغطية اتجاهات العاملين الصحية وملازمتهم التواصلية لتجنب آثار عدم التفهم وغياب الجدية في العمل.
- و في الأخير نجاح المسار الوظيفي من نجاح الطرق التركيبية و الممثلة له فالاختيار الصحيح للإدارة القائدة هو مفتاح زمام اواقع الصحة النفسية على الصعيد التنظيمي و المسار التنظيمي ككل .

#### المصادر والمراجع:

- 1- Daniel Lepsant, Guy Baubut , Thierry Duret, (2010), parcours professionnels et état de santé , N°001,DARES.
- 2- Fournier Geneviève, Bruno Bourassa et Christine Gauthier,(2013),Les dynamiques d insertion et intégration en emploi dans tous leurs états (Evénement –clés et enjeux particuliers du cheminement professionnel , Press du Université Laval.
- 3- Mercure Daniel,(2019), Vultur Mircea, Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail , Press du L université Laval , P172.
- 4- أوجيل، نبيلة، (2021)، خصوصية نظام الترقية في الأمر رقم 03-06، مجلة الاجتهاد القضائي، الحجم(13)، العدد(01)، ص409،428، جامعة محمد خيضر ،بسكرة (الجزائر).
- 5- العوادي، فوزية،(2023)، الترقية و دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، مجلة المحترف لعلوم الرياضاتو العلوم الانسانية و الاجتماعية، الحجم(10)، العدد(01)، ص225،211، جامعة حسبية بن بوعلی الشلف (الجزائر).
- 6- القيسي، محي الدين، (1999)، مبادئ القانون الاداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت (لبنان).
- 7- المرعب، منيرة، (2013)، الأساليب المعرفية والضغط الوالدية لدى الأمهات العاملات، المنهل.
- 8- الهيبي، مطر خالد عبد الرحيم، (2000)، إدارة الموارد البشرية "مدخل استراتيجي"، دار حامد للنشر، عمان.
- 9- براف، يزيد؛ عامر، بشير،(2019)، دور تسيير المسار المهني في تنمية الكفاءات البشرية في الإدارات العمومية، مجلة المالية و الأسواق، المجلد 06، العدد01، ص380،355، جامعة البليدة2 لونسى علي (الجزائر).
- 10- بلقايد، إبراهيم، (2021)، التكوين كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للدهن لوحدرة وهران، مجلة الباحث الاقتصادي، الحجم(08)، العدد(01)، ص270،255، جامعة وهران،(الجزائر) .
- 11- بلقرمي، سهام، (2018)، أثر التدريب في تنمية المسار الوظيفي للعاملين -دراسة ميدانية على العاملين بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة في رعاية الأمومة والطفولة الجزائرية، مجلة افاق للعلوم، العدد العاشر، ص238-255، جامعة الجلفة (الجزائر)

- 12- بلهامل، محمد عبد الفتاح، (2021)، إدارة الموارد البشرية في قانون الوظيفة العمومي بين تقييم الأداء الوظيفي و نظام إدارة الأداء، دراسات و أبحاث المجلة العربية و الدراسات في العلوم الانسانية و الاجتماعية، الحجم(13)، العدد(04)، ص 661، 680، جامعة العربي بن المهدي، أم البواقي، (الجزائر).
- 13- بن شمسة، أمال، (2019)، الأداء البشري في الإدارة المحلية، مركز الكتاب الأكاديمي.
- 14- بوحفص، عبد الكريم، (2010)، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، (الجزائر)
- 15- جعير، سليمة، (2019)، مستوى الصحة النفسية لدى العاملين بمهنة التمريض بالمؤسسات الاستشفائية و علاقته بفعالية الذات - دراسة ميدانية بولاية الشلف-، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، الحجم(08)، العدد(01)، ص 131، 152، جامعة قسنطينة 2 عبد الحميد مهري، (الجزائر).
- 16- رقام، ليندة، (2015)، دروس في أسس إدارة الموارد البشرية مدعمة بحالات تطبيقية، محاضرات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية جامعة فرحات عباس، سطيف، (الجزائر)
- 17- رمادة، فلة، (2017)، تقييم فعالية نظام تقييم الأداء الوظيفي -دراسة ميدانية في مؤسسة التكوين في مجال الكهرباء والغاز البلدية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، الحجم(04)، العدد(16)، جامعة البليدة 2، (الجزائر).
- 18- شويخ، هناء، الحويلة، أمثال الهادي، عياد، فاطمة سلامة، وآخرون (2017)، علم النفس المرضي، دار الأنجلو المصرية، (مصر).
- 19- شيلي، تايلور، (2008)، علم النفس الصحي، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 20- صيلع، المسعود، (2022)، الترقية في الوظيفة العمومية بالجزائر، مجلة مفاهيم الدراسات الفلسفية و الانسانية المعمقة، الحجم(05)، العدد(1)، ص 93، 103، جامعة زيان عاشور -الجلفة-، (الجزائر).
- 21- عاشور، ثائر، (2017)، الاكتئاب، دار الخليج للنشر والتوزيع.
- 22- محمد السيد، عبد الرحمان، (1998)، دراسات في الصحة النفسية، دار قبيلت، القاهرة، (مصر)
- 23- مراح، الخامسة؛ شاوش، حميد، (2022)، اتجاهات العمال نحو نظام الترقية الوظيفية بالمديرية العامة لشركة الاسمنت -تيسة-، مجلة المقدمة للدراسات الانسانية و الاجتماعية، الحجم(07)، العدد(01)، ص 443، 646، جامعة مولود معمري تيزي وزو، (الجزائر)
- 24- نصار، هاشم منصور، (2018)، بور السلطات العامة في تكيف الجرائم التي يرتكبها الموظف العام، مركز الكتاب الأكاديمي.