

تاريخ القبول: 2022/10/05

تاريخ الإرسال: 2022/04/12

تاريخ النشر: 2023/02/16

أنواع الاختبارات والآليات المفعلة في عملية الاختيار الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية

Types of tests and mechanisms activated in the function choice process in Algerian institutions

تلاي نبيلة¹

مخبر توطين علم النفس بالأهفار والتيدكلت جامعة تامنغست (الجزائر)،

¹nabila.tellali@univ-msila.dz

المخلص:

من بين ما يهدف إليه علم النفس العمل والتنظيم زيادة الكفاية الإنتاجية وزيادة التوافق المهني لدى العاملين، من خلال تطبيق الحقائق والمبادئ النفسية على المشكلات المترتبة عن علاقة العامل بالعمل، باستخدام الوسائل والمقاييس لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ولن تتم هذه الموائمة، إلا من خلال تحليل العمل، بحيث يتم التعرف على متطلبات المهنة ثم تحليل الفرد للكشف على خصائص الفرد والقدرات التي يمتلكها. وعليه فقد هدفت دراستنا إلى:

- معرفة أنواع الاختبارات و الآليات المفعلة في عملية الاختيار الوظيفي.
- كشف الجوانب المختلفة لأهمية الاختيار المهني والكفاية الإنتاجية.
- الكشف عن الصعوبات والعراقيل التي تواجه لجان الانتقاء أثناء توظيفهم للاختبارات والمقاييس النفسية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المؤسسات الجزائرية تعتمد في توظيفها على إجراءات واختبارات مختلفة في التوظيف، وهذا يعود إلى اختلاف المهن وطبيعتها، لكنها تبقى غير كافية لاختيار الشخص المناسب في المكان المناسب.

الكلمات المفتاحية:

اختيار وظيفي، اختيار مهني، اختبارات نفسية، مؤسسة، وظيفة.

Abstract:

Among the objectives of the psychology of work and organization is to increase productivity and professional compatibility in workers, from the application of truths and principles on the problems of the relationship of the worker to the work, to the use of averages and standards to put the right person in the right place and this will only be done by job analysis, as the requirement of the profession will be recognized and then analysis of the individual to reveal those characteristics is these capacities, therefore our study aimed to know:

- The type of tests and mechanisms of activation in the process of function choice.
- Knowledge of the extent to which the tests are sufficient as criteria for the choice function.
- Revealing the different aspects of the importance of professional choice and productivity.
- Revealing the difficulties and obstacles that selection commissions face. section during their use psychological tests.

The results of the study showed that the Algerian institutions rely on the recruitment of different procedures and tests in employment and this is due to the variation of the professions and the nature of the professions, but they remain insufficient to choose the right person in the right place.

Keywords: Function choice, job choice, psychological tests, institution, function.

المؤلف المرسل: تلالى نبيلة، nabila.tellali@univ-msila.dz

1. مقدمة:

يعتبر موضوع الاختيار المهني من المواضيع الهامة والأساسية التي تعنى بها إدارة الموارد البشرية، وتركز عليها كونها الركيزة الأساسية في نجاح المنظمات، فلا توجد منظمة إلا وقد اعتمدت في أقسامها وظيفة إدارة الموارد البشرية، وهذا وعيا منها لأهمية الأفراد والحاجة الماسة والمستمرة لهم في المنظمة.

ويمكن أن نشير إلى مفهوم الاختيار المهني بأنه: "عملية انتقاء أصلح الأفراد وأكثرهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، وبطريقة علمية مبنية على أساس الاختبارات والقدرات والمؤهلات المتوفرة لدى الفرد والتي يتم اختياره لوضعه في مكانه المناسب لضمان صحته وتوافقه، وتحقيق الرضا والإرضاء للزبون والمؤسسة.

ونظرا لأهمية الاختيار المهني في تحقيق نجاح المنظمات واستمرارها والنهوض بالاقتصاد القومي، فقد أخذ حيزا هاما من الاهتمام به. والجزائر كباقي الدول، تعتمد في توظيفها على عملية الاختيار المهني باستخدام الطرق العلمية والسيكولوجية في الاختيار لضمان الزيادة في الإنتاج ولتفادي الخسائر والحوادث التي قد يرتكبها العمال الغير أكفاء.

فعملية الاختيار المهني، هي عملية متوازنة بين عرض المناصب الشاغرة والطلب عليها، لمعالجة وسد العجز القائم في المؤسسات ذات الطابع العمومي، وذلك وفق إجراءات وسياسات تعتمد على المؤسسة أو الهيئة العمومية في انتقائها للموظفين، وفي مقدمتها الاعتماد على الاختبارات النفسية في الانتقاء الوظيفي.

وجاءت هذه الدراسة العلمية لمعرفة ماهي هذه الاختبارات؟ وكيف يتم تطبيقها؟ وكذا الآليات العلمية المعتمدة في الانتقاء الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية؟

2. الاختيار المهني:

1.2 تعريف الاختيار المهني:

يعني الاختيار المهني، العملية التي تهدف إلى اختيار أكثر الأفراد ملائمة للعمل، من بين عدة أفراد متقدمين لشغل وظيفة معينة، على أن ينتج فيها أحسن إنتاج، ويكون أكثر رضا وتوافق مع عمله، وتقوم بالاختيار المهني جهة مسؤولة عن طريق دراسة عدد معين من الأفراد، لشغل عدد شاغر من الوظائف وفق شروط معينة. (جودت وحسني العزة، 2014، ص 27)

فلو كانت لدى إحدى المصالح الحكومية أو الوزارات، أو الشركات، أو أي مؤسسة عمل، ماننا وظيفة شاغرة في عمل معين - على سبيل المثال - تريد شغلها، فأعلنت عن حاجتها لمن يشغلون هذه الوظائف، فإنه في مثل هذه الحالة يقوم قسم الموارد البشرية أو الأخصائي النفسي بتحليل العمل الذي يراد الاختيار له كي يحدد القدرات الفردية التي ينبغي أن تكون عليه كل خاصية من قدرات الشخص حتى تكون مناسبة لهذا العمل، وبالتالي يكون الشخص الذي تتوفر فيه هذه الخصائص بالمقادير المناسبة باستعداد جيد للنجاح في هذا العمل وأنسب له، ثم بعد ذلك يتم تصميم أو بناء مقاييس ووسائل مثل (الاختبارات النفسية أو المقابلة) لتقدير مدى توافر هذه الخصائص في المتقدمين لكي يختار منهم أنسبهم للتعيين في المناصب الشاغرة. (فرج، 2007، ص 118)، ولقد بقيت الوكالة الوطنية للتشغيل (ANM) هي الهيئة الرسمية المكلفة بتنظيم وتسيير سوق العمل في الجزائر، وهذا إلى غاية 2007، حيث فتح مجال تنصيب العمال في المؤسسات لمراكز خاصة وكان ذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07 - 123 المؤرخ في 06 ربيع الثاني

1428 الموافق ل: 24 أبريل 2007، والذي يضبط شروط وكيفيات منح الاعتماد للهيئات الخاصة بتتصيب العمال، ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال. (نعموني وبراغ، 2015، ص ص 49-50).

2.2 خطوات عملية الاختيار المهني:

إن الاختيار المهني لا يعني فقط إجراء الاختبارات وعمل المقابلات وعلى الرغم من أهمية هاتين الخطوتين إلا أن هناك خطوات أخرى تتضمنها عملية الاختيار، ويمكن توضيح هذه الخطوات كمايلي:

1. دراسة طلبات العمل المراجعة من عملية الاستقطاب: في هذه الخطوة يتم استلام طلبات العمل التي جمعت من خلال عملية الاستقطاب وتصنيفها ودراستها دراسة مبدئية بعد وضعها في قائمة موحدة تشمل تفاصيل المتقدمين للوظيفة من حيث المؤهلات والخبرة والمهارات والبرامج التكوينية... وغيرها.

2. تجهيز قائمة مختصرة للمرشحين: حيث تحكم مكاتب التوظيف على صلاحية طالب العمل، والتي يتم استخراج قائمة مختصرة حول المعني والمفاضلة بينهم وبين غيرهم من المتقدمين، وفيها يتم الأكثر ملائمة للوظيفة واستبعاد من لا يتوفر عليهم الحد الأدنى من الشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة، والذين تحول طلباتهم إلى حفظ الملفات. (تاويرريت، 2006، 86).

3. الاتصال بالمتقدمين المذكورين في القائمة المختصرة لاستكمال وثائقهم.

4. المقابلة الأولية: وهي باختصار لقاء بين شخصين، الأخصائي في المقابلة والعامل، يتخلله حوار يتصف بالود والتقبل يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن الشخص المترشح. وهي ضرورية، يتم فيها ملاحظة بعض الجوانب المظهرية في المتقدم للوظيفة كالمظهر العام واللياقة في التحدث ومعرفة خبراته السابقة وفي بعض الأحيان، يتم إعداد استمارة خاصة تحتوي على أسئلة يتم الإجابة عنها من قبل

المتقدم للعمل، وإذا كانت المعلومات تشير إلى استحقاق المتقدم في التعيين، فإنه يتمكن من استكمال الاختبارات، وأما الذي يفشل فيتم تحويله إلى حفظ الملفات. (سهيلة، 2006، ص 120).

5. الاتصال بالمراجع والمعرفين: تجري إدارة الموارد البشرية اتصالا بالمعرفين الذين كان مقدمو الطلبات قد أرفقوا أسمائهم وعناوينهم في طلب التعيين وذلك للاستفسار عن وضع مقدم الطلب. كما تجري الإدارة اتصالا بالمؤسسات أو الشركات الموظفة التي سبق لمقدم الطلب أن عمل معها، وذلك للتأكد من سيرة مقدم الطلب وسلوكه وأدائه. (جودة، 2010، ص 137).

6. إجراء الاختبارات: وهي مجموعة من المثيرات والمواقف المنظمة والمقننة والتي تعرض المترشح ويستجيب لها بعدد من الاستجابات، يمكن معالجتها كميًا أو كفيًا، وتعد من أهم الوسائل المستخدمة في تحليل الفرد وأكثرها موضوعية في تحليل القدرات العقلية، والسمات المزاجية للعمال المتقدمين لشغل المناصب. (تاويرريت، 2006، ص 80).

7. المقابلات: وفيها يتم تكوين الرأي عن المترشح للوظيفة، من خلال جمع معلومات يصعب الحصول عليها بوسائل أخرى، وفيها يقدم للمترشح معلومات عن المؤسسة والعمل، وظروفه ومتطلباته، وفي مقابل ذلك يتم الحصول على المعلومات من قبل المترشح، وهي تهدف إلى التنبؤ بمستوى الأداء في الوظيفة المتوقع شغلها وبالسلوك المفترض وإمكانية التوافق مع منصبه. (Willy & Edward, 2003, p 184)

8. اختيار الموظف الأنسب: ويأتي بعد استكمال المقابلة، وفيها يتم اختيار الأفراد الذين يصلحون للعمل المطلوب شغله من خلال موائمة ملمح الفرد بالملمح المطلوب لهذا العمل.

9. إجراء الفحص الطبي: وفيه يطلب من المتقدم الذي تم اختياره أن يقوم بمراجعة أحد المستشفيات المعتمدة أو أحد الأطباء المعتمدين لدى المؤسسة لأجل الكشف عن والتأكد من أنه يتمتع بصحة جيدة، وأنه قادر على أداء وظيفته المرتقبة ولائق صحيا. وأما الشخص الذي تؤكد نتيجة الكشف الطبي بأنه غير لائق صحيا فتحول وثائقه إلى حفظ الملفات بالمنظمة. (سهيلة، 2006، ص 127).

10. البدء بإجراءات التعيين: بعد تقديم نتائج الفحص الطبي وثبوت أن المتقدم للوظيفة لائق صحيا، يقوم قسم التوظيف بإدارة الموارد البشرية بالبدء بتجهيز عرض الوظيفة متضمنا اسم الشخص الذي يتم اختياره ومسمى الوظيفة بالإضافة إلى شروط العقد وخاصة الراتب والامتيازات. (جودة، 2010، ص 142)

11. تجسيد التوظيف: يعني أن التوظيف أصبح حقيقة، ويتضمن مراحل اتخاذ القرار، استقبال المترشحين، وتسهيل عملية إدماجهم في المؤسسة. (بوخمخ، 2011، ص 137).

3. أنواع المقاييس والاختبارات النفسية المطبقة في الاختيار الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية:

1.3 تعريف الاختبارات:

هي عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو الوحدات لقياس عينة من السلوك، وهي مقاييس موضوعية مجردة من الميولات والهوى أو الإنحيازات الشخصية، تمكننا من الحكم والتنبؤ بسلوكات الأفراد. (حمدي، 2013، ص 15).

وتستخدم الاختبارات في المجال المهني من أجل قياس قدرات الموظفين أو استعداداتهم الأولية بهدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له حيث العمل والإنتاج واستبعاد من لا يصلح لهذا العمل، تمهيدا لتوجيههم للعمل الذي تؤهله لهم قدراتهم، إضافة إلى قياس السمات الشخصية والمزاجية للأفراد العاملين، كقياس

القدرات الإدراكية والحركية، ومشاعر القلق، والالتزان الانفعالي أو قياس الروح المعنوية، والاستهداف للحوادث، والضغوط التي يواجهها في العمل وخارج العمل، وكيف تؤثر على الكفاية الإنتاجية. (بشرى، 2004، ص ص 39-40).

وفيما يتعلق بتقنيات الاختيار الأكثر استعمالا في المؤسسات الجزائرية، فهي تحليل السيرة الذاتية، والمقابلة، وأما الاختبارات فتبقى محصورة في كبرى الشركات الوطنية كشركة سونطراك وسونغاز، وكذا سلك الأمن الوطني والدفاع الوطني. (نعموني، 2014، ص 55).

ومن أهم هذه الاختبارات النفسية المستعملة في الانتقاء الوظيفي بالمؤسسات الجزائرية نذكر مايلي:

مقياس متعدد الأوجه MMPI :

ظهرت بطارية مينيسوتا متعددة الأوجه للشخصية المعروفة باسم **MMPI** ، وقد اشترك في إعدادها (ماكيني **Mckinley**، و هاثاوي **Hathaway**) ، وتتكون هذه البطارية من 500 سؤال أو عبارة تصلح للتطبيق الفردي أو الجمعي، وبها أربعة مقاييس للصدق، وتسعة مقاييس إكلينيكية، أضيف لها فيما بعد مقياس عاشر دون إضافة بنود جديدة، وتحمل المقاييس الإكلينيكية أسماء فئات تشخيص مع رموزها، وتتمثل في: توهم المرض (**hypochondriasis**) ويتكون من 33 فقرة، الاكتئاب (**depression**)، يتكون من 60 فقرة، الهستيريا (**hysteria**)، ويتكون من 60 فقرة، الانحراف السيكوباتي (**psychopathic deviation**) ويتكون من 50 فقرة، الذكورة والأنوثة (**masculinity- femininity**) ويتكون من 60 فقرة، البارانويا (**paranoia**)، يتكون من 40 فقرة، السيكاثينيا (**psychasthenia**) يتكون من 48 فقرة، الفصام (**schizophrenia**) يتكون من 78 فقرة، الهوس الخفيف (**hypomania**) يتكون من 46 فقرة، الانطواء الاجتماعي (**social**)

(**introversion**) ويتكون من 70 فقرة. (شحاتة وآخرون، 1994، ص ص 480-481).

وتتناول البنود 500 التي يتكون منها المقياس بعض أشكال السلوك الملاحظة بينما يشير البعض الآخر إلى مشاعر الشخص التي لا يمكن ملاحظتها من الخارج، وتتناول بنود أخرى كمعتقدات الشخص والعادات، الأعراض المهنية، الأسرة والزواج، الاتجاهات السياسية، المخاوف، الميول السادية والمازوشية، الحالة الوجدانية والاكنتاب. (صفوت، 2007، ص 721).

مقياس المقاومة للوضعية الضاغطة:

قام كل من نورمان أندلار وجيمس باركز عام 1990 بتصميم قائمة استقصاء لتقييم أنواع استراتيجيات المقاومة اتجاه الوضعية الضاغطة ويحتوي المقياس على 48 عبارة مقسمة على 05 أبعاد على النحو التالي:

بعد المقاومة الموجهة نحو المهنة (العمل): ويتضمن 16 عبارة تصف الجهود المبذولة نحو المهمة لحل المشكل أو إعادة بنائه على المستوى المعرفي أو محاولة تغيير الوضعية، ويكون الاهتمام فيها متمركزا حول المهمة، التنظيم ومحاولة حل المشكل.

بعد المقاومة الموجهة نحو الانفعال: ويتضمن 16 عبارة، وفيه يصف ردود الأفعال، هذه كل من الاستجابات الانفعالية والاهتمامات الشخصية والأحلام.

بعد المقاومة الموجهة نحو التجنب، ويتضمن 16 عبارة يتم فيه وصف العمليات والتغيرات المعرفية التي ترمي إلى تجنب الوضعية الضاغطة، وفي هذا الصدد قد يستعمل الفرد إحدى الطريقتين الأساسيتين المتمثلتين في البعدين التحثيين، والمتمثلين في:

بعد المقاومة الموجهة نحو الشرود أو الحيرة: وتعني تعويض وضعية
بوضعية أخرى ويتضمن 05 عبارات.

بعد المقاومة الموجهة نحو اللهو الاجتماعي: وذلك باستعمال العلاقات
الاجتماعية وتتضمن 08 بنود.

أما البنود الباقية في سلم الاجتتاب فهي غير منقطة في السلمين التحثيين.
ويقدر السلم عادة من 01 ليس على الإطلاق إلى 05: كثيرا، مرورا بإجابات
وسطية (2، 3، 4). (بوسنة، 2006، ص ص 94-95)
مقياس الدومينو:

يتم الاعتماد عليه بشكل كبير في المجال العسكري، يعتمد عليه من أجل
قياس درجة ذكاء المترشح وتسلسل الأفكار وانسجامها، وتوجد لاختبار الدومينو عدة
صور من بينها:

D48 : من إعداد بيشو P.PICHOT سنة 1959.

D70 : كوروفسكي و ران F.KOUROVSKY ET P.RENNES

D2000 : وهي النسخة الأحدث تم إعدادها سنة 2000.

يعرض هذا الاختبار في شكل كراسة تضمن 44 بطاقة دومينو (مرقمة من
0 إلى 06)، الأربع بطاقات الأولى عبارة عن أمثلة حتى يتمكن المترشح من فهم
المطلوب منه في الصفحات اللاحقة، إذ ينبغي على المترشح إيجاد أرقام آخر قطعة
للدومينو.

مدة الاختبار 20 دقيقة كأقصى حد. يتم منح نقطة لكل إجابة صحيحة مهما
كانت درجة صعوبتها. (نعموني وبراك، 2015، ص 60).

2.3 التوظيف على أساس الشهادة:

ما يسمى التوظيف المباشر، حيث يكون بمجرد تقديم المترشح ملفه على مستوى المؤسسة المعنية ويوظف بطريقة مباشرة فمثلا في مسابقة توظيف الأساتذة الجامعيين فالعادة أن الحاصلين على درجة الدكتوراه فإنهم يوظفون عن طريق التوظيف على أساس الشهادة مباشرة. والتوظيف على أساس الشهادة يعتمد على مجموعة من المعايير تتمثل في:

- ملائمة شعبة اختصاص التكوين المتبع من طرف المترشح.
- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
- الأشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه.
- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب أو منصب معادل.
- تاريخ الحصول على الشهادة.
- المقابلة مع لجنة الانتقاء.

3.3 الفحص المهني:

عادة يجرى الفحص على مستوى التكوين المهني ويخص فئة العمال

المهنيين كالمساقين وغيرهم. (<http://acharia.ahladalil.com>)

4. الدراسة الميدانية:

قامت الباحثة بإجراء مقابلة مع مجموعة من أعضاء لجان الانتقاء بمختلف

المؤسسات الجزائرية التابعة لولاية بسكرة بداية من يوم 13 ديسمبر إلى غاية 21

ديسمبر 2022 وبالاعتماد على المنهج الوصفي كما يوضحه الجدول التالي:

اسم الوظيفة	المؤسسات
الممرضين	مستشفى بشير بن ناصر بسكرة
الأساتذة	جامعة محمد خيضر بسكرة

مستشارين التوجيه	مديرية التربية والتعليم بسكرة
ضباط الشرطة	مديرية الأمن الوطني التابعة لولاية بسكرة
مهندسين	مديرية سونلغاز التابعة لولاية بسكرة
05	المجموع:

جدول رقم (01) يوضح: مجموعة من المؤسسات التابعة لولاية بسكرة.

حيث قامت بتوجيه أسئلة مفتوحة كمايلي:

- كيف يتم اختيار الأفراد مهنيا؟
- هل تطبق عمليات الانتقاء الوظيفي بطرق علمية؟ ومن يقوم بها؟
- وماذا عن تطبيق الاختبارات السيكوتقنية؟
- هل يحقق الاختيار المهني مقولة " الشخص المناسب في المكان المناسب" ؟

بعد الانتهاء من جمع إجابات أعضاء لجان الانتقاء المختلفة في الميدان تم

القيام بتحليل مضمونها وخلص إلى أن:

- التوظيف بالمؤسسات الجزائرية يتم عن طريق الانتقاء الوظيفي ووفق شروط تحددها طبيعة الأفراد الذين يتم اختيارهم.
- الذي يقوم بالاختبارات أخصائيين نفسيين تابعين للموارد البشرية بالنسبة للاختبارات، أو مدير المؤسسة أو أساتذة خبراء تابعين للتخصص، ومن بين الصعوبات التي تواجههم في الانتقاء الوظيفي هي كذب وتحايل المترشحين في الإجابات لذا فإنهم يفضلون المقابلة على استخدام الاختبارات.

-تقوم المؤسسات في حالة ما إذا كان التوظيف داخل المؤسسة كالترقية أو

التحويل والنقل، أو تقوم به الوكالة الوطنية للتشغيل ANM ، أما فيما يخص تطبيق الاختبارات فإنه وبالرغم من متابعة الخطوات الخاصة بتصميم الاختبارات وتقنياتها إلا

أنها تبقى أداة مساعدة فقط في الاختيار المهني وليست الوحيدة في اتخاذ قرار التوظيف والتعيين كونها مشكوك فيها وغير كافية مع متطلبات البيئة الجزائرية، وعليه يتم متابعتهم في حالة النجاح لفترة معينة تمتد ما بين ثلاثة أشهر تسعة أشهر أو سنة يتم فيها إخضاعهم لدورات تكوينية أو متابعة من موظف ذو خبرة قديمة، وفيها يتم اتخاذ قرار صلاحية الفرد في العمل.

-تطبق مقولة الشخص المناسب في المكان المناسب كون أن الإدارات تهتم

بمتابعة وتكوين موظفيها.

5. خاتمة:

تعتمد المؤسسات في تحديد حاجاتها إلى إحدى الوظائف التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية ألا وهي الاختيار المهني، وفيه يقوم المدراء والخبراء والأخصائيون النفسيون و جهات من التوظيف العمومي... وغيرهم من أعضاء لجان الانتقاء بالإجراءات العملية للانتقاء الوظيفي، وتقدم فيه أدوات واختبارات للاختيار، تتماشى وفق معايير وقوانين مبنية على مواصفات شاغل الوظيفة ووفق متطلبات الوظيفة بدءاً من الإعلان عن المناصب الشاغرة إلى غاية اتخاذ قرار التعيين.

6. المراجع:

1. بشرى، إسماعيل. (2004). المرجع في القياس النفسي. (ط.1). مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
2. بوخمخ، عبد الفتاح. (2011). تسيير الموارد البشرية، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
3. بوسنة، زهير عبد الوافي. (2006). محاضرات في أساليب الاستقصاء الميداني في علم النفس الإكلينيكي، الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
4. تاويريت، نورالدين. (2006). محاضرات مدخل علم النفس عمل وتنظيم. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.

5. تلالي، نبيلة. (2012). الاعتبارات الأروغونومية في تصميم الحاسوب المحمول للطلبة الجامعيين. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر. الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة.
6. جودة، محفوظ أحمد جودة. (2010). إدارة الموارد البشرية. (ط.1). الأردن: دار وائل للنشر.
7. جودت، عزت عبد الهادي، حسني العزة، سعيد. (2014). التوجيه المهني ونظرياته. (ط.2). الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
8. حمدي، عبد الله العظيم. (2013). موسوعة الاختبارات والمقاييس. (ط.1). القسم الأول. مصر: مكتبة أولاد الشيخ للتراث.
9. سهيلة، محمد عباس. (2006). إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي. (ط.2). الأردن: دار وائل للنشر.
10. صفوت، فرج. (2007). القياس النفسي. مصر: مكتبة الانجلو مصرية.
11. فرج، عبد القادر طه. (2007). علم النفس الصناعي والإداري. مصر: دار الكتب المصرية للنشر.
12. محمد شحاتة، ربيع وآخرون. (1994). علم النفس الجنائي. مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
13. نعموني، مراد. (2014). مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم. (ط.1). الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع.
14. نعموني، مراد، براق، محمد. (2015). تطبيق الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف في الجزائر. حوليات: العدد 27، الجزء الأول- المدرسة العليا للتجارة، البلدة 02-، الجزائر.
15. Willy. Mc court & Edward, Elgar, (2003). Recruitment, selection and equal opportunities in global human management. USA: library of congress cataloging.
16. <http://acharia.ahladalil.com>