

الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المهنية: الواقع والآفاق

Organizational Psychological Practice in Professional Institutions: Reality and Prospects

بوحارة هناء

مخبر البحوث النفسية والتربوية، جامعة سيدي بلعباس (الجزائر)

hana_bouhara@hotmail.fr

المعلومات المقال	الملخص:
تاريخ الإرسال: 2021/08/03 تاريخ القبول: 2021 / 11/09	يهدف البحث الحالي إلى إبراز أهمية الممارسة النفسية في المؤسسات والمنظمات المهنية، حيث تستمد هذه الأخيرة أهميتها من أهمية الدور الذي يقدمه الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم، إذ تعتبر ضرورة ملحة تفرض على أي مؤسسة عمل توفير أخصائي نفسي يعمل على ضمان الراحة النفسية وحل مشكلات العمال التي قد تنجم عن ظروف العمل ونظامه، أدواته أو حتى عن المنهجية التي يؤدي بها العمل. فبالرغم من أهمية دور الأخصائي النفسي إلا أنه لا زال هناك بعض الغموض أو عدم وضوح لأدواره أحيانا أو تجاهل وعدم اقتناع من بعض المتواجدين بميدان العمل أحيانا أخرى، إضافة إلى بروز بعض العوامل التي قد تولد لديه بعض الإحباطات والضغط النفسية التي قد تعيقه عن أداء دوره كما ينبغي مما قد يؤثر على توافقه النفسي والمهني على السواء في ظل ممارسته المهنية.
الكلمات المفتاحية: ✓ الممارسة النفسية التنظيمية ✓ الأخصائي النفسي في علم النفس العمل والتنظيم ✓ المؤسسات المهنية	Abstract : <i>The current research aims to highlight the importance of psychological practice in professional institutions and organizations. The latter derive their importance from the significant role played by psychologists in the field of work and organization. This practice is of utmost necessity for any work institution aiming to solve its workers' problems and ensure their psychological comfort. Psychologists play an important role. They, however, are faced with many challenges like: role ambiguity, workers' lack of trust, in addition to some factors that may generate some frustrations and psychological pressures that may affect their work performance.</i>
Article info Received :03/08/2021 Accepted:09/11/2021 Keywords: ✓ Organizational psychological practice ✓ Psychologist in work and organization psychology ✓ Professional institutions	

❖ **مقدمة:** إن العصر الذي نعيش فيه يختلف عما سبقه من العصور، إنه العصر الذي أطلق عليه "عصر القلق والتوتر"، إذ أن الحصول على الصحة النفسية الجيدة في هذا العصر إنما هو طريق شاق تحيط به مشاكل وعقبات جمة لا يمكن حصرها لتنوعها وتعقيدها وتشابكها. فلا شك أن التغير السريع والمتلاحق ألقى على المجتمعات العديد من الأدوار، مما عبأ أفراد هذا المجتمع بالعديد من الدوافع والحاجات المطلوب إشباعها حتى لا يعيش الفرد في حالة قلق وتوتر يكون معه فريسة للاضطرابات والأمراض النفسية. فمطلوب من الفرد إذن في هذا العصر الذي نعيش فيه أن يتمتع بالصحة النفسية لكي يستطيع المساهمة الفعالة والجادة في نمو مجتمعه. ولهذه الأهمية للصحة النفسية بالنسبة للفرد والمجتمع جاءت الحاجة الماسة إلى إيجاد علم النفس في مختلف مجالات الحياة، حيث يحتل علم النفس في الوقت الحاضر حسب القاسم (2001) مكانة بارزة بين العلوم المختلفة، ويحظى باهتمام معظم فئات المجتمع حتى أصبح يطلق عليه اليوم "علم المهمات الصعبة"، وقد امتد ليشمل ميادين الحياة كافة بحكم مجالاته المتعددة التي تدرس أنماط سلوك الإنسان في الأسرة والمدرسة والعمل، واستناده إلى القوانين والمبادئ الأساسية التي تحكم السلوك الإنساني وتنظيمه، واستعانت به بالمنهج العلمي وأدوات القياس المقننة. وكل ذلك في إطار فهم الظاهرة النفسية والتنبؤ بها والسيطرة عليها. فالملاحظ أن دراسة وتفسير السلوك البشري لم تقتصر فقط على العيادات النفسية بل امتدت إلى دراسته في مجالات وسياقات متعددة. فنجد توسع دائرة علم النفس في المدرسة، الأسرة، الروضة، وحتى في العمل والبيئة المهنية. فالأخصائي النفسي يجد نفسه في هذا المناخ التنظيمي أمام تشخيص ومحاولة فهم الحالة النفسية للعمال والموظفين ومعالجة مشكلاتهم والتنبؤ بها، أمام أيضا ممارسة بعض العمليات النفسية المهنية التي تكفل للعامل حياة مهنية متوافقة ترقى لتحقيق مستويات لا بأس بها من الرفاهية النفسية.

❖ **إشكالية البحث:** لقد تعددت تطبيقات علم النفس في الميادين المختلفة بتعدد الجوانب فهو في التربية كما هو في العمل، وهو في العلاج كما هو في ميدان الإدارة، حيث تسعى الإدارة في مؤسسات العمل المختلفة إلى تحقيق عدد من الأهداف منها الوصول بالإنتاج إلى حده الأعلى، في الوقت إلى تسعى الإدارة إلى تحقيق أكبر قدر من الرضا للعاملين، ولعل هذا ما دفع النماذج الإدارية إلى تضمين بعدي الإنتاج والإنسان جنبا إلى جنب. فتطبيقات علم النفس في ميدان العمل والإدارة تهدف في عموميتها إلى زيادة الكفاءة الصناعية للمؤسسات، بالإضافة إلى زيادة توافق العامل في عمله، الأمر الذي استوجب توفر أخصائي نفسي يكمن دوره الأهم في التخفيف من مشكلات العمال والتقليل من مصادر توتره النفسي. غير أن الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم مع ضرورة تواجده في مكان العمل إلا أن مكانته لا تحظى بكثير من الاهتمام خاصة في توظيفه والمنصب الذي يوظف فيه. هذا من جهة، ومن جهة أخرى حتى في الجانب البحثي لم يحظ موضوع الممارسة النفسية التنظيمية

بكثير من الاهتمام على الرغم من أولويته وأهميته في البيئات المهنية، فالعامل فرد مثله مثل كل الأفراد في الحياة، لديه سلوك، مشكلات، انفعالات وإمكانيات وقدرات لا بد من النظر إليه بعيون سيكولوجية. فحسب حدود إطلاعنا لمسنا نوع من القلة في الدراسات السابقة الميدانية التي استهدفت بالدراسة الأخصائي النفسي في مجال العمل، ودراسات أخرى كانت نظرية تناولت الموضوع من زوايا مختلفة من بينها دراسة (سليم كفان، 2011) التي هدفت إلى التعرف على "علم نفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال"، ودراسة (بلبراهيم جمال ومزيان حمزة) المتمحورة حول «دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات»، إضافة إلى دراسة (عبدوني هبد الحميد، 2002) بعنوان «أي دور للأخصائي النفسي في تسيير الموارد البشرية». وهي في مجملها دراسات توضح دور أخصائي علم نفس العمل والتنظيم في مجال تسيير الموارد البشرية .

أما عن الدراسات السابقة الميدانية والتي هدفت بشكل عام إلى إبراز دور الأخصائي النفسي في مجال العمل نجد دراسة مصباح جلاب ورمضان خطوط (2019) والتي هدفت إلى تقييم أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء، حيث طبقت الدراسة على عينة من (20) مشرفا ومديرا وخلصت إلى أن مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في المجالات الخمسة كان مرتفعا وهي: (اختيار العاملين، قياس أداء العاملين، مساعدة المشرفين الجدد، التصدي للمشكلات النفسية، تحليل أسباب الحوادث)، مما يعني أن الأخصائي النفساني الصناعي يقوم بمجهودات كبيرة في مجال تطوير وتنمية وتسيير الموارد البشرية.

في مقابل ذلك وحسب بكاي (2015) في دراسة له حول مكانة واقع الممارسة النفسية لاختصاص علم نفس عمل وتنظيم في المؤسسات والمنظمات في الجزائر، حيث عرضت هذه الدراسة في الملتقى الدولي حول التكوين واحترافية مهن الأخصائي النفساني في الجزائر واقع وآفاق في ديسمبر 2015 بجامعة قسنطينة، أين توصلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أن مكانة علم نفس العمل والتنظيم متدنية في الجزائر، حيث يعاني التخصص من التهميش في الإدارات، وأن الجانب الإداري يطغى على الجانب النفسي في المؤسسة الجزائرية، إضافة إلى محدودية مهام الأخصائي في العمل والتنظيم، كما أنه لم يأخذ نصيبه في الجزائر على مستوى سوق العمل. وهو الشيء الذي يدعو كل المهتمين من أكاديميين ومدراء مؤسسات إلى تعزيز تخصص علم نفس العمل والتنظيم في الجامعات والمؤسسات المهنية على اختلاف نشاطاتها، وهذا نظرا للدور الهام الذي يؤديه أخصائي علم نفس العلم والتنظيم فيها وفي تسهيل مهمات العمل وتدعيم الصحة النفسية في العمل.

من خلال ما سبق طرحه، سنحاول في هذه الورقة البحثية إبراز أهمية الممارسة النفسية، وبالضبط واقع الممارسة النفسية التنظيمية في مؤسسات العمل، مسلطين الضوء على الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم، وحقل تدخل هذا الأخير، وكيف يمكن أن يقدم المساعدة والخدمة للعمال وللمشرفين عليهم؟

❖ **أهداف وأهمية البحث:** يهدف البحث الحالي إلى إبراز واقع الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المهنية، على اعتبار أهمية الممارسة النفسية في مجالات الحياة المختلفة (المجال الصحي، المهني، المدرسي، التربوي، الأسري). وانطلاقاً من ذلك تسعى الدراسة إلى الكشف على دور الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم في منظمات العمل، فهذه الأخيرة تركز بشكل جدي على تحقيق أهدافها وخلق نوع من المواءمة بين العامل وظروف عمله. وضمن هذا السياق يحاول المختص في علم نفس العمل والتنظيم من خلال القيام بالعمليات المهنية (التوظيف، الاختيار والتوجيه، التدريب والتكوين، مساعدة العاملين على التغلب على مشكلاتهم الشخصية... الخ) من أجل خلق وتعزيز التوافق المهني والصحة النفسية لدى العمال والموظفين. من جهة أخرى نحاول من خلال هذا الطرح إبراز دور الأخصائيين في علم نفس العمل والتنظيم في تكوين رأس المال البشري ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

❖ **مصطلحات البحث:** تبرز أهم المصطلحات في الآتي:

- **الممارسة النفسية التنظيمية:** هي جملة الواجبات والمهام التي تقع على عاتق الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم، بحيث تركز على تقديم المساعدة والدعم النفسي للعاملين في منظمات العمل.

- **الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم:** هو الفرد الحامل لشهادة ليسانس أو ماستر أو دكتوراه في تخصص علم نفس العمل والتنظيم، بحيث غالباً ما يتوظف في مؤسسات مهنية يقدم خلالها المساعدة النفسية التنظيمية للموظفين (المساعدة على حل المشكلات، العمل على خلق جو آمن، الاختيار، التوجيه، التأهيل المهني... الخ).

- **المؤسسات المهنية:** هي مختلف منظمات العمل بما فيها العمومية والخاصة، الخدماتية أو الصناعية، بحيث يتواجد فيها أخصائي نفسي في علم نفس العمل والتنظيم على سبيل المثال (شركة سونلغاز، مؤسسة نفضال، ميتال ستيل، فرتيال) كمؤسسات مهنية في الجزائر متعارف عليها أنها توظف أخصائيين في علم نفس العمل والتنظيم.

❖ **حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي ببعض الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت الممارسة النفسية التنظيمية، التكوين في علم نفس العمل والتنظيم، وإبراز دور الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم في مؤسسات العمل.

❖ الدراسات السابقة:

- دراسة مصباح جلاب ورمضان خطوط (2019): هدفت الدراسة إلى تقييم أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء. وقد طبقت الدراسة على عينة من عشرين (20) مشرفاً ومديراً. واستخدما المنهج الوصفي وأداة جمع البيانات متمثلة في استبيان أعده الباحثان يتكون من (5) مجالات وثلاثون (30) عبارة لقياس المجالات السالفة الذكر وفق خمسة (5) بدائل، وتم اجراء دراسة لقياس صدق وثبات الأداة منها صدق المحكمين والصدق الذاتي الذي بلغ (0,92)، أما الثبات فكان (0,86) بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق. واستخدما الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في المجالات الخمسة كان مرتفعاً. ومنه تحقق كل فرضيات الدراسة، مما يعني أن الأخصائي الصناعي يقوم بمجهودات كبيرة في تطوير وتنمية المواد البشرية. (أورد في: جلاب وخطوط، 2019).

- دراسة بن زروال فتيحة (2017): تمحور هذا البحث حول نموذج مقترح لتطوير التكوين في تخصص علم نفس العمل والتنظيم في الدول المتقدمة من أهم فروع علم النفس وذلك منذ عشرات السنين، إذ تغطنت مختلف المنظمات الاقتصادية فيها أهمية مخرجاته من خدمات متخصصة وكوادر محترفة بإمكانها المساعدة في تطويرها وتحقيق الأرباح لها. الأمر الذي جعل الجامعات تستمر في هذا التخصص وترعاه. أما في بلادنا وفي ظل القطيعة شبه التامة بين الجامعة ومنظمات المجتمع خاصة الاقتصادية منها، فإن التخصص يعاني من التهميش، إذ إلى جانب جهل المنظمات أو تجاهلها له عن غير قصد في غالب الأحيان، ينظر إليه العاملون بتخصصات علم النفس الأخرى والدارسون لها نظرة الدونية، فترى الكثير من الطلبة يجبرون على الدراسة فيه إجباراً. وإذ نعتقد أن مسؤولية تصحيح هذا الوجود منوطة أولاً بالمكونين والباحثين في هذا المجال، فإننا نهدف من خلال هذه المداخلة إلى اقتراح ومناقشة نموذج (طور من طرف فريق بحث: بن زروال، كربوش، خلاصي، قادري) بإمكانه أن يوضح كيف يمكننا تطوير هذا التخصص من خلال تطوير التكوين فيه، وجعله متصلاً بحاجات منظمات المجتمع (أورد في: بن زروال، 2017).

- دراسة عبد المجيد بكاي (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف على مكانة وواقع الممارسة النفسية لاختصاص علم نفس العمل والتنظيم في الجزائر، من خلال التساؤل عن مكانة هذا التخصص وأهم المعوقات التي تواجهها الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المختلفة المتعلقة: بالتوظيف، التكوين والتدريب، بيئة العمل والوسائل، مكانة التخصص، ضغط المهان المكتبية والإدارية. وكذا التساؤل حول مدى ضرورة استقلالية مركز عمل المختص النفسي في العمل والتنظيم في الجزائر. واستخدم لجمع البيانات استبيان متكون من 10 أسئلة حسب طبيعة الدراسة، وقد تمثلت العينة في 23 أخصائي نفسي في العمل والتنظيم. بينت نتائج الدراسة ضعف مكانة تخصص علم نفس العمل والتنظيم في المؤسسات

الجزائرية، وكذا وجود المعوقات سابقة الذكر التي تمنع من الممارسة النفسية التنظيمية الفعالة، كما بينت نتائج ضرورة استقلالية مركز عمل المختص النفسي في العمل والتنظيم في المؤسسات والمنظمات الجزائرية، لتستتج بعد ذلك مجموعة من التوصيات للهيئات المسؤولة والجامعات والأخصائيين النفسيين في العمل والتنظيم (أورد في: بكاي، 2015).

- **دراسة كفان سليم (2011):** هدف البحث للكشف عن علم نفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال. حيث تعتبر عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة من بين أهم العمليات بل وتعتبر الركيزة الأساسية والعمود الفقري في سيرورة المؤسسة وتطورها ونموها أو فشلها، حيث نجد أن عملية تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية تعاني الكثير من المشاكل ولعل أعقد المشاكل التي تواجه تعاني منها المؤسسات في هذا المجال هو غياب استراتيجية فعالة في تفعيل هذه العملية، في حين نجد أن في المؤسسات الأجنبية تولي اهتماما كبيرا بالعنصر البشري والذي يعتبر في تلك المؤسسات العنصر الأساسي في دفع دواليب المؤسسة نحو التقدم والاستمرارية، وهذا ما نلاحظه فعلا في تلك المؤسسات. ومما سبق فإن السؤال المطروح هنا هو: ما هو الدور الذي يمكن أن يقوم به أخصائي علم نفس العمل والتنظيم في المؤسسة الجزائرية؟ (أورد في: كفان، 2011).

- **دراسة بلبراهيم جمال ومزيان حمزة (د.ت.):** هدف البحث إلى إبراز دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات باعتباره جزء هام من رأس المال الفكري بأي منظمة، إذ يعتبر علم نفس الصناعي والتنظيمي أحد السبل التي يمكن من خلالها تشخيص ظروف العمل والعامل، والتوجه نحو وضع الطرق والأساليب التي يمكن من خلالها تهيئة المناخ المناسب للكادر الوظيفي، والمساهمة في إعداد البرامج التعليمية المناسبة لتدريبه، وتوضيح دور الأخصائي النفسي بالمنظمة في اختيار وتوجيه العاملين والتقليل من ضغوط العمل من جهة، والعمل على رفع الروح المعنوية لديهم مما يساهم في تحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي لرأس المال البشري من جهة أخرى (أورد في: بلبراهيم ومزيان، د.س.).

❖ **تعقيب على الدراسات السابقة:** الملاحظ من الدراسات السابقة المعروضة أنها تناولت متغيرات ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي فكانت منها المباشرة وأخرى غير مباشرة، إضافة إلى ذلك هناك من الدراسات ما أخذ في طرحها الشق الميداني الامبريقي والآخر الشق النظري في عرضه الموضوع الممارسة النفسية التنظيمية، فالمتغيرات كانت بين البحث في تقييم دور الأخصائي النفسي في منظمات العمل، ومكانة علم النفس العمل والتنظيم في تكوين رأي المال البشري، ومنها من تطرقت لمكانة وواقع الممارسة النفسية لاختصاص علم نفس العمل والتنظيم. هذا من جهة ومن جهة أخرى تم الاعتماد في بعض الدراسات على المنهج الوصفي مثل دراسة جلاب وخطوط (2019) ودراسة بكاي (2015)، ودراسات جاءت كقراءة لأدبيات المتغيرات الحالية.

❖ الممارسة النفسية: ضرورة وخدمة

لعل الجزائر كغيرها من الدول اهتمت بتطوير الممارسة النفسية، فكانت البداية الأولى لتأسيس الخدمة النفسية العمومية من خلال أول قانون أساسي صدر في الجريدة الرسمية في إطار المرسوم التنفيذي رقم 69-73 المؤرخ في 16 أفريل 1973، حيث حدد مهام وشروط توظيف الأخصائيين من خلال المادة الأولى التي جاء فيها أن الاختصاصيين في علم النفس التابعين للصحة العمومية يمارسون على الخصوص وظائف علماء النفس السريريين وفن المعالجة وإعادة التأهيل، ويمارسون نشاطاتهم أساسا في وسط فرق طبية اجتماعية. حيث استمر المشرع الجزائري في تنظيم هذه المهنة داخل قطاع الصحة العمومية حيث أصدر مرسوما تنفيذيا آخر يحمل رقم 91-111 المؤرخ في 27 أفريل 1991 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالاختصاصيين في علم النفس، حيث ألغى القانون السابق وحدد مهام جديدة (أورد في: زهار وترزولت، 2015).

-تعريف الممارسة النفسية: يرى بن مجاهد (2016) أن الممارسة النفسية لها خصائصها الفريدة التي تميزها عن أي ممارسة أخرى، إنها مهنة محايدة ولا يمكن أن تمارس بموضوعية كلية وتجرد كامل من طرف الممارس، فممارسة المختص النفسي تتعامل مع أشد الجوانب حساسية للوجود الإنساني. أي الحياة الحميمة للحالات التي يدرسها، ونتائجها قد يكون لها تأثير على التشخيص أو العلاج، فالمختص النفسي لهذا السبب يتعرض في الدور الذي يقوم به إلى الصعوبات بتجاهل الإشكالات التي يتوجب عليه حلها واتخاذ مواقف منها أكبر من تلك التي تعترض أية مهنة أخرى.

تعرف أيضا الممارسة النفسية حسب زهار وترزولت (2015) بأنها "ذلك النوع من الممارسات المهنية المرتبط بالطب النفسي، وتقدم في إطار برامج المؤسسات العمومية التي يكون هدفها دراسة وعلاج الاضطرابات النفسية والعقلية منها".

واعتبارا من ذلك يمكننا القول أن الممارسة النفسية في جوهرها هي خدمة إنسانية بدرجة أولى تقوم على تقديم المساعدة للأفراد ومرافقتهم، نصحبهم وإرشادهم، إضافة إلى أنها مزيج من مجموعة من القواعد والالتزامات تحكم مهنة الأخصائي النفسي.

-القواعد المهنية في الممارسة النفسية: قبل الإقدام على العمل النفسي على اختلاف أبعاده ومستوياته من الالتزام ببعض القواعد المهنية والخلقية الأساسية التي يمكن ردها جميعا إلى مبدأ أساسي وحيد هو احترام المهنة فنيا واحترام المستفيد من خدماتها إنسانيا. إذ بدون ذلك الاحترام المزدوج لا يمكن أن تكون هناك ممارسة نفسية بالمعنى الحقيقي للكلمة فمن بين هذه الالتزامات نجد ما أشار إليه كل من زهار وترزولت (2015):

* التزامات تجاه الممارسة النفسانية: وتتمثل في احترام الممارسة النفسية، التنبيه والمحاذير، الايديولوجية، السر المهني، الحذر من استغلال النفوذ أو السلطة.

* التزامات تجاه المفحوص: هنا على المختص أن يلتزم بعدة قواعد هامة في تعامله مع المفحوص خلال إدارة عملية التفاعل أثناء الفحص وتتمثل وفق غريب وسايحي (2010) في: الحفاظ على توازن المفحوص ومصلحه والحياد والموضوعية وشمولية النظرة وتجنب السطحية والتسرع.

إذ يبقى لكل مهنة أخلاقيات وقواعد وجب الامتثال لها والعمل بها من طرف ممتنهيها، فلا يمكن أن ينجح الأخصائي النفساني في مهنته وفي العلاقة التي تربطه بينه وبين الفاحص إلا بالعمل وفق هذه القواعد التي هي بمثابة عنوان مهنة الأخصائي النفساني.

- **معوقات الممارسة النفسانية:** يرى غريب وسايحي (2010) أنه يمكن أن نميز بعض الصعوبات والمعوقات قد تطل مهنة الأخصائي النفساني، فطبيعة العمل والأشخاص المتعامل معهم، إضافة إلى طبيعة المكان.. الخ. وقد نركز في هذا المقام على الحالات المرضية والمشكلات النفسية التي يأتي بها المفحوصين، زيادة على مشاكله في العمل وضغوطاته. إذن هي صعوبات مختلفة سواء على المستوى الشخصي أو على المستوى المهني، وما يؤكد ذلك دراسة أجريت على مجموعة من الطلبة في فرنسا حيث يعتقدون أن وضعية المهنة العيادية في فرنسا أسوأ من غيرها من المهن، وأن هناك تقديرا منخفضا لهذه المهنة، ومن ثم لصورة الذات عن المختص النفسي الفرنسي. إن الممارسة النفسية بشكل خاص تطرح عدة صعوبات قلما نجد نظيرا لها في بقية المهن، ولعل من بين أهم معوقات الممارسة النفسية كما أشار لها (حجازي) هناك: مشكلات المكانة والعلاقة - مشكلات الأدوات - مشكلات الوظيفة.

وأضاف كل من زهار وترزولت (2015) أن هناك من حددها أيضا فيما يلي:

- **معوقات مهنية:** وتبرز في صعوبة التشخيص، وهذا راجع إلى نقص الخبرة وصعوبة التعامل مع الحالات وتعقدها، أو عدم توفر المهارات لدى الأخصائي أو عدم تفهم العميل لتوجيهاته، وإخفاء معلومات مهمة عن الأخصائي لعدم ثقته فيه.

- **صعوبة العلاج:** قد يرفض العميل بعض التقنيات العلاجية التي يستعملها الممارس النفسي كعلاج الأزواج، العلاج الجماعي وهذا لعدم وجود ثقافة نفسية أو لأنه لا تناسب بعض الحالات.

- **صعوبات اجتماعية:** غالبا تتمثل في النظرة السلبية لمهنة الأخصائي النفساني من المجتمع، والتي مازالت غامضة وغالبا ما تقترن بصورة المرباط أو المنجم.

- **صعوبات على المستوى الشخصي:** وتتمثل في الإحباطات التي يتعرض لها الأخصائي النفسي عند فشله في التشخيص والعلاج، تدني مستوى صورة الذات لديه، وذلك بسبب نظرة المجتمع السلبية له.

- صعوبات في توضيح الهوية المهنية للأخصائي النفسي.

إجمالاً يمكن القول أنه باختلاف المهن نجد أن كل مهنة لها صعوبات ومعوقات تطال الموظف والعامل فيها، فغالبا ما تكون هذه المعوقات لها علاقة بالعامل نفسه أو بطبيعة عمله أو بأسلوب ومنهجية العمل...الخ.

❖ الأخصائي النفسي: من هو وما هي مهامه؟

أشارت الربيع (د.س) أن تصنيف الأخصائيين النفسيين أمثال بينه، وروشاخ، ووكسلر لا يتجاوز كونهم أخصائي قياس حيث ينحصر عملهم في تطبيق وتفسير الاختبارات النفسية فقط، ومنذ الحرب العالمية الثانية أصبح هناك تحولا كبيرا في تحديد أدوار ومهام العاملين في مجال الصحة النفسية من أخصائيين نفسيين وأخصائيين اجتماعيين وأطباء نفسيين. فالأخصائي النفسي أصبح يساهم في عملية التشخيص باستخدام المقاييس التشخيصية. والطبيب النفسي يقوم بعلاج المريض باستخدام أساليب العلاج النفسي الدوائي، والأخصائي الاجتماعي يساعد المريض كي يحصل على دعم كامل خارج البيئة العلاجية. ثم إن تنوع وظائف ومسؤوليات الأخصائي النفسي الإكلينيكي داخل مؤسسات الصحة النفسية قد يجعل تحديد دوره بدقة أمرا صعبا، ولذلك فإن مهمة التقدير التشخيصي تكاد تكون هي المهمة الرئيسية التي يقوم بها الأخصائي النفسي.

وفي خضم ذات السياق يمكننا أن نعرض التعريف الآتي للأخصائي النفسي:

يعرف الأخصائي النفسي حسب جلال وخطوط (2019) بأنه شخص مؤهل علميا ومهنيًا لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد، والتي تواجه المؤسسات. ويقصد بالمؤهل علميا أن يكون الأخصائي حاصلا على درجة جامعية تخصصية في علم النفس، وأن يخضع للتدريب الذي يؤهله للممارسة العملية، وأضاف الوشاحي (2009) بدوره أيضا أن الأخصائي النفسي أو الممارس السيكولوجي هو أخصائي حاصل على درجة علمية سواء كانت ليسانس أو ماستر أو دكتوراه في علم النفس، ويمارس عمله في عيادة خاصة أو في مؤسسة عمومية استشفائية أو تربوية أو عقابية، يعمل على تشخيص وعلاج الاضطرابات النفسية.

إجمالاً يمكن القول أن الأخصائي النفسي هو ذلك الفرد الذي تخرج من الجامعة يحمل شهادة في علم النفس، تخوله للممارسة النفسية في مجال من المجالات (المدرسي، العيادي، التربوي، العمل والتنظيم..).

-مهام الأخصائي النفسي:وفقا للمادة 18 للمرسوم التنفيذي رقم 91-111 المؤرخ في 27 أفريل 1991 يكلف الأخصائيون النفسيون العياديون للصحة العمومية وتحت وصاية مسؤوليهم بتنفيذ المهام التالية: الفحوصات النفسية، الميزانيات النفسية، التشخيص والتنبؤ النفسي، المساعدة النفسية (إرشاد، توجيه، المرافقة النفسية للأفراد الذين يعانون من أمراض خطيرة ، التحضير النفسي للتدخل الجراحي وغيرها) (أورد في: برزوان، 2016)، حيث يرى الكثير من الباحثين أن الأدوار المنوطة بالأخصائي النفسي تتمثل في تشخيص الاضطرابات النفسية وعلاجها، وعمل البحوث النفسية وتقديم الاستشارات للأفراد والمؤسسات العلاجية، كذلك يحدد جولد نبرج(Goldenebarrg) الأدوار التي يقوم بها الأخصائي النفسي فيما يلي(أورد في: الربيعة د.س):

- عمل الاختبارات النفسية والمقابلات الإكلينيكية من أجل تشخيص الحالة.
- الإرشاد والعلاج النفسي للأفراد والأزواج والأسر والجماعات.
- القيام بالبحوث النفسية عن نمو الشخصية ووظائفها، وأسباب المرض النفسي وطرق العلاج النفسي وغيرها.
- اختبار وتدريب الجماعات غير المهنية كالمساعدين في مجال الصحة النفسية والجماعات التطوعية والإشراف عليهم.
- تقديم الاستشارات النفسية للمؤسسات العلاجية من أجل وضع برامج للعلاج والوقاية من الاضطرابات النفسية.
- وفي الاتجاه نفسه وحسب ما ذكر الربيعة (د.ت، ص.03) يحدد (Agresta , 2004) دور الأخصائي الإكلينيكي فيما يلي:
- قياس الذكاء والقدرات العامة، وهذا النشاط لا يتضمن مجرد قياس القدرة الحالية للفرد، بل يتضمن أيضا تقدير إمكاناته، وكفاءاته، وأثر المشكلات أو الظروف الأخرى التي تحيط به في قيامه بوظائفه العقلية.
- قياس الشخصية ووصفها وتقويمها، وما يتضمنه من تشخيص ما يمكن أن نطلق عليه السلوك المشكل أو الشاذ أو غير التوافقي.
- العلاج النفسي.

- مجالات الأخصائي النفسي: يذكر (العتيبي، 2011) أنه يوجد ثلاث مجالات لعمل الأخصائي النفسي كالآتي:

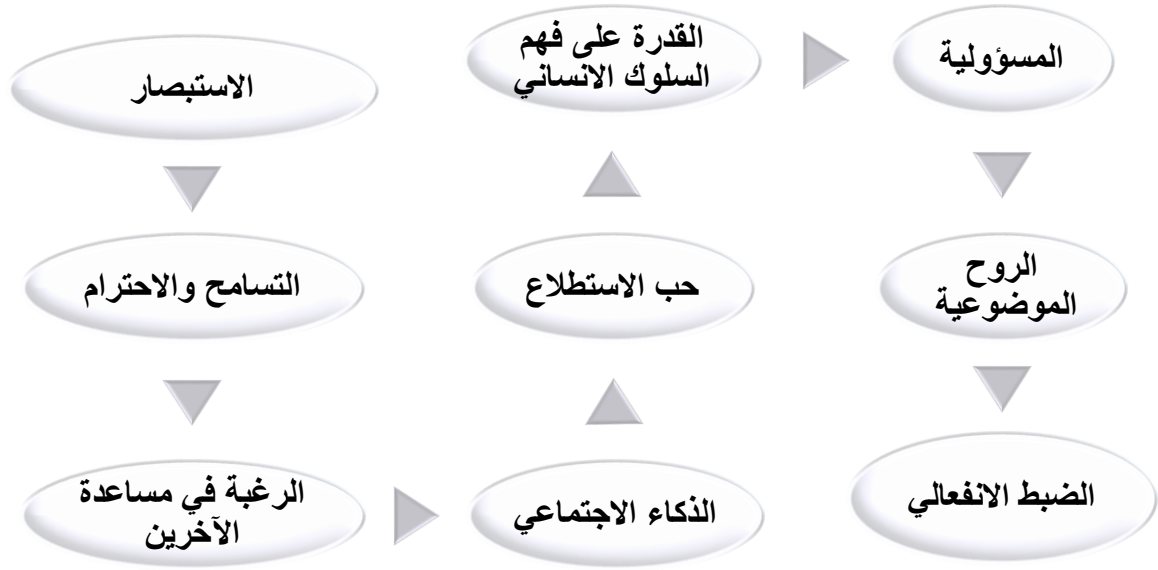
1- تنظيم مجال اهتمام الأخصائي السيكولوجي حول الاتجاه الدينامي في دراسة الشخصية، وهذا يتطلب منه بصيرة كافية بالطب النفسي وعلم النفس الإكلينيكي والتحليل النفسي وهو في دراسته لتنظيم الشخصية عليه أن يتخذ من دراسة الحالات الفردية موضوعاً للتشخيص والعلاج أو وسيلة يستعين بها للوصول إلى تعميمات من فئات الناس والعوامل المؤدية إلى السوء أو الانحراف.

2- قد ينتظم اهتمام السيكولوجي كذلك حول استخدام الاختبارات النفسية والعقلية للكشف عن بناء الشخصية وتركيبها وقدراتها واهتماماتها وميولها وقيمها أو ما قد تعاني منه من أعراض نفسية مرضية أو اضطرابات في السلوك، ومن الضروري لنجاح هذا الجانب أن يكون هناك تعامل إيجابي مع العاملين في الميدان التربوي المهني.

3- قد يسعى السيكولوجي لمساعدة المريض نفسياً أو سلوكياً سواء في مرحلة التشخيص النفسي أو العقلي أو هما معاً، أو في مرحلة تقديم العلاج اللازم أو ما قد تتطلبه الحالة من بعض أساليب العلاج أو الإرشاد النفسي.

- **خصائص الأخصائي النفسي:** هناك سمات كثيرة لا بد أن يتسم بها الأخصائي النفسي الإكلينيكي ومنها ما أوردته اللجنة الخاصة بالتدريس لعلم النفس الإكلينيكي في جمعية علم النفس الأمريكي، وكذلك ما أوضحتها قائمة (كارل روجرز) عن خصائص وسمات الأخصائي النفسي الإكلينيكي وحسب العتيبي، (2011) فهي كما يلي:

- الرغبة في مساعدة الآخرين ومعاونتهم - أن يتمتع بقدر عال من الاستبصار - أن يتمتع بصفة التسامح واحترام وجهات نظر الآخرين - أن يتمتع بمستوى عال من ضبط الانفعالي الذاتي - أن يكون على مستوى أكاديمي عال ومستوى لائق من الذكاء الاجتماعي - أن تكون لديه القدرة على المرونة والقيادة والإبداع والصبر وحسن الإصغاء - القدرة العلمية والأكاديمية الممتازة - حب الاستطلاع - المثابرة - المسؤولية - القدرة على ضبط النفس - الأساس الثقافي الواسع - القدرة على تكوين العلاقات الطيبة مع الآخرين - الأصالة وسعة الحيلة - الحساسية لتعقيدات الدافع - القدرة على فهم السلوك الإنساني - الروح الموضوعية والاتجاه الانفعالي غير المتحيز - أن يعرف نفسه ودوافعه وأن يدرك قصوره وعجزه الانفعالي.



شكل رقم 01: صفات ومميزات الأخصائي النفسي

❖ واقع الممارسة النفسية التنظيمية في مؤسسات العمل: يتميز العصر الحالي بزيادة المشكلات في المجالات المهنية والاقتصادية والتربوية، ونظرا لتعدد آلات الإنتاج وتحول المجتمعات إلى مجتمعات صناعية وتجارية وترتب على ذلك زيادة مشكلات العمل النفسية والاجتماعية، من هنا برز دور الأخصائي النفسي في المجال المهني. فكما يشير بلبراهيم ومزيان (د.س) إلى أن المنظمات أصبحت تنطلق من نتائج الدراسات والبحوث في علم النفس الصناعي واعتبارها الأرضية التي يمكن من خلالها استقطاب وتنمية رأس المال البشري فيها، بحيث يهتم الأخصائيون النفسيون لتسهيل عمليات انتقاء الخبرات الكفؤة والعمل على وضع البرامج والسبل التي من شأنها أن تخدم تطوير واستقرار الكادر الوظيفي في بيئة عمله وتزيد من فرص نموه، وذلك بالتركيز على جانبي تخفيض الضغوط النفسية للعامل والرفع من مستويات الرضا الوظيفي ومن ثم اكتساب رأسمال بشري يمكن التعويل عليه في الإدارة الكفؤة لكافة المشروعات على المدى البعيد.

ويرى طه (1988) أنه من الأهداف الكبرى لعلم نفس عمل وتنظيم هي زيادة الكفاية الإنتاجية، زيادة توافق العامل في عمله، إضافة إلى إنشاء نوع من الاستقرار الصناعي بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل هذا من جهة. وأضاف كفان (2011) بدوره أن أهمية علم نفس العمل والتنظيم كبيرة جدا في مجال الصناعة، وقد كان أولى المسائل التي نالت الاهتمام في مجال الصناعة هي حسن اختيار العمال والموظفين لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، مع تدريب من يختارون

تدريباً علمياً وأيضاً الاهتمام بالظروف المادية للعمل كالإضاءة والتهوية وكذلك بالحد من العوامل التي تزيد من تعب العمل وكذا العمل على التقليل من نسبة الحوادث في العمل.

ومن جهة أخرى وبالتطلع لواقع تخصص علم نفس العمل والتنظيم أوضح بكاي (2015) بأنه يشوبه غموض فيما يتعلق بالممارسة النفسية والتنظيمية للأخصائي التنظيمي. إذ أن الجزائر مازالت لم تواكب الدول المتقدمة فيما يتعلق بمهنة الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم، إذ لا يوجد في الجزائر تسمية وظيفية مستقلة لها. فحملة الشهادات في هذا التخصص يتم توظيفهم في أقسام إدارة الموارد البشرية بصفة متصرفين إداريين أين تصبح مهامهم إدارية بحتة.

❖ **الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم:** أشار بكاي (2015) أنه عبارة عن الشخص الذي تلقى تكويناً جامعياً في علم النفس وتخرج بشهادة علم النفس تخصص عمل وتنظيم (شهادة ليسانس، ماستر أو دكتوراه)، بحيث يمكن بعد تخرجه أن يمارس مهنة أخصائي نفسي في علم نفس عمل وتنظيم في مجالات مثل: العمل الصناعي، المجال التعليمي والبحثي، المجال الاستشاري والمجال الحكومي، وأضاف أيضاً كل من جلاب وخطوط (2019) أنه هو الشخص المؤهل علمياً ومهنيًا لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد والتي تواجه المؤسسات.

ولعل من مزايا توظيف الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم على وجه التحديد في أقسام الموارد البشرية نجد ما ذكره بكاي (2015):

- القدرات الإحصائية والمنهجية: فالمختصين في علم نفس عمل وتنظيم يتمتعون بقدرات علمية وبحثية خاصة فيما يتعلق بالمنهجية وتصميم البحث عن المشاكل التنظيمية وكذا القدرات الإحصائية التي يزودها بهم التكوين النفسي، كما أنهم يتمتعون أيضاً بنظرة إحصائية للظواهر وكذا قدرتهم على استخدام القياس النفسي وأدواته، كما أنهم يتمتعون بحس البحث الميداني والروح العلمية.

- الخلفية النظرية النفسية لسلوك الإنسان: فالأخصائي في العمل والتنظيم ملم بالمبادئ والنظريات التي تفسر سلوك الإنسان، وكذا إلمامهم بعدة جوانب نفسية متعلقة بالعمل كالجانب الاجتماعي والجانب المعرفي للفرد.

- **حقل تدخل الأخصائي النفسي التنظيمي في المؤسسات:** يُخطئ البعض في تحديد مكانة علم النفس في المجالات الصناعية، ويرجع أحد علماء النفس حسب المشعان (1994) هذا الخطأ إلى حقيقة شهرة علم النفس، بحيث أنه يتعامل أو يتناول بعض الموضوعات التي يدعي جميع الناس أنهم يعرفونها مقدماً. بل أنهم يعتبرون عمداً أي خبراء وأخصائيين فيها. فالمديرون يدعون القدرة على حل المشاكل وعلى إدارة الإنسان وتوجيهه.

إذ يعتبر المجال الصناعي مجالا زاخرا بمختلف أوجه النشاط الإنساني، ويتميز بأدواته وأجهزته ومعداته ذات الخصائص المميزة، كما يتميز بوسط اجتماعية له مجموعة خاصة من أنماط التفاعل، وعليه يقدم الأخصائي النفسي في مجال العمل إسهامات كثيرة يستطيع أن يكون له دور فيها لخصها حسب بلبراهيم ومزيان (د.س) فيما يلي:

- اختيار وتوجيه وتدريب الأفراد: يأتي دور الأخصائي النفسي في الموائمة بين متطلبات المهنة وإمكانيات الأفراد، عن طريق برامج التوجيه والاختيار، ويتم ذلك من خلال عدد من العمليات النفسية عن طريق توجيه الأفراد إلى الأعمال المناسبة لهم. أو اختيار أفضل العناصر ملائمة للأعمال المناسبة لهم. إلا أن عمليات الاختيار والتوجيه ترتبط ببرامج التدريب على عدد من الأعمال التي تتطلب مزيدا من المهارات غير المتوفرة في عدد من المتقدمين ذوي الاستعدادات الخاصة أو المميزة.

- مساعدة العاملين في التغلب على مشكلاتهم الشخصية: تواجه الأفراد في أعمالهم مجموعة من المشكلات قد تعوق توافقه وإنقاص إنتاجيته، إضافة إلى أنه قد ترتبط المشكلات بنموذج التعامل بين العامل ورؤسائه..الخ. إذن جميع تلك المواقف تتطلب تدخل الأخصائي بمعارفه الفنية لتقديم النصح أو باستخدام أدواته من اختبارات ومقاييس نفسية واجتماعية للكشف عن الأسباب الجوهرية لتلك المشكلات ومحاولة حلها.

- إجراء الدراسات والبحوث: يرى عكاشة (1999) أنه من الضروري الاهتمام بوحدة البحوث وما يتبعها من وحدات للإرشاد والتوجيه النفسي والاجتماعي للأفراد داخل المؤسسات الصناعية لحل المشاكل وزيادة الأداء والإنتاجية ، ولعل الدراسات التي بدأت في مصانع الهاوثون بواسطة "التون مايو" قد قدمت الكثير لجماعة العمل ولللاقات الإنسانية بين العمال.

وفي السياق نفسه يؤكد كفان (2011) على دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم الذي يبرز في عملية تفعيل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية وإن لم نقل إن أحد الدعائم الأساسية في التخطيط الصحيح لاستغلال القوى البشرية ورفع الإنتاجية هي التي تكون على عاتق أخصائي علم النفس العمل والتنظيم والتي منها أنه يساعد في برامج الأمن ومنع الأخطاء في العمل والتقليل منها، وأيضا تدريب الإطارات في المؤسسة وتزويدهم بالطرق العلمية الحديثة في العملية الإشرافية، العمل على اختيار العمال والموظفين وتوجيههم إلى العمل الذي يناسب قدراتهم الجسمية والعقلية والانفعالية وأيضا تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة بين العمال فيما بينهم وبين الإدارة المسيرة، وغيرها من المهام التي تقع على عاتقه.

يذكر أيضا (فريزر) أن أخصائي علم نفس العمل والتنظيم يحاول حل المشكلات التي تقع في نطاق موضوع أو أكثر من الموضوعات التالية:

* زيادة إنتاجية الفرد عن طريق تحسين طرق العمل وتطوير الآلات والمعدات وتحسين وسائل التدريب، وغير ذلك مما يتعلق بالعامل وواجباته.

* إزالة الأخطار التي يحتمل أن يتعرض لها العامل والتخفيف من ضغط العوامل الفيزيائية في مجال العمل، وتقليل التعب والملل، وغير ذلك مما يجعل العمل خطيرا.

* معرفة متطلبات العمل من الخصائص الشخصية وقياس مدى امتلاك الأفراد لتلك الخصائص حتى يمكن استخدام ذلك كأساس لوضع الشخص المناسب في العمل المناسب له أكثر من غيره.

* زيادة الإشباع المادية في مجال العمل، حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى يجبر الفرد على تحمله.

* فهم النمط الثقافي لجماعة العمل أو الاتجاهات والمعايير المقبولة بصفة عامة والتي ينبغي على الفرد أن ينصاع لها حتى يصبح عضوا مقبولا في جماعة (أورد في: طه، 1988).

وإجمالا كما يشير كل من بلبراهيم ومزيان (د.س) فإن لعلم نفس العمل والتنظيم عدة مساهمات وتطبيقات ومجالات في ميدان تكوين وتنمية رأس المال البشري نذكر منها: الاختيار والتوجيه المهني، التدريب المهني، الهندسة البشرية، والعلاقات الإنسانية.

كما يمكننا الإشارة في هذا السياق لما تذكره كل من جلاب وخطوط (2019) من إجراءات عملية يقوم بها الأخصائي النفسي في المنظمات هي كالاتي:

-إزالة عوامل القلق والتوتر بين العمال.

- العمل على إيجاد علاقات إنسانية بين العاملين في المصنع أو المهنة.

- المبادرة في علاج الاضطرابات النفسية التي تظهر لدى العمال في أدوارها المبكرة.

- خلق الوعي لدى مديري المصنع لأهمية تكوين علاقات طيبة بينهم وبين العمال.

- تطبيق وسائل الاختيار المهني.

- استبعاد العمال الجدد الذين لديهم الاستعداد للوقوع في حوادث العمل.

- العمل على توجيه وتدريب العاملين للقيام بأعمالهم على أكمل وجه وبأقل جهد.

إذن من خلال ما سبق عرضه و أمام كل ما يسعى الأخصائي النفسي في العمل أن يقدمه إلا أن هناك معوقات كثيرة منها الإدارية، والتشريعية، وحتى الشخصية تقف أمامه كحجرة عثرة حيال تحقيق أهدافه ومن ثم أهداف المنظمة.

❖ **خاتمة:** لا يمكننا القول أن تواجد الأخصائي النفسي التنظيمي في المؤسسات المهنية قد يؤدي مهامه على أكمل وجه إلا بالعمل على ترسيخ مكانة تخصص علم نفس العمل والتنظيم في سوق العمل، إضافة إلى خلق فرص عمل للخريجين في هذا التخصص، مع تعزيز التكوين والتدريب للأخصائي في المؤسسات للتعطاء أكثر، كما لا يمكن أن يقدم الأخصائي المساعدة الحقة للفرد ما لم يحس هو فعلا بالتوافق الكلي اعتبارا من أن التوافق لحظة اتزان الجانبين، وانطلاقا من توفر تلك العلاقة المهنية بين المفحوص والأخصائي النفسي. هذا الأخير الذي يقوم في مختلف قطاعات العمل التي يتواجد بها بأدوار فنية لا غنى عنها ولا يستطيع أحد القيام بها غيره، ويحتاجها المفحوصين جميعا ابتداء من القلق البسيط لدى المفحوص وصولا إلى الاضطرابات والأمراض التي تؤثر على سلوك الشخص وحياته وأسرته ومجتمعه وتشكل منعطفا خطيرا لأولئك المفحوصين وعلى المجتمع بشكل عام.

فبالرغم من أهمية دور الأخصائي النفسي إلا أنه لا زال هناك بعض الغموض أو عدم وضوح لأدواره أحيانا أو تجاهل وعدم اقتناع من بعض المتواجدين بميدان العمل أحيانا أخرى، إضافة إلى بروز بعض العوامل التي قد تولد لديه بعض الإحباطات والضغوط النفسية التي قد تعيقه عن أداء دوره كما ينبغي، مما قد يؤثر على توافقه النفسي والمهني على حد سواء في ظل ممارسته المهنية. وهو الشيء الذي يجعلنا نؤكد ونوصي بضرورة تفعيل دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات المهنية (الخدمية منها والصناعية .. الخ)، أي كان شكل نشاطها. إضافة إلى تشجيع الطلبة الجامعيين في الجامعة على اختيار ودراسة تخصص علم نفس العمل والتنظيم وهذا لما له من الأهمية بمكان في مساعدة العاملين والمنظمات على تجاوز العديد من المشكلات التي تعيق تحقيق الصحة التنظيمية. من جهة أخرى العمل على تعزيز مكانة الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في أنظمة العمل وهيئات العمل الوطنية والدولية.

❖ قائمة المراجع:

1. الربيع، فهد بن عبد الله (د.س). دور الأخصائي النفسي الإكلينيكي كما يدركه الطبيب النفسي. كلية التربية، جامعة الملك سعود.
2. العتيبي، فالح بن صنهاة الدلبي (2011). دور الأخصائي النفسي الإكلينيكي من وجهة نظر العاملين في المستشفيات الحكومية الرياض. رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية. جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
3. القاسم، بديع محمود مبارك (1999). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
4. المشعان، عويد سلطان (1994). علم النفس الصناعي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
5. -الوشاحي، فريدة (2009). تكوين الممارس السيكولوجي الجزائري والاستعداد الشخصي. الملتقى المغاربي بين التكوين والممارسة. جامعة باتنة.
6. برزوان، حسية (2016). الرضا المهني والكفاءة المهنية لدى الأخصائي النفسي العيادي في الجزائر. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (27).
7. -بلبراهيم، جمال ومزيان، حمزة (د.س). دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات. الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة.

الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المهنية: الواقع والآفاق

8. بكاي، عبد المجيد (2015). مكانة وواقع الممارسة النفسية لاختصاص علم نفس العمل والتنظيم في المؤسسات والمنظمات في الجزائر. الملتقى الدولي: التكوين واحترافية مهن الأخصائي النفسي في الجزائر. جامعة قسنطينة 2.
9. بن زروال، فتيحة (2017). نموذج مقترح لتطوير التكوين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 12(1)، 145-154.
10. بن مجاهد، فاطمة الزهراء (2016). الممارسة النفسية بمصلحة طب الأطفال. مقارنة ميدانية. مجلة العلوم الإنسانية، (24).
11. جلاب، مصباح وخطوط، رمضان (2019). تقييم أداء مختص علم النفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء. مجلة العلوم الإنسانية. 30(3)، 793-806.
12. زهار، جمال، ترزولت عمروني حورية (2015). معوقات الممارسة النفسية في مؤسسات الصحة العمومية بولايات الشرق الجزائري. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (21).
13. طه، فرج عبد القادر (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي. مصر: دار المعارف.
14. عكاشة، محمود فتحي (1999). علم النفس الصناعي. مصر: مطبعة الجمهورية.
15. غريب، العربي، سايحي، سليمة (2010). القواعد المهنية للممارسة السيكولوجية من خلال تصورات المختصين النفسيين. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (1).
16. كفان، سليم (2011). علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال. مجلة العلوم الإنسانية. (36)، 131-140.