

أدوار المختص في علم النفس العمل والتنظيم في
المؤسسة الجزائرية

The Role of Work and Organization Psychology in the
Algerian Institution

ديـ نـ نـ عـ مـ ة*

جامعة الجزائر (02) الجزائر

تاريخ الإرسال: 2022/10/28 تاريخ القبول: 2022/11/04

محص: يرى عدد من الباحثين في المجال النفسي والاجتماعي بان مهنة احصائي علم النفس العمل والتنظيم عرفت انتشارا واسعا في أكثر من (144) بلد، وهذا بسبب أهميتها في تنمية وتطوير مواردها البشرية ومنظمتها على حد سواء. وبغية الاطلاع أكثر على هذه المهنة، تم إعداد هذه الورقة البحثية بهدف تسليط الضوء أكثر على أهم ما يمارسه من أدوار وخاصة في المؤسسات الجزائرية. فما المقصود بعلم النفس العمل والتنظيم؟ وفيما تكمن أهدافه؟ ومن هو الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم؟ وفيما تتمثل أهم أدواره؟.

الكلمات المفتاحية: أخصائي، علم النفس، الصناعي، العمل والتنظيم.

Abstract: Many scholars in the psychological and social field assume that the profession of specialist in work and organization psychology has known a wide spread in more than (144) country. This is due to its importance in the development and growth of their human resources and organizations. And for the sake of learning more about this profession, this research paper is conducted for the aim of shedding more light on the most important roles it plays, especially in Algerian institutions. Therefore, what is meant by the psychology of work and organization? What are its goals? Who is a specialist in the psychology of work and organization? And what are the most important roles he plays?

Key words: specialist, psychology, industrial, work and organization.

* المؤلف المرسل: naimadine@gmail.com

عرفت مختلف التنظيمات المهنية في السنوات الأخيرة تعقدا كبيرا في مجال تسييرها، في ظل التطور التكنولوجي السريع الذي يشهده محيطها. وتعقيدا في آلات الانتاج، وتحول المجتمعات إلى مجتمعات صناعية وتجارية. الأمر الذي ترتب عنه زيادة في مشاكل العمل النفسية والاجتماعية بتلك التنظيمات كما أكدت على ذلك بوحارة (2021). وأضاف مرزوق (2019) بأنه وقبل ظهور علم النفس الصناعي كان الاهتمام مقتصرًا على الآلة دون أدنى اهتمام بالعنصر الإنساني من حيث قدراته وميوله واستعداداته وحاجاته ومشاكله النفسية والاجتماعية داخل محيط العمل وخارجه. لكن فيما بعد تبين بوضوح ونتيجة لدراسات علمية مختلفة، أن زيادة الإنتاج وتحسينه يتوقفان على الاهتمام بالإنسان جنبا إلى جنب من الاهتمام بالآلة. وبدورهما يؤكد كل من جلاب وخطوط (2019) على أن أهم عنصر في المنظمة هو المورد البشري، نظرا لما يقدمه من خدمات لتطويرها مهما كان طابعها (خدماتي أو صناعي ...). لذلك يحتاج هذا المورد اهتماما وعناية خاصة منذ لحظة التحاقه بالتنظيم. كون ذلك سيثمر بنتائج إيجابية على المنظمة. وهنا يأتي دور علم النفس الصناعي ممثلا بأخصائي علم النفس العمل والتنظيم لما له من أهمية في هذا الجانب. وكما أشار عويضة (1996) فهو مطالب بتهيئة المناخ اللازم لعملية الإنتاج، والعمل على إشباع الحاجات النفسية للعمال وحل مشكلاتهم وتنمية العلاقات فيما بينهم ورفع روحهم المعنوية. وأضاف بان الأخصائي النفسي في مجال العمل مطالب بإبداء رأيه في مدى صلاحية العامل فيما يقوم به أو يوديه من أعمال، كما وأنه مطالب بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب تبعًا لما يتمتع به من قدرات واستعدادات. بالإضافة إلى دوره في تقسيم العمل وتنظيم أوقاته، وتحليل الوظائف، وإضافة أو إلغاء ما يراه مناسبًا لصالح العمل بغية تحسين الانتاجية كما وكيفا، والتقليل من حوادث العمل، وزيادة توافقه مع عمله.

وبالنظر إلى كل هذه الأدوار فإن الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم يحظى بمكانة مميزة في مختلف الشركات بالدول المتقدمة لأهمية تلك الأدوار، غير أن التساؤل الذي يطرح نفسه الآن: ماذا عن هذه الأهمية في الجزائر؟ للإجابة عن هذا التساؤل وغيره، تم إعداد هذه الورقة البحثية بغية تسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع، ومحاولة التعرف على المقصود بعلم النفس العمل والتنظيم؟ وما هي أهم الأهداف التي وجد لأجلها؟ ومن هو الأخصائي في هذا المجال؟ وما هي أهم أدواره التي يمارسها داخل المنظمة وخاصة منها المؤسسة الجزائرية؟

1. تعريف علم النفس العمل والتنظيم

لقد تعددت وتطورت تعاريف علم النفس العمل والتنظيم، بتعدد الباحثين والمهتمين بهذا المجال، ويرى طه (1988) بأنه قبل السبعينات من القرن (19) م كنا نجد مصطلح (علم النفس الصناعي) والذي كان يقتصر على مجالات العمل والانتاج، غير أنه وبعد بداية السبعينات من نفس القرن ظهرت التسمية الجديدة (علم النفس التنظيمي) والتي تعتبر كانت تصحيحاً لتلك التسمية القديمة وتطويراً في نفس الوقت وتوسيعاً لدائرة اختصاصه واهتماماته لتشمل كل سلوك ونشاط في كافة التنظيمات أو المنظمات والعاملين فيها (ص11). وأضاف مكناسي (2017) بأن المتنبع للبحث في هذا الميدان يصادف مجموعة من التسميات المتباينة له، حيث بين دويدار (2000) بأن علماء النفس الانجلوساكسونيين يفضلون استخدام مصطلح (علم النفس الصناعي) للدلالة على جهودهم في دراسة ظواهر العمل وعملية التصنيع من مختلف جوانبها خاصة في النصف الثاني من القرن العشرين. أما علماء النفس الفرنكوفونيين بالإضافة إلى بعض العلماء الأمريكيين أمثال (W.Form & D.Miller) واعتباراً بأن العمل نشاط إنساني لا يتوقف عند حدود المجال الصناعي وإنما يتجاوزه إلى مجالات تنظيمية أخرى (تجارية، زراعية، اجتماعية تربوية، خدماتية، إلخ)، فقد فضلوا استخدام مصطلح (علم النفس العمل) أو (علم نفس تنظيم العمل) للإشارة إلى جهودهم في الدراسات السيكولوجية التي تهتم بتحليل العوامل النفسية-الاجتماعية في موقف العمل الصناعي. وأما عن مصطلح (علم النفس الصناعي والتنظيمي) فتعتبر جمعية النفس الأمريكية أول من تطرقت له (لرقم، 2018). وفيما يلي نعرض أهم تعريفات (علم النفس الصناعي) وبعدها تعريفات (علم النفس العمل والتنظيم):

- **تعريف انجلش وانجلش (English & English, 1958)** لعلم النفس الصناعي "الدراسة العلمية للمشكلات الصناعية باستخدام مناهج وطرق البحث في علم النفس ومفاهيمه ومبادئه، واستخدام نتائج تلك الدراسات لزيادة الكفاءة الانتاجية" (عكاشة، 1994، ص5)

- **تعريف فريزر (J.M.Fraser, 1969)** لعلم النفس الصناعي: "دراسة الإنسان في حالة العمل" (طه، 1988، ص9).

- **تعريف دريفر (Drever, 1974)** لعلم النفس الصناعي في قاموسه: "فرع من فروع علم النفس التطبيقي الذي يهتم بتطبيق مناهج البحث في علم النفس ونتائجه

في المشكلات التي تنشأ في المجال الصناعي او الاقتصادي بما فيها اختيار العمال وتدريبهم وطرق العمل وظروفه، ... الخ" (المشعان، 1994، ص15).

- **تعريف شولتز (Schultz & Schultz, 1990)** لعلم النفس الصناعي: "العلم الذي يتطلب تطبيق مناهج البحث العلمي الحقيقية والمبادئ العلمية لدراسة السلوك والعمليات العقلية لدى الافراد في العمل" (مكناسي، 2017، ص3).

- **تعريف جيلمر (B.Von Haller Gilmer, 1971)** لعلم النفس التنظيمي: "ذلك العلم الذي يدرس ليس فقط الانسان في العمل على خط الانتاج، بل ايضا البائع في الطريق، والفتاة على المكتب في عملها وهو مهتم بأستاذ الجامعة الذي يعلم الناس، والرجل الذي يبيع وثائق التأمين، أو يضع قوالب البناء، أو يشرف على الناس، أو يدير نشاط شركة كبيرة... فعلم النفس التنظيمي يشمل المشكلات الانسانية في الحكومة، الجيش، التنظيمات الاجتماعية. إنه يشمل علم النفس الاجتماعي الصناعي، ويتناول مشكلات الموظفين والعاملين، ومنذ عهد قريب اعتنق المفاهيم المتعلقة بالجوانب الانسانية في التنظيمات ... وعلم النفس التنظيمي يهتم بالمشكلات السيكولوجية التي تظهر في كل التنظيمات (أو المنظمات) مع التركيز على المؤسسات الصناعية" (طه، 1988، ص10-11).

- **تعريف دونالد وكول (Donald & Coll, 2002)** لعلم النفس العمل والتنظيم بأنه: "الفرع الذي يبحث في تحليل وفهم مختلف السلوكات الجسدية والانفعالية والمعرفية للأفراد والفرق في مجال العمل، وتفسير عوامل ظهورها وبقائها أو زوالها، وكذا اكتشاف طبيعة معاش الأفراد في وضعية العمل" (نعموني، 2014، ص14).

- **تعريف بوحفص مباركي (2008)** لعلم النفس العمل والتنظيم: "هو ذلك الفرع التطبيقي من فروع علم النفس، الذي يدرس سلوك الانسان في مواقع العمل مستعملا الطرق والتقنيات العلمية، في فهم سلوك الأفراد، والتنبؤ به، بهدف توجيهه الوجهة الملائمة" (ص11).

وكخلاصة لتلك التعريفات، يرى نعموني (2014) أن علم نفس العمل والتنظيم هو أحد فروع علم النفس الذي يغلب عليه الجانب التطبيقي، ويهدف إلى الدراسة العلمية للمشكلات المهنية والسلوك الانساني في مجال العمل باستخدام مناهج وطرق البحث في علم النفس ونظرياته وطرقه في البحث ونتائجه، بغرض استخدامها في ميدان العمل لتحسين مستوى الأداء، تكثيف الإنتاج، ترشيد الجهد الإنساني لتحقيق أقصى استفادة ممكنة لكل من العامل والمؤسسة.

2- أهداف علم النفس العمل والتنظيم

إن أهداف علم النفس الصناعي والتنظيمي كما اتفق عليها أغلبية الباحثين في هذا المجال، تكاد تتفق في جوهرها الذي يركز على زيادة الانتاج كما وكيفا زيادة الراحة الجسمية والنفسية للعاملين، ورفع الاحساس بالرضا المهني بينهم (طه 1988). بينما قام (فيلتس) بتحديددها بشكل واضح ومركز ومباشر في ثلاثة أهداف وهي:

1- زيادة الكفاية الصناعية أو الانتاجية؛ (طه، 1988)

2- زيادة توافق العامل في عمله(المشعان، 1994).

3- حل المنازعات ومصادر الشكوى بين العمال ورؤسائهم لتحقيق استقرار المنظمة(عكاشة، 1999).

في ذات السياق يرى شولتز (1970) بأن علم النفس الصناعي يهدف إلى خدمة كل من العامل والمنظمة التي يعمل فيها، وأن تأثير علم النفس نجده في كل مظاهر العلاقات بين العامل وبيئة عمله فالأخصائيون النفسيون والاجتماعيون يشاركون في اختيار الرجل المناسب للعمل المناسب له، ساعين بذلك إلى الموائمة بين خصائص الأفراد ومتطلبات العمل، بحيث تنتهي إلى رضاهم وقبولهم له ومن ثم تحقيق إنتاجية أفضل. كما ويأتي دورهم بعد ذلك في تحقيق تدريب أنفع للأفراد وجعلهم أكثر إتقانا ومهارة في عملهم، وتحسين جو العمل لهم لزيادة انتاجيتهم(عكاشة، 1999).

3. المقصود بأخصائي علم النفس العمل والتنظيم

فيما يلي سنحاول معرفة من هو الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بحسب ما تطرقت له بعض الدراسات السابقة في المجال:
عرفته بوحارة (2021) بأنه: "ذلك الفرد الحامل لشهادة ليسانس أو ماستر أو دكتوراه في تخصص علم نفس العمل والتنظيم، بحيث غالبا ما يتوظف في مؤسسات مهنية، وهي مختلف منظمات العمل العمومية والخاصة، أو الخدماتية والصناعية، يقدم فيها المساعدة النفسية التنظيمية للموظفين (المساعدة على حل المشكلات، العمل على خلق جو آمن، الاختيار، التوجيه، التأهيل المهني... إلخ)"(ص119).

ويتفق معها في هذا التعريف أيضا بكاي (2015)، فالأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم هو: "ذلك الشخص الذي تلقى تكويننا جامعا في علم النفس

وتخرج بشهادة (ليسانس، ماستر أو دكتوراه) في علم النفس تخصص عمل وتنظيم، بحيث يمكنه بعد التخرج أن يمارس مهنة أخصائي نفسي في علم النفس العمل والتنظيم في مجالات عدة منها: (العمل الصناعي، المجال التعليمي والبحثي المجال الاستشاري، والمجال الحكومي)".

هذا وأصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية بالجزائر المقرر رقم (13) المؤرخ في (2008/09/03) الذي يحدد قائمة بالشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، حيث ورد في المادة (02) منه ما يلي: "يفتح الالتحاق برتبة متصرف إداري ومتصرف رئيسي للحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي وشهادة الماجستير حسب الحالة، في الميادين والتخصصات الآتية: (العلوم القانونية والادارية، العلوم الاقتصادية، العلوم المالية، العلوم التجارية، علوم التسيير، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، علم الاجتماع: ما عدا تخصص علم الاجتماع التربوي، علم النفس: تخصص العمل والتنظيم، علوم الاعلام والاتصال: ما عدا تخصصي الصحافة المكتوبة والسمعي البصري، العلوم الاسلامية: تخصص شريعة وقانون". ويرى نعموني (2014) بأن المتخرجين من هذا التخصص يتم توظيفهم للعمل في مختلف المؤسسات الاقتصادية (العمومية والخاصة) ك (إطارات إدارية) أو (مكلفين بالدراسات في تسيير الموارد البشرية). أو بالتوظيف العمومي كما أشار المقرر أعلاه بصفة (ملحقين إداريين رئيسيين) أو (متصرفين إداريين). كما ويمكن لهم التدخل في عدة مجالات تختلف باختلاف حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها ولذلك فقد يتخصص في بعض الشركات وخاصة الكبرى لأداء مهام محددة ومضبوطة ك مجال الاختيار أو التسيير أو التكوين، في حين أنه في المؤسسات الخاصة مثلا قد يكلف بعدة مهام ابتداء من متابعة حضور وغياب العمال وصولا إلى الأجور إلى ممارسته لمهام إدارية يومية وغيرها.

4. أدوار المختص في علم النفس العمل والتنظيم

يرى مباركي (2008) بأن مواضيع علم النفس العمل والتنظيم متعددة بتعدد مجالات تدخله أو ميادين اهتمامه: كعلم نفس الأفراد، وعلم النفس الهندسي (أو الأرغونوميا)، والسلوك التنظيمي، وعلم نفس المستهلك، والصحة المهنية والأمان في أماكن العمل، والعلاقات الصناعية أو العلاقات بين مختلف أطراف العملية الإنتاجية (ص12). وفيما يلي سنحاول الإشارة إلى أهم أدوار أخصائي علم نفس العمل في هذه المجالات في ضوء ما تطرقت له مختلف الأدبيات في هذا المجال:

- **تحليل العمل:** هو الأساس الأول لعمليات (الاختيار، التوجيه، النقل، والتأهيل) المهني (طه، 1988) بحيث أنه عبارة عن دراسات معمقة لمراكز العمل (فلاحي بدون). وعرفه طه (1988) بأنه: "الدراسة العلمية التفصيلية التي تجرى على العمل بهدف تحديد ووصف واجباته ومسؤولياته وظروف أدائه ومخاطره وعلاقاته بالأعمال الأخرى (في مؤسسة العمل التي يجري تحليل العمل فيها) ومتطلباته من خصائص في الشخص حتى ينجح فيه ... إلخ" (ص70). وأضاف بأن الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم يستعين بعدة وسائل للقيام بهذه العملية من أهمها: (الدراسات السابقة عن هذا العمل، الملاحظة المقابلة الشخصية الاستبيانات، ...).

- **تحليل الفرد:** يرى طه (1988) بأن الأساس الثاني لعمليات (الاختيار، التوجيه النقل، والتأهيل) المهني بعد (تحليل العمل) هي عملية (تحليل الفرد) الذي نبحت أمر اختياره للعمل، أو توجيهه إليه، أو تأهيله عليه، أو نقله إليه، ليتم التحقق من توافر الخصائص المطلوبة للعمل فيه. وأضاف بأن عملية (تحليل الفرد) تعني "قياس وتقدير مختلف خصائصه سواء الجسمية أو العقلية أو الشخصية لتبين مدى صلاحية الفرد لعمل معين". ويمكن للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم الاستعانة بعدة وسائل لذلك وأهمها: (ممارسة العمل تحت الاختبار، البيانات المسجلة بملفات سابقة عن الفرد، بيانات طلب الالتحاق المقابلة الشخصية الاختبارات النفسية).

- **تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية:** يساهم الأخصائي في علم نفس العمل والتنظيم في تحديد عدد العاملين المطلوبين في كل وظيفة مستعينا بعملية (تحليل العمل)، بحيث يقوم بقسمة الحجم الكلي لعبء العمل على ما يقوم به شاغل واحد للوظيفة، ليتحدد بذلك عدد العاملين المطلوبين. (ماهر، 2004).

- **التوظيف:** إن عملية (تحليل العمل) التي يقوم بها الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم تساعده في توفير معلومات عن واجبات الوظيفة التي يريد التوظيف فيها، وكذا الخصائص الواجب توافرها فيمن سيشغلها. ليقوم بعدها باستخدامها كأساس في تقرير نوعية الأفراد الواجب استقطابهم (ديسلر، 2012). وأضاف لرقم (2018) بأن الشركات بإمكانها الاستفادة من قدراته في اختيار الأفراد الأكثر ملائمة للعمل (ص.11). بحيث أن بإمكانه تحديد طرق وتقنيات الاختيار (مقابلة، اختبارات نفسية، لعب أدوار وغيرها)، واستقبال المترشحين، وتقييم مدى ملائمة قدراتهم مع متطلبات المنصب المراد شغله (نعموني 2014، ص49) كما وأنه

مسؤول عن عملية توجيههم فيما بعد (إعادة التصنيف، الترقية، تسيير المسار المهني)(فلاحي، دس، ص9).

- **تحديد الواجبات والمسؤوليات:** يقوم الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم من خلال عملية تحليل العمل بتحديد الواجبات والمسؤوليات المنوطة لكل فرد داخل التنظيم، وهذا سيساعد في تحديد موقفه من زميله ومن رئيسته أيضا، ويقضي على أي تداخل في العمل بينهم، مما سيساهم في رفع الروح المعنوية لديهم... إلخ(المشعان، 1994).

- **التدريب:** إن التقدم السريع والمتواصل في مجال آلات العمل وأنظمة الكمبيوتر وتعقدتها يفرض على كل مؤسسة تحديث مهارات أفرادها، لتمكينهم من التعامل الجيد معها (كفان، 2008). وإذا ما تبين أن هناك فارق بين مواصفات الفرد الذي يشغل الوظيفة فعلا وبين المواصفات المطلوبة فيه، فإن هناك احتمال لسده بالتدريب (ماهر، 2004). فالتدريب يهدف إلى زيادة مهاراته وتحسين أدائه ولتحقيق تدريب فعال ينبغي على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم التعرف على طبيعة الأعمال المسندة إلى الأفراد، خصائصها، متطلباتها، ومسئولياتها وهذا لا يتم إلا من خلال عملية (تحليل العمل) التي تعد مطلب أساسي لتخطيط جهوده التدريبية (القحطاني، 2008). وسواء تعلق الأمر بالموظفين الجدد أو القدامى أو الهيئة الإدارية، فإن كشوف (تحليل العمل) توفر المعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد مجالات أو موضوعات التدريب، ونواحي الاحتياجات التي ينبغي أن يلبها التدريب، بناء على ما تسفر عنه نتائج الاختبارات والمقابلات للموظفين الجدد، ونتائج تقارير الأداء، وخطط تنمية المسار المهني بالنسبة للقدامى (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، بدون). وأضاف نعموني (2014) أن بإمكان الأخصائي زيادة على ذلك المساهمة في بناء وتنفيذ البرنامج التدريبي الذي سيقدم لهم، (بما فيها أن يتحول هو نفسه إلى مدرب)، وفي الأخير القيام بتقييم عملية التدريب.

- **تقييم الأداء:** إن سلامة الحكم على كفاءة العمل تتطلب وجود معايير موضوعية تتخذ أساسا في القياس والمقارنة (السلمي، بدون). وفي هذا الإطار تساهم كشوف عملية (تحليل العمل) التي يقوم بإعدادها الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في تحديدها. بحيث يتخذها كأساس في تصميم نماذج تقييم الأداء، باختيار عناصر التقييم من بين ما يرد بها من معلومات عن الوظيفة، ثم تتخذ أيضا كأساس ينسب

إليها الأداء الفعلي للفرد لتقدير مدى كفاءته (هل يصل الأداء الفعلي إلى مستوى الأداء المستهدف كما هو وارد في وصف الوظيفة؟). (السلمي، بدون)

- **تحديد الأجور والعلاوات:** تقييد عملية (تحليل العمل) في تحديد مستوى الرواتب التي يجب أن يتقاضاها من يقومون بعمل معين (كفان، 2008). فهي تساعد الأخصائي في تحديد الأهمية النسبية (القيمة) لمختلف الوظائف داخل المنظمة أو ما يعرف بمصطلح (تقييم الوظائف)، ليتم فيما بعد التعبير عن هذه الأهمية أو القيمة في شكل أجور (ماهر، 2004). كما وتفيد في تحديد مقدار ونوعية العلاوات التي تلائم طبيعة كل وظيفة (ديسلر، 2012). وبناء على ذلك يقوم الرئيس المباشر بملاحظة مدى قيام مرؤوسيه بالأعباء والمهام الموكلة لهم، ويترتب على ذلك استحقاقهم لحوافز أو لا (ماهر، 2004). ولتتم هذه العملية بشكل سليم يقوم الأخصائي بوزن كل العناصر المتعلقة بكل وظيفة (الواجبات، المسؤوليات ظروف العمل المؤهلات، الخبرات القدرات، الاستعدادات اللازمة، والجهد البدني والعقلي ... إلخ) (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، بدون). وبالتالي فإن كل من الأفراد العاملين، أرباب العمل، أعضاء وممثلي النقابة سيحصلون على المعلومات التي يحتاجونها من وثيقة واحدة لتحليل العمل وهذا ما يسهل المفاوضات الجماعية حول الأجور، وظروف تطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، دس).

- **تسيير المسار المهني:** يقوم الأخصائي النفسي بمرافقة العامل في إشباع حاجاته واهتماماته بما يتوافق مع أهدافه وكفاءاته. وهذا عن طريق متابعة المسار المهني لكل فرد، أي سلسلة الوظائف التي قد يتولاها منذ تعيينه إلى أن يحال على التقاعد (نعموني، 2014). وتقترن الفرص الوظيفية المتاحة داخل المنظمة، والتي يستطيع من خلالها الأفراد إشباع طموحاتهم الوظيفية بوجود كشف تحليل لكل فرصة من تلك الفرص، والتي هي مهمة الأخصائي النفسي في العمل (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، دس). حيث يساعد (تحليل العمل) على إعداد متطلبات وشروط الترقية من منصب لآخر أعلى منه ضمن مخطط المسار المهني للفرد (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، بدون). وتصبح بذلك بطاقة وصف الوظيفة الأساس لاختيار من تتوافر فيه الشروط بدرجة أكبر (السلمي، دس). كما ويسهم التحليل الوظيفي في عملية النقل من خلال معرفة خصائص الوظيفة التي يتم النقل إليها. (القحطاني، 2008)

- الأبحاث الخاصة بالأمن والصحة والسلامة المهنية: تعتمد البحوث الخاصة بسلامة العمال على عملية (تحليل العمل). واستمارة (تحليل العمل) التي يقوم بإعدادها الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم تحتوي معلومات عن المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد بالعمل الجاري تحليله. كما تتضمن بيانات عن الظروف والأحوال التي يؤدي فيها. وبذلك يمكن للمسؤولين عن الشؤون الصحية والطبية بالعمل تدارك هذه الأمراض وعمل الترتيبات اللازمة لوقايتهم منها (المشعان، 1994). كما يمكن للأخصائي النفسي اقتراح الأساليب المقللة لمعدل حدوثها (جلاب وخطوط، 2019). والمساعدة على تنفيذ الإجراءات المناسبة في مجال الأمن والوقاية من المخاطر المهنية ومتابعتها، وأيضا متابعة نتائج الزيارات الدورية للعمال لدى طبيب المؤسسة، وكذا الخدمات الاجتماعية (وسائل ترفيه ورحلات للعمال) والاهتمام بالعمال ذوي سوء التوافق المهني، وتهيئة وتنظيم الظروف التي تجعلهم أكثر راحة أثناء أدائهم لعملهم. (نعموني، 2014)

- الاختيار المهني: تستهدف هذه العملية انتقاء أفضل العناصر لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة (المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، بدون). وحتى يتحقق ذلك، يقوم الأخصائي النفسي في مجال العمل بتحليل العمل الذي يراد الاختيار له لتحديد الخصائص النفسية والجسمية المختلفة التي ينبغي أن يتصف بها الفرد حتى ينجح فيه. كما يحدد المقدار الذي ينبغي أن تكون عليه كل خاصية من تلك الخصائص حتى تكون مناسبة لهذا العمل. وبناء على نتائج هذا التحليل يقوم بتصميم (أو اختيار) مقاييس ووسائل (الاختبارات النفسية، والمقابلة) لتقدير مدى توافر تلك الخصائص في المتقدمين أو ما يعرف بعملية (تحليل الفرد) لاختيار أنسبهم للتعيين (طه، 2001). وهذا بالطبع سيؤدي الى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب (القحطاني، 2008).

- التوجيه المهني: يقصد به انتقاء أنسب عمل لشخص معين (طه، 2001) بحيث أن هناك العديد من الأعمال التي يمكن القيام بها من قبل الفرد الذي نريد توجيهه. ولكن توجد من بينها ما هو أكثر مناسبة ويتوقع له فيه النجاح أكثر من غيرها (المشعان، 1994). ومن هنا يأتي دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في توجيهه إليها ونصحه بالعمل فيها. مستعينا في ذلك بخطوتين أساسيتين وهما: (تحليل العمل) للكشف عن الاستعدادات اللازم توافرها في الفرد حتى ينجح فيه، و(تحليل الفرد) لقياس مدى توافر تلك الاستعدادات فيه بنفس الدرجة المطلوبة (طه، 2001).

- **التأهيل المهني:** أحيانا قد يصاب الفرد بعجز بسبب (مرض، حادث، تشوه خلقي، ...) ويقعده عن الاستمرار في عمله، وفي هذه الحالة يصبح بحاجة إلى عملية (تأهيل مهني) تتضمن في جوهرها إعادة قدرته على العمل والانتاج (طه 2001). وتظهر هنا مهمة الأخصائي النفسي الذي يقوم بالاشتراك ضمن فريق تأهيل مكون في الأساس من (أخصائيين في الطب، العلاج الطبيعي، الخدمة الاجتماعية التدريب المهني، والخدمة النفسية). ومن ثم دراسة المصاب بالعاهة من حيث إمكانياته وقدراته الجسمية والنفسية لتوجيهه إلى العمل المناسب له ومساعدته بعد ذلك بوضع برنامج تدريبي حتى يجيده. ومتابعته بعد تعيينه في عمله الجديد لمساعدته على ما يجابهه من مشاكل فيه قد تؤثر على توافقه المهني(طه، 2001).

- **النقل المهني:** إن الغرض الأساسي من عمليات (الاختيار المهني، التوجيه المهني، والتأهيل المهني) هو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له الذي سيحقق فيه نجاحا كبيرا. ولكن في بعض الحالات قد لا يتحقق هذا النجاح لأسباب أو أخرى كسوء عملية الاختيار أو التوجيه أو التأهيل. وهنا يجد الأخصائي النفسي نفسه أمام حلان، أولهما علاج أسباب هذا الفشل في العمل فإن لم ينجح هذا الحل ينتقل إلى الحل الثاني ألا وهو نقل الشخص من عمله الذي فشل فيه إلى عمل آخر داخل المؤسسة نفسها يتوقع له فيه النجاح. وفي مثل هذه الحالة يقوم الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم بعملية توجيه مهني جديد للفرد حتى يختار له أنسب الأعمال التي تصلح له(طه، 1988).

- **السلوك التنظيمي:** عرفه (سعيد سلطان) بأنه: "الميدان الذي يسعى إلى معرفة سلوك العاملين في أماكن العمل داخل المنظمات، عن طريق الدراسة المنظمة للفرد والجماعة والعمليات التنظيمية" والأخصائي النفسي من خلال هذا المجال يحاول دراسة سلوك واتجاه وأداء كل من الفرد والجماعة، بغية زيادة الفعالية التنظيمية وتقليل الفجوة بين أهداف المنظمة وحاجات أفرادها، والعمل على تلبيتها ومعرفة تأثير البيئة على سلوكهم فيها، وتحسينها وتحسين مستويات أدائهم فيها"(مرزوق، 2019).

- **مساعدة العاملين في التغلب على مشكلاتهم الشخصية:** يواجه الأفراد في أعمالهم مجموعة من المشكلات التي تعيق توافقه وتنقص من إنتاجيتهم. وفي هذه الحالة يتدخل الأخصائي النفسي انطلاقا من معارفه الفنية لتقديم النصح، أو بالاستعانة بمجموعة من الاختبارات والمقاييس للكشف عن أسبابها ومحاولة إيجاد حلول لها. (عكاشة، 1999)

- علم النفس الهندسي (الأرغونوميا): يرى كل من منصورى وبودالى (2017) أن التدخل الإرغونومي في هذا المجال من طرف الأخصائي النفسي يمكن أن يكون إما خاصا بالتصميم أو ما يعرف ب (الإرغونوميا التصميمية)، كالتصميم الجيد للوسائل، الظروف الفيزيائية المحيطة. أو أن يكون لتقويم وضعية خاطئة للجلوس أثناء العمل مثل (العمل على الحاسوب)، وهو ما يعرف ب (الإرغونوميا التصحيحية).

- علم النفس المستهلك (علم النفس التسويقي): يحاول الأخصائي من خلاله معرفة وتفسير وتوقع السلوك الاستهلاكي لدى الأفراد والجماعات، بحيث يدرس دوافع الأفراد وإدراكهم واتجاهاتهم نحو خدمة أو منتج ما. كما يدرس عمليات التقويم للمنتجات والسلع من خلال مقارنتها بمثيلاتها في السوق أو بتوقعاته نحوها من خلال عمليات التعلم والتغذية الراجعة. (مباركي، 2008)

- الدراسات، التشخيص والاستشارة: في مجال الدراسات وتشخيص حالة المؤسسة قد يكلف الأخصائي النفسي في مجال العمل بالعديد من المهام وهذا يختلف بحسب طبيعة وحجم المؤسسة. ومن بين هذه المهام نذكر على سبيل المثال: جمع المعطيات الاحصائية والحصيلة الخاصة بكفاءات العمال، الترفيات التكوين التوظيف، عدد وأسباب حوادث العمل والغيابات، دوران العمل. وهذا كله بغرض تكوين بنك للمعلومات يتم استغلاله في عمليات اتخاذ القرارات، وفي مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية (نعموني 2014). كما يمكنه القيام بدراسات مسحية حول مختلف المشاكل التي تواجه عملية ادماج العمال الجدد مستوى الرضا مستوى الولاء والالتزام، طبيعة المناخ التنظيمي، وهذا بهدف التشخيص، التغيير والتحسين (فلاحي، بدون). كما يلعب دور الاستشاري في حل الصراعات بين الأفراد، أو إجراءات إنهاء عقود العمل (الطرد). (فلاحي، بدون)

- حل المشكلات: يرى فريزر (Frezer, 1969) بأن أخصائي علم النفس العمل والتنظيم يحاول حل المشكلات التي تقع في نطاق موضوع أو أكثر من المواضيع التالية:

- زيادة إنتاجية الإنسان عن طريق تحسين طرق العمل، تطوير الآلات والمعدات تحسين وسائل التدريب، وغير ذلك مما يتعلق بالعامل وواجباته. (عكاشة، 1999)

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

(المشعان، 1994، ص16)

- معرفة متطلبات العمل من الخصائص الشخصية، وقياس مدى امتلاك الأفراد لها حتى يمكن استخدامها كأساس لوضع الشخص المناسب في العمل المناسب له(طه، 1988، ص12).

- زيادة الإشباع غير المادية في مجال العمل حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى يجبر الفرد على تحمله ليكسب عيشه، بل يجب تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تعمل على كفاية الانتاج وجودته في ظل ظروف العمل التي يكون فيها العامل أكثر رضا وارتياحا(المشعان، 1994).

- فهم النمط الثقافي لجماعة العمل أو الاتجاهات والمعايير المقبولة بصفة عامة والتي ينبغي على الفرد أن ينصاع لها حتى يصبح عضوا مقبولا في جماعة العمل(طه، 1988، ص13).

- المساعدة في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة رضاهم عن عملهم حتى لا يصبح العمل مجرد روتين يتحمله ليكتسب عيشه(عكاشة، 1999).

- تحسين جو العمل، ودعم العلاقات الإنسانية للعاملين فيما بينهم ومع رؤسائهم(عكاشة، 1999).

5. أدوار المختص في علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسة الجزائرية

فيما يلي سنتطرق لأدوار الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بالمؤسسات الجزائرية، وهذا في ضوء ما تطرقت له أحدث الدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها، وما توصلت إليه من نتائج في هذا المجال. هذا وتجدر الإشارة إلى أن عدة باحثين أشاروا في دراستهم ومنهم بوحارة هناء (2021) إلى وجود قلة في الدراسات السابقة الميدانية التي استهدفت بالدراسة الأخصائي النفسي في مجال العمل ووجود دراسات نظرية تناولته ولكن من زوايا مختلفة(ص118).

تطرق المرسوم التنفيذي رقم (04-08) المؤرخ في (11 محرم عام 1429) الموافق (19 يناير سنة 2008) المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والادارات العمومية، والذي تطرق لمهام (سلك المتصرفين) في مادته (15) حيث ذكر بأنهم مكلفون بممارسة نشاطات الدراسة والرقابة والتقييم كل في ميدان اختصاصه. ويتولون بهذه الصفة، معالجة جميع المسائل المتعلقة بصلاحياتهم ويسهرون على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا المجال. ويكلفون زيادة على ذلك بالمبادرة بكل التدابير الرامية غلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم. أما في مادته (16) فتطرق لمهام (سلك المتصرفين

الرئيسيين) فهم مكلفون بممارسة نشاطات التصميم والتقييس القانوني كل في ميدان اختصاصه. ويحفظون، بهذه الصفة، مسار المساعدة على اتخاذ القرار من خلال اعداد دراسات وتقارير تتعلق بمسائل خاصة. ويحضرون، زيادة على ذلك، النصوص القانونية ذات الطابع العام أو الخاص، ولا سيما منها المشاريع التمهيديّة للقوانين وكذا مشاريع النصوص التنظيمية وجميع الأدوات القانونية الأخرى ذات الصلة. أما في مادته (17) فتطرق لمهام (سلك المتصرفين المستشارين)، حيث أشار إلى أنهم مكلفون كل في ميدان اختصاصه، بنشاطات التوجيه والضبط والتقدير والاستشراف. كما ويشاركون بهذه الصفة، في اعداد السياسات العمومية، ويقومون بتقييم مدى تنفيذها على صعيدي النتائج والآثار ويمكنهم زيادة على ذلك، القيام بجميع الدراسات أو التحاليل التي تتطلب كفاءة متعددة التخصصات في مجال التسيير العمومي.

تجدر الإشارة إلى أن هذا المرسوم قد تم تعديله وتتميمه مؤخرا بالمرسوم التنفيذي رقم (16- 280) المؤرخ في (2 صفر عام 1438) الموافق (2 نوفمبر 2016)، الذي أضاف للمرسوم السابق (04-08) مواد جديدة تحدث فيها عن بعض الرتب المستحدثة في سلك الإدارة العامة، ومنها رتبة (متصرف محلل) وهي موجهة للحاصلين على مستوى ماستر في عدة تخصصات ومنها تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وتحدث في مادته رقم (15 مكرر) عن المهام المسندة لهم فزيادة على المهام المسندة إلى المتصرفين، يضمن المتصرفون المحللون، كل في ميدان اختصاصه، مهام التحليل والتقييم المعمقة التي لها علاقة بنشاطاتهم ويساهمون زيادة على ذلك، في تصميم وتحسين القياسات القانونية.

- دراسة بوحارة هناء (2021) المعنونة ب "الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المهنية: الواقع والآفاق". وهدفت إلى إبراز أهمية الممارسة النفسية في المنظمات المهنية. واستمدت أهميتها من أهمية الدور الذي يقدمه الأخصائي النفسي في مجال العمل. إذ تعتبر ضرورة ملحة تفرض على أي مؤسسة توفير أخصائي نفساني يعمل على ضمان الراحة النفسية وحل مشاكل عمالها التي قد تتجم عن ظروف العمل، نظامه، وأدواته أو حتى عن المنهجية التي يؤدي بها العمل. فبالرغم من أهمية دوره إلا أنه لا زال هناك بعض الغموض في أدواره أحيانا أو تجاهل وعدم اقتناع من البعض بميدان العمل أحيانا أخرى. إضافة إلى بروز بعض العوامل التي قد تولد لديه بعض الإحباطات والضغوط النفسية التي تعيقه عن أداء دوره، كما

ينبغي مما قد يؤثر على توافقه النفسي والمهني على السواء في ظل ممارسته المهنية.

- **دراسة جلاب وخطوط (2019)** المعنونة ب (تقييم مستوى أداء مختص علم النفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء: دراسة ميدانية بولاية المسيلة). والتي هدفت إلى تقييم أداء أخصائي علم النفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء. وطبقت على عينة مكونة من (20) مشرفا ومديرا. تم فيها استخدام المنهج الوصفي واستبيان قام الباحثان بإعداده، وكان مكونا من (30) عبارة مقسمة على (05) مجالات وهي (اختيار العاملين، قياس أداء العاملين، مساعدة المشرفين الجدد، التصدي للمشكلات النفسية، وتحليل أسباب الحوادث). وأظهرت نتائجها: وجود مستوى أداء مرتفع لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم في المجالات الخمسة السابقة الذكر، ما يعني أنه يساهم بشكل كبير في تطوير المؤسسة الجزائرية، وهذا ما أكده المشرفون والمدراء من خلال تقييمهم لأدواره فيها.

- **دراسة لرقم عز الدين (2018):** المعنونة ب (تطبيقات علم النفس التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية). والتي هدفت إلى الاطلاع على واقع تخصص علم نفس العمل والتنظيم بالمؤسسات الجزائرية وقام بتطبيقها على عينة قصدية مكونة من (20) مؤسسة كبيرة تتوفر على مدير لتسيير الموارد البشرية واستعان فيها بالمقابلة المقننة وتقنية تحليل المحتوى للوثائق الادارية. وتوصل فيها لعدة نتائج أهمها: جهل العديد مسيري الموارد البشرية المستجوبين للمهام الحقيقية للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم وعدم توفر منصب عمل خاص به في كل المؤسسات العشرين محل الدراسة. وجهل الأغلبية الساحقة من المستجوبين (16) مسير مقابل (04) لوجود تخصص في علم النفس يهتم بتسيير الموارد البشرية كما وأجاب (75) بالمئة منهم) عن علمهم بتخصص ادارة الأعمال كتخصص يهتم بالتكوين في مجال تسيير الموارد البشرية، بينما (10 بالمئة) من المستجوبين هم فقط من أشاروا إلى تخصص علم النفس العمل والتنظيم. وعبر ما مقداره (80 بالمئة) عن رأيهم حول دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بأنه يهتم بمعالجة الأمراض النفسية فقط. في حين عبر (10 بالمئة) منهم بأنه يهتم بدراسة بيئة العمل، و(5 بالمئة) بتحديد احتياجات التكوين، و(5 بالمئة) الأخيرة بتطوير الأداء.

- **دراسة لعرباوي فاطمة الحساء (2017):** المعنونة ب (دور أخصائي علم النفس والتنظيم في عملية التوظيف من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات

الصناعية). والتي هدفت إلى معرفة مدى مساهمة الاخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم في عملية التوظيف. ولتحقيق هذا طبقتها على عينة قصدية مكونة من (14) أخصائي في المجال، والعاملين بعدد من المؤسسات الصناعية (سونلغاز، نפטال، مؤسسة كوندور، المنطقة الصناعية الروبية وما تضمه من شركات)، من ولايات (المسيلة، برج بوعريرج، الجزائر العاصمة). مستعينة باستبيان من اعدادها ضمنته ثلاث مجالات (تطابق المهام القانونية مع المهام الواقعية المشاركة في التخطيط لعملية التوظيف، المشاركة في عملية الانتقاء). وتوصلت نتائجها إلى أن المهام القانونية للأخصائيين في علم النفس العمل والتنظيم تتطابق بدرجة متوسطة مع المهام الواقعية من وجهة نظرهم، وأيضا مساهمة هؤلاء الأخصائيين بنفس الدرجة في كل من عملية (تخطيط، توظيف، وانتقاء) الموارد البشرية.

- دراسة بن زروال فتيحة (2017): تمحورت حول اقتراح نموذج لتطوير التكوين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر. وأشارت أن هذا التخصص في الدول المتقدمة يعتبر من أهم فروع علم النفس وذلك منذ عشرات السنين، إذ تطلت مختلف المنظمات الاقتصادية فيها لأهمية 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 لا يزال يعاني من التهميش. فجانبا 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 إجبارا. وتعتقد بأن مسؤولية تصحيح هذا الوعي منوطة أولا بالمكونين والباحثين في هذا المجال(ص145).

- دراسة عبد المجيد بكاي (2015): التي هدفت إلى معرفة مكانة وواقع الممارسة النفسية التنظيمية لاختصاص علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر، وأهم المعوقات التي تواجهها هذه الممارسة في المؤسسات المختلفة المتعلقة: ب (التوظيف، التكوين والتدريب، بيئة العمل والوسائل، مكانة التخصص ضغط المهن المكتبية والإدارية). وكذا التساؤل حول مدى ضرورة استقلالية مركز عمل المختص النفسي في العمل والتنظيم بالجزائر. ولجمع البيانات أعد استبيان لذلك، وطبقها على عينة من (23) أخصائي وأظهرت نتائجها: ضعف مكانة تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات الجزائرية. وكذا وجود المعوقات سابقة الذكر

التي تمنع من الممارسة النفسية التنظيمية الفعالة. كما بينت نتائجها ضرورة استقلالية مركز عمل المختص النفسي في العمل والتنظيم في المؤسسات الجزائرية (بوحارة، 2021، ص120-121).

وأوضح بكاي (2015) من جهة أخرى بالنسبة لواقع تخصص علم النفس العمل والتنظيم بالجزائر بأنه يشوبه غموض فيما يتعلق بالممارسة النفسية والتنظيمية للأخصائي. فالجزائر لم تواكب بعد الدول المتقدمة فيما يتعلق بهذه المهنة، كما أنه لا يوجد بها تسمية وظيفية مستقلة له. فحملة الشهادات في هذا التخصص يتم توظيفهم في أقسام إدارة الموارد البشرية بصفة (متصرفين إداريين) أين تصبح مهامهم إدارية بحتة (بوحارة، 2021، ص128).

- **دراسة كفان سليم (2011)** المعنونة ب (علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال). والتي هدفت إلى تسليط الضوء على الدور الفعال الذي يقوم به أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في مجال تسيير وإدارة الموارد البشرية، في ظل عدم معرفة المؤسسات الجزائرية لأهمية دوره فيها بحيث أنها لا تزال تعتمد في الكثير من الأحيان على الخبرات الأجنبية في محاولة منها لتفعيل عملية تسيير مواردها البشرية. وأضاف بأن المؤسسة الجزائرية تجهل تماما ما معنى أخصائي علم النفس العمل، وأرجع سبب ذلك إلى الثقافة التنظيمية السائدة فيها، والتي تركز اهتمامها الكبير على العنصر البشري كعنصر أساسي في تطورها واستمراريتها، في الوقت الذي تقوم فيه المؤسسات الأجنبية بالاهتمام الكبير بالتخصص كعنصر أساسي لتطوير المورد البشري فيها.

- **دراسة كفان سليم (2008)** المعنونة ب (أخصائي علم النفس العمل ودوره في تفعيل وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية). والتي سعت إلى تحقيق عدة أهداف أهمها تحديد أدوار أخصائي علم نفس العمل في مواجهته للمعوقات بمجال كل من (التوظيف، الاختيار والتوجيه، الدافعية في العمل الرضا الوظيفي) التي تحد من التسيير الفعال لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية. والتوصل إلى مقترح للارتقاء بالممارسة المهنية له. ولتحقيق ذلك اعتمد على المنهج التقييمي عن طريق أسلوب الحصر الشامل للأخصائيين في مجال علم نفس العمل واستبيان من اعدادة لجمع البيانات اللازمة بحيث بلغت عينة الدراسة (21) أخصائيا. وكشفت نتائجها عن: أن ما يقوم به أخصائي علم النفس العمل من أدوار في مواجهة التحديات التي تعوق تسيير وإدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية في المجالات السابقة الذكر كانت مرتفعة بنسبة تفوق (80.00 بالمئة).

من خلال تحليل الدراسات والمعلومات أعلاه يتضح لنا مجموعة من النقاط الهامة حول ما هو مطلوب من أدوار لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم، وواقعه في المؤسسات الجزائرية وهي كالتالي:

- إن ما يفترض قانونيا أن يقوم به الأخصائي في علم نفس العمل والتنظيم

في المؤسسات الجزائرية هو ما يلي:

- ممارسة نشاطات الدراسة والرقابة والتقييم كل في ميدان اختصاصه.
 - معالجة جميع المسائل المتعلقة بصلاحياتهم والسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات في هذا المجال.
 - المبادرة بكل التدابير الرامية إلى تحسين التسيير المرتبط بميدان تدخلهم.
 - ممارسة نشاطات التصميم والتقييس القانوني، كل في ميدان اختصاصه.
 - المساعدة على اتخاذ القرار من خلال اعداد دراسات وتقارير تتعلق بمسائل خاصة.
 - تحضير النصوص القانونية ذات الطابع العام أو الخاص، ولا سيما منها المشاريع التمهيدية للقوانين وكذا مشاريع النصوص التنظيمية وجميع الأدوات القانونية الأخرى ذات الصلة.
 - ممارسة نشاطات التوجيه والضبط والتقدير والاستشراف كل في ميدان اختصاصه.
 - المشاركة في اعداد السياسات العمومية، ويقومون بتقييم مدى تنفيذها على صعيدي النتائج والآثار.
 - القيام بجميع الدراسات أو التحاليل التي تتطلب كفاءة متعددة التخصصات في مجال التسيير العمومي.
 - ضمان مهام التحليل والتقييم المعمقة التي لها علاقة بنشاطاتهم، كل في ميدان اختصاصه.
- غير أن ما أظهرته نتائج الدراسات أعلاه عن أدواره في المؤسسات الجزائرية فهو كما يلي:

- حملة الشهادات في هذا التخصص يتم توظيفهم في أقسام إدارة الموارد البشرية بصفة (متصرفين إداريين) أين تصبح مهامهم إدارية بحتة(بوحارة، 2021).
- دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم بالنسبة للمؤسسات الصناعية من وجهة نظر مسيريتها ومدراءها في المجالات التالية: (اختيار العاملين، قياس أداء العاملين،

مساعدة المشرفين الجدد، التصدي للمشكلات النفسية، وتحليل أسباب الحوادث) كان مرتفع فيها(جلاب وخطوط، 2019).

- ما يقوم به أخصائي علم النفس العمل من أدوار في المجالات التالية (التوظيف، الاختيار والتوجيه الدافعية في العمل، الرضا الوظيفي) لمواجهة التحديات التي تعوق تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية هي بنسبة تفوق (80.00 بالمئة)(كفان، 2008).

-مساهمة أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في التخطيط لعملية التوظيف من وجهة نظر مسيري المؤسسة الجزائرية هو بدرجة متوسطة(لعرباوي، 2017).
-مساهمة أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في عملية الانتقاء من وجهة نظر مسيري المؤسسة الجزائرية هو بدرجة متوسطة(لعرباوي، 2017).

هذا وأضاف نعموني (2014) بصفته مختص في علم النفس العمل والتنظيم وأيضا لكونه كان موظفا بمؤسسة جزائرية لعدة سنوات، أن من بين المهام الروتينية التي قد يكلف بها الأخصائي النفسي في العديد من المؤسسات الجزائرية هي متابعته للأجور وتقييمه للأفراد، الإشراف على المهام الإدارية المختلفة من رد على مراسلات العمال، وإعداد المقررات والعقود، تحضير ملفات تقاعدهم، مسك البعض من الدفاتر والسجلات الخاصة (دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل حوادث العمل، ... إلخ) التدخل لفض نزاعات العمل، والمساهمة في تكوين فرق عمل متناسقة.

أما بالنسبة لواقع مهنة الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات الجزائرية في ضوء الدراسات الميدانية السابقة أيضا فهو كما يلي:
- تتطابق المهام القانونية لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم مع مهامه الواقعية بدرجة متوسطة(لعرباوي، 2017).

- وجود بعض الغموض أو عدم وضوح أدواره أحيانا، أو تجاهل وعدم اقتناع من بعض المتواجدين بميدان العمل أحيانا أخرى(بوحارة، 2021).
- دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية من وجهة نظر مدراءها يبقى مجهولا لدى العديد منهم(لرقم، 2018).

- الجهل التام للمؤسسة الجزائرية لمعنى أخصائي علم النفس العمل، وسبب ذلك هو الثقافة التنظيمية السائدة فيها، والتي تركز اهتمامها الكبير على العنصر البشري كعنصر أساسي في تطورها واستمراريتها في الوقت الذي تقوم فيه المؤسسات

الأجنبية بالاهتمام الكبير بالتخصص كعنصر أساسي لتطوير المورد البشري فيها(كفان، 2011).

- جهل الأغلبية الساحقة من مدراء ومسيري المؤسسات الاقتصادية لوجود تخصص في علم النفس يهتم بتسيير الموارد البشرية، وعلمهم بوجود تخصص (إدارة الأعمال) المهتم بالتكوين في مجال تسيير الموارد البشرية(لرقم، 2018).

- معاناة تخصص علم النفس العمل والتنظيم من التهميش، وجهل المنظمات أو تجاهلها له عن غير قصد في غالب الأحيان، والنظرة الدونية له من قبل الدارسين والعاملين بتخصصات علم النفس الأخرى. بن زروال(2017)

- تعبير الأغلبية الساحقة من مدراء ومسيري المؤسسات الاقتصادية لرأيهم حول دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بأنه يقتصر على الاهتمام بمعالجة الأمراض النفسية(لرقم، 2018).

- مكانة تخصص علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات الجزائرية لا تزال ضعيفة، وواقعه يشوبه الكثير من الغموض من حيث الممارسة النفسية التنظيمية الفعالة له، في ظل عدد من المعوقات التي تحول دون ذلك(بوحارة، 2021).

- عدم توفر منصب عمل يسمى الأخصائي النفسي عمل وتنظيم بالمؤسسات الاقتصادية(لرقم، 2018).

- بروز بعض العوامل المولدة لبعض الإحباطات والضغوط النفسية المعيقة لأدائه لدوره كما ينبغي مما قد يؤثر على توافقه النفسي والمهني على السواء في ظل ممارسته المهنية(بوحارة، 2021)

- اعتماد المؤسسات الجزائرية في الكثير من الأحيان على الخبرات الأجنبية في محاولة منها لتفعيل عملية تسيير مواردها البشرية في ظل عدم معرفتها لأهمية دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم فيها(كفان، 2011).

خاتمة:

في ضوء ما تم التطرق إليه أعلاه، يمكن القول بأن موضوع هذه الورقة البحثية يكتسي أهمية كبيرة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بحيث أوصى العديد من الباحثين في الدراسات السابقة أعلاه أمثال (بوحارة، 2021) و(كفان 2011) وبن زروال (2017) إلى ضرورة الاهتمام أكثر بالأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم بالمؤسسات الجزائرية، من خلال تشجيع الطلبة الجامعيين على اختيار ودراسة تخصص علم النفس العمل والتنظيم، والعمل على خلق فرص أكثر للخريجين فيه، وتعزيز مكانة الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في

سوق العمل وهيئات العمل الوطنية، والاهتمام أكثر بالجانب التدريبي والتكويني له والسماح له بالمشاركة في تسيير المؤسسة، ومنحه صلاحيات حقيقية ليطور فعلا مواردها البشرية، وإزالة مختلف العقبات (الإدارية، التشريعية، وحتى الشخصية) التي تقف حيال تحقيقه لأهدافه وأهداف المؤسسة. أما بالنسبة لأدواره بالمؤسسة الجزائرية فكان هناك تضارب بين تصريحات مسيري ومدراء المؤسسات الجزائرية حول أهميتها، غير أن الأغلبية الكبيرة منهم أبدت جهلها بالمقصود منه، وبالأدوار الحقيقية له، ولا يزال الغموض يكتنفها لديهم من حيث الممارسة النفسية التنظيمية الفعالة له داخل المؤسسة.

قائمة المراجع:

1. بن زروال، فتيحة(2017). نموذج مقترح لتطوير التكوين في تخصص علم نفس العمل والتنظيم. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 12(01). ص ص.145-154.
2. بوحارة، هناء.(2021). الممارسة النفسية في المؤسسات المهنية: الواقع والآفاق. مجلة مجتمع تربوية وعمل. 06(02). ص ص.116-132.
3. جلاب، مصباح وخطوط، رمضان.(2019). تقييم مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء: دراسة ميدانية بولاية المسيلة. مجلة العلوم الإنسانية. العدد (51). ص ص.503-516.
4. ديسلر، جاري. (2012). إدارة الموارد البشرية. ترجمة (محمد سيد احمد عبد المتعال). المملكة العربية السعودية: دار المريخ للنشر.
5. السلمي، علي.(بدون). إدارة الموارد البشرية. غريب للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.
6. سليمان صبرينة.(بدون). محاضرات الارغونوميا. تم استرجاعه بتاريخ (2022/08/09) على الرابط (محاضرات_الارغونوميا/45054491/https://www.academia.edu).
7. طه، فرج عبد القادر. (2001). علم النفس الصناعي والتنظيمي. جمهورية مصر العربية: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
8. طه، فرج عبد القادر. (1988). علم النفس الصناعي والتنظيمي. ط6. جمهورية مصر العربية: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.

9. علوطي، عاشور.(2021). دور المختص في علم النفس التنظيمي في تحقيق الكفاءة والسلامة المهنية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 11(01). ص ص.231-254.

10. عويضة، كامل محمد محمد.(1996). علم النفس الصناعي. بيروت: دار الكتب العلمية.

11. العيسوي. عبد الرحمن. (بدون). دراسات نفسية حديثة معاصرة في البيئة والصناعة والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والإدارة. جمهورية مصر العربية: دار المعارف.

12. فلاح، هدى وهيبة. (بدون). مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم. تم استرجاعه بتاريخ (2022/10/06) على الرابط (<https://fss.univ-alger2.dz/cours-en-ligne>).

13. القحطاني، محمد بن دليم.(2008). ادارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل). ط2. المملكة العربية السعودية: العبيكان للنشر.

14. كشواي، باري.(2006). إدارة الموارد البشرية. ترجمة (كوجان بيدج). ط2. جمهورية مصر العربية: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

15. كفان، سليم (2008). أخصائي علم النفس العمل ودوره في تفعيل وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. تم استرجاعه بتاريخ (2022/10/04) على الرابط

(https://www.researchgate.net/publication/341192540_akhsayy_lm_alnfs)

16. كفان، سليم. (2011). علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال، مجلة العلوم الانسانية، العدد (36). ص ص.131-140.

17. لرقم، عز الدين. (2018). تطبيقات علم النفس التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة أبحاث نفسية وتربوية. 09(03). ص ص. 07-17.

18. لعرباوي، فاطمة الحساء.(2017). دور أخصائي علم النفس والتنظيم في عملية التوظيف من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الصناعية. مذكرة ماستر في علم النفس. جامعة المسيلة. الجزائر.

27.منصوري، مصطفى وبودالي، يمينة.(2017). الارغونوميا المدرسية في خدمة التعليم وتطويره. مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد 34. ص ص.127-138.

28.نعموني، مراد.(2014). مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم. جسور للنشر والتوزيع: الجزائر.