

مجالات التدخل الإخصائي علم النفس العمل والتنظيم في الوسط المهني.

Areas of intervention for the psychologist, work and organization in the professional environment.

عسلي سمرة*

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2/الجزائر

تاريخ الإرسال: 2022/11/04 تاريخ القبول: 2023/03/07

ملخص: تمحورت هذه الورقة البحثية حول تسليط الضوء على أهم مجالات تدخل الإخصائي علم النفس العمل والتنظيم في الوسط المهني، وإبراز دوره في إدارة الموارد البشرية من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات التي يواجهها العمال والمؤسسات على حد سواء. وقد حدد فريبرز وغيره من الباحثين، أن مجالات تدخل الإخصائي تتمثل في زيادة إنتاجية العامل عن طريق تحسين طرق العمل وإزالة المخاطر المهنية التي يحتمل ان يتعرض لها العامل، إضافة الى معرفة متطلبات العمل من خصائص الجسمية والمعرفية، وقياس مدى امتلاك الافراد لتلك الإمكانيات.

الكلمات المفتاحية: تدخل الإخصائي النفسي، علم النفس العمل والتنظيم، إنتاجية العامل، إزالة المخاطر

* المؤلف المرسل: عسلي سمرة

Abstract: This research paper focused on shedding light on the most important areas of intervention of the psychologist, work and organization in the professional environment, and highlighting his role in human resource management through the diagnosis, study and treatment of problems faced by workers and institutions alike. Frears and other researchers have identified

Areas of specialist intervention in increasing worker productivity by improving work methods and removing occupational risks that the worker may be exposed to, in addition to knowing the work requirements of physical and cognitive characteristics, and measuring the extent to which individuals possess those capabilities.

Keywords: Psychological intervention, psychology of work and organization, worker productivity, risk removal

مقدمة:

يعتبر علم النفس العمل والتنظيم من اهم التخصصات التطبيقية لعلم النفس العام اذ يهتم بدراسة الفرد والجماعة داخل مؤسسات العمل، حيث كانت التسمية السابقة لهذا التخصص قبل 1980 علم النفس الصناعي، لكن بعد 1980 أصبح تسميته علم النفس العمل والتنظيم نتيجة لتغيرات التي حصلت على مستوى النظري الذي فرض تغيير هذه التسمية.

ان علم النفس العمل والتنظيم قد اكتسح جميع الميادين الحيوية من مؤسسات إنتاجية وخدمائية من خلال ما قدمه من حلول ودراسات تطبيقية ذات أهمية في مجال العمل سواء كان ذلك على المستوى الدولي او على مستوى المحلي باعتباره ذلك العلم الذي يطبق المبادئ السيكولوجية في مختلف مجالات المؤسسة او المنظمة من حيث نتائج البحوث و الدراسات المخبرية المتعلقة بظروف العمل،

واختبارات التوظيف ومبادئ التكوين وطرق القيادة وأساليب التحفيز و غيرها، فان ما يلاحظ في واقع المؤسسات دول المتقدمة والبعض من الدول المتخلفة ان المختصين في علم النفس العمل والتنظيم هم من اهم العاملين في حقل الموارد البشرية فنجدهم في وظائف التخطيط والاختيار والتعيين والتكوين والصيانة بكل ما تحمله من نشاطات الصحة والسلامة المهنية وتوفير المناخ التنظيمي الملائم للعمال. والجزائر كغيرها من الدول العالم لقد تم احداث شهادة الليسانس في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بموجب المرسوم رقم 71-224 المؤرخ في 4 رجب 1391 الموافق 25 اوت 1971 المتضمن تنظيم الدروس للحصول على شهادة الليسانس في علم النفس، وعليه تهدف هذه الورقة الى ابراز اسهامات الاخصائي النفسي واهم مجالات تدخله في المؤسسة الجزائرية.

الإشكالية:

نظرا لتطور التكنولوجي والتوسع العام للمهن ظهرت كثير من المشكلات داخل بيئة العمل مثل عدم التوافق المهني، والاغتراب الوظيفي، والتسرب الوظيفي، والعديد من الضغوطات المهنية والعوائق التي ظهرت في بيئة العمل، مما توجب البحث عن الطرق والاستراتيجيات العلمية والعملية لقليل من هذه المشكلات الصناعية، ومن هنا ظهر الدور الاساسي لوجود اخصائي النفسي لعلم النفس العمل والتنظيم حيث يمارس مهامه داخل المؤسسة، من خلال التدخل في العديد من المجالات، غير ان هذا الاخير يختلف باختلاف طبيعة المؤسسة ونشاطها وحجمها، اذ قد يتخصص في بعض المؤسسات وخاصة الكبرى منها في أداء مهام محددة و مضبوطة باعتباره يعمل في مجال الاختيار او التسيير او التكوين،

في حين انه في مؤسسات أخرى فقد يكلف بالعديد من المهام ابتداء من متابعة حضور وغيابات العمال الى الأجور وعمليات ما بعد الاجور الى المهام الإدارية اليومية.

وعليه نحاول من خلال هذه الورقة البحثية طرح سؤال ماهي اهم مجالات تدخل الأخصائي في علم العمل والتنظيم؟ ماهي المهام التي قد يكلف بها في المؤسسة؟

1-تعريف علم النفس العمل والتنظيم:

لقد تعددت تعاريف حول علم النفس العمل والتنظيم من أهمها:

هو أحد فروع علم النفس، يغلب عليه الجانب التطبيقي، ويهدف الى دراسة السلوك الإنساني في مجال العمل. ويستفيد علم النفس العمل والتنظيم من أسس علم النفس ونظرياته وطرقه في البحث ونتائجه، بغرض استخدامها في ميدان العمل وتكثيف الإنتاج وترشيد الجهد الإنساني ليحقق بذلك اقصى استفادة ممكنة للعامل وللمؤسسة. (فرج عبد القادر، 2021، ص19)

اما دونالد وكول يعرفه بانّه الفرع الذي يبحث في تحليل وفهم مختلف السلوكيات الجسدية والانفعالية والمعرفية للأفراد والفرق في مجال العمل، وتفسير عوامل ظهورها وبقائها او زوالها، وكذا اكتشاف طبيعة معاش الافراد في وضعية العمل. (مراد نعموني، 2014، ص14)

2-تعريف الاخصائي النفسي في علم النفس العمل والتنظيم:

يعرف الاخصائي النفسي بأنه الشخص المؤهل عمليا ومهنيا، لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات التي يعاني منها الافراد، والتي تواجه المؤسسات.

يقصد بان يكون مؤهلا أي يكون متحصلا على درجة جامعية في علم النفس، وان يخضع للتدريب الذي يأهله للممارسة العملية التي تأهله للممارسة المهنية، فهناك اخصائي نفسي تربوي الذي يسهم في تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات التي تنشأ بين الطلاب والمؤسسات التربوية وصولا الى تحقيق اهداف المؤسسة التربوية، اما الاخصائي في مجال العمل فهو يسهم في تحليل العمل والعمال وتحقيق الموائمة المهنية، وحل المشكلات التي تنشأ داخل المصنع خاصة المرتبطة بالعلاقات الإنسانية وتكييف محيط العمل وغيرها.

3-مجالات تدخل الأخصائي النفسي علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسة الجزائرية:

لقد أثبت علم نفس العمل والتنظيم إذن من خلال ما قدمه وما يقده من حلول ودراسات تطبيقية أهميته في مجال العمل سواء كان ذلك على المستوى الدولي أو على المستوى المحلي، ويتم توظيف المتخرجين من هذا التخصص في المؤسسات للعمل كإطارات تعمل في مختلف القطاعات منها ما يلي :

-المؤسسات الاقتصادية العمومية والمؤسسات الخاصة كإطارات إدارية أو مكلفين بالدراسات في تسيير الموارد البشرية.

-الوظائف العمومي كملحقين إداريين رئيسيين أو متصرفين إداريين، وقي هذا الإطار فقد صدر المقرر المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة

الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق ببعض رتب الاسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، لينص في مادته الثانية على أن حاملي شهادة اللسانس والماجستير في تخصص علم نفس العمل والتنظيم يمكنهم الالتحاق برتبة متصرف اداري ومتصرف رئيسي. ويمكن للأخصائي في علم نفس العمل والتنظيم في الجزائر أن يتدخل في العديد من المجالات ولكن على العموم فإن المهام التي قد يكلف بها الأخصائي النفس في العمل ستكون واحدة أو بعضا من المهام التالية:

-3- الاختيار والتوظيف:

ان الانتقاء والتوظيف من اهم ركائز الموارد البشرية، لان الهدف الأول منه يكمن في إيجاد الملائمة بين متطلبات العمل ومؤهلات العامل للحصول على تجانس يؤدي الى حسن الأداء، هذا من جهة ومن جهة ثانية نجد ان الانتقاء والتوظيف يطمح الى احداث توازن مستقر بين ما يقدمه العامل من جهد وما يتلقاه من مقابل، واما البعد الثالث للانتقاء والتوظيف فيدخل بطبيعة الحال في إطار برمجة المستخدمين عملا على التمسك بديناميكية المؤسسة وتطوير قدراتها على كافة المستويات. (محمد مسلم، 2010، ص111)

وعليه فإن الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم يتدخل في سيرورة عملية الاختيار والتوظيف في عدة مستويات، فبالإضافة إلى أنه يساعد في تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية، فإنه يقوم بدور أساسي في تحليل مناصب العمل وتحديد ملمح الأفراد الذين سيتم قبولهم، ثم يحدد طرق وتقنيات الاختيار من مقابلة واختبارات ولعب أدوار وغيرها، ويستقبل المترشحين للمناصب المختلفة،

ويقيم مدى ملاءمة قدرات كل مترشح مع متطلبات المنصب المراد شغله من خلال تحليل نتائج الاختبارات النفسية المعتمدة في عملية الاختيار.

3-2-هندسة التكوين:

هندسة التكوين وهي مجموعة الخطوات المنهجية المنظمة، التي تطبق على مفهوم النسق والأنشطة والترتيبات المتعلقة بالتكوين من اجل الوصول الى الأهداف المحددة، اذ تقدم هندسة التكوين تصورا واضحا، شاملا، وواقعا يندرج ضمن السياسة العامة للمؤسسة بحيث يلبي حاجات التكوين ويعمل على توقعات الحاجات المستقبلية.

الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم يتحكم في أساليب تخطيط ومتابعة عمليات التكوين. فهو خبير يتدخل في تحديد احتياجات تكوين العمال، ثم يقوم بالمساهمة في بناء وتنفيذ البرنامج التكوين الذي سيقدم للعمال، (ما فيها أن يتحول هو نفسه إلى مكون) وف الأخير يقوم بتقييم عملية التكوين. عليه تكمن مهمة الاخصائي النفسي في ظل هذا المجال تصور البرامج وتصميم الأليات لتطبيقها وفي اختيار المناهج والأدوات المنهجية الملائمة للمتكونين. (محمد مسلم، 2010، ص75)

وفي هذا الصدد فإن بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية تتضمن دوائر للتكوين والتي بدورها تحتوي على ثلاثة مصالح هي:

- مصلحة تخطيط التكوين: تهتم بتحديد احتياجات التكوين ويسند لها مهمة إعداد مخططات التكوين داخل الشركة.

- **مصلحة إنجاز التكوين:** يكلف إطارات هذه المصلحة بالبحث والاتصال مختلف مؤسسات التكوين داخل وخارج الوطن، ومتابعة المناقصات الخاصة بالتكوين، ثم إبرام اتفاقيات مع مراكز التكوين المتخصصة.

- **مصلحة متابعة التكوين:** يكلف الاطارات العاملة في هذه المصلحة. متابعة عملية التكوين ميدانيا من خلال استدعاء العمال للالتحاق بالمراكز، متابعة حضور المكونين والمتكونين؛ تحضير عقود التكوين ومقررات الانتداب في حالة التكوين طويل المدى، توفير الإمكانيات والوسائل المادية وحل المشكلات الى قد تظهر طيلة فترة عملية التكوين.

3-3 تسيير المسار المهني للعمال:

يقوم الأخصائي النفسي. متابعة المسار المهني لكل عامل، أي سلسلة الوظائف التي يتولاها منذ تعيينه إلى أن يحال على التقاعد، مع العلم ان هذا المسار يعتمد على الخبرة الذاتية للعامل فما يدركه بأنه نجاح مهني هو النجاح الحقيقي سواء في مجال تحقيقه لترقية إلى المناصب العليا أو كسب مبالغ مالية أو تكوين شبكة علاقات أو اشباع حاجة تحقيق الذات، فالمسار الوظيفي شخصي وأنشطته تتعامل مع حدوث التغيير وإحداث التغيير بما يتماشى مع تغير العمر وتغير الأحداث وابتكار النظم الجديدة، وانطلاقا مما سبق وباعتبار أن الفرد هو المسؤول الأول عن تسيير مساره المهني، يصبح دور الأخصائي النفسي هو مرافقة العامل في اشباع حاجاته واهتماماته بما يتوافق مع أهدافه اهتماماته وكفاءاته. وفيما يلي دور الفرد، ودور المدير وهو نفس دور الأخصائي النفسي، والمنظمة فيما يتعلق بالمسار المهني للعامل.

ومن بين المهام الروتينية التي قد يكلف بما الأخصائي النفسي في العديد من المؤسسات الجزائرية في هذا المجال متابعة وتقييم أجور العمال، الإشراف على المهام الإدارية من رد على مراسلات العمال وإعداد المقررات والعقود، تحضير ملفات تقاعد العمال، ومسك بعض من الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون وهذا وفق ما ينص عليه المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 17 شوال 1416 الموافق ل 6 مارس 1996، وهذه الدفاتر والسجلات هي:

-دفتر الأجور، سجل العطل المدفوعة الأجر، سجل العمال، سجل العمال الأجانب، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل، سجل حوادث العمل.
بالإضافة إلى هذا يمكن للأخصائي النفسي التدخل لفض نزاعات العمل والمساهمة في تكوين فرق عمل متناسقة داخل المؤسسة.

3-4- صيانة الموارد البشرية والأرغونوميا:

يقصد الأرغونوميا الدراسة العلمية للعلاقة بين الانسان والآلات ووسائل العمل ومحيط العمل وذلك تحقيقا لغرضين اساسيين هما امن العاملين وزيادة الإنتاج. (العايب رابح، 2006، ص91)

اما ابوحفص يري بأنها الدراسة العلمية التي تبحث عن العلاقة بين الإنسان ومحيط عمله ويقصد بمحيط العمل كل الظروف التي يعمل فيها الفرد إضافة إلى آلات وأدوات العمل وكذا طرق العمل وتنظيمه سواء كان جماعيا أو فرديا" (بوحفص، 2004، ص320)

وبذلك يمكن القول إن الأرغونوميا أو الهندسة البشرية هي تلك الدراسة العلمية للإنسان في بيئة العمل حيث تعني هذه الأخيرة أي بيئة العمل كل ما يدور

ويحيط بالإنسان من ظروف فيزيقية كضوضاء، حرارة، تهوية، اهتزازات... وكذا المعدات وآلات وأدوات وأساليب عمل وتكيفها وجعلها ملائمة لإمكانيات وحدود وقدرات الإنسان وصولاً إلى الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هي حماية الإنسان من الأمراض وحوادث العمل وزيادة الإنتاجية.

- أهداف الأروغونوميا:

تهدف تطبيق معايير الأروغونوميا في مجال العمل إلى ما يلي:

- تحسين طرق العمل وتغييرها لتتلاءم مع العمال، وإيجاد أفضل الطرق التي تؤدي بها الأعمال.
- تصميم الآلات والأدوات وتكيفها بهدف زيادة الراحة للعمال ومن ثمة الإنتاجية.
- تصميم وترتيب مكان العمل بحيث يساعد العمال على إيجاد المواد والأدوات العمل بسهولة.
- دراسة الظروف الفيزيقية الملائمة للعمل مثل الضوضاء، الحرارة، الإضاءة، وما ينجم عنها من تعب. (شحاتة، 2006، ص.221)
- تقليل تكلفة التدريب.
- تقليل مقدار استهلاك الطاقة البشرية والاجهاد البشري.
- تقليل من حوادث العمل الناجمة بسبب الأخطاء البشرية.
- تحسين مؤشرات الراحة وزيادة الرضا لدى العاملين في أداء الأعمال. (العلي، 2000، ص.297)

ومن منظور آخر يمكن ادراج أهداف الأروغونوميا كالتالي:

- الراحة: ذلك بتحسين ظروف العمل وتقليص التعب الجسمي والذهني، إن راحة العامل ذات بعد مهم في الدراسات الأروغونوميا وهي مرتبطة بوضعيات العمل وتحسين ظروف العمل.
- الفعالية: أي رفع مستوى الفعالية علما أن الفعالية في المؤسسة، تخضع إلى هذه المعادلة القائمة على العلاقة في الإنتاج وتكلفة الإنتاج.
- الأمن وسلامة العمال: تحقيق بيئة آمنة وسلمية من المخاطر والحوادث المهنية، تصميم الوسائل الوقائية.
- القضاء على الامراض المهنية خاصة المزمنة منها.
- المساعدة على التغيير التكنولوجي: إن كل تغيير قد تترتب عنه مقاومة، خوفا من عدم التكيف معه، لذلك فإن من أهداف الأروغونوميا تحضير العمال تقنيا وفنيا لتجاوز هذا العائق قصد تكييفهم مع المتطلبات الجديدة. (محمد مسلم، 2007، ص.ص. 112-113)

ومن خلال ما سبق تتعدد الأهداف المراد تحقيقها والتي تسعى الأروغونوميا إلى تحقيقها بتعدد واختلاف تدخلاتها فهي تتناول المجال النفسي للفرد العامل ومدى تأقلمه مع المجال الفيزيقي للعمل وما يتضمنه من موارد يزات داخل مكان العمل.

من خلال هذا المجال يتمثل مهام الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم المساعد في وضع حيز التنفيذ ومتابعة الإجراءات المناسبة في مجال الأمن

والوقاية من المخاطر المهنية (امراض مهنية، حوادث عمل...)، كما يقوم بالمساعدة في متابعة إجراءات السلامة المهنية، (متابعة نتائج الزيارات الدورية للعمال لدى طبيب المؤسسة، متابعة الخدمات الاجتماعية كالترفيه والرحلات للعمال؛ الاهتمام بالعمال ذوي سوء التوافق المهني، تهيئة وتنظيم الظروف التي تجعل العامل أكثر ارتياحا أثناء أدائه لعمله. هذا بالإضافة إلى أن المختص النفسي قد يقوم بتقديم اقتراحات في محالات ذات علاقة بظروف العمل الفيزيائية.

3-5- الدراسات، التشخيص والاستشارة:

في مجال الدراسات وتشخيص حالة المؤسسة قد يكلف الأخصائي النفسي في مجال العمل بالعديد من المهام وهذا يختلف باختلاف طبيعة وحجم المؤسسة ومن بين هذه المهام نذكر على سبيل جمع المعطيات الاحصائية والحصيلة الخاصة بكفاءات العمال، الترقيات، التكوين، التوظيف، عدد وأسباب حوادث العمل والغيابات، دوران العمل (عدد العمال الذين يتركون المؤسسة) وهذا بغرض تكوين بنك معلومات يتم استغلاله في عمليات اتخاذ القرارات وفي مختلف وظائف تسيير وتطوير الموارد البشرية. وعادة ما تستخرج هذه المعطيات كميًا سواء على شكل نسب مئوية أو باستعمال قوانين بسيطة لاستخراج المعدلات مثل:

- معدل التغيب = عدد أيام العمل الضائعة (نتيجة الغيابات) / عدد أيام

العمل النظرية × عدد أيام العمل × 100

- معدل دوران العمل = عدد العمال الذين تركوا العمل (فترة س) / إجمالي

عدد العمال (في بداية فترة س) × 100

-معدل الشكاوى = عدد الشكاوى / عدد العمال × 100

-معدل تكرار الحوادث = عدد الحوادث/ عدد ساعات العمل × 100

- معدل شدة الحوادث = عدد الأيام المفقودة (نتيجة الحوادث) / عدد ساعات

العمل × 100

بالإضافة إلى هذا فإن الأخصائي النفس قد يكلف بوضع حيز التنفيذ آليات متابعة حضور وغياب العمال والعقوبات المنجزة عن مخالفة النظام العام، وكذا الاشراف على السير الحسن لانتخابات لجان العمال المختلفة.

وعلى العموم فان المختص في علم النفس العمل والتنظيم يسعى من خلال عمله إلى تحقيق هدف مزدوج يتمثل في:

- **تحقيق الأهداف التنظيمية:** المتمثلة في زيادة الإنتاج، ورفع قدرة العامل على الأداء من خلال فعالية التوجيه والتكوين في ضوء الاستعدادات والقدرات والميول، مع مراعاة الفروق الفردية، ومساعدة العمال على حل المشكلات الى تواجههم أثناء العمل.

- **تحقيق الأهداف الفردية:** وزيادة توافق العامل في عمله من خلال وضع العامل في المكان الذي يناسب قدراته، وتنمية كفاءاته، ورفع دافعيته للعمل، وتحقيق انسجامه مع زملائه ورفع ولائه لمؤسسته، هذا بالإضافة إلى توفير الظروف الملائمة له مثل توفير مستوى جيد من التهوية والإضاءة والنظافة، وكذلك اختيار أوقات العمل والراحة التي تتناسب والساعة البيولوجية للإنسان.

3-6- استخدام الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف في المؤسسات

الجزائرية:

فيما يتعلق بتقنيات الاختيار الأكثر استعمالا في المؤسسات الجزائرية فهي تحليل السيرة الذاتية والمقابلة، وتبقى الاختبارات النفسية محصورة في الشركات الوطنية الكبرى كشركة سوناطراك وسونلغاز وكذا سلك الأمن الوطني والدفاع الوطني ومن أهم الاختبارات النفسية المستعملة في عملية الاختيار المهني في المؤسسات الجزائرية نذكر ما يلي:

3-6-1 اختبار الشخصية المتعدد الوجه:

هو واحد من مقاييس التقدير الذاتي تتمثل الصورة المبكرة منه في صحيفة البيانات الشخصية الى أعضائها وود وراث في الحرب العالمية الأولى للفرز السريع لمن لا يصلحون للخدمة العسكرية بسبب عصبيتهم. الاختبار من إعداد هاثاوي وماكنلي Hathaway et McKinley من جامعة مينيسوتا ونشره عام 1940، حيث قاما بجمع عددا كبيرا من الفقرات التي تتناول مختلف أوجه السلوك معتمدين في ذلك على مراجع الطب واختبارات الشخصية الأخرى وكذا من خبرتهما الاكلينيكية، ثم اعدا سلسلة من المقاييس الكمية يمكن استخدامها في تشخيص السلوك اللاسوي على أساس إبريقي. يضم الاختبار في صورته الفردية 550 فقرة أضيفت إليها 16 فقرة مكررة في الصورة الجمعية وفي ورقة الإجابة وتعطي فقرات الاختبار مدى واسعا من الموضوعات تتناول جوانب مختلفة للشخصية مثل النواحي الصحية والعادات، والعائلة، والزواج والمهنة والتعليم والاتجاهات الجنسية والاجتماعية والدينية والسياسية؛ والنزعات السادية والمازوشية، والهواجس والهلاوس والمخاوف المرضية الحالات الانفعالية المختلفة ما فيها حالات الاكتئاب، والحالات الو سواسية والقهرية والروح المعنوية وما يتصل بالذكورة والأنوثة واتجاه المفحوص

نحو الاختبار. وترجمه للبيئة العربية عدة باحثين منهم عطية محمود هناء ومحمد عماد الدين إسماعيل، ولويس كامل مليكة.

3-6-2 قائمة استراتيجيات المواجهة للوضعية الضاغطة:

يرمي الى معرفة ردود أفعال الأفراد إزاء المواقف المجهددة أي كيف يكون رد فعل المفحوص في حالات الضغط النفسي، هل يفعل أو يتجنب أو ماذا يفعل؟ حيث قام نورمان أندلار وجيمس باركز James -Nomansendler 1990D.Aparker بقياس أنواع استراتيجيات المقاومة في الوضعية الضاغطة ومن ثم فإنه أصبح يحوي المقياس على 48 بندا موزعة كالآتي:

-الاستراتيجية الموجهة نحو المهمة : ويحتوي على 16 بندا تصف الجهود المبذولة الموجهة نحو المهمة لحل المشكل أو إعادة بنائه على المستوى المعرفي أو محاولة تغيير الوضعية. يكون الاهتمام هنا متمركزا حول المهمة، التنظيم ومحاولة حل المشكل.

-الاستراتيجية الموجهة نحو الانفعال : ويحتوي أيضا على 16 بندا تصف ردود الأفعال الانفعالية الوجهة نحو الأنا بغرض التخفيض من الضغط، إذ تنظم ردود الأفعال هذه كل من الاستجابات الانفعالية والاهتمامات الشخصية والأحلام.

-الاستراتيجية الموجهة نحو التجنب : ويحتوي كذلك على 16 بندا تصف العمليات والتغيرات المعرفية التي ترمي إلى تجنب الوضعية الضاغطة، وفي هذا الصدد قد يستعمل الفرد إحدى الطريقتين الأساسيتين المتمثلتين في السلمين التحتيين ألا وهما:

-سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء: وتعني تعويض وضعية بوضعية أخرى ويحتوي على 5 بنود.

-سلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي: وذلك باستعمال العلاقات الاجتماعية وتحتوي على 8 بنود. أما البنود الباقية في سلم الاجتتاب فهي غير منقطة في السلمين التحتيين.

3-6-3 اختبار جيلفورد و زيرمان للشخصية:

تم اعداده من طرف الباحثين الامريكيين جيلفورد مع زيرمان 1949 وهو عبارة عن قائمة الهدف منها تقييم مزاج وشخصية المترشحين. يستخدم في عملية الاختيار والتوظيف بكثرة لأنه يسمح ب:

- قياس الخصائص المتعلقة بالشخصية والتي تجعل الفرد قادرا أو لا على النجاح والتكيف في منصب العمل.

- تقييم أمزجة الأفراد لكشف أولئك الذين يمكن أن يكونوا مصدرا لبعض المشاكل العلائقية في مجال العمل.

-يعطينا معلومات موضوعية عن الشخصية وجمعها مع معلومات من مصادر أخرى يمكننا التنبؤ بنجاح، تكيف وتطور المترشح في مهنته.

يتكون الاختبار من 300 سؤالاً، غير محدد الزمن، وتتم الاجابة عليها بنعم أو لا أو لست أدري. ويقاس 10 خصائص للشخصية هي:

- سمة النشاط العام، سمة القمع، سمة السيطرة، الروح الاجتماعية وعدم الانطواء، الاتزان الانفعالي، الموضوعية، الصداقة والتعاطف، التأمل. التعاون والعلاقات الإنسانية.

3-6-4 اختبار الذكاء سلسلة الدومينو:

يوجد عدة صور من هذا الاختبار، الهدف الأساسي من هذا الاختبار هو قياس الذكاء وقدرة التفكير المنطقي للمرشح؛ يعرض في شكل كراسة تتضمن 44 بطاقة دومينو (مرقمة من 0 إلى 6) الاربعة بطاقات الأولى عبارة عن أمثلة حتى يتمكن المرشح من فهم المطلوب منه في الصفحات اللاحقة، إذ ينبغي على المرشح إيجاد أرقام آخر قطعة للدومينو. مدة الاختبار 20 دقيقة كأقصى حد. يتم منح نقطة لكل إجابة صحيحة مهما كانت درجة صعوبتها.

ولعل أهم مشكل يطرح بالنسبة للاختبارات اليوم هو أنها صممت في بيئات غربية تختلف ثقافيا عن البيئة الجزائرية، وبعض المراكز الخاصة والقليلة جدا الى تمون المؤسسات الوطنية بمثل هذه الاختبارات تقوم في أحسن الأحوال بمحاولة ترجمتها، ولهذا ينبغي التفكير في إنشاء مراكز ومخابر تتكفل ببناء أو تكيف الاختبارات النفسية المهنية للبيئة الجزائرية. وعندما نتحدث عن التكيف فإننا لا نقصد به مجرد الترجمة وإنما تعني أخذ الخصائص النفسية والثقافية للبيئة المحلية عند إعادة تصميم اختبار ثم بناؤه في بيئة أخرى، وعادة ما تتضمن هذه العملية إحداث تغييرات على البنود بما يتوافق مع الوسط الجديد والتأكد من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات...) والحصول على معايير جديدة.

وتتطلب هذه العملية كفاءات ودراية كبيرة يقوم بها مختصون بل يقوم بها فرق ومراكز متخصصة إن ما أصبح يسمى اليوم بالتكيف الثقافي للاختبارات النفسية للبيئة الجزائرية يتضمن تطبيق الاختبارات المصممة في مجتمع أصلي غربي على المجتمع الجزائري، بشرط أن تتم التغييرات اللازمة الي تجعله يتوافق مع ثقافة الوسط الجزائري الذي سيطبق فيه من جديد، وبهذا فإن عملية تكيف الاختبارات لا تعني فقط عملية ترجمة محتواها في رمز لغوي جديد، ولكن الأمر يتعلق بإبداع جديد، يضم مختلف عمليات التحري والتعبير والإبدال والإضافات، يضاف إليها مختلف التبريرات النظرية والعمليات الإحصائية والتطبيقية.(محمد مسلم،2010،ص.ص48-55)

خاتمة:

من خلال ما تم عرضه سابقا يمكن القول ان الاختصاصي علم النفس العمل والتنظيم تتعدد وتختلف ادواره المنوط به بتعدد مجالات تدخله على مستوى المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها او حجمها، اذ لم يبقى دوره محصورا في الاختيار المهني بل تجاوز لمعالجة المشاكل المرتبطة بالفرد من خلال الاهتمام بالدافعية وقدرات العامل واستعداداته وامكانياته العقلية والجسمية والحسية والاجتماعية وعوامل التعب والاجهاد والملل من جهة، والمرتبطة بالعمل من حيث معرفة متطلبات ومواصفات العمل، وتصميم وسائل ومعدات العمل وطرق التعامل معها، والاهتمام بالبيئة الفيزيقية من جهة اخرى، ضافة الى مجال اخر خاص بالعلاقات الإنسانية من حيث اتجاهات العمال ودراسة تحسين طرق الاتصال، والمساهمة في حل النزاعات العمل وإدارة التغييرات التنظيمية.

ونظرا للأهمية التي يكتسبها وظيفة الاخصائي النفسي العمل والتنظيم والذي تعدى مجال الصناعة ليشمل جميع مجالات الأنشطة الإنسانية في العمل، وان علم النفس العمل والتنظيم يشكل مجالا واسعا من المعلومات والمعارف المتعلقة بالسلوك الإنساني داخل المنظمة، الا انه لا زال هناك بعض الغموض وعدم الوضوح لأدواره التي تختلف من مؤسسة الى أخرى، نتيجة لتجاهل او عدم ترسيخ مكانة هذا التخصص في سوق العمل، إضافة الى بعض العوامل (منها استخدام الاختبارات المصممة وفق البيئات الغربية والتي تختلف عن البيئة الجزائرية) التي تعيقه عن ممارسته المهنية والتي تولد لديه بعض الإحباط والضغط مما يؤثر على توافقه النفسي والمهني و على سيرورة المؤسسة، وهذا الامر يجعلنا نؤكد على ضرورة تفعيل دور الاخصائي علم النفس العمل والتنظيم على مستوى التدخل، من حيث جودة أدائه وتحسين الوضعيات الفعلية للعمل ورفع مستوى الدافعية، تحسين مردوده المهني وتحقيق اهداف المؤسسة لأنه بتفعيل الأخصائي النفسي يمكن تفعيل اهداف المؤسسة.

قائمة المراجع:

1. ابوحفص مباركي، الأروغونوميا في البلدان السائرة في طريق النمو. مجلة الوقاية الأروغونوميا، العدد 5، 2012.
2. عبد الستار محمد لعلى، إدارة الإنتاج والعمليات. مدخل كمي، دار وائل للنشر، 2000.
3. العايب رابح، مدخل الي ميادين علم النفس العمل والتنظيم، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، 2006.

4. ربيع محمد شحاته، أصول والصحة النفسية، بمؤسسة نبيل للطباعة، 2012.
5. فرج عبد القادر، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر، 2001.
6. مراد نعموني، مدخل علم النفس العمل والتنظيم، جسور للنشر والتوزيع، 2014.
7. محمد مسلم، تنمية الموارد البشرية، دعائم وأدوات، دار طليطلة، الجزائر، 2010.
8. مسلم محمد، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، دار قرطبة، 2007.