**مجالات تدخل الأخصائي النفسي 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.

-الوظيف العمومي كملحقين إداريين رئيسين 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 تختلف باختلاف طبيعة المؤسسة، نشاطها وحجمها، ولذلك فقد يتخصص في بعض الشركات وخاصة الكبرى منها في اداء مهام محددة ومضبوطة باعتباره يعمل في حال الاختيار أو التسيير أو التكوين، في حين أنه في مؤسسات اخرى وخاصة المؤسسات الخاصة منها فقد يكلف بالعديد من المهام ابتداء من متابعة حضور وغيابات العمال إلى الأجور وعمليات ما بعد الجور إلى المهام الادارية اليومية وغيرها ولكن على العموم فإن المهام الي قد يكلف بما الأخصائي النفس في العمل ستكون واحدة أو بعضا من المهام التالية:

**1-الاختيار والتوظيف**:

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.

**2-هندسة التكوين**:

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.

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-تسيير المسار المهني للعمال:**

يقوم الأخصائي النفسي. متابعة المسار المهنئ لكل عامل، أي سلسة 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 المهنئ، 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 ا 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 98-96 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.

**4-صيانة الموارد البشرية والأرغونوميا:**

الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم يساعد 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 المؤْسسة، متابعة الخدمات الاجتماعية كالترفيه والرحالات للعمال؛ الاهتمام بالعمال ذوي سوء التوافق المهني، تهيئة وتنظيم الظروف التي تجعل العامل أكثر ارتياحا أثُناء أدائه لعمله. هذا بالإضافة إلى أن المختص النفسي قد يقوم بتقديم اقتراحات في محالات ذات علاقة بظروف العمل الفيزيقية.

**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 كميا سواء على شكل نسب مأوية أو باستعمال قوانين بسيطة لاستخرج 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 المنجرة 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.

**6-الاختبارات النفسية المطبقة في الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية:**

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

**أ-اختبار الشخصية المتعدد الوجه**:

هو واحد من مقاييس التقدير الذاتي تتمثل الصورة المبكرة منه في صحيفة البيانات الشخصية الى أعدها وود ورث في الحرب العالمية الأولى للفرز السريع لمن لا يصلحون للخدمة العسكرية بسبب عصبيتهم. الاختبار من إعداد هاثاوي و ماكنلي Hathaway et McKinley من جامعة مينسوتا ونشراه عام 1940، حيث قاما بجمع عددا كبيرا من الفقرات الي تتناول مختلف أوجه السلوك معتمدين في ذلك على مراجع الطب واختبارات الشخصية الأخرى وكذا من خبرتهما الاكلينيكية، ‏ ثم اعدا سلسة 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 مليكه.

‏**ب-قائمة استراتيجيات المواجهة للوضعيات الضاغطة:**

‏يرمي الى معرفة ردود أفعال الأفراد إزاء المواقف المجهدة أي كيف يكون رد فعل المفحوص في حالات الضغط النفسي، هل ينفعل أو يتجنب أو ماذا يفعل؟ حيث قام نورمان أندلار وجيمس باركز ‎

 Nomans endler – James D.A parker 1990بقياس أنواع استراتيجيات المقاومة في الوضعيات الضاغطة ومن ثم فإنه أصبح يحوي المقياس على 48 بندا موزعة كالاتي :

**- 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 16بندا تصف العمليات والتغيرات المعرفية الى ترمى إلى تجنب الوضعية الضاغطة، وفي هذا الصدد قد يستعمل الفرد إحدى الطريقتين الأساسيتين المتمثلتين في السلمين التحتيين ألا وهما:

 **- سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء:** وتعنٍي 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 الاجتناب فهي غير منقطة في السلمين التحتيين.

**ت-اختبار جيلفورد و زيمرمان للشخصية:** ‏

تم اعداده من طرف الباحثين الامريكيين جيلفورد مع زيمرمان ‏ 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 وبجمعها مع معلومات من مصادر أخرى يمكننا التنبؤ بنجاح، تكيف وتطور المترشح في مهنته.

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

- سمة النشاط العام.

- سمة القمع.

- سمة السيطرة.

- الروح الاجتماعية وعدم الانطواء.

- الاتزان الانفعالي.

- الموضوعية.

- الصداقة والتعاطف.

- التأمل.

-التعاون والعلاقات.

-الذكورة.

**ث**-**اختبار الذكاء سلسة الدومينو:**

يوجد عدة صور من هذا الاختبار، الهدف الأساسي من هذا الاختبار هو قياس الذكاء وقدرة التفكير المنطقي للمترشح؛ يعرض في شكل كراسة تتضمن 44 بطاقة دومينو (مرقمة من 0 إلى 6) الاربعة بطاقات الأولى عبارة عن أمثلة حتى يتمكن المترشح من فهم المطلوب منه في الصفحات اللاحقة، إذ ينبغي على المترشح ‎إيجاد ‏ أرقام آخر قطعة للدمينو. 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 تكييف الاختبارات النفسية المهنية للبيئة الجزائرية. وعندما نتحدث عن التكييف 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 تغيرات على البنود بما يتوافق مع الوسط الجديد والتأكد من الخصائص السيكو مترية (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، ويهذا فإن عملية تكييف 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.