

البروفيل المهني للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر
بين سيرورة التكوين الجامعي والمتطلبات التوظيفية

The professional profile of the specialist in psychology work and organization in Algeria,
between the process of university

Profil professionnel du spécialiste en psychologie du travail et des organisations en Algérie.
Entre le processus de formation universitaire et les exigences d'emploi.

هواري معروف¹، سعيد قنيش²

تاريخ الإرسال: 2025/04/17 تاريخ القبول: 2025/05/11 تاريخ النشر: 2025/06/11

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحديد البروفايل المهني للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر من خلال مقارنة بين سيرورة تكوينه الجامعي في التخصص الذي اختاره لنيل شهادة التخرج من حيث الوحدات التعليمية والمقاييس المدرسة وعدد حصص المحاضرات والأعمال الموجهة خلال السداسي الواحد مع تحديد المعاملات والأرصدة لكل وحدة تعليمية، إلى تحديد المتطلبات التوظيفية الواجب توفرها في المتخرج وذلك استجابة لمتطلبات سوق العمل الذي يعرف جملة من الرهانات التي تتطلب توفر أخصائي نفسي كفء الذي يساير مختلف التحديات ويقدم القيمة المضافة للمنظمة، في ظل المنافذ المهنية التي تستقطب تخصص علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر في كل من القطاع العام أو الخاص.

الكلمات المفتاحية: الأخصائي النفسي؛ التكوين الجامعي؛ البروفايل المهني؛ علم النفس العمل والتنظيم.

Abstract : This research paper aims to determine the professional profile of a specialist in psychology work and organization in Algeria. By comparing the process of his university training in the specialization he chose to obtain his graduation degree (in terms of the educational units and the standards he taught) with the number of lecture sessions and directed works during one semester, identifying the coefficients and credits for each educational unit to determine the employment requirements that must be present by the graduate. This is in response to the requirements of the labor market, which knows a number of bets that require the availability of a competent psychologist, who copes with various challenges and provides added value to the organization, in light of the professional outlets that attract the specialty of psychology work and organization in Algeria in both the public or private sector.

Keywords: psychologist; university training; professional profile; psychology work and organization.

Résumé : Ce document de recherche vise à déterminer le profil professionnel du spécialiste en psychologie du travail et des organisations en Algérie en comparant le processus de sa formation universitaire dans la spécialisation qu'il a choisie pour obtenir le certificat de fin d'études en termes d'unités éducatives et de normes scolaires et le nombre de cours magistraux et de travail dirigé au cours d'un semestre avec la détermination des transactions et des soldes pour chaque unité

¹marouf houari, relizane university, : algerien houari.marouf@univ-relizane.dz

²kenniche said, mostaganem university, : algerien said.kenniche@univ-mosta.dz

éducative, afin de déterminer les exigences d'emploi auxquelles le diplômé doit répondre en réponse aux exigences du marché du travail, qui connaît un certain nombre d'enjeux qui nécessitent la disponibilité d'un psychologue compétent Ce qui permet de faire face aux différents défis et d'apporter une valeur ajoutée à l'organisation, compte tenu des débouchés professionnels qui attirent la spécialisation de la psychologie du travail et des organisations en Algérie tant dans le secteur public que privé

Mots clés : psychologue ; formation universitaire ; profil professionnel ; psychologie du travail et de l'organisation.

مقدمة

يوجد في سوق العمل فئة مهمة من الأخصائيين النفسانيين الذين يؤدون مجموعة من الأدوار والمهام في مجال علم النفس غير المجال الإكلينيكي العيادي ، حيث لهذه الفئة أهمية في مجال دراسة السلوك البشري وتسيير المنظمات وتطويرها، ألا وهي فئة الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، هذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (كمال، 2023) الموسومة بدور المختص النفس في علم النفس العمل والتنظيم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بالمؤسسة الجزائرية من خلال التوجيه المهني، حيث يتعامل هذا الأخصائي النفساني مع الموارد البشرية أفرادا وجماعات، وذلك بدراسة السلوك الإنساني في بيئات العمل الداخلية والخارجية المختلفة على ضوء مجموعة من المتغيرات التي تتفاعل معها مكونات المنظمة، بالإضافة إلى دوره في توفير المورد البشري الكفاء المبدع الذي تحتاجه المنظمة، وهذا ما أكدته أيضا دراسة (الحسناء، 2017-2018) الموسومة بدور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في عملية التوظيف من وجهة نظرهم، وذلك انطلاقا من الخلفية العلمية القاعدية التي تكونت لدى الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم عبر سنوات التكوين الجامعي في مختلف المقاييس والمواد العلمية، إلا أن واقع الحال لهذه الفئة خاصة حديثي التخرج من الجامعات، كثيرا ما يواجهون مجموعة من المعوقات والتحديات في تطبيق المكتسبات المعرفية في مجال تخصصهم وذلك مرتبط بمتغيرات متعددة أهمها: طبيعة التكوين الجامعي النظري أكثر منه تطبيقي، نقص الخبرة المهنية ، إضافة إلى عوامل شخصية لها علاقة بالأخصائي نفسه من حيث المهارات والقدرات والمؤهلات العلمية التي تتطلبها الوظيفة بالنظر إلى المنافذ المهنية التي يمكن أن يترشح لها المتحصل على شهادة في علم النفس العمل والتنظيم، وهذا ما أشارت إليه دراسة (ثلاثية، 2024) بالموسومة مؤاتمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر أساتذة علم النفس وعلوم التربية بجامعة قسنطينة 2 والتي توصلت إلى أن وجهة أساتذة القسم نحو ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل كانت سلبية، من خلال ما سبق، وانطلاقا من تخصصنا الأكاديمي ارتأينا إلى البحث وتشخيص

واقع هذا الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بطرح جملة من التساؤلات محاولين الإجابة عنها، حيث تتمثل أهم تلك التساؤلات فيم يلي:

- هل عروض التكوين الجامعي للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم تستجيب لمتطلبات سوق العمل؟
- هل عروض التكوين الجامعي تستجيب للبروفيل المهني للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بحيث تسهل له عملية الاندماج في المنظمة مهما كان طبيعة نشاطها والقوانين التنظيمية التي تيسرها (قطاع الوظيف العمومي وقطاع الاقتصادي)؟.
- ما هي أهم مقترحات (المجال المعرفي، الأدائي، الانفعالي) التي يجب أن تتوفر في أداء الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في سوق العمل؟.

1- تعريف الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم

- تعدد تعاريف التي تطرقت إلى تحديد من هو الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، حيث تمحورت بعض التعاريف حول مهامه في المنظمة وأخرى حول الشهادات التي يتحصل عليها، وبعضها حول الأهداف المرجوة منه، في هذا العنصر حاولنا التطرق لمختلف هذه التعريف حتى نستطيع في الأخير تحديد تعريفا شاملا لهذا الأخصائي.
- "الأخصائي النفسي هو الشخص المؤهل علميا ومهنيًا لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات التي يعاني منها الأفراد والتي تواجه المؤسسات." (سمرة، 2023، صفحة 39).
 - "هو الفرد الحامل لشهادة ليسانس أو ماستر أو دكتوراه في تخصص علم نفس العمل والتنظيم، بحيث غالبا 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" (هناء، 2021، صفحة 119).
 - تعريف جمعية علم النفس الأمريكية: يقوم بدراسة وتقويم ديناميكيات الفردية والجماعية والتنظيمية في بيئة العمل وذلك بتطبيق وإجراء الأبحاث والدراسات لإيجاد الحلول للمشكلات التي تعمل على تحسين الرفاهية وأداء المنظمات والعاملين بها (american psychological association, 2023)

- يعتبر مرجعا في مجال الإنصات وتقديم النصائح والإرشادات، وهو في خدمة العاملين والإطارات والإدارة، بحيث يحاول تحديد مختلف المشاكل الفردية واقتراح حلول لها وذلك للتقليل من حدتها، كما له دور في ملاحظة ظروف العمل وطرق تأدية المهام، فهو يختلف عن المختص النفسي بمفهومه التقليدي، لأنه يركز على الحياة المهنية وليس الشخصية للأفراد الذين يتعامل معهم (l'equipe de cadremploi, 2021)

- هو شخص متخصص يطبق مبادئ علم النفس في بيئة المنظمة والعمل، وللقيام بذلك قام بدراسة العمليات العقلية والسلوك البشري فردي وجماعي وذلك بتوظيف تكوينه لحل المشكلات في مكان العمل، حيث يتمثل دوره العام في الدراسة، التشخيص، التنسيق، التدخل وإدارة السلوك البشري داخل المنظمات (baldwin, 2021).
- يركز الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم على دراسة سلوك العاملين في مكان العمل، حيث يطبقون المبادئ النفسية وطرائق البحث لتحسين بيئة العمل العامة، بما في ذلك الأداء، الاتصال، الرضا الوظيفي، الأمن.
- من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج التعريف التالي: الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم هو ذلك الشخص الذي تلقى تكويناً جامعياً في مجال علم النفس تخصص العمل والتنظيم، والذي يتمتع بمجموعة من الكفاءات المعرفية والمهارية الأدائية والانفعالية التي تمكنه من دراسة سلوك العاملين في بيئات العمل المختلفة في ظل مختلف المتغيرات التنظيمية والوظيفية والثقافية والتكنولوجية وغيرها، وذلك لتحقيق جملة من الأهداف أهمها زيادة معدلات الأداء للفرد وفرق العمل والذي ينعكس بالإيجاب على الأداء العام للمنظمة.

2- أهمية الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في المنظمة

يتأثر سلوك العاملين بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية المرتبطة بالعامل، والتي تعمل على توجيه السلوك نحو تبني نماذج معينة، والتي تكون في بعض الأحيان تكون ضد المنظمة، من منظور اقتصادي تعتبر تكاليف إضافية، ومن بين نواتج السلوكية السلبية الأكثر انتشاراً في بيئة العمل، نذكر منها: السلوكات المضادة للإنتاجية أو للأداء، السلوك الانتهازي في العمل، الصراعات وغيرها على اعتبار أن لها أثر مباشر أو غير مباشر على الأداء الفردي والأداء العام للمنظمة، لذا وجود أخصائي في علم النفس العمل والتنظيم ذو خلفية علمية في مجال دراسة الإنسان في حالة ممارسة العمل في مختلف بيئات العمل المتنوعة، يكون مطلع على مختلف النظريات العلمية ونتائج الدراسات والأبحاث في مجال تخصصه، بما يكفل له التدخل لتصحيح الاختلالات التنظيمية، ما تعلق بصياغة رؤية المنظمة والسياسات وتحديد الأهداف والإجراءات التنظيمية وغيرها أو اختلالات وظيفية، وذلك باقتراح طرق وأساليب لتأدية المهام والأدوار، لذا نجد في المؤسسات العالمية والدولية، تعطى له أهمية من خلال إشراكه واستشارته في مختلف السياسات والاستراتيجيات التي تساعد المنظمة على تحقيق التنافسية والفعالية التنظيمية، اقتراح حلول لبعض المشكلات، تعزيز السلوك الإيجابي في العمل، وللتذكير لا الحصر، نعرض تجربة نظمها طلبة علم النفس التطبيقي بكلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة العين بأبوظبي حول مبادرة مجتمعية بعنوان: -توعية بدور الأخصائي النفسي في مكان العمل- وذلك تزامناً مع اليوم العالمي للصحة النفسية، بهدف التعريف بدور الأخصائي النفسي في بيئة العمل والتأكيد على أهمية وجوده لما له من أثر إيجابي على زيادة الإنتاجية لدى الموظفين والشعور بالانتماء لمكان العمل، حيث تم

زيارة العديد من الوزارات والمؤسسات والمراكز المختلفة (جامعة العين، 2019)، إن مثل هذه المبادرة تساهم بشكل كبير في نشر الوعي بين مسيري المنظمات، بأهمية هذا الشخص ودوره في المنظمة لما يضيفه من قيمة مضافة لأداء العاملين والمنظمة على حد سواء. وبصورة أعم أصبح تخصص علم النفس العمل والتنظيم بالنسبة للمنظمات مرجعا ومصدرا لتحقيق ما تصبو إليه المنظمة، من خلال الأهداف التي يحققها وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات والأبحاث، حيث يهتم الأخصائيون النفسيون بتسهيل عمليات انتقاء، استقطاب وتنمية رأس المال البشري فيها الخبرات الكفوة 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 الكفوة لكافة المشروعات على المدى البعيد. (هناء، 2021، صفحة 127)

3- مجالات تدخل الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم

تشير العديد من المراجع والمصادر ونتائج الدراسات التي تناولت بالبحث أدوار ومهام الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، إلى مجموعة من المهام المنوطة به والتي تسمح له بالتدخل في المنظمة، إلا أنها تختلف من منظمة لأخرى وذلك باختلاف حجم المنظمة وطبيعة نشاطها وعدد عمالها، لذا سنحاول ذكر بعض المهام التي يقوم بها في المنظمة التي ينتمي إليها:

أ- مهام اتجاه العاملين

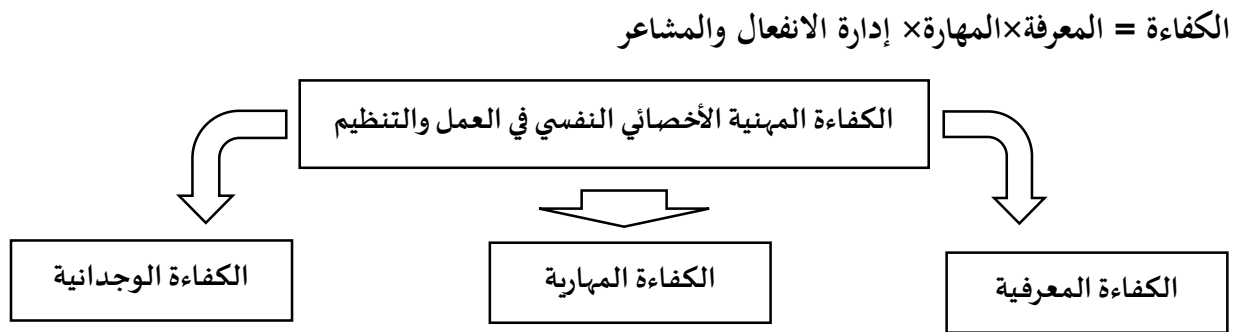
- الحد من المخاطر المهنية والحوادث العمل التي قد يتعرض لها العاملين في بيئة العمل، من خلال نشر الوعي والتحسيس بأهمية ارتداء وسائل الوقاية وغيرها، أو من خلال الدراسة الأرغونومية .
- المتابعة الشخصية للعاملين من خلال محاولة فهم مصادر تحقيق الرفاهية في العمل من عدمه.
- تشخيص مسببات المعاناة في العمل المرتبطة بالأساس بأداء المهام مع محاولة وضع الحلول.
- دراسة مناصب العمل وتحديد شروط شاغليها لضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- تقديم الإرشادات والنصائح للعاملين فيما تعلق بتسيير المسارات المهنية أو لفرص الترقية والتكوين وغيرها.
- محاولة تحسين ظروف العمل المادية في بيئة العمل.

ب- مهام اتجاه المنظمة

- حل المشكلات المتعلقة بأداء العاملين والبحث عن السبل لزيادة معدلاته.
- توفير المورد البشري للمنظمة من خلال عمليتي الاستقطاب والانتقاء وفقا لمعايير علمية وموضوعية.
- التقليل من معدلات دوران العمل، خاصة ما تعلق بالتسرب الوظيفي للكفاءات التي تحتاجها المنظمة.
- تسيير الضراعات التنظيمية في العمل.
- تفعيل عملية الاتصال التنظيمي في المنظمة.

4- محددات الكفاءة المهنية الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم

إن تحقيق الكفاءة المهنية هدف تسعى أغلب المنظمات لتحقيقه في أداء العاملين، على اعتبار أنه مؤشر على فعالية سياسة تسيير الموارد البشرية، ومن بين الفاعلين الذين يمكنهم مساعدة المنظمة على ذلك هو الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، والذي هو بدوره يجب أن يتميز بالكفاءة في أدائه من خلال توفر لديه مجموعة من الاستعدادات والمهارات والقدرات التي تؤهله لذلك، حيث يمكن تعريف الكفاءة من خلال المعادلة التالية:



- الشكل رقم (01) يوضح محددات الكفاءة المهنية للأخصائي النفسي في العمل والتنظيم-

المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

- من خلال الشكل المبين أعلاه، يمكن تحديد مكونات الكفاءة المهنية في ثلاثة عناصر أساسية، وهي كالآتي:

أ- الكفاءة المعرفية

يعتبر (البكري، 2021) الكفاءة المعرفية وسيلة جيدة في توقع الأداء الوظيفي، وهي تشير إلى القدرة على التفكير النقدي وحل المشكلات وتعلم مهارات جديدة وفهم المعلومات الجديدة وتطبيقها، وحسب (السماك، 2011)، تقسم الكفاءة المعرفية إلى كفاءة ضمنية وحصيلتها هي: معارف -مهارات- خبرات، وإلى كفاءة مكتسبة وحصيلتها هي: قدرات - استعدادات - عمليات تعليم، في هذا الصدد على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم أن يمتلك المعرفة النظرية في تخصصه وعلاقتها بالعلوم الأخرى، وعلى سبيل الذكر لا الحصر مثلاً "علم النفس المعرفي، يمكن لعلم النفس المعرفي أن يساعد الأفراد على تطوير مهارات أفضل في حل المشكلات، من خلال تعلم كيفية تقسيم المشكلات المعقدة إلى أجزاء أصغر يسهل إدارتها، يستطيع الأفراد تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتخطيط وتنظيم عبء العمل الخاص به" (ejaba, 2024)، هذا من جهة ومن جهة أخرى، نلاحظ التطورات السريعة وإفرازات نتائج العلم والبحث في مختلف الميادين والمجالات التي تؤثر على بيئة الداخلية والخارجية للمنظمة وانتشار المفاهيم الجديدة التي تحقق الريادة والتنافسية مثل: المعرفة الرقمية، الإبداع والابتكار، إدارة المشاعر والعواطف وغيرها، هذا الواقع على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم إدراكه ومحاولة فهمه ووضع الاستراتيجيات الكفيلة التي تمكنه من الاستثمار فيه لصالحه ولصالح العاملين والمنظمة.

ب- الكفاءة الأدائية المهارية

تشير إلى قدرة الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم على تطبيق الكفاءة المعرفية في الميدان المهني، بحيث ينتقل إلى الممارسة النفسية التنظيمية انطلاقاً من تخصصه، إلا أنّ هذه الكفاءة تتطلب منه أخذ بعين الاعتبار مجموعة من القدرات والمهارات الواجب امتلاكها، والتي تؤهله إلى تطبيق مختلف المعارف النظرية التي تحصل عليها أو تعلمها من خلال تكوينه في الجامعة، رغم أهمية هذه الأخيرة من حيث مدى استيعاب الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم للمفاهيم ونظريات المنظمة ومواضيع السلوك التنظيمي، وطرق التدخل في المنظمة لمعالجة المشكلات والمعوقات التي تعترض تطور المنظمة، وتعديل السلوك البشري فيها وغيرها، تعتبر خطوة مهمة في تحقيق الكفاءة الأدائية التي تستند على المعارف والمكتسبات المسبقة في ميدان علم النفس العمل والتنظيم، ومن بين المؤشرات الدالة على الكفاءة الأدائية لهذا الأخصائي في المنظمة نذكر منها ما يلي: القدرة على تحليل الحالات والمواقف المعقدة في العمل، فهم دوافع سلوك العاملين في بيئات العمل المختلفة، تحفيز سلوك العاملين نحو تحقيق الأهداف، حل الصراع التنظيمية، تعزيز روح الانتماء للمنظمة وزيادة معدلات الإلزام في المنظمة، تطبيق مختلف الاختبارات النفسية التقنية في عملية انتقاء الموارد البشرية وغيرها.

ج- الكفاءة الإنفعالية الوجدانية

تعرف الكفاءة الانفعالية بأنها "القدرة العملية للفرد على التعرف على انفعالاته وعواطفه وفهمها والتعبير عنها، واستخدامها وإدارة انفعالاته وانفعالات الآخرين، لأجل خدمة أهدافهم". (عباس و الحليم، 2023، صفحة 325)، ومنهم من ربطها بالذكاء الوجداني من حيث الممارسة الفعلية لهذه القدرة في مختلف المعاملات داخل المنظمة مع كل العاملين، باختلاف المتغيرات الديمغرافية والشخصية، إن امتلاك الكفاءة الوجدانية تجعل منه قادرا على التعرف على انفعالاته وانفعالات المحيطين به، خاصة الذين تربطهم علاقات مباشرة في إطار أداء المهام والأدوار، كما تتضمن هذه الكفاءة التعبير عن الانفعالات ومساعدة الآخرين على التعبير عنها، في إطار خلق قنوات تواصلية تسمح بفهم تلك الانفعالات ومضمون ما يعبر عنها من أقوال وأفعال، ومحاولة إدارتها لفهم مصادرها وحدودها وذلك بغرض خدمة الفرد والمنظمة، حيث تتطلب هذه الكفاءة بعض سمات التي يجب أن تتوفر في شخصية الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، نذكر منها ما يلي: مهارة الاستماع والإنصات، النظر إلى العاملين على أنهم موردا مثل الموارد المهمة الأخرى وذلك يشعرهم بالتقدير والاحترام، وأنهم جزء من الحل لمعظم مشكلات أو المعوقات التي تواجه المنظمة، بناء علاقات مهنية مع الآخرين تتسم بالموضوعية والسرية والتقدير.

5- المنافذ المهنية لمخرجات تخصص علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر

كثيرا ما يتساءل خريجي تخصص علم النفس العمل والتنظيم حول المنافذ المهنية والمناصب التي يوفرها التخصص في سوق العمل، في ظل غياب دور مهم في الجامعة والذي يقع على عاتقها بالتنسيق مع الوظيف العمومي ومختلف هيئات التشغيل المؤسسات الاقتصادية توضيح وشرح للطلبة بمختلف تخصصاتهم مجالات التوظيف حسب التخصص الجامعي مما يساعد الطلبة على حسن اختيار التخصص الذي يوفر لهم فرص التشغيل أكثر من غيره، وبعد الاطلاع على أدبيات البحث فيما تعلق بهذا العنصر والبحث في مختلف المصادر تم تحديد أهم المنافذ المهنية لتخصص علم النفس العمل والتنظيم، حسب نوع الشهادة المتحصل عليها والتي تم نشرها عبر صفحة على الفايسبوك موسومة بعلم النفس الجامعة الجزائرية، والجدول التالي يوضح ذلك:

- الجدول رقم (01) يوضح المنافذ المهنية للمخرجات الجامعية في قطاع الوظيف العمومي الجزائري-

نوع الشهادة	المنافذ المهنية
شهادة ليسانس	متصرف إداري
	متصرف إقليمي
	أستاذ مدرسة ابتدائية
	مستشار إجتماعي
	مستشار التوجيه والإرشاد المهني
	مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
	منشط جامعي من المستوى الأول
	أستاذ التعليم المتخصص في التضامن
	متصرف محل
شهادة ماستر	منشط جامعي من المستوى الثاني
شهادة ماجستير	متصرف رئيسي
	متصرف إقليمي رئيسي
	مستشار إقليمي رئيسي
	مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني رئيسي
	مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني رئيسي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

- من خلال الجدول المبين أعلاه، نلاحظ أن متخرجي تخصص علم النفس العمل والتنظيم بمستوياتهم -ليسانس- ماستر -ماجستير- يقابلهم مجموعة من الوظائف، التي يمكن الترشح إليها وتقديم طلبات التوظيف إلى مختلف المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع التوظيف العمومي، والتي في حقيقة تمتص العدد الكبير من خريجي كل التخصصات بما فيه تخصص علم النفس العمل والتنظيم، وذلك من خلال الاعتماد على طرق التوظيف المعروفة في هذا القطاع، إما التوظيف على أساس الاختبار أو التوظيف على أساس الشهادة أو عن طريق الفحص المهني هذا ما كرسته المادة 80 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، وقد تطرقت (bezaid, 2020) إلى ذكر مسميات بعض المناصب التي يمكن الالتحاق بها خريجي علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات الجزائرية منها:
- مدير الموارد البشرية: يقوم بصياغة سياسات تسيير الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية للمنظمة في إطار السياسة العامة للمنظمة لضمان تحقيق الأهداف الإستراتيجية.
- مساعد مدير الموارد البشرية: يقوم بتحليل مناصب العمل وإعداد بطاقة المنصب لكل شاغل المنصب...الخ.
- مسؤول الأفراد: يضمن التسيير الإداري اليومي للأفراد.
- مسؤول الموارد البشرية: يرأس مصلحة إدارة المسار المهني، التكوين...الخ
- مسؤول تسيير المسار المهني: تسيير التوظيف، تقويم الأداء، تقييم الكفاءات، الاختبارات...الخ.
- مسؤول التكوين: يحدد سياسة التكوين بالتنسيق مع السياسة العامة للمنظمة.
- إطار مكلف بالعلاقات العمل: مهمته تسيير الصراعات بين الأفراد، الشريك الاجتماعي، اللجان التأديبية...الخ.
- إطار مكلف بمركز طبي: يرافق العاملين الذين يعانون من صعوبات التكيف، يهتم بظروف العمل، الصحة في العمل، والحوادث المهنية، العمل تحقيق الصحة النفسية والتقليل من مصادر القلق والاكتئاب والضغط...الخ
- مسؤول على التسيير بالجودة: تقييم المخاطر والوقاية منها، السهر على تطبيق معايير الجودة، تطوير البرامج التكوينية للتسيير بالجودة...الخ.
- مدقق الموارد البشرية: يقوم بمهام عديدة مثل تدقيق إدارة الأداء، تدقيق خصوصية البيانات والمعلومات الشخصية للعاملين....الخ

6- سيرورة التكوين الجامعي للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم

تشير كل من (قيرواني و نعمون، 2022) أن وظائف التكوين الجامعي تتجلى في ثلاثة محاور أساسية وظيفية إنمائية تكوينية، وظيفية علاجية تغييرية وظيفية إرشادية توجيهية، وذلك بهدف توفير ما تحتاجه المنظمات من المورد البشري المؤهل القادر على ممارسة المطلوب، حيث تشير هذه الوظائف إلى مايلي:

- وظيفة إنمائية تكوينية

تتمثل في تلقين الطالب مجموعة من المعارف والمعلومات على شكل محاضرات وأعمال موجهة أو تطبيقية في مجال تخصص علمي معيّن، من طرف دكاترة وأساتذة جامعيين ذوي خبرة وكفاءة، وفق برنامج تكويني محدد الأهداف يستجيب لكل مرحلة تكوينية عبر سنوات الدراسة في الجامعة، بفضل هذه الوظيفة يتمكن الطالب من تنمية قدراته ومهاراته واستعداداته التي تؤهله للاستفادة منها في الحياة الاجتماعية والمهنية.

- وظيفة علاجية تغييرية

إن التكوين الجامعي للطلبة يتضمن في طياته تحقيق أهداف تتعلق بهذه الوظيفة، خاصة خلال السنة الأولى من التحاقه بالجامعة، حيث ينتقل من مرحلة التي يكون مقيدا فيها بضوابط من الأسرة أو المؤسسة التربوية وغيرها إلى مرحلة تكون أكثر استقلالية من حيث اتخاذ القرارات التي ستؤثر على مستقبله، حيث ترتبط قراراته بمجموعة من العوامل والمتغيرات التي قد تكون صحيحة أو خاطئة، كما أن الاحتكاك في الجامعة مع مختلف الطلبة باختلاف انتمائهم الثقافية والاجتماعية والعلمية تجعله أكثر تفتحاً على الآخر وأكثر شمولية في نظراته للمواقف والأشياء، وهذا لا يتحقق إلا إذا كانت هناك رغبة حقيقة في العلاج أو التغيير.

- وظيفة إرشادية توجيهية

تتمثل في مساعدة الطالب على اختيار تخصصه الأكاديمي وفق لاهتماماته ورغباته، وتوجيهه نحو تحقيق مشروعه الشخصي المهني، على ضوء مجموعة من المعايير، أهمها النتائج المتحصل عليها خلال السداسيات الدراسية، كما تتضمن هذه الوظيفة محاولة توضيح للطالب أهم المنافذ المهنية لمختلف التخصصات الجامعية ومتطلباتها، أو مساعدته على تجسيد أفكاره الابتكارية على شكل مؤسسة وفق لمقاربة المقاولاتية أو مؤسسة اقتصادية، حيث وفرت الوزارة الوصية مجهودات كبيرة من أجل تبني المشاريع الابتكارية بين الطلبة بمختلف تخصصاتهم كإستراتيجية جديدة.

7-أهداف عملية التكوين الجامعي في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بالجزائر

- حسب ما جاء في الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الدفتر المرجعي للتوافق تكوين-وظيفة، الصادر والذي يتضمن بطاقة تعريفية لمختلف التخصصات، بما فيها تخصص علم النفس العمل والتنظيم، حيث تهدف عملية تكوين الطلبة في هذا التخصص إلى تحقيق أهداف التكوين التالية:
- تمكين الطلبة من اكتساب وتطوير جميع المهارات الأساسية لممارسة مهمة الأخصائي في علم النفس المهني في مجالات التطبيق المختلفة.
- تركز الدروس المستقاة من هذا التكوين على تحليل قضايا الصحة في العمل، ونوعية الحياة في سياقات الابتكارات التنظيمية أو القيود أو نقاط الضعف أو الحراك الاجتماعي.
- تهدف إلى السماح للطلبة بفهم بيئات العمل بشكل أفضل، والسماح لهم بفهم تأثيرات هذه البيئات على التحولات والتغيرات والقطيعة والرفاهية داخل وخارج العمل

8- المهارات المستهدفة من التكوين

- فهم وتحليل أداء المنظمة.
- دمج وتكميل المعرفة الأساسية بوضعها في مجال العمل الإنساني.
- حشد المعرفة المكتسبة لإنشاء أو اختيار الأساليب اللازمة للتدخل.
- معرفة كيفية تنشيط العمليات الجماعية داخل المنظمات.
- إتقان منهجيات التدخل المستخدمة من قبل الأخصائي علم النفس العمل مثلاً: معرفة كيفية تحليل التفاعلات بين التقنيات والعمليات التنظيمية وإدارة شؤون الموظفين.
- اكتساب المهارات المختلفة اللازمة للممارسة النفسية في تنظيم العمل.
- إتقان المعرفة والمهارات اللازمة للتحليل التنظيمي والوقاية من المخاطر المهنية وتطوير نوعية الحياة في العمل.
- مواجهة التحديات والمشاكل التي تواجه المنظمة، لاسيما مع التطورات التكنولوجية في مكان العمل.

9- الفئة المستهدفة من التكوين

- يلتحق بتخصص علم النفس العمل والتنظيم كل طالب يزاول الدراسة في السنة الأولى العلوم الاجتماعية، لينتقل إلى السنة الثانية شعبة علم النفس على ضوء النتائج المتحصل عليها، والتي تؤهله لاختيار الشعبة، بعدها ينتقل إلى السنة الثالثة للالتحاق بالتخصص بناء على الرغبة والنتائج المتحصل عليها في مقاييس التوجيه، لينال في آخر السنة شهادة ليسانس وفقاً للشروط الموضوعية لذلك.

10- مكونات عرض التكوين للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم

من خلال قراءة محتوى عرض تكوين السنة الثالثة L.M.D ليسانس أكاديمية لميدان علوم الإنسانية والاجتماعية، الفرع: علوم اجتماعية - علم النفس - تخصص: علم النفس العمل والتنظيم - 2016-2017، جامعة غليزان، خاصة فيما تعلق بما يسمى البرنامج المفصل لكل مادة من السداسي الأول إلى السداسي السادس، وبالأخص ما تعلق بالسداسيين الخامس والسادس، باعتبارهما سداسيا التخصص، قمنا بالتركيز على مقاييس التي تدرج ضمن التخصص والموزعة على وحدات تعليمية، مع تحديد الحجم الساعي لكل سداسي والتطرق إلى معاملات والأرصدة لكل وحدة تعليمية.

10-1- مقاييس عرض التكوين في مستوى الليسانس

بعد الاطلاع على البرنامج المفصل للسداسي الخامس والسادس، يمكن ملاحظة أن وحدة التعليم تتوزع على خمس وحدات تعليمية، كما هو مشار إليها في الجدول أدناه، مع إدراج تحت كل وحدة تعليمية مجموعة مقاييس والتي بدورها تحتوي على مجموعة من المواضيع على شكل محاضرات تلم بالمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

- الجدول رقم (02) يوضح وحدات التعليم لتخصص علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر -

وحدة التعليم	مقاييس السداسي الخامس	مقاييس السداسي السادس
وحدات التعليم الأساسية	تسيير الموارد البشرية-1-	تسيير الموارد البشرية-2-
	الأرغونوميا-1-	الأرغونوميا-2-
	السلوك التنظيمي	تحليل الفرد
	تسيير المؤسسة	الصحة النفسية والعمل
وحدات التعليم المنهجية	منهجية البحث	تربص ميداني
	تحليل العمل ودراسة المراكز	مذكرة تخرج
وحدات التعليم الاستكشافية (*)	قانون العمل(**)	علم النفس التسويقي(**)
	الوقاية والأمن في العمل	إدارة وتسيير المشروع المهني
وحدات التعليم الأفقية	الحوكمة وأخلاقيات المهنة	المخدرات والمجتمع
	لغة أجنبية	لغة أجنبية
(*) على كل طالب اختيار مادة واحدة من الوحدة الاستكشافية (**) تم اعتماد مقياس قانون العمل في السداسي الخامس. (**) تم اعتماد مقياس علم النفس التسويقي في السداسي السادس.		

المصدر: الجدول من إعداد الباحث.

- من خلال الجدول نلاحظ أن السنة الدراسية الأخيرة في الطور الليسانس تحتوي على سداسيين، وكل سداسي يتضمن مجموعة من المقاييس التي تدرج ضمن وحدات تعليمية كما هو موضح في الجدول أعلاه، ومن بين أهم الملاحظات المسجلة في هذا الإطار مايلي:

- هناك بعض المقاييس سنوية، تدرس في كلا السداسيين وهما تسيير الموارد البشرية والأرغونوميا واللغة الأجنبية ضمن وحدات التعليم الأساسية والأفقية أما بقية المقاييس هي سداسية.

الجدول أعلاه، ما معدل أسبوعيا بالنسبة للوحدات التعليمية الأساسية 06 ساعات، الوحدات التعليمية المنهجية 03 ساعات، الوحدات التعليمية الاستكشافية 1.30 ساعة، وأخيرا الوحدات التعليمية الأفقية أيضا ساعة 1.30 أي ما مجموعه 12 ساعة محاضرة أسبوعيا، أما فيما يخص الأعمال الموجهة الحجم الساعي الأسبوعي يقدر ب 10.5 ساعة موزعة على كل الوحدات التعليمية ما عدا الوحدات التعليمية الاستكشافية بالترتيب 06 ساعات، 03 ساعات، 1.30 ساعة، أما بخصوص السداسي السادس يقدر الحجم الساعي للسداسي ب 337.30 ساعة أقل ب 20 دقيقة على السداسي الخامس، حيث نلاحظ تقليص في الحجم الساعي للوحدات التعليمية المنهجية للسداسي السادس ب 22.30 ساعة، وزيادة حجم ساعي في الوحدات التعليمية الاستكشافية ب 22.10 ساعة بالتقريب، أما من حيث المعاملات تختلف من سداسي لآخر ومن وحدة تعليمية إلى وحدة أخرى إلا أنها تساوي 16، حيث تشكل الوحدات التعليمية الأساسية أكبرها، من حيث مجموع الأرصدة، التي تختلف باختلاف الوحدات التعليمية ليشكل مجموعها في كل سداسي إلى 30 رصيد، ما يعني لنجاح الطالب ونيل الشهادة في التخصص إلزامية حصوله على 60 كاملة، كما يمكن للطلاب التعويض بين المقاييس داخل الوحدة التعليمية الواحدة فقط.

11- تقييم التكوين الجامعي للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم

بعد الاطلاع على عرض التكوين الخاص بتخصص السنة الثالثة علم النفس العمل والتنظيم، تم تسجيل

الملاحظات التالية:

- ضعف التكوين العلمي من حيث كثرة الأدبيات والنظريات العلمية السيكولوجية (سلامة و عاشوري، 2022، صفحة 948)، حيث نجد بعض المقاييس عبارة عن حشو للمعلومات والمعارف التي يتلقاها الطالب، والتي في الغالب يصعب عليه فهمها وإدراك مدلولاتها في ظل التكوين النظري الغالب على ذلك، في المقابل أنّ التقرب من المؤسسة في الواقع من خلال الزيارات العلمية المؤطرة والتربصات الميدانية يساهم بشكل كبير في استيعاب المفاهيم والمصطلحات العلمية خاصة ما تعلق بالسلوك البشري أثناء أداء المهام في بيئات العمل المختلفة.

- برامج التكوين الجامعي لا علاقة لها بمتطلبات التوظيفية، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (عابد، 2022) الموسومة بالتكوين الجامعي للأخصائي النفسي وعلاقته بمتطلبات المهنة من وجهة نظر الطلبة المتخرجين: دراسة ميدانية بجامعة الشلف، حيث نجد بعض المقاييس التي تدرس في السنة الثالثة لا علاقة لها بالتخصص أو يجب إعادة النظر في مواضيعها بما يتماشى والتطورات المتسارعة، مع اقتراح مقاييس أخرى جديدة تستجيب لمتطلبات مجتمع المعرفة وبيئات العمل الرقمية في ظل انتشار المعاملات الرقمية بين مختلف مكونات المنظمة، وفي علاقاتها مع البيئة الخارجية المحيطة

بها، ولما أثر ذلك على أداء العاملين وأداء العام للمنظمة، ورقمنة الوظائف على غرار وظائف تسيير الموارد البشرية، والعمل عن بعد وغيرها من المستجدات والتحديات التي أصبحت تفرض واقعا جديدا.

- التربص الميداني الذي يعتبر خطوة مهمة في تطبيق مختلف المكتسبات المعرفية في التخصص، والذي يساعد الطلبة على الاحتكاك بالمؤسسات والعاملين، هذا المقياس يسمح بالانتقال من التصور النظري للتخصص إلى التطبيق والتجريب، إلا أن واقع حال التربص الميداني بعيدا كل البعد عن الأهداف التي جاءت في المناشير الوزارية التي تحدد إجراءاته خاصة في مرحلة انتشار فيروس كورونا وما تطلب من بروتوكولات صحية وقائية، لتصبح تلك الإجراءات ثقافة في بعض المؤسسات الجامعية، حيث اقتصر التربص الميداني على تقديم تقرير نظري على أحد مواضيع علم النفس العمل والتنظيم وذلك لاستكمال إجراءات نيل شهادة التخرج وفي بعض الأحيان يطلب من الطالب الاعتماد على المذكرة لصياغة التقرير، إن مثل هذه الممارسات تفقد القيمة العلمية للتربص الميداني، ولقد أجرينا دراسة سنة 2024 الموسومة بقياس مدركات طلبة تخصصات علم النفس بجامعة غليزان لأهمية التربص الميداني إلى نتائج مهمة، حيث أن ما يقارب 66% من عينة البحث والمقدرة ب 70 مفردة، أكدت أنّ لا أهمية من إجراء التربص الميداني، أما في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، تشير أرقام أن من بين 28 مفردة بحث، هناك 24 مفردة لديها عدم الرغبة في إجراء التربص الميداني، كما أنها تعتبر أن لا هدف من إجراء هذا التربص، إن مثل هذه النتائج تعطي صورة واضحة حول واقع التربص الميداني في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، والتي تتطلب التدخل من أجل تغيير اتجاهات طلبة تخصص علم النفس العمل والتنظيم نحو أهمية التربص الميداني.

- مدة إعداد الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم والتي تقدر بسنة واحدة في طور الليسانس لا تكفي لاستيعاب القواعد العامة للتخصص وأبجديات الممارسة النفسية التنظيمية، وللتفصيل أكثر هي ليست سنة فعلية إذا ما تم احتساب السنة، منذ تاريخ الدخول الفعلي والتحاق الطلبة بمقاعد الدراسة مروراً بحذف مدة العطل والمقدرة بشهر مع حذف أيام التي تلي فترة الامتحانات السداسية والتي تتضمن في بعض الأحيان امتحانات الاستدراكية، أو فترة لإعداد استعمال الزمن وغيرها، لنحصل على ما يقارب 6 أو 7 شهور، هل هي كافية لإعداد أخصائي في علم النفس العمل والتنظيم؟.

- مواضيع تخرج الطلبة لنيل الشهادة لا تعكس حقيقة المشاكل التي تعاني منها المؤسسة، حيث نجد أغلب عناوين المذكرات مستهلكة هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد بعض المذكرات أو أغليها تفتقر للمعايير المنهجية، بسبب عدة عوامل.

- غموض لدى الطلبة حول المنافذ المهنية للتكوين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم، حيث يعتبر سؤال مهم يدور في أذهان الطلبة الجامعيين، ماذا سأشتغل بهذا التخصص؟، أو ما هي الوظيفة التي تتلائم والتخصص؟، إن هذا

الغموض يؤدي إلى ظهور جملة من المظاهر السلوكية السلبية في أداء الطالب الجامعي، حيث يعتبر نقص الدافعية للإنجاز أهمها، بحكم أنه يدرس فقط لنيل شهادة، وهذه الفكرة عند أغلب الطلبة، وربما حتى تخصص علم النفس العمل والتنظيم تم اختياره بالصدفة أو عن عدم رغبة فيه، في المقابل هذا التخصص مقارنة بتخصصات أخرى في ميدان العلوم الاجتماعية هو ربما الوحيد الذي يفتح آفاق كبيرة للعمل.

وللإضافة فقد ورد في مقال (bezaid, 2020) الموسوم ب: الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم بين التكوين الجامعي و تحولات المؤسسة، قد ذكرت مجموعة من المعوقات بخصوص التكوين الجامعي لهذا الأخصائي، تتخلص فيما يلي:

- الطرق البيداغوجية المستخدمة في تكوين الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم لا تعكس واقع المؤسسات الجزائرية.
- غياب المراقبة الصارمة للطلبة قبل وأثناء التربصات الميدانية في المؤسسة من طرف المشرفين.

12- مكانة الأخصائي النفسي في العمل في المؤسسة الجزائرية

إن المتصفح في أدبيات البحث يجد أن الدراسات التي تناولت الأخصائي النفسي في بيئة العمل قليلة مقارنة بالأخصائي العيادي، السبب في ذلك ربما راجع إلى عدم وجود منصب أو وظيفة تحت مسمى إخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، موجه لخريجي هذا التخصص يتلائم وتكوينهم الجامعي، حيث يتم توظيفهم في مناصب ذات طابع إداري أكثر من الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسة، وبالتالي هذا التهميش أو عدم إدراك لدور هذا التخصص في الواقع المهني من طرف مسيري المؤسسات خاصة في القطاع الوظيف العمومي يعزز ما سبق، إلا في بعض المؤسسات الاقتصادية التي احتكت بمنافسيها خاصة الدولية، أدركت أهمية وجود هذا الأخصائي في المؤسسة، حيث أشارت نتائج دراسة (بكاي، 2015) الموسومة بمكانة واقع الممارسة النفسية التنظيمية لاختصاص علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات والمنظمات في الجزائر التي أجريت على عينة من خريجي تخصص علم النفس العمل والتنظيم العاملين بمناصب مختلفة وغير مطابقة للتخصص المدروس، حيث تم طرح السؤال التالي: ما هي مكانة علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر؟ حيث جاءت النتائج متوقعة بالنظر إلى واقع خريجي التخصص، حيث كانت المكانة متدنية، وفي سؤال آخر حول تهميش التخصص في المؤسسات الجزائرية؟ كانت نتائج استجابات مفردات العينة تصنف في درجة الموافقة بشدة.

- إن هذا الواقع والمكانة التي يحظى بها هذا الأخصائي مقارنة بتخصصات علم النفس الأخرى في سوق العمل، لأسباب معلومة، سيؤدي في المستقبل إلى غلق هذا التخصص بسبب عدم إقبال الطلبة على اختياره والتسجيل فيه، وهذا ما حدث في إحدى جامعات الغرب الجزائري حيث تم تسجيل في إحدى السنوات الأخيرة عزوف الطلبة للالتحاق

بهذا التخصص، وبقي بدون طلبة لسنة كاملة، ليتدارك الأمر من طرف الإدارة الوصية في السنة الموالية، حيث تم تشجيع الطلبة على اختيار تخصص علم النفس العمل والتنظيم.

13- بعض مقترحات للبروفيل المهني للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر:

إن الممارسة النفسية التنظيمية تتطلب مهارات متنوعة ومتعددة، بالنظر إلى طبيعة الأدوار الموكلة للأخصائي في علم النفس في العمل والتنظيم، خاصة إذا لاحظنا سيورة تكوينه الجامعي وأهم جوانب القصور في ذلك، فإن الممارسة الفعلية تشترط توفر كفاءات أخرى تعتبر مفاتيح نجاح الأخصائي في تحقيق أهدافه داخل المنظمة، حيث تم بلورة جملة من المقترحات على ضوء الأسباب التالية:

أ- جوانب القصور في عروض التكوين الجامعي للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم.
ب- التطورات السريعة والمتسارعة في مجال الاتصال والتكنولوجيا، والتي أصبح إدماجها في مختلف التعاملات والممارسات التنظيمية حتمية.

ج- أهمية الممارسة النفسية التنظيمية للعاملين والمنظمة..

د- تفاعل السلوك البشري في بيئة العمل الداخلية مع بيئة الخارجية باعتبار المنظمة نسق مفتوح.

تتمثل أهم مقترحات البروفيل المهني للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم فيم يلي:

- القدرة على إجراء الدراسات والبحوث

على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم إلمام بأبجديات البحث العلمي وخطواته، إلى جانب التحكم في طرق وأساليب التحليل الإحصائي والمنهجي، بالنظر لاستخدامات ذلك في حل المشكلات التنظيمية أو لقياس بعض الظواهر السلوكية التي تؤثر على أداء الفردي وأداء العام للمنظمة، محاولا تحديد المتغيرات المؤثرة والمتأثرة والبحث عن المسببات وتوقع حدود المشكلات والتنبؤ بها، مثلا دراسة عدد حوادث العمل في المؤسسة على ضوء العوامل الشخصية من خلال استعراض الإحصائيات والأرقام والأسباب والبحث عن الحلول الوقائية والعلاجية من أجل التحكم في الظاهرة، معنى ذلك أن على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم التمكن من منهجية التدخل في المنظمة.

* القدرة على تقييم الخصائص الشخصية للعاملين

إن امتلاك الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم لمهارات وقدرات تقييم الخصائص الشخصية للعاملين، والتحكم في مختلف الوسائل والتقنيات مثل: الاختبارات والمقابلات والملاحظة، يساهم بشكل كبير في الحصول على تحليلات السلوكية والنفسية للعاملين، وذلك بتحديد الخصائص الجسمية والخصائص العقلية والخصائص الانفعالية وبعض المهارات، الحسية الحركية، نمط الشخصية وغيرها، هذه القدرة تسمح له وضع الشخص المناسب في المكان المناسب

بما يحقق التكيف والاندماج، أو بما يساهم مثلاً في اختيار العاملين المترشحين للوظيفة بما يتناسب ومتطلبات المنصب أو المنظمة.

– القدرة على قيادة التغيير التنظيمي

يعتبر التغيير التنظيمي الآن حتمية ضرورية لمختلف الممارسات الإدارية والتنظيمية، بما فيها وظائف تسيير الموارد البشرية بالنظر إلى أثر إفرات مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ونظم التسيير الحديثة، التي تتمحور حول تحقيق جملة من الصفات والخصائص التنظيمية، أهمها: الرشاقة والمرونة الفعالية، التنافسية، الديمومة، وذلك من خلال صياغة رؤى وسياسات المنظمة، مع تحديد الأهداف ووضع الاستراتيجيات لبلوغ ذلك وللتكيف مع البيئة الخارجية للمنظمة، لذا على الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم الاطلاع على مختلف هذه المستجدات والتطورات التي تتفاعل مع مكونات المنظمة إيجاباً أو سلباً، انطلاقاً من تخصصه ومهامه في المنظمة، حيث تعتبر مقاومة التغيير أهم تحد يواجه المنظمة في حالة ما تبنت مشروع التغيير، إن أهمية مساهمة الأخصائي في فهم ذهنية العاملين في مقاومتهم التغيير يساعده على تحديد مخاوفهم وبالتالي معالجة ذلك، ومحاولة لإشراكهم في إنجاح مشروع التغيير، وذلك يتطلب مهارات وقدرات إضافة إلى ذلك التمكن من استراتيجيات قيادة التغيير التنظيمي، إن تمكن الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم من مهارات قيادة التغيير التنظيمي، يعتبر قيمة مضافة للمنظمة على اعتبار أنه فرد ينتمي إليها، ويعرف ثقافتها ومكوناتها مما يسهل أي عملية للانتقال من نمط تسيير لآخر مثلاً، أو لإجراء أي تغيير في مجال معين.

– القدرة على الحفاظ على استقرار العاملين:

تعاني أغلب المنظمات نزيفاً حاداً في المورد البشري، في ظل استقطاب ما يعرف بمكاتب صائدي العقول والكفاءات من مختلف قطاعات النشاط، خاصة التي تتميز بالإبداع والابتكار والتي تقدم القيمة المضافة للمنظمة، هذا الوضع يشكل تحدياً للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، على اعتبار أن هذه الظاهرة تشكل خسارة مالية للمنظمة، لذا التحكم في نزيف الكفاءات يبدأ من تحديد الأسباب إلى غاية محاولة إقناع المعني بالبقاء والاستمرارية في المنظمة، ولنجاح ذلك على الأخصائي التمكن من المهارات التالية:

– فن التفاوض والإقناع .

– القدرة على قياس قيمة الكفاءة التي تريد ترك المنظمة (ما هي الخسائر المنجرة عن فقدان هذا المورد البشري؟).

– مهارة تحليل المعطيات والأرقام المجمعة حول ظاهرة نزيف الكفاءات في المنظمة، خاصة المنظمات الكبيرة ومتعددة النشاطات.

– التمكن من أدوات التشخيص مثل مقابلات ترك العمل.

- مهارات التعلم الذاتي

تعتبر مهمة لمواكبة التطورات المتسارعة في مجال المعرفة، وذلك لمسايرة العصر في ظل نتائج الأبحاث والدراسات العلمية في مختلف المجالات، خاصة ما تعلق بتخصصه، وذلك ليساهم في تطوير المنظمة من خلال تطبيق ما توصلت إليه آخر الدراسات، هذا من جهة ومن جهة أخرى حتى يستطيع إثراء رصيده المعرفي والعلمي لتحقيق أهدافه المستقبلية، ولنجاح عملية التعلم الذاتي، يتطلب ذلك توفر لدى الأخصائي مجموعة من المهارات التي تساعده على ذلك منها: مهارة التخطيط، مهارة إدارة الوقت، مهارة التفكير النقدي، مهارة البحث.... الخ، ولقد كانت المنظمات اليابانية رائدة في هذا المجال من خلال توفير في بعض المنظمات مكتبات بداخلها، بها آخر إصدارات من الأبحاث والدراسات في مختلف التخصصات بهدف تشجيع جميع العاملين على التعلم والتطوير الذاتي كل حسب تخصصه واهتماماته.

- امتلاك مهارات التفكير الإبداعي

يعتبر الإبداع هدف تسعى أغلب المنظمات لترسيخه في الممارسات المهنية لعاملين، باختلاف مستوياتهم الوظيفية أو التنظيمية، باعتباره الضامن الوحيد لمسايرة مختلف التغيرات التي تعرفها بيئة الخارجة للمنظمات، لذا امتلاك العاملين لمملكات الإبداع ومهاراته بما فيها الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، الذي يقدم إضافة في تحسين أداء العاملين والمنظمة على حد سواء، من خلال امتلاك مبادئ التفكير الإبداعي والتي تتمثل في: الحساسية للمشكلات (التنبؤ بالمشكلة وحدودها، أبعادها، أسبابها وغيرها)، المرونة (التفكير خارج الصندوق، رؤية المواقف من زوايا متعددة، التكيف مع مختلف المواقف، القدرة على استشارة أفكار الآخرين... الخ)، الأصالة (القدرة على توليد أفكار جديدة مع تقديم حلول جديدة للمشكلات وغيرها)، الطلاقة (القدرة على تقديم البدائل للمواقف الصعبة، القدرة على تقديم تفسيرات متنوعة للمواقف، القدرة على إقناع الآخرين الخ)، المثابرة (التركيز على تحقيق الأهداف، تحمل المسؤولية في العمل، تحمل عبء العمل وغيرها).

- القدرة على استخدام الاختبارات النفسية التقنية

نظرا للمنافذ المهنية المتعدد لتخصص علم النفس العمل والتنظيم خاصة ما ارتبط بإدارة الموارد البشرية، فإنه يقع على عاتق الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، عملية انتقاء الموارد البشرية المترشحة لشغل منصب معين، باستخدام مختلف أدوات الانتقاء والاختيار، منها الاختبارات النفسية التي تساعده على إقصاء من بين المترشحين الذي لا يتوفر على البروفيل النفسي أو المهني الذي تبحث عنه المنظمة، لذلك إتقان هذا الأخصائي النفسي لإجراءات تطبيق الاختبارات النفسية الانتقائية مع تفسير النتائج على ضوء إجابات المترشحين، وفي الأخير اختيار المترشح الأنسب للانضمام للمنظمة، تعتبر من مهامه الأساسية، ومن بين الاختبارات التي يمكن توظيفها في عملية الانتقاء والاختيار على

سبيل الذكر لا الحصر نذكر: اختبار D70، اختبارات الاستعدادات المهنية، اختبارات تقييم الشخصية، مقاييس الميول المهنية مثل مقياس سترونج، اختبار جيلفورد وآخرون، مقياس هولاند وغيرها.

- القدرة على التحكم في تطبيقات الذكاء الاصطناعي:

لقد أحدثت تطبيقات الذكاء الاصطناعي ثورة في كل المجالات، بما فيها ميدان عمل الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، حيث أصبحت وظائف تسيير الموارد البشرية تمارس باستخدام بعض التطبيقات التي أثبتت فعاليتها، من إفرازات الذكاء الاصطناعي أنه استحدث وظائف جديدة لم تكن موجودة في السابق، وقد أزال وظائف أخرى، وعليه على هذا الأخصائي إدراك هذا الوضع الجديد، كما عليه التحكم في بعض التطبيقات لمساعدته في أداء مهامه، والبحث دائما عن كيفية استغلالا ممارسات الذكاء الاصطناعي لصالح العاملين والمنظمة بهدف تحقيق غايات المنظمة وفق إستراتيجية واضحة.

-الخاتمة

لا يمكن إهمال دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم في المنظمة لاعتبارات عديدة أهمها تكوينه الأكاديمي على الرغم من محدوديته ونظرا للأهمية التي يكتسبها من دوره ومهامه التي يشرف عليها، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة وفقا لرؤى وسياساتها مع أخذ بعين الاعتبار الأهداف الشخصية للعاملين في ظل جملة من التوقعات التي ينتظرها العامل من الالتحاق للعمل، كما أن البيئة الخارجية للمنظمة التي ينتمي إليها تشكل تحد إليه بالنظر إلى الإفرازات في كل المجالات التكنولوجية، الاقتصادية، السياسية وغيرها والتي تتميز بالتطور المتسارع والتغيير المستمر، لذا يتعين عليه العمل على تنمية كفاءاته المعرفية والمهارية والانفعالية بما يكفل له تحقيق الفعالية في أدائه داخل المنظمة انطلاقا من المهام المنوطة به والتي تختلف باختلاف نوع المنصب وطبيعته.

- قائمة المراجع:

- البكري هديل (2021)، لماذا تعد الكفاءة المعرفية أداة تنبئية رائعة للأداء الوظيفي؟، نقلا عن: <https://baytna.online/>، تم التصفح بتاريخ: 2023-12-03
- السماك منال عبد الجبار (2011)، دور الكفاءة المعرفية في تنمية القدرة على التفكير الـY بتكاري دراسة استطلاعية في شركة الكندي العامة-نينوى، مجلة تنمية الرافدين، العراق، 33(104)، ص.ص. 28.09، نقلا عن: <https://www.iasj.net/iasj/download/b7bb34ce5ba2f8b6>، تم التصفح بتاريخ: 2023-12-03
- بوالشرش كمال (2023)، دور المختص في علم النفس العمل والتنظيم في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي من خلال التوجيه المهني، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطفونيا، الأكاديمية الوطنية لإطارات الشباب الجزائري، 03(1)، ص.ص. 77.65، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التحميل بتاريخ: 2023-11-25.

- بوحارة هناء (2021)، الممارسة النفسية التنظيمية في المؤسسات المهنية: الواقع والآفاق، مجلة مجتمع تربية عمل ، جامعة تيزي وزو، 06(2) ، ص.ص. 132.116 ، نقلا عن : www.asjp.cerist.dz، تم التحميل بتاريخ: 25-11-2023.
- بكاي عبد المجيد (2015)، مكانة وواقع الممارسة النفسية التنظيمية لاختصاص علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات والمنظمات في الجزائر ، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي الأول: التكوين واحترافية مهن الأخصائي النفسي في الجزائر: واقع وآفاق، جامعة قسنطينة2، أيام 08-09-ديسمبر 2015 ، قسنطينة، نقلا عن: www.academia.edu، تم التصفح بتاريخ: 01-12-2023
- تلايلية شهرزاد(2024)، موائمة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين : دراسة ميدانية بجامعة عبد الحميد مهري قسنطينة-2، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، 34(04)، ص.ص.479.467، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التصفح بتاريخ: 21-01-2024
- سلامة نسرین، عاشوري صونيا(2022)، صعوبات الممارسة النفسية لدى الأخصائي النفسي المبتدئ، مجلة المعيار، جامعة العلوم الإسلامية قسنطينة، 26(02)، ص.ص. 956.942 ، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التصفح تاريخ: 21-01-2024
- سيدي عابد عبد القادر (2022)، التكوين الجامعي للأخصائي النفسي و علاقته بمتطلبات المهنة من وجهة نظر الطلبة المتخرجين: دراسة ميدانية بجامعة الشلف، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 05(1)، ص.ص. 244.226، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التصفح بتاريخ: 21-01-2024
- جامعة العين (2019)، جامعة العين تعزز دور الأخصائي النفسي في المؤسسات الحكومية والخاصة، نقلا عن: <https://education.aau.ac.ae/> تم التصفح بتاريخ: 02-12-2023
- سمرة عسلي (2023)، مجالات التدخل الأخصائي علم النفس العمل والتنظيمي في الوسط المهني، مجلة الأكاديمية الدولية للعلوم النفسية والتربوية والأرطوفونيا، 03(02)، ص.ص. 53.35 ، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التحميل بتاريخ: 03-11-2023.
- قراب عباس ، مزور عبد الحليم (2023)، أهمية الكفاءات الانفعالية في تكوين المعلمين الجدد، مجلة مجتمع تربية عمل، جامعة تيزي وزو، 08(01)، ص.ص. 335.320 ، نقلا عن: www.asjp.cerist.dz، تم التصفح بتاريخ: 03-12-2023
- قيرواني صباح، نعمون عبد السلام(2022)، واقع التكوين الجامعي للأخصائي النفسي في ضوء إصلاح المنظومة الجامعية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الموسوم ب علم النفس بين إشكاليات التكوين وواقع الممارسة، المركز الديمقراطي العربي، أيام 07-08-ماي 2022 ، ألمانيا، الناشر المركز الديمقراطي العربي، نقلا عن : <https://democraticac.de/>، تم التصفح بتاريخ: 01-12-2023
- كيف يمكن استخدام علم النفس المعرفة في تحسين مهارات التخطيط والتعليم(2024)، نقلا عن: www.ejaba.com، تم التصفح بتاريخ: 19-01-2024.
- لعرباوي فاطمة الحسناء(2017 - 2018)، دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في عملية التوظيف من وجهة نظرهم، مذكرة ماستر غير منشورة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

- American psychological association,I/O Psychology Provides Workplace Solutions, téléchargement : www.apa.org; consulté le : 25-11-2023
- bezaid najet (2020),Le psychologue de travail et des organisations en Algérie entre la formation universitaire et l'entreprise en mutation, journal of social and humain studies , université oran 2, 9(01), p.p. 441.450 , site:..www.asjp.cerist.dz, consulté le:29-11-2023
- L'équipe de cadremploi.08.08.2021, psychologue du travail, téléchargement : www.cadremploi.de; consulté le : 03-11-2023
- marcus baldwin 2021, Work and organizational psychology: a profession with a future, - téléchargement : www.warbletoncouncil.org consulté le : 25-11-2023

