

مسارات وأدوار الأخصائي النفسي بمجمع سونطراك - الجزائر- مركب تمبيع الغاز الرابع بأرزيو -

د. بن موسى سمير

جامعة ابن خلدون تيارت.

مقدمة

تعتبر المؤسسة منظومة نسقية مفتوحة قابلة للتجديد والتطوير المستديم إن أحسن استغلال واستثمار العنصر البشري بشكل فعال ولا يكون ذلك إلا باعتمادنا على أساليب علمية دقيقة تراعي البعد الإنساني للمنظمة في إطار تطوير الكفاءات بالتكوين المتواصل في مجال الإدارة والتسيير مع مراعاة الاستعدادات والقدرات المعرفية والعملية والعلائقية قصد الأداء الجيد والرضا الوظيفي للمستخدمين والمردودية الجيدة التي تسعى المؤسسة لتحقيقها ولا يتم ذلك إلا بالاعتماد على المختصين في علم النفس العمل والتنظيم الذين يملكون الرصيد المعرفي الأكاديمي الكافي المؤهل ليستطيعوا أن يتكيفوا مع مختلف المواقف والوضعيّات في منصب عملهم داخل المؤسسة، وبالأخص في مصلحتي الإدارة وتسيير الموارد البشرية، وفي هذا الصدد سألقي الضوء على واقع ودور المختص النفسي في مجمع سونطراك فرع المصب الرابع بأرزيو، بحيث أن المختص يعمل على الانتقاء المناسب للعمال عن طريق الاختبارات النفسية- التقنية حسب الحاجات التي تتطلبها مخططات المؤسسة، ويقوم بإدماج العامل في المؤسسة بتعريفه للمؤسسة ومصالحها المختلفة، وذلك قصد تكيفهم مع مناصب عملهم الجديدة، ويعمل المختص بتحليل مناصب العمل ومدى موائمة العمال المؤهلين لشغل تلك المناصب، ويستشار المختص في جوانب عديدة أثناء اجتماعات مصلحة الموارد البشرية قصد إثارة الأفكار البناءة في مجال تسيير مخططات التوظيف والمسارات المهنية بالاعتماد على نظام تقدير الكفاءات في ترقية المستخدمين وغيرها من المهام الأساسية التي يعمل المختص على أدائها بشكل فعال، إلا أن الواقع المهني للأخصائي النفسي طرح عدة تساؤلات وانشغالات وخاصة بمجمع سونطراك وفروعها بحيث يعتبر في الغالب إداري بالدرجة الأولى بالرغم من التطور الذي شهده المجمع بفضل شركاتها وشركاءها على الصعيد الإقليمي

الدولي من شركة ناقلة للمحروقات في الستينات وانتقالها في السبعينات إلى مجمع له فروع وشركاءه للاكتشاف والتنقيب والتطوير والنقل جعل مسؤوليها يغيرون تصوراتهم وإدراكهم لدور وأهمية المختص النفسي لحاجتهم لمن يضبط السلوكات ويعمل على التجانس المطلوب بين كل المستخدمين

داخل المجمع، وفي هذا السياق تجسدت تلك التصورات والإدراكات في واقع مجمع سونطراك وأفاقها تنظيميا ووظيفيا.

أ- من الناحية التنظيمية:

تتضح أهمية الناحية التنظيمية للمختص النفسي داخل المؤسسة في بعدين أساسيين وهما:

المنصب الذي يشغله في الهيكل التنظيمي، ومكانته السوسيو- المهنية التي تعكس دوره في السلم المهني - الاجتماعي داخل المؤسسة وذلك حسب كرونولوجية الأحداث التاريخية لمؤسسة سونطراك بحيث ان التوظيف الذي كان يتم بعد الإستقلال إلى 1971 سنة تأميم المحروقات يعتمد على إداريين لهم تكوين بسيط أو كونوا من طرف الشركة لقلة خريجي المعاهد والجامعات، إلا أنه مع بداية الثمانينات أصبح منصب مختص في علم النفس في السلم المهني - الوظيفي من بداية توظيفه إطار متحكم بالدرجة المقدر بـ 18 درجة إلى منصب مكلف بالمهام بسلم مهني - وظيفي المقدر بـ 20 درجة في بداية التسعينات ثم إلى منصب إطار مكلف بالدراسات بسلم مهني - وظيفي المقدر بـ 21 و 23 درجة.

ب- من الناحية الوظيفية:

يعتبر منصب المختص النفسي إستراتيجي فهو مهندس التنمية البشرية وهذا بحكم تطور المهام الموكلة للمختص النفسي، وبعد أن كان إداري في مصلحتي الإدارة والموارد البشرية في السبعينات مهامه تفحص وتمحيص الملفات الإدارية التي تخص التوظيف والأجور والشؤون الاجتماعية الإدارية للعمال في الثمانينات، أما في بداية التسعينات أصبح دور المختص النفسي تقني، بحيث يطبق الإختبارات الشخصية للإنتقاء وتوظيف المترشحين لشغل المناصب في المؤسسة، وحتى في المسار المهني للمستخدمين يعرف كيف يدرس مسار الترقية بطريقة علمية عقلانية وواقعية وتوقعية، وفي الألفية الجديدة أصبح منصب المختص في علم

النفس توثيقيا وتنظيميا ووظيفيا، اصبح المختص النفساني للتوظيف تابع مباشرة للمديرية العامة، وهذا ما يبرز واقع وافاق المختص في علم النفس العمل والتنظيم بحكم أن الحاجة لشراكة قوية من طرف مجمع سونطراك مع شركائه ومتعامليه فرض عليها تقدير قيمة المكانة والدور الهام الذي يلعبه المختص النفسي، إلا أنه وجب على المختص توظيف قدراته وخبراته وكفاءاته الأكاديمية لفرض وجوده وذاته في المجمع.

1- تساؤلات الدراسة:

- بناء على ما تم ذكره سابقا، نطرح التساؤلات التالية:
- هل يتم تطبيق الاختبارات النفسية بمركبات مجمع سونطراك تتم وفق مطابقة المقاييس والمعايير العالمية المعتمدة؟
- هل واقع التسيير بمجمع سونطراك يساعد على الاستثمار الجيد للاختبارات النفسية؟
- ما هو دور المختص النفساني بمجمع سونطراك؟
- هل المختص النفسي مؤهل وخبير قادر بكفاءة واقتدار لتطبيق الاختبارات النفسية- التقنية؟
- هل يتم تكوين مختصين في علم النفس في القياسات التقنية والممارسات النفسية للاختبارات بشكل مستمر؟

2- فرضيات الدراسة:

- وفقا لتساؤلات الدراسة، وشبكة الملاحظات الميدانية للباحث، تمت صياغة الفرضيات على النحو الآتي:
- الفرضية الأولى: تطبيق الاختبارات النفسية بمركبات مجمع سونطراك تتم وفق مطابقة المقاييس والمعايير العالمية المعتمدة.
- الفرضية الثانية: واقع التسيير بمجمع سونطراك يساعد على الإستثمار الجيد للإختبارات النفسية.
- الفرضية الثالثة: المختص النفسي مؤهل وخبير قادر بكفاءة وإقتدار لتطبيق الإختبارات النفسية- التقنية.

الفرضية الرابعة: يتم تكوين مختصين نفسانيين في القياسات التقنية والممارسات النفسية للإختبارت بشكل مستمر

3- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية للكشف عما إذا كان المختص النفسي يقوم بدوره المهني بشكل فعال وهادف.
- التعرف على دور الخبرات المهنية للمختص النفسي في أداءه لمختلف العمليات التسييرية داخل مصلحة الموارد البشرية.
- الكشف عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية لمركب تميع الغاز بأرزو - مجمع سونطراك على المختص النفسي في مصلحة تسيير الموارد البشرية
- الكشف عن الواقع المهني للمختص النفسي وأفاقه بمجمع سونطراك .

4- المفاهيم الأساسية للدراسة:

تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة تتطلب الإحاطة التكوينية النظرية والإجرائية الميدانية، وعليه تطرقنا إلى مفهوم الإختبارات النفسية- التقنية وأنواعها وتطبيقاتها بمجمع سونطراك -مركب تميع الغاز الرابع بأرزو، في سياقها التاريخي - التنظيمي والوظيفي، وعليه فإن الإختبارات المهنية والنفسية تعد مرحلة حاسمة ومفصلية في أهم عملية تسييرية وهي عملية الإنتقاء والتوظيف باعتبارها هدف ووظيفة لمختلف المؤسسات الجزائرية ومن بينها مجمع سونطراك، وفي هذا الصدد يتعين علينا بدايتا تعريف الإختبار.

إن الجمعية الامريكية لعمل النفس تبنت التعريف التالي:

إن الإختبار هو إمتحان يتضمن مهمة يطلب إنجازها بحيث تكون هي نفسها لجميع المتقدمين، وتعتمد تقنية محددة لتقدير الفشل أو النجاح. أما بيتشو فيري أن الإختبار العقلي هو وضعية تجريبية مقننة تستعمل كمثير للسلوك، هذا السلوك يتم تقويمه عن طريق أو بواسطة مقارنة إحصائية مع سلوك أفراد آخرين يوضعون في نفس الوضعية، وهذا ما سيسمح بتصنيف الأشخاص المتقدمين كميا.

ويرى روكلائان الإختبار هو كل تقنية تسمح بوصف كمي قابل للمراقبة لسلوك فرد تم وضعه في وضعية مقارنة بسلوك

أفراد آخرين في مجموعة محددة في نفس الوضعية.

غير أن سيزاري يقول أن الإختبار يتضمن وضعية مقننة ومهمة ومحددة يطلب إنجازها وهي نفسها لكل الممتحنين حيث تقوم النتائج بواسطة المقارنة الإحصائية مع أفراد آخرين في نفس الوضعية، وبحيث تسمح هذه النتائج بتصنيف الأفراد بالنسبة لمتوسط نجاح المجموعة المرجعية أو لتصنيفها من خلال مميزات أو خصوصيات نموذجية في إطار مجموعة معينة.

إن أهم الإختبارات تصنف في ثلاثة أنواع:

1- إختبارات الإستعدادات النوعية والمعرفية.

2- إختبارات الشخصية.

3- إختبارات الوضعيات المهنية

أ- إختبارات الإستعدادات النوعية:

إن إختبارات الإستعدادات النوعية مثل إختبارات الذاكرة والتدليل أو الأدلة وكذلك إختبار التحكم في الأشياء. إن هذه الإختبارات تقيس أداء المترشح، فهي تسعى إلى قياس الدقة والذاكرة والإنتباه وحسن التنظيم والرشاقة أو الخفة اليدوية والعقلية. إن هذه الإختبارات تقدم معلومات ومعطيات ضرورية مرتبطة بالمهمة التي سوف يقوم بها المترشح بعد إنتقاءه. ونذكر على سبيل المثال الإختبارات النوعية التي تستخدمها مركبات مجمع سونطراك، وهي: إختبارات الذاكرة، ذاكرة الأرقام والذاكرة المرئية، وفيها يطلب من المترشح الإجابة عن ما سمعه وما رواه.

إختبارات المكعبات: إنها إختبارات يطلب للمترشح فيها أن يعيد تركيب صورة هندسية بواسطة 16 مكعب.

إختبار الرشاقة أو الخفة اليدوية: يعود إسمه إلى صاحبه ويجلي، فإنه يقيس ويحلل الذكاء بواسطة الإدراك الفضائي على شكل مكعب يتكون من 9 أجزاء، كما أنه يطمح ويسعى إلى قياس الخفة أو الرشاقة الحركية للمترشح.

إختبارات الإستعدادات المعرفية: إن هذه الإختبارات حسب لوفي لوبواي هي إختبارات وظائف معرفية التي تتنبأ بالنجاح المهني لأنها تقيس استعداد ضروري لاكتساب معارف ضرورية لإنجاز عمل، لأنها تقيس أيضا استعداد مرتبطا مباشرة بتنفيذ العمل اليومي نذكر منها:

إختبارات حجر الدومينو : والذي يسمى (D70)، (D48) وفيها تقدم جملة من أحجار الدومينو موضوعة وفق منطق معين، ويطلب من المترشح إيجاد الحلقة المفقودة أو الحجر الذي ينقص، ويعمل الإختبار هنا على قياس القدرة على التجريد المنطقي وعلى البرهان. هذا الأختبار يطبقه مجمع سونطراك من فترة التسعينات.

إختبارات الشخصية: تتمثل في إختبارات إسقاطية ومنها إختبار روشاخ وإختبار الشجرة وإختبار الاحباط لروزنفاين، وهي إختبارات تستخدمها مركبات سونطراك للكشف عن ملمح الشخصية المناسب لمناصب حساسة ومن بين أهم الإختبارات التي يستعين بها مجمع سونطراك إختبار جرد أو تعداد الشخصية لكاليفورنيا⁽¹⁾ إختبارات الوضعية المهنية: يتم إختيار هذا النوع من الإختبار بناء على منصب العمل ويأخذ بعين الإعتبار النقاط التالية:

طبيعة منصب العمل - طبيعة العمل - متطلبات المنصب وخاصة ما يشترط مسبقا - القدرات الفردية للتحكم في المنصب؛ ويتم إختيار الإختبارات من هذا النوع بناء على قيمتها القياسية وهو شرط إجباري، ويتمتع هذا النوع من الإختبارات بالصدق والثبات والإستقرار في النتائج مهما تغيرت الظروف، ومرونة الإختيار أي القياس في التصنيف والتمييز. وقد قام مجمع سونطراك ببناء مقياس الإتصال الداخلي لعمال التناوب حيث شارك في تصميمه فريق من المختصين في علم النفس عمل وتنظيم، وفي هذا الصدد فإن أفراد عينة هذه الدراسة قد شاركوا في بناء هذا المقياس، والذي إستفدنا منه في إطار إهتماماتنا العلمية.

5- منهج وأدوات الدراسة:

تم إعتداد المنهج الوصفي في هذه الدراسة وهو المنهج الذي يساعدنا على تحليل منظم لمحتوى المقابلة، حيث تشير العوالم⁽²⁾ في هذه الصدد على أن المنهج

الوصفي يقوم على أساس الوصف المنظم للحقائق والخصائص المتعلقة بظاهرة أو مشكلة محددة بشكل عملي ودقيق.

أ- مجتمع وعينة الدراسة:

تألف مجتمع البحث من جميع إطارات مصلحة الموارد البشرية المختصين في علم النفس الممارسين للقياسات والإختبارات النفسية، بمركب تمبيع الغاز الرابع بارزويو - مجمع سونطراك. البالغ عددهم 07 إطارات، وقد إستخدم الباحث أسلوب العينة المقصودة، حيث طبقت المقابلة المعمقة كأداة دراسة وشبكة الملاحظة المشاركة، بحكم أن الباحث إشتغل بالمركب - إطار مكلف بالتخطيط للمسارات المهنية، على عينة بحثية قوامها سبع (07) مستجوبين.

ب- منهج الدراسة:

إعتمد الباحث في هذه الدراسة على المقابلة المعمقة والملاحظة المشاركة كتقنية مساعدة لها، حيث تمت المقابلة في شكل جلسات ولقاءات تراوحت ما بين أربع وخمس جلسات لكل مستوجب ، وقد تم إقناعهم بأن المعلومات التي يتم رصدها ستوظف لأغراض البحث العلمي فقط، وبحكم الزمالة في العمل والمعاش المهني المشترك تم إجراء المقابلة معهم في جو من الثقة والإحترام المتبادل حيث تفاعل المستجوبين مع الدراسة بعد إقتناعهم بموضوعها وأهدافها، وقد إستغرقت المقابلة الواحدة ما بين 30 إلى 40 دقيقة، وقد كان السؤال الرئيسي ماهي الخبرة التي إستفدت منها أثناء تطبيقك للمقاييس والإختبارات النفسية؟ وقد تم تعزيز المقابلة بالملاحظة لسجلات المسارات المهنية بحكم تقلد الباحث منصب التخطيط للمسارات المهنية بمركب تمبيع الغاز مجمع سونطراك بارزويو- الجزائر وقد أفادتنا هذه الأداة بالإلمام والجرد للمواصفات والخصائص الكمية والنوعية لأفراد العينة من حيث النوع الإجتماعي، والسن، والأقدمية، والمستوى التعليمي المرتبط بالشهادة المحصل عليها، من حيث النوع 02 إناث و05 ذكور. ومن حيث السن فيترواح سنهم بين 30 الى 45 سنة ، أما الأقدمية تراوحت بين خمس سنوات إلى خمس عشر سنة، الشهادة التعليمية كلهم مختصين في علم النفس إثنان تخصصهم عمل وتنظيم، وواحد تربوي وأربع عيادي حيث كانت الأولوية في المجمع لتوظيف إطارات تخصصهم عيادي بحكم تمكنهم في الإختبارات المعرفية والإسقاطية الشخصية نهاية الثمانينات وبداية التسعينات .

ج- حدود الدراسة: حدود نظرية: إقتصرت الدراسة على موضوع الإختبارات النفسية والمختص النفسي في المؤسسة من حيث المفردات النظرية.
حدود زمانية: تحددت الدراسة زمنيا من 30 سبتمبر 2009 الى 29 سبتمبر 2010.

حدود مكانية: وتتمثل بالموقع الذي أختير لتطبيق الدراسة والذي تمثل في مصلحة الموارد البشرية بمركب تميمع الغاز الرابع بأرزو - وهران مجمع سونطراك- الجزائر.

6- نتائج الدراسة:

الإجابة عن الفرضية الأولى التي تقول أن تطبيق الإختبارات النفسية بمركبات مجمع سونطراك تتم وفق مطابقة المقاييس والمعايير العالمية المعتمدة.

أظهرت نتائج الدراسة وفق إجابات الباحثين ووصفهم لواقعهم المهني بأن مركب تميمع الغاز الرابع بأرزو يطبق في عمليات التسيير الإختبارات النفسية- التقنية بحكم أنه فرع من المجمع لأن شرط بقاءه في السوق التنافسية هي أن تكون عمليات التسيير تتطابق والموصفات العالمية مثلها مثل جميع شركاءها لكن المشكل المطروح لا يكمن في تطبيق الإختبار بل في من هو المخول قانونيا ووظيفيا وتنظيميا في الممارسة لتلك العمليات بحكم أن كل الفروع لا توظف بل تابعة لمركزية المصباي المديرية العامة حيث أن إعادة هيكلة المجمع عام 2010 جعل الفروع تنفيذية إستشارية وليست تسييرية ذات إستقلالية في إتخاذ القرارات، حيث أن كل الإختبارات التي تصل إلى المختصين يقومون بتطبيقها دون إستشارة أو إبداء رأي أو فكرة بالرغم من أن أغلب الإختبارات تحتاج إلى تكييف أو إعادة تقنين من جهة وإلى تكوين المختصين لتكون لهم دراية كافية حول أليات التطبيق من جهة أخرى.

الإجابة عن الفرضية الثانية التي تقول أن واقع التسيير بمجمع سونطراك يساعد على الإستثمار الجيد للإختبارات النفسية.

مجمع سونطراك بفروعه ومركباته يعتمد على نمط التسيير الإدارة بالجودة الشاملة كمقاربة نظرية فرضت عليه، إلا أن الواقع لا يعكس ذلك حسب إستجابات أفراد العينة - المختصين النفسيين -، حيث يوجد فارق كبير بين المقاربة

النظرية والواقع الميداني، لأن النفساني أصبح في الحقيقة متصرف إداري إن لم نقل سكرتير يهتم بشؤون الملفات الإدارية لا غير دون الممارسة الفعلية لتقنيات تحليل الأفراد وتصميم الوظائف هذا من جهة ومن جهة أخرى ثقافة التنظيم التي تركز على المنتج وعائداته دون مراعاة البعد الإنساني في صناعة المنتج. وهو ما يعتبر إثبات على أن عملية التسيير بمجمع سونطراك لا تتم وفق التوجه والهدف المرجو منه بحكم عدم الاستفادة والإستثمار الجيد من الاختبارات النفسية - التقنية بالرغم من تكلفتها من الناحية المادية والزمنية والبشرية.

الفرضية الثالثة والتي تقول ان المختص النفسي مؤهل وخبير قادر بكفاءة واقتدار لتطبيق الاختبارات النفسية- التقنية.

تم التوصل إلى أن كفاءة وخبرة ومهارات المختص تتبين من خلال الاسلوب والكيفية المناسبة في التطبيق والممارسة للإختبارات النفسية حيث من خلال تقدير الكفاءات المقارنة بين المستجوبين لاحظنا أن الأفراد الذين لا زالوا في حقل الدراسات العليا على قدر من التمكن والتحكم في إدارة الإختبارات وقد شاركوا في تكييف وتقنين البعض منها، حيث أن إطارين من بين السبع مستجوبين ، أي بنسبة 20 ٪، قاما ببناء وتصميم إستبيان يخص عملية الإتصال التنظيمي لمعرفة المناخ التنظيمي للمجمع بالإشتراك مع مخابر بحثية وطنية وفرنسية والتي دامت مدة خمس سنوات، إستفاد التنظيم والأفراد من هذا العمل البحثي، وهو ما يؤكد على أن من يبحث يتطور ومن لا يبحث يتبخر ، في حين أن أغلبية أفراد العينة لا دور وظيفي لهم بحكم عدم تأهيلهم العلمي الكافي هذا من جهة والإستعدادات الشخصية التي ليست لديها الرغبة والإهتمام في مجال البحث التخصصي وذلك راجع إلى طريقة توظيفهم بالدرجة الاولى ومستواهم العلمي - المعرفي المحدود. وعليه ننفي إثبات الفرضية ونقول أن المختص النفسي غير مؤهل ولا يملك الخبرة والقدرة الكافية لتطبيق الإختبارات النفسية- التقنية.

الفرضية الرابعة التي تقول: يتم تكوين مختصين نفسانيين في القياسات والممارسات النفسية للإختبارات بشكل مستمر. حسب ما أشار إليه المستجوبين فإن عملية التكوين في علم النفس بالتحديد قليلة إن لم نقل شبه منعدمة، حيث نظام الحصص في عملية التكوين والتركيز على الجوانب التقنية في التكوين

بالمركب، حيث اكدت مختصة نفسانية لديها 15 سنة خدمة بمصلحة تسيير الموارد البشرية بمركب تميع الغاز بارزيوانها استفادت مرة واحدة من تكوين لمدة أسبوع في عملية الإتصال التنظيمي، وهذا قليل مقارنة بمنصب عملنا الذي يتطلب التجديد للمعارف واكتساب المهارات بشكل مستمر ومستديم.

حتى أن المديرية العامة لا ترى الإختصاص باستشرافية بل تراه إختصاص تقني تنفيذي بحث، حيث لاحظ الباحث أنه يتم نقل وظيفي لإطارات وعمال من المصالح التقنية الإنتاجية إلى مصلحة تسيير الموارد البشرية ومصلحة إدارة المستخدمين بناء على شهادات طبية لوجود مرض مزمن مثلا، هذا التوجه جعل التنشئة التنظيمية يسودها الإضطراب والخلل التنظيمي والسلوكي والمناخ التنظيمي المتوتر الذي يكرس ثقافة تنظيمية غير طبيعية، حيث قال لي أحد المستجوبين أن مصلحة تسيير الموارد البشرية اصبحنا نسموها ديار الرحمة، وهو ما يعكس النظرة النمطية للمختص من طرف المسؤولين بالمجمع ككل. وعليه ننفي الفرضية البحثية ونقول أنه لا يتم تكوين مختصين في علم النفس في القياسات التقنية والممارسات النفسية للإختبارات بشكل مستمر.

خلاصة

لقد أشارت نتائج الدراسة الحالية إلى أنه بالرغم من التغيرات والتحولات التي شهدتها مجمع سونطراك في مسارات وسياقات سياسية - تاريخية، وإقتصادية- تقنية ، وسوسيو - مهنية، وإجرائية- تسييرية، والتي ساهمت في إعداد وتكوين بطاقة مناصب العمل للمختص النفسي في مجمع سونطراك وإعادة تصميم هذه الوظيفة لتتكيف مع المستجدات التسييرية الحديثة في ضوء حلقات إدارة الجودة الشاملة، إلا أن هذا التقدم لم يؤثر بشكل كبير في الممارسات النفسية للعمليات التسييرية من إنتقاء وتوظيف وتسيير الكفاءات وتقويمها إلى عملية التكوين مرورا بعملية التخطيط والمراقبة للمسارات المهنية ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين هما، المختص النفسي في حد ذاته والثقافة التنظيمية السائدة في المجمع.

المختص النفسي لا زال غير محترف وممارس غير متحكم في إجراءات الفحص والتمحيص والقراءة الإستدلالية للإختبارات النفسية التقنية ويرجع ذلك لعدة

إعتبرت ذاتية بالدرجة الأولى من بينها ضعف تأهيله وكفاءته العلمية وخبراته الفنية في هذا المجال ومرد ذلك طريقة وآليات التوظيف المعتمدة بمركبات مجمع سونطراك والتي في الغالب لم تكن مبنية على معايير موضوعية وعلمية وهذا ما إتضح في مخرجات هذه الدراسة.

المنظومة الثقافية التنظيمية السائدة في المجمع والتي تعتبر أهم مشكلة تعيق الممارسات النفسية للأخصائي وهو ما يعكس لنا صورة مصغرة عن مجتمع يعاني من هشاشة ثقافية وعدم مواثمة بين واقع يفرض علينا الدخول في إقتصاد السوق التنافسي وبين رواسب الإشتراكية-الإجتماعية والتي ساهمت في إهدار الكفاءات وكرست الرداءة في جميع أشكالها وصورها من ناحية البناء المعرفي النوعي والفعل السلوكي السوسيو - مهني لإطارات مجمع سونطراك، مصلحة تسيير الموارد البشرية بمركب تميمع الغاز الرابع بأرزيو - الجزائر.

مقترحات الدراسة:

بناءا على نتائج الدراسة، ولتعزيز وتطوير دور المختص النفسي في مصلحة تسيير الموارد البشرية بمركب تميمع الغاز الرابع بأرزيو - وهران - الجزائر - مجمع سونطراك ، يوصي الباحث بما يلي:

- تصميم برامج تدريبية لرسكلة المعارف والمهارت للمختص النفسي قصد تكيّفه مع الإحتياجات المهنية والتنظيمية مع ضمان ان تتم هذه العملية بصفة مستمرة وشاملة لكل الإطارات المتخصصة في حقول وميادين علم النفس.

- إعادة النظر في أساليب وطرق توظيف المختص النفسي ومراقبة هذه العملية الإستراتيجية والحساسة بكل دقة وموضوعية وحرفية لتحقيق المؤسسة أهدافها المسطرة والمرجوة.

- إعادة النظر في آليات التصنيف السوسيو مهني وتقدير الكفاءات بتقديم المزا والتحفيزات المادية والمعنوية لأصحاب الشهادات العليا ومن يساهمون في تعزيز القيمة المضافة، هذه الإجراءات هدفها وقائي لتجنب الحراك الغير الصحي المتمثل في هجرة الكفاءات ومن بينها المختصين النفسيين إلى القطاعات الأخرى ومن بينها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي .

- التعاون والتشارك البحثي مع الجامعات ومراكز البحث قصد الاستفادة من الدراسات والتجارب البحثية المتخصصة في ميدان القياسات والإختبارات النفسية- التقنية.

- إجراء المزيد من الدراسات حول الممارسات النفسية في المؤسسات لأن الخطأ التشخيصي للمختص النفسي يمكن أن يهدد من وجود واستمرارية العنصر البشري، لأن خطأ الطبيب يدفن في الأرض، وخطأ المهندس يقع في الأرض، أما خطأ النفسي يمشي على الأرض.

قائمة المراجع

- 1- محمد مسلم وعبد الكريم بن شريف (2010): تنمية الموارد البشرية دعائم وادوات، دار طليطلة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، المحمدية، العاصمة – الجزائر.
- 2- رولان دورون وفرانسواز بارو، ترجمة فؤاد شاهين (1997): موسوعة علم النفس، المجلد الأول والثاني، عوידات للنشر والطباعة، الطبعة الأولى، بيروت- لبنان .
- 3- محمد سعيد سلطان (2002): السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة، مصر.
- 4- BaranskiLaurnce, (2005): le manager éclairé , comment piloter le changement , edtorganistion ,
- 5- Gherrari et Benhadji , (1999): sèminaire sur le plan de communication interne de L'entreprise: Fondements ,élaboration et mise en œuvre , Oran – Algérie.
- 6- Lacour Clair , (1998): 10 outils clés du recruteur , ouvrage collectif , edt Go.
- 7- Le broterfGay ,(2000): ingénierie des compétences , edt organisation.
- 8- PastorPierre , (2008): comment reussir vos recrutements , edt liaisons.
- 9- Pierre. J, (1995): «Le dirigeant et le culte identitaire de l'entreprise: une résurgence du passé ?», Édition Presses de l'Université des sciences sociales de Toulouse, France.
- 10- PerritiJen-Marie, (1998): ressource humaines et gestion du personnel , edtvuiber
- 11- soualhia. Zohra ,Boutamine. Laila , coordonnés par Layachi Anser , (2005): Management des compétences Communication et leadership dans l'entreprise, édition CRASC, Oran.
- 12- Veronique , (1996): la gestion des organisations , conference , lille , France.
- 13- Ulrich et La fasto , (1995): Chapitre 17 - Organizational culture and humaines Ressources management, In Handbook of Human Ressources Management Ferris et coll. (éds), Cambridge: Blackwell.
- 14- www.journaldunet.com/management/dossiers/041159eval/ novembre 2004 / France.