

ميادين تدخل الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم في المؤسسات الاقتصادية

*Fields of intervention of the psychologist in work and
organization in economic institutions.*

قنان محمد نعيم *

مخبر علم النفس العصبي و المعرفي و الاجتماعي - جامعة الوادي

محمد رضا شنة **

مخبر علم النفس العصبي و المعرفي و الاجتماعي - جامعة الوادي

تاريخ الإرسال: 2023/12/31 تاريخ القبول: 2024/01/11

ملخص: علم نفس العمل والتنظيم أثبت أهميته في مجال العمل سواء على الصعيد الدولي أو المحلي، حيث يستخدم خريجو هذا التخصص في مؤسسات اقتصادية مختلفة. يشغلون مناصب إدارية في المؤسسات الاقتصادية العمومية والشركات الخاصة، ويعملون كمساعدين إداريين رئيسيين أو متصرفين إداريين في الوظيف العمومي. يركز البحث الحالي على أهمية العمل النفسي في البيئات العملية ومنظمات العمل، ويؤكد على دور الأخصائي النفسي في تنظيم العمل. هذا الدور يُعد ضروريًا لأي مؤسسة لضمان الراحة النفسية للموظفين وحل المشكلات التي تنشأ من بيئة العمل. على الرغم من أهمية هذا الدور، يُلاحظ أحيانًا غموضًا حول أدواره أو

* المؤلف المرسل: قنان محمد نعيم

** البريد الإلكتروني للمؤلف الثاني: chenna-mridha@univ-eloued.dz

تجاهله من بعض الأشخاص في مجال العمل. إلى جانب ذلك، قد تؤثر الضغوطات والإحباطات النفسية على أداء الأخصائي النفسي، مما يؤثر على قدرته على ممارسة مهنته بشكل فعال. يسلط البحث الضوء على صعوبات ممارسة الأخصائي النفسي في نقاط مثل عملية الاختيار والتوظيف و طريقة التدريب وتسيير مسارات المهنية وصيانة الموارد البشرية والأرغونوميا والدراسات والتشخيص والاستشارة، بما في ذلك الاختبارات النفسية المستخدمة في الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: العمل النفسي في البيئات العملية، الاختصاصي النفسي في علم النفس العملي والتنظيم، الهيئات الاقتصادية والمهنية.

Abstract: The field of work and organizational psychology has demonstrated its significance both internationally and domestically, with graduates in this discipline finding employment across various economic institutions. They hold managerial positions in public economic institutions and private companies, serving as chief administrative assistants or administrative officers in the public sector. The current research focuses on the importance of psychological aspects within work environments and organizational settings, emphasizing the role of the psychologist in organizing the workplace. This role is crucial for any institution to ensure employees' mental well-being and address issues arising from the work environment. Despite its importance, there's sometimes ambiguity or neglect regarding the psychologist's roles within the workforce. Additionally, psychological pressures and frustrations might affect the psychologist's performance, impacting their effectiveness in their profession. The research sheds light on the challenges faced by psychologists in areas such as the selection and hiring process, training methodologies, career path management, human resource maintenance, ergonomics, studies, diagnosis, and consultation, including the psychological tests used in recruitment and selection processes in Algerian institutions.

Key words: psychological application in the organizational environment, psychologist in practical and organizational psychology, economic and professional bodies.

مقدمة:

لقد تبوأ علم نفس العمل والتنظيم مكانة مرموقة في العالم الحديث، حيث تثبت أهميته من خلال مجموعة واسعة من الدراسات والأبحاث التطبيقية التي قدّمت حلولاً فعّالة وملموسة لمجالات العمل المختلفة. يظهر هذا العلم أهميته سواء على المستوى العالمي حيث يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الكبرى على نطاق واسع، أو على المستوى المحلي حيث يُمكن تطبيق مبادئه ونتائجه في البيئات المحلية والصغيرة. ويُعتبر خريجو هذا التخصص أصحاب مهارات فريدة ومتخصصون مطلوبون في سوق العمل، حيث يمكن توظيفهم كإطارات عمل مؤهلة تساهم في تحسين الأداء وتطوير العمل داخل المؤسسات. وتشمل مجالات عملهم العديد من القطاعات مثل إدارة الموارد البشرية، وتحليل السلوك التنظيمي، وتطوير القيادات، وغيرها، حيث يُعتبرون عناصر أساسية للنجاح والتطور في بيئة العمل المعاصرة. 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 رئيسيين أو متصرفين إداريين.

إن دراسة استخدام الاستشراف كأداة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية في الجزائر، وفهم تأثيرها ونطاق تأثيرها على تطوير إدارة الموارد البشرية. وقد أظهرت الدراسة وجود تأثير فعّال للاستشراف على إدارة الموارد

البشرية في مؤسسة مصرفية حكومية في الجزائر، مما يقتضي تقديم حلول لمشاكل تحدياتها التي تمثلت فيها. (غريسي العربي، 2023)

1. الميادين التدخلية للاختصاصي النفسي في العمل والتنظيم

دور الأخصائي النفسي داخل الساحة الاقتصادية يشمل جوانب متعددة، مثل العناية بصحة ورفاهية الموظفين وتحسين بيئة العمل. هدفهم دعم المؤسسات الاقتصادية والشركات في تحقيق أهدافها وزيادة الإنتاجية وتعزيز رضا الموظفين. من المجالات الرئيسية لعمل الأخصائي النفسي في القطاع الاقتصادي: دعم الصحة النفسية في العمل، تحسين بيئة العمل، دعم التطوير الشخصي والمهني، إدارة الأزمات والصراعات، وتحليل البيانات السلوكية مع التقييمات.

1.1 عملية الاختيار والتوظيف:

يُشارك الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم في عملية اختيار وتوظيف الموظفين على مستويات متعددة. بالإضافة إلى مساعدته في تحديد احتياجات المؤسسة من العمال، يقوم بدور أساسي في تحليل متطلبات الوظائف وتحديد الصفات المطلوبة للمتقدمين. كما يساهم في تصميم أساليب الاختيار، مثل المقابلات والاختبارات وتمثيل الأدوار، ويستقبل المرشحين للوظائف المختلفة ويقوم بتقييم مدى توافق قدراتهم مع متطلبات الوظيفة. يتم ذلك من خلال تحليل نتائج الاختبارات النفسية المستخدمة خلال عملية الاختيار. (بكيري نجيبة، 2018)

2.1 طريقة التكوين:

الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم يدير أساليب تخطيط ومراقبة عمليات التدريب. يعمل كخبير في تحديد احتياجات التدريب للموظفين ويشارك في إعداد وتنفيذ برامج التدريب، وقد يكون ذلك يشمل تدريبه أيضًا. (بن مبارك زبير، 2020)

وفي النهاية، يقوم بتقييم فعالية عملية التدريب. في هذا السياق، تضم بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية أقسامًا مختصة بالتدريب، وتتألف هذه الأقسام بدورها من ثلاثة أقسام:

-قسم تخطيط التدريب: يركز على تحديد احتياجات التدريب ومسؤول عن إعداد الخطط التدريبية داخل الشركة.

-قسم تنفيذ التدريب: يتولى موظفو هذا القسم مهمة التواصل مع مؤسسات التدريب داخل البلاد وخارجها، ومتابعة العروض الخاصة بالتدريب، بالإضافة إلى التفاوض وتوقيع الاتفاقيات مع مراكز التدريب المتخصصة.

-قسم متابعة التدريب: يتولى الموظفون العاملون في هذا القسم مهمة متابعة عمليات التدريب عن كثب، حيث يتم استدعاء الموظفين للالتحاق بالمراكز التدريبية، ومراقبة حضور المتدربين. يتم أيضًا إعداد عقود التدريب والمستندات اللازمة للانتساب في حالة التدريب على المدى الطويل. ويتم توفير الموارد والمعدات اللازمة وحل أية مشكلات قد تنشأ أثناء فترة التدريب.

3.1 تسيير المسار المهني للعمال:

دور الأخصائي النفسي في متابعة المسار المهني للعامل يتضمن مساعدته على متابعة وتحليل مساره المهني منذ بدايته حتى الانتقال إلى مرحلة التقاعد. (حبيبة علي، 2015). يركز الاهتمام على الخبرات والتطورات التي مر بها العامل خلال مسيرته، حيث يعتمد هذا المسار على نجاحاته الشخصية والمهنية. يُعتبر النجاح المهني الحقيقي بناءً على تجارب واكتساب الخبرات، سواء كان ذلك بالترقية إلى

المناصب العليا، تحقيق مكاسب مالية، بناء شبكة علاقات، أو تحقيق الارتياح الشخصي. المسار الوظيفي يعد شخصياً وفقاً لمختلف الظروف والتغيرات في الحياة، مما يتطلب تكييفاً مستمراً وقدرة على التكيف مع التغيرات الحاصلة في العمر والبيئة المهنية. بالنظر إلى أن الفرد هو الشخص المسؤول الأول عن تسيير مساره المهني، يتحمل الأخصائي النفسي دور مرافق للعامل لمساعدته في تحقيق احتياجاته وأهدافه المهنية بما يتوافق مع ميوله وقدراته. بالإضافة إلى ذلك، يقوم الأخصائي النفسي بدور مشابه لدور المدير والمنظمة في دعم وتوجيه العامل في تطوير مساره المهني. يتم تكليف الأخصائي النفسي في العديد من المؤسسات الجزائرية بمجموعة من المهام الروتينية ضمن هذا المجال. يشمل ذلك متابعة وتقييم رواتب العاملين، والإشراف على المهام الإدارية مثل الرد على المراسلات الخاصة بالعمليات اليومية وإعداد المقررات والعقود.

4.1 صيانة الموارد البشرية والأرغونوميا:

دور الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم يشمل مساعدة في تطبيق ومتابعة السياسات المناسبة للأمان والحفاظ على سلامة العمل، سواء في الوقاية من الأمراض المهنية أو الحوادث في مكان العمل. (بلاغماس بركة، 2017) يُساهم الأخصائي النفسي في متابعة وتقييم إجراءات السلامة المهنية، بمراقبة الزيارات الدورية للعمال لدى الطبيب المختص بالمؤسسة، والاهتمام بخدمات اجتماعية مثل الأنشطة الترفيهية والرحلات للعاملين. ويؤدي الاهتمام للعاملين الذين يواجهون صعوبات مهنية أو يعانون من عدم الارتياح في العمل، ويساهم في تهيئة البيئة

لتحقيق راحة أفضل أثناء أداء العمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمتخصص النفسي تقديم اقتراحات لتحسين الظروف الفيزيائية للعمل داخل المنظمة.

2. علم نفس العمل والتنظيم: دراسات، تشخيص وخدمات استشارية

1.2 الدراسات، التشخيص والاستشارة:

تكلف الأخصائي النفسي في مجال العمل بمهام الدراسات وتشخيص حالة المؤسسة يعتمد على طبيعة وحجم المؤسسة. يُمكن أن تشمل هذه المهام جمع المعلومات الإحصائية والحصول على بيانات حول كفاءات العاملين، والترقيات، وبرامج التدريب، وعمليات التوظيف، وكذلك عدد وأسباب الحوادث في مكان العمل والغيابات، ومعدل تغيّر العمال (مصباح جلاب، 2019)، بهدف إنشاء قاعدة بيانات تُساعد في عمليات اتخاذ القرارات وإدارة الموارد البشرية بشكل فعال. عادةً، يتم استخراج هذه البيانات كمياً من خلال النسب المئوية أو باستخدام القوانين البسيطة لاستخلاص المعدلات. هذه المعطيات تُستخدم لتحليل الاتجاهات والاحتياجات والتوجهات الخاصة بالعاملين في المؤسسة وتسهم في عمليات تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية واتخاذ القرارات الإدارية. "معدل التغيب يُحسب عن طريق قسمة عدد الأيام التي غاب فيها العمال عن العمل على عدد الأيام التي كان من المفترض أن يعملوا فيها، ثم ضرب الناتج في عدد الأيام الإجمالي للعمل ومضاعفته في 100. معدل دوران العمل يُحسب عن طريق قسمة عدد العمال الذين تركوا العمل خلال فترة معينة على العدد الإجمالي للعمال في بداية تلك الفترة، ثم يُضرب الناتج في 100. معدل الشكاوى يُحسب عن طريق قسمة عدد الشكاوى على عدد العمال ثم ضرب الناتج في 100. معدل تكرار الحوادث يُحسب

عن طريق قسمة عدد الحوادث على عدد ساعات العمل، ثم ضرب الناتج في 100. معدل شدة الحوادث يُحسب عن طريق قسمة عدد الأيام التي تم فقدها بسبب الحوادث على عدد ساعات العمل، ثم ضرب الناتج في 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 على 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 تواجهم 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.

2.2 الاختبارات النفسية المطبقة في الاختيار والتوظيف في المؤسسات الجزائرية:

من أهم تقنيات الاختيار المستخدمة في المؤسسات الجزائرية تحليل السيرة الذاتية وإجراء المقابلات. يُقتصر استخدام الاختبارات النفسية في الشركات الكبيرة مثل سوناطراك وسونلغاز، بينما يعتمد القطاعات الأمنية والدفاعية الوطنية بشكل كبير على هذه الاختبارات. (براق محمد، 2015) من الاختبارات النفسية الرئيسية المستخدمة في عمليات الاختيار المهني في المؤسسات الجزائرية:

أ- اختبار الشخصية المتعدد الوجه:

أحد مقاييس التقدير الذاتي المعروفة هو اختبار "MMPI" أو "اختبار الأساليب الاستباقية للشخصية اللاسوية". صُمم هذا الاختبار في البداية من قبل وود وورث ولويس كامل مليكه خلال الحرب العالمية الأولى لتصنيف الأشخاص وفقًا للصفات النفسية والعصبية لتحديد ما إذا كانوا مناسبين للخدمة العسكرية. تم نشر الاختبار عام 1940 من قبل هاثاوي وماكنلي من جامعة مينيسوتا. وقد تم تطويره عبر جمع فقرات مختلفة حول سلوك الفرد من مصادر طبية واستبيانات الشخصية والخبرة السريرية. (سليمان نسيمة علي تودرت، 2016)

يتكون الاختبار من 550 فقرة في نسخته الفردية مع 16 فقرة مكررة في النسخة الجماعية. تغطي الفقرات مجموعة واسعة من الموضوعات، مثل الصحة والعادات والعلاقات العائلية والزواج والمهنة والتعليم والاتجاهات الاجتماعية والجنسية والدينية والسياسية، بالإضافة إلى النواحي النفسية مثل حالات الاكتئاب والقهر والشذوذ الجنسي والأفكار الهلوسية والهواجس.

ب- قائمة استراتيجيات المواجهة للوضعيات الضاغطة:

عمل نورمان أندلار وجيمس باركر في عام 1990 على تطوير مقياس لقياس استجابات الأفراد تجاه المواقف المجهدة أو الضغط النفسي. (عبدالله عبدالله ، 2020) يهدف هذا المقياس إلى فهم كيفية تفاعل الأفراد في مواجهة الضغوط النفسية، سواء كانت ردود أفعالهم تتجه نحو التفاعل أو التجنب أو سلوكيات أخرى. يتضمن المقياس 48 بنداً تُوزَّع على عدة أنواع من الاستراتيجيات المحتملة التي يمكن أن يتبعها الأفراد في مواجهة الضغوط. يساعد هذا المقياس في تقدير وفهم استجابات الأفراد وتصرفاتهم تحت الضغط النفسي وكيفية تأقلمهم مع هذه المواقف المجهدة:

- استراتيجية المهمة تركز على الجهود التي يبذلها الشخص لحل المشكلات أو تغيير الوضعية المحيطة به. تحتوي على 16 بنداً تصف الجهود الموجهة نحو المهمة، حيث يتم التركيز فيها على تحديد الأهداف والمهام المعرفية والسعي لإعادة بناء الوضعية الحالية. يتم التركيز بشكل رئيسي على النواحي المعرفية والتنظيمية والجهد الموجه نحو الحلول للمشكلات وتغيير الوضعية الحالية.

- استراتيجية التوجيه نحو الانفعال تركز على ردود الأفعال الانفعالية التي يقوم بها الفرد لتقليل الضغط. تحتوي على 16 بنداً تصف الردود الانفعالية التي يوجهها الشخص نحو ذاته بهدف التقليل من الضغوطات. تشمل هذه الردود الانفعالية استجابات عاطفية واهتمامات شخصية وآمال وأحلام تهدف إلى التخفيف من الضغوطات النفسية وتحسين الحالة العاطفية.

-استراتيجية التوجيه نحو التجنب تتضمن عمليات وتغيرات معرفية تستهدف تجنب الوضعيات المجعدة. يمكن للفرد استخدام إحدى الطرق الأساسية للتجنب، وهي سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء وسلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي. سلم المقاومة الموجهة نحو الإلهاء يعني تعويض الوضعيات الضاغطة بوضعيات أخرى ويتضمن 5 بنود. بينما يستخدم سلم المقاومة الموجهة نحو التحويل الاجتماعي العلاقات الاجتماعية كوسيلة لتجنب الوضعيات الضاغطة ويحتوي على 8 بنود. البنود الباقية في سلم الاجتتاب غير محددة في السلمين التحتيين.

ت-اختبار جيلفورد و زيمرمان للشخصية:

اختبار جيلفورد-زيمرمان للشخصية هو اختبار يهدف إلى فهم وتقدير جوانب مختلفة من الشخصية. يركز هذا الاختبار على تقديرات الأفراد لصفات الشخصية المختلفة مثل الانفتاح على الجديد، والاجتماعية، والميل إلى الاستقلالية، والتكيف مع الناس، والتوازن العاطفي، والأمان الذاتي، والثقة بالنفس، ومدى القلق والتوتر. يهدف هذا الاختبار إلى مساعدة الأفراد على فهم ميولهم وسلوكهم وكيفية تفاعلهم مع الآخرين في مجموعة متنوعة من السياقات. (بن خذير نادية حبيبة، 2022) ومن المهم أن يُجرى هذا الاختبار وفقًا لتوجيهات محددة وباستخدامه في سياق مهني أو علمي يهدف إلى فهم السمات الشخصية للفرد.

يتألف هذا الاختبار من 300 سؤال، ولا يحدد زمن محدد للإجابة عليها. يتم الرد على الأسئلة باستخدام "نعم"، "لا"، أو "لست أدري". يُستخدم لقياس 10 خصائص شخصية محددة وهي: سمة النشاط العام، سمة القمع، سمة السيطرة، الروح

الاجتماعية وعدم الانطواء، الاتزان الانفعالي، الموضوعية، الصداقة والتعاطف، التأمل، التعاون والعلاقات، والذكورة.

ث- اختبار الذكاء سلسلة الدومينو:

تعد الاختبارات المتنوعة من العوامل التي تحدد مهارات الأفراد وتقيس قدراتهم الذهنية والمنطقية، ومن بين هذه الاختبارات يأتي اختبار الدومينو الذي يحتوي على 44 بطاقة، حيث يتطلب من المشترك العثور على الرقم المفقود في كل قطعة. يعتبر الوقت المقدر لإجراء الاختبار 20 دقيقة، (بوعطيط سفيان، 2018) وتُمنح نقطة لكل إجابة صحيحة بغض النظر عن درجة صعوبتها. غالبًا ما يواجه استخدام الاختبارات النفسية الغربية في بيئات ثقافية مختلفة تحديات كبيرة، وتحتاج إلى تكيف لتتوافق مع البيئة المحلية. بعض المراكز الوطنية تقوم بمحاولة ترجمة تلك الاختبارات، ولكن من الأفضل إنشاء مراكز مختصة في بناء أو تعديل الاختبارات النفسية لتتناسب مع البيئة الجزائرية. تكيف الاختبارات ليس مجرد ترجمة بل يتطلب فهم الخصائص الثقافية والنفسية للبيئة المحلية، وضمان مصداقية الاختبار واستقراره في السياق الجديد. هذه العملية تتضمن التعديل على البنود لتتناسب الثقافة الجديدة والتحقق من مدى صحة النتائج وثباتها. تتطلب هذه العملية مهارات وخبرات متخصصة، وقد تتم بواسطة فرق عمل أو مراكز مختصة.

خاتمة:

إن خريجو تخصص علم النفس في العمل والتنظيم يمثلون عمادًا أساسيًا في تطوير المؤسسات الاقتصادية والشركات، حيث يلعبون دوراً حاسماً في إدارة الموارد

البشرية وضمان البيئات العملية الصحية. يظهر البحث الحالي بوضوح أن الجانب النفسي يلعب دورًا حيويًا في الأداء والتواصل داخل الشركات والمؤسسات. إن توفير الراحة النفسية ومعالجة التحديات التي تنشأ في بيئة العمل هو جوهر لنجاح الأفراد والمؤسسات. ومع ذلك، يتطلب دور الأخصائي النفسي الاعتراف بأهميته ودعمه في سياق العمل. الغموض الحاصل حول هذا الدور يعكس التحديات التي قد يواجهها الأخصائي النفسي في توجيه دوره بشكل فعال. ومن المهم أيضًا أن ندرك الضغوطات النفسية التي يمكن أن تؤثر على الأخصائيين النفسيين أنفسهم. تأثير هذه الضغوطات قد يؤثر سلباً على أدائهم وقدرتهم على ممارسة مهنتهم بفعالية. إدارة هذه الضغوطات وتوفير الدعم النفسي للأخصائيين يعتبران جوهرين لضمان استمرارية وجودتهم المهنية. من المهم أيضًا تسليط الضوء على التحديات التي يواجهها الأخصائي النفسي في مختلف مجالات ممارسته، بما في ذلك عملية الاختيار والتوظيف والتدريب وصيانة الموارد البشرية. إدراك الصعوبات والبحث عن الحلول المناسبة يساهم في تطوير هذا المجال وتعزيز دور الأخصائي النفسي في مساعدة الأفراد والمؤسسات على النمو والازدهار.

قائمة المراجع:

1. عمارة ط., & غريسي ا. (2023). أثر الاستشراف في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة البنكية العمومية الجزائرية. مجلة دفاتر اقتصادية, 14(1), 796-822.
2. نجيبة ب., & وسام ع. (2018). أهمية الاختبارات والمقاييس النفسية في عملية الانتقاء والتوظيف في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة الروائر, 2(2), 163-152.
3. بن مبارك ز. (2020). تقييم الطبيب النفسي لمهنة الأخصائي النفسي العيادي في الجزائر : دراسة استطلاعية. مجلة الحقيقة, 19(4), 203-188.
4. حبيبة ع. (2015). تسيير المسار المهني في المنظمة بين المدخل الفردي و التنظيمي. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية, 3(5), 26-09.
5. بركة ب. (2017). نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية, 3(9), 66-48.
6. مصباح ج., & خطوط ر. (2019). " تقييم مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء " - دراسة ميدانية بولاية المسيلة-. Revue Des Sciences Humaines, 30(3), 793-806.

7. براق م., براق م., & نعموني م. (2015). تطبيق الاختبارات النفسية في عملية الاختيار والتوظيف في الجزائر. *Annales de l'université d'Alger*, 27(2), 64-83.

8. سليمان ن. ع. ت. (2016). الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لاختبار منيسوتا المتعدد الواجه للشخصية المعدل (MMPI-2) - دراسة عبر ثقافية في البيئة الجزائرية - . *المجلة الجزائرية للطفولة والتربية*, 4(1), 107-130.

9. عبدالله ع. (2020). استراتيجيات مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالأمن النفسي لدى الشباب المتمدرس. *دراسات نفسية*, 11(1), 53-84.

10. سفيان بوعطيط & نبيلة تلالي. (2018). التوافق المهني بين تأصيل المفهوم وآليات التفعيل. *مجلة دراسات في علوم الإنسان والمجتمع*-84, (01), 105.

11. Benkhedir, N. H., & CHAIB, M. S. (2022). Fostering Higher Education Students' Self Regulated Test Preparation Strategies. *مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الإجتماعية*, 14(1), 539-546.