

مجالات تدخل أخصائي علم نفس العمل والتنظيم في المؤسسة
الصناعية - الواقع والآفاق

**Areas of intervention of the psychologist of
work and organization in the industrial
enterprise reality and prospects**

- د. زرايرية نوة
جامعة عنابة، الجزائر.

تاريخ الإرسال: 2022/10/31 تاريخ القبول 2022/11/01

ملخص: يلعب علم نفس الصناعي والسطيمي دورا باررا في بحوين وبنميه راس المال البشري باعتباره جزءا هاما من رأس المال الفكري بأية منظمة، وذلك وفق العديد من المقاربات والأطر الفكرية وكذا اسهاماته النظرية والميدانية، ومن بين أهم الخدمات التي يقدمها علم النفس العمل والتنظيم للمنظمات والمؤسسات مهما كان نوعها، ذلك الدور الذي يقوم به أخصائي علم النفس العمل والتنظيم من خلال مختلف المهام والخطط التي يعمل على تطبيقها بتبني استراتيجية عمل تضمن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها.

تهدف هذه الورقة البحثية لإبراز الأدوار التي يمارسها المختص في علم النفس العمل والتنظيم داخل المؤسسة الصناعية، وماهي الجوانب الواجب التركيز عليها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة في ظل الصعوبات الموجودة.

الكلمات المفتاحية

أخصائي، علم نفس عمل وتنظيم، المؤسسة الصناعية، الواقع والآفاق.

Abstract: Industrial and organizational psychology plays a prominent role in the formation and development of human capital as an important part of the intellectual capital of any organization, This is in accordance with many approaches and intellectual frame works as well as its theoretical and field

contributions, and among the most important services provided by work and organization psychology to organizations and institutions of any kind, This role played by the psychologist work and organization through the various tasks and plans that he works to implement by adopting a work strategy that ensures the success of the institution in achieving its goals.

This paper aims to highlight the roles played by the specialist in work psychology and organization within the industrial enterprise, What aspects should be focused on in order to achieve the desired objectives in light of the difficulties that exist?

Keywords: Specialist, Psychology Work and organization, Industrial Establishment, Reality and prospects.

مقدمة:

أثبت علم نفس العمل والتنظيم من خلال ما قدمه للمؤسسات والمنظمات في مجال الأعمال سواء كان ذلك على المستوى الدولي أو على المستوى المحلي، إن التحدي الحقيقي الذي يواجه المجتمعات عامة والمجتمع الجزائري خاصة كمجتمع نام، هو قضية التنمية والكفاية الإنتاجية لأن الإنجاز الكفاء للأعمال الموكلة للأفراد تحدد مدى التنمية التي حققها المجتمع ومستوى التقدم و الرقي الذي وصل إليه، إلا أن النظرة الحديثة للعمل لا تعتبر الجانب المادي هو كل شيء في المؤسسة والمصنع فالمؤسسة ليس فقط مجموعة من الأفراد والآلات بل هي منظمة يعمل كل أفراد طاقمها على اختلاف مراكزهم ووظائفهم في السعي لتحقيق هدف معين من خلال سهر القيادة و الإدارة على التخطيط والتنظيم والتنسيق له، واجتهاد العمال وكل الموظفين ضمن مجموعة تفاعلية حيث تبرز مختلف العلاقات الإنسانية بين العمال بعضهم البعض وبينهم وبين الإدارة كنتيجة للتفاعل فيما بينهم وهي علاقات يتكون من مجموعها جو نفسي اجتماعي يترك أثرا عميقا واضحا في الإنتاج والإنتاجية.

إن أهمية علم النفس العمل والتنظيم كبيرة جدا في المؤسسة الصناعية، وقد كان من أولى المسائل التي نالت الاهتمام في هذا المجال حسن اختيار العمال والموظفين لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب، ثم تدريب من يختارون

لشغل مناصب العمل تدريجيا علميا، وكذا الإهتمام بالظروف المادية للعمل كالإضاءة، والتهوية وكذا الحد من العوامل التي تزيد من تعب العمال و التقليل من نسبة الحوادث المهنية داخل المؤسسة.

من هنا يتضح لنا الدور الكبير والمهم جدا لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم في عملية تفعيل تسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، إن لم نقل أن أحد الركائز الأساسية في التخطيط الصحيح لاستغلال القوى البشرية ورفع الكفاية الإنتاجية تكون من أهم مسؤوليات أخصائي علم النفس العمل والتنظيم، خاصة تدريب الإطارات في المؤسسة وتزويدهم بالطرق العلمية الحديثة في العملية الإشرافية وكذا اختيار العمال والموظفين وتوجيههم إلى العمل الذي يناسب قدراتهم الجسمية، العقلية، الانفعالية والسعي لتحسين العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

انطلاقا مما سبق يمكننا القول أن هذا البحث يحاول تسليط الضوء على مختلف الأدوار والمهام التي يقوم بها أخصائي علم نفس العمل والتنظيم داخل المؤسسة الصناعية مع إبراز مجالات تدخله من خلال اتخاذ قرارات متواصلة فيما يخص مواردها المالية والتكنولوجية والبشرية، بهدف وضع حد لوضعية اللاتوازن وإيجاد حلول لكل مشكل يعيق السير الحسن للمؤسسة.

هذا ما سنسعى للوصول إليه بإيراز المهام المختلفة للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم من مختلف الزوايا داخل المؤسسات ومنظمات الأعمال، مجالات النشاط المهني له، أهمية تواجهه داخل المؤسسة وأهدافه المسطرة، الدور المنوط بأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم داخل المؤسسة بين الواقع والآفاق وصولا لجملة من الاقتراحات فيما يخص أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في المجال الوظيفي والمؤسساتي.

11 - ماهية أخصائي علم النفس العمل والتنظيم

1-1 - مفاهيم ومصطلحات

أ - تعريف أخصائي علم نفس العمل وتنظيم

- يعرف الأخصائي النفسي في علم نفس العمل والتنظيم بأنه: "شخص مؤهل علميا ومهنيا، لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة

وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد والتي تواجه المؤسسات". (جلاب وخطوط، 2019، ص 796)

- كما يعرف بأنه: " الفرد الحامل لشهادة ليسانس أو ماستر أو دكتوراه في تخصص علم النفس 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). (بوحارة، 2021، ص119)

ب - تعريف المؤسسة الصناعية

تعرف المؤسسة أنها: " كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا، ويخضع لكل من الاطار القانوني والاجتماعي، وهدفها دمج جميع عوامل الانتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الانتاج أو تبادل السلع أو تبادل الخدمات المختلفة، وإن المؤسسة باعتبارها منظمة تعتبر في ذات الوقت هيكل اجتماعيا واقعيا ومتعاملا اقتصاديا، وتتبع خصائص تنظيمية." (جلاب وخطوط، 2019، ص 796)

ت - تعريف الممارسة النفسية التنظيمية

هي تلك المهام المتعلقة بالجوانب النفسية والتنظيمية في العمل، والتي تتعلق أساسا بالموارد البشرية والتي تعتبر من مهام وواجبات الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم.

1 - 2 - مؤهلات أخصائي علم النفس العمل والتنظيم

إن أخصائي علم النفس العمل والتنظيم يمكن أن يمارس هذه المهنة والتي تتطلب بالأساس أن يكون القائم بها متحصل على الأقل على شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، ويتضمن إعداد أخصائي نفسي في العمل والتنظيم إعدادا وتدريباً على التطبيقات العملية وعلى إجراء البحوث في المجال الصناعي، ويتضمن برنامج التكوين في هذا المجال تصميم البحوث والإحصاء، إضافة إلى موضوعات علم النفس العمل والتنظيم والتي قررتها جمعية علم النفس الأمريكية سنة 1985 وهذا حسب الجدول الذي وضعته هو كالاتي:

التسلسل	المادة	التسلسل	المادة
1	- نظرية دوافع العمل	7	- جماعات العمل
2	- نظرية التنظيم والإدارة	8	- قياس الأداء
3	- تطور التنظيم والإدارة	9	- محكات العمل
4	- اتجاهات العمل	10	- الإختيار المهني
5	- الأداء في العمل	11	- تحليل العمل
6	- قياس الفروق الفردية	12	- التدريب المهني

جدول رقم 1 : (كفان، 2011، ص136-137)

1- 3 - أهم المميزات التي يتميز بها الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم

تتمثل أهم مميزات الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم فيما يلي:

أ - القدرات الإحصائية والمنهجية:

إن المتخصصين في علم النفس العمل والتنظيم يتمتعون بقدرات علمية وبحثية عالية خاصة فيما يتعلق بالمنهجية وتصميم البحث عن المشاكل التنظيمية، وكذا القدرات الإحصائية التي يزودها بهم التكوين النفسي، كما أنهم يتمتعون أيضا بنظرة إحصائية للظواهر، إلى جانب قدرتهم على استخدام القياس وأدواته، وكذا التمتع بحس البحث الميداني والروح العملية.

ب - الخلفية النظرية النفسية لسلوك الإنسان

يعد الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم ملما بالمبادئ والنظريات التي تفسر سلوك الإنسان، وكذا مختلف الجوانب النفسية المتعلقة بالعمل كالجانب الاجتماعي والجانب المعرفي للفرد والعامل بصفة خاصة. (بكاي، 2015، ص10).

على العموم فإن دائرة تدخلات أخصائي علم النفس العمل والتنظيم تتسع باتساع مجال علم النفس حيث يعتبر إعداد أخصائي علم نفس العمل والتنظيم من بين الجوانب المهمة في مختلف المنظمات والمؤسسات، وهذا بغض النظر عن طبيعة عمل تلك المؤسسة، لأنه عمل أخصائي علم النفس العمل والتنظيم تتمثل أساسا في محاولة الإرتقاء بمستوى تلك المؤسسات من حيث تحسين الإنتاج كما ونوعا، وكذلك العمل على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين في تلك المنظمات، وكل هذا يتطلب العديد من البرامج المتعلقة بإعداد وتأهيل الأخصائي النفسي في مجال العمل وكذا تحسينها في المستقبل.

1- 4 - أهداف علم نفس العمل وتنظيم في المؤسسة الصناعية

يخطط أخصائي علم النفس العمل وتنظيم في المؤسسة الصناعية لتحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيمايلي:

أ - زيادة الكفاية الإنتاجية

يقصد بها زيادة القدرة الإنسانية على الإنتاج ويتأتى ذلك بتوجيه العامل وتكوينه تكويناً مهنياً ونفسياً بحيث يؤدي ذلك إلى قيام العامل بدوره على أكمل وجه، وبانسجام عوامل الإنتاج الأخرى والعوامل الفنية، الإقتصادية، الإدارية والتنظيمية ومن ثم تحقيق زيادة الإنتاج وتعود بالفائدة على العمال وأصحاب الأعمال وعلى المجتمع كافة.

ب - زيادة توافق وانسجام العامل في عمله

يتحقق توافق العامل في عمله من خلال انتقاء العمال للأعمال التي تتفق مع قدراتهم واستعداداتهم وسماتهم الشخصية، ومن ثم مساعدتهم على التوافق في أعمالهم مع الاقتصاد في الجهود وتأمينهم على مستقبلهم وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم والرقي ومعاملتهم بالاحترام، وحفظ كرامتهم الإنسانية، فيتحقق توافق العمل مع مهنته والمؤسسة التي يعمل فيها مما يشعره بالولاء نحوها والارتباط بها كعضو عامل وليس مجرد آلة أو جزء متمم للآلة في المصنع.

ج - الاستقرار الصناعي

يتحقق الاستقرار الصناعي بإزالة مصادر الشكوى والمنازعات بين العمال وأصحاب العمل وذلك بوضع سياسة للتوظيف والأجور، ونظام توزيع الأرباح الناتجة عن زيادة الإنتاج، ويتأثر عادة بتصنيف الوظائف وتحديداتها وتحليلها لتقدير الجهد اللازم لأداء كل منها وتعيين مراحل تعلمها من الوجهة الفعلية مع مداومة إدخال التعديلات اللازمة في هذا التحليل، وعمل التحسينات الضرورية في نظام العمل من وقت لآخر بما يحقق للعامل أسباب الراحة والانسجام في عمله والشعور بالاستقرار والطمأنينة على أساس كونه عضواً عاملاً في المؤسسة (الهزال، 2016، ص15-16).

المؤكد أن علم النفس والعمل والتنظيم يسعى لخدمة كل من العامل والمؤسسة التي يعمل فيها، لذا فإن الأخصائي النفسي في المجال الصناعي يشارك في اختيار العامل المناسب للعمل الأنسب له، كما يلعب دورا هاما في الموازنة بين العامل والعمل الذي يقوم به داخل المؤسسة ومن ثمة تدريبه وتعليمه لزيادة كفاءته بكل ما يتعلق بالكم والكيف فيما يخص الإنتاج، هذا إلى جانب السعي لزيادة الراحة النفسية والجسمية للعمال والموظفين باختلاف مراكزهم بتكليف الآلة وبيئة العمل مع ما يتناسب واستعداداتهم الجسمية والنفسية والرفع من الروح المعنوية لديهم.

1-5 - مجالات تدخل الأخصائي في علم النفس والعمل والتنظيم

ينقسم مجال عمل الأخصائي في علم النفس والعمل والتنظيم إلى أربع مجالات رئيسية في الولايات المتحدة الأمريكية كمثال إلى:

أ - **المجال الصناعي:** يتم توظيف الأخصائيين النفسيين في العمل والتنظيم في المؤسسات الصناعية للاستفادة من تدخلهم في ما يتعلق بالجوانب الصناعية والتنظيمية.

ب - **المجال التعليمي والبحثي:** يتم الاستفادة من الأخصائيين في العمل والتنظيم خاصة حاملي شهادات الدكتوراه في مجال التعليم الأكاديمي، حيث يتم توظيفهم في المخابر والجامعات كأساتذة وباحثين.

ج - **المجال الاستشاري:** يتم الاستفادة من أخصائي العمل والتنظيم في المؤسسات والهيئات الاستشارية الخاصة، حيث يتم توظيفهم كمستشارين مكلفين بالانتقاء واختيار واستقطاب الموظفين الجدد للشركات والمنظمات بعد لجوئها لهذه الهيئات.

د - **المجال الحكومي:** يتم توظيفهم في المؤسسات العمومية التابعة للدولة باختلاف أشكالها كموظفين إداريين أو تحديدا في أقسام إدارة الموارد البشرية. (بكاوي، 2015، ص6-11).

انطلاقا من السياق فإن الأخصائي النفسي في المناخ التنظيمي لأي بيئة مهنية يحاول تشخيص و فهم الجانب النفسي للعمال والموظفين والعمل على إيجاد حلول لمشكلاتهم واتباع الإجراءات اللازمة لتفاديها ويتم ذلك بممارسة بعض العمليات النفسية المهنية التي تكفل للعامل حياة مهنية متوافقة وكذا تحقق مستويات لا بأس

بها من الرفاهية النفسية للعمال داخل المؤسسة. كما أن أخصائي علم النفس العمل والتنظيم مهما اختلفت مجالات تدخله يستند إلى جملة من القوانين والمبادئ الأساسية التي تحكم السلوك الإنساني وتنظيمه في ارساء مناخ تنظيمي فعال داخل المؤسسة الصناعية لضمان توافق العامل مع عمله، معتمدا في ذلك المنهج العلمي وأدوات القياس المقننة، من أجل فهم الظاهرة النفسية في مجال العمل والتنبؤ بها والسيطرة عليها.

2 - النشاط المهني لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم في الجزائر

2 - 1 - الاختيار والتوظيف: يتم التدخل في هذا المجال ضمن منطقتين:

- إما أن يكون ضمن مهام إدارة الموارد البشرية في المؤسسة من خلال تحديد احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وعمليات الانتقاء والتوظيف.
- يتم عن طريق الهيئات ومؤسسات خاصة تقوم باستلام مهام الانتقاء والتوظيف في الشركات والمؤسسات.

2 - 2 - متابعة التكوين

يتدخل الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم في هذا المجال عن طريق التحكم في أساليب التخطيط والتكوين من خلال تحديد احتياجات الموظفين له، والمساعدة في بناء البرامج التدريبية والتكوينية، كذا التقويم لنتائج العملية النهائية.

2 - 3 - تسيير المسار المهني للموظفين

من بين وظائف القائم بتسيير الموارد البشرية متابعة سلسلة المهام التي يتولاها الموظف من خلال الترقيات إلى الوصول لمرحلة التقاعد، ويتحدد دور الأخصائي النفسي في العمل والتنظيم في مرافقة العامل من أجل إشباع حاجاته واهتماماته بما يتوافق مع أهدافه وكفاءته.

2 - 4 - مجال صيانة الموارد البشرية والأرغونومي

يتدخل الأخصائي النفسي في هذا المجال من خلال المساعدة في متابعه اجراءات السلامة والصحة المهنية وكذا مراعاة الجوانب النفسية للعمال توافقهه المهني.(بكاوي، 2015، ص8-9)

2- 5 - دراسات التشخيص والاستشارة

تتم من خلال إمكانية تكليف أخصائي العمل والتنظيم من طرف مؤسسته بالقيام بجمع المعطيات وتشخيص بعض المشاكل المتعلقة بالموارد البشرية (السلمي، 1998، ص48) والتي تتطلب الإلمام بطرق المسح الإحصائي حول الغيابات والأدوار في العمل، و نسب تكرار الحوادث في العمل وعددها، حيث يتم استخدام نتائج هذه الدراسة في اتخاذ القرارات المناسبة من طرف الهيئات المسؤولة في المؤسسة.(عويضة، 1996، ص118)

من هنا يتبين أن لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم عدة مساهمات وتطبيقات في ميدان تكوين وتنمية رأس المال البشري كالاختيار والتوجيه والتدريب المهني، الهندسة البشرية، والعلاقات الإنسانية، ذلك بهدف انتقاء الخبرات والكفاءات مع العمل على وضع البرامج والسبل التي من شأنها أن تخدم تطوير واستقرار الكادر الوظيفي في بيئة عمله وتزيد من فرص نموه وذلك بالتركيز على جانبين جد هامين هما تخفيض الضغوط النفسية للعامل و الرفع من مستويات الرضا الوظيفي لديه، ومن ثم اكتساب رأس مال بشري يمكن الإعتماد عليه في الإدارة الفعالة للمشاريع بعيدة المدى.

3 - أدوار الأخصائي في علم النفس عمل وتنظيم في المجال الصناعي

يتميز العصر الحالي بزيادة المشكلات في مختلف المجالات المهنية والإقتصادية والتربوية والتجارية، نظرا لتعدد آلات الإنتاج وتحول مختلف المجتمعات إلى مجتمعات صناعية وتجارية، وقد ترتب على ذلك زيادة مشكلات العمال النفسية والاجتماعية، لذا برز دور الأخصائي النفسي في المجال الصناعي والذي يتمثل فيمايلي:

- تحليل العمل والإحاطة بسياسة المؤسسة في عملية الاختيار المهني والتوظيف.
- الكشف عن المحيط المادي في جو العمل وظروف الفيزيائية التي تساعد على الإنتاج.
- دراسة حالات التعب والملل والإجهاد وضغوطات العمل ومحاولة تقليلها.(العطية، 2003، ص25).

- الاهتمام بدراسة دوافع العمل ونوعها.
- الكشف عن أسباب حوادث العمل، وكيفية معالجتها.
- التأمل في نظام التدريب والتوجيه المهني.
- دراسة اتجاهات العمال نحو العمل ونحو القيادات وبين العمال أنفسهم.
- دراسة الروح المعنوية لدى العمال تجاه العمل والسعي لتحفيزها وزيادتها.(راشد، 2001، ص19)
- إعداد وبناء اختبارات نفسية للعمال للمساهمة في تطور العمل.
- الإحاطة بطرق الإرشاد النفسي للعمال لمحاولة مشكلاتهم.
- القيام بدراسات حول توافق العمال داخل المؤسسة وخارجها.(جلاب وخطوط، 2019، ص797).

3-1 - الخدمات النفسية التي يقدمها أخصائي علم النفس عمل وتنظيم

تتمثل مختلف الخدمات النفسية والتنظيمية التي يقدمها الأخصائي النفسي في المؤسسة فيما يلي:

- إزالة عوامل القلق والتوتر بين العمال.
- العمل على خلق علاقات إنسانية فعالة بين العاملين في المؤسسة من خلال مساعدة كل شخص على تنمية فرديته حتى يكون مؤثرا إيجابيا وسط الجماعة.(نيول، 1993، ص35)
- المبادرة في علاج الاضطرابات النفسية التي تظهر لدى العمال في أطوارها المبكرة.
- خلق الوعي لدى مديري المصانع والقادة لأهمية تكوين علاقات طيبة بينهم وبين موظفيهم.
- تطبيق وسائل الإختيار المهني.
- استبعاد العمال الجدد الذين يتميزون بالإهمال واللامبالاة فيما يخص الوقوع في حوادث العمل.
- العمل على توجيه وتدريب العاملين للقيام بأعمالهم على أكمل وجه وبأقل جهد(سليم، 2013، ص256)

بهذا يضمن أخصائي علم النفس عمل وتنظيم تحقيق مايلي داخل المؤسسة:

- تقسيم العمل اللازم لتقسيم الهدف إلى أجزاء تسمح بتوزيعها على العمال.
- عدم حدوث أي تداخل أو تضارب في العمل.
- توجيه كافة الجهود تجاه تحقيق الهدف المشترك (جلاب، وخطوط، 2019، ص797).

-تقسيم العمل بما يسمح بتطبيق مبدأ التخصص، بحيث يزداد تطبيق مبدأ التخصص كلما تدرجنا هبوطاً إلى المستويات السفلى من الهيكل التنظيمي.

- توفير الأساس اللازم لتحقيق الترابط والتكامل بين الوظائف التي يؤديها الأفراد المختلفون.(كامل، والصيرفي، 2006، ص66)

مما سبق طرحه يمكننا القول أن مختلف الأدوار والتدخلات التي يقوم بها أخصائي علم نفس عمل وتنظيم في المؤسسة الصناعية سواء اختيار الموظفين أو برمجة خطط العمل والإنتاج، أو دراسة العلاقات الداخلية بين الموظفين.... وغيرها من المجالات، لا يتحقق إلا من خلال جملة من الدراسات والبحوث التي يقوم بها على مستوى المؤسسة وكشف مختلف المشكلات وتشخيصها ووضع حلول جذرية لها لضمان تحقيق الهدف المشترك بين أطراف المنظمة من عمال وموظفين ورؤساء وهو تحقيق نجاح المؤسسة.

3 - 2 - مهام أخصائي علم نفس عمل وتنظيم في المؤسسة الصناعية

يسعى الأخصائي النفسي داخل المؤسسة التي يعمل بها لتحقيق أفضل انسجام ومواءمة بين العامل والآلة وبيئة العمل وأنظمتها لبلوغ أفضل إنتاجية ممكنة، ولتحقيق هذا المطلوب لابد من التركيز على جملة من الجوانب والموضوعات الجد هامة والتي تتمثل في أسس رئيسية لرفع الإنتاجية، والتي حددها تايلور وتابعيه في مجموعة من الدراسات، حيث استطاع رفع إنتاجية العامل إلى أربعة أمثالها في الوقت نفسه (حقي، 1992، ص92) وتتمثل فيما يلي:

أ - تحليل العمل

هو الطريقة التي تساعده على تحديد وضع المعلومات والحقائق المرتبطة بطبيعة العمل، عن طريق الملاحظة والدراسة. وتحليل العمل هو تحديد للواجبات التي ينطوي عليها عمل معين من ناحية، وكذا تحديد لدرجة الكفاءة والمعرفة والقدرات والمسؤوليات التي يجب أن يحرزها العامل حتى يستطيع إنجاز العمل

المعين بنجاح والتي تميز هذا العمل وتفرقه عن غيره من الأعمال، من ناحية أخرى(مرسي، 1955، ص8).

ب - اختيار العاملين والموظفين الجدد

يركز الأخصائي النفسي اهتمامه بالطرق التي تتبعها مؤسسات العمل على اختيار عاملها وتعيينهم. من خلال معرفة متطلبات العمل والخصائص الشخصية المطلوبة، حتى يمكن استخدام ذلك كأساس لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، عن طريق تطوير أدوات واختبارات تساعد على فحص المترشحين للالتحاق بالمؤسسة أو المنظمة.(طه، 1988، ص13).

ج - تدريب العاملين وتطويرهم

يساعد الأخصائي النفسي في تطوير أساليب تدريب العاملين وتطبيقها، فالتقدم السريع والمتواصل في مجال آلات العمل المعقدة وأنظمة الكمبيوتر يفرض على كل مؤسسة تحديث مهارات عمالها، بهدف تمكينهم من التعامل مع الآلات الجديدة وتشغيلها، حيث يعتبر تدريب العمال عملية دينامية تهدف الى تغيير الاطار المرجعي للفرد ومن ثم تغيير اتجاهاته لأن الفرد المعد والمدرّب جيداً في مجال عمله تزيد ثقته بنفسه واعتزازه بنسبة بإنتاجه مما يساعده على التقدم والرقى في عمله ما يؤدي إلى زيادة الانتاج(مبارك، 2000، ص208).

د - رفع الدافعية للعمل

يقوم الأخصائي النفسي بتهيئة البيئة المادية والنفسية للعمل كإتباع نظام الحوافز والمكافآت، بحيث لا ينتج عنه فقط إنجاز كفاء للعمل بل يرفع أيضا من دافعية العاملين نحو العمل الذي يقومون به، وتقييم عملهم بموضوعية وبالتالي زيادة الإنتاجية.(مسلم، 2020، علم النفس الإداري والصناعي، ص43)

هـ - قياس الرضا المهني للعمال وضغوطات العمل

يعتبر قياس ما لدى العاملين من رضا أو ضغط من صميم واجبات الأخصائي النفسي في المجال الصناعي، الأمر الذي قد يؤثر في مستوى أداء العاملين، ومعدلات تغيبهم عن العمل، ودرجة استقلاليتهم. (ريجيو، 1999، ص16).

و - الاتصال وجماعات العمل

يقوم الأخصائي النفسي بدراسة العلاقات القائمة بين العاملين في إطار مؤسسة العمل وتطبيق استراتيجية الاتصال الداخلي الناجح، لأن العلاقات الإنسانية والاتصال الإيجابي بين أفراد المنظمة الواحدة لها دور فعال في نجاحها، لأن العاملين يتوزعون في جماعات تتفاعل بين بعضها البعض (يونسي، وبسکر، 2021، ص132).

ز - القيادة الإدارية والسلطة

يتناول الأخصائي عمليات الضبط والتحكم والنفوذ في مؤسسة العمل، إذ يهتم بتغيير أساليب القيادة بما يتناسب مع التنظيم وتبيان تأثير نوع القيادة في منظومة العمل على سلوك العامل والإنتاجية (قيادة متسلطة أو تشاركية منفتحة).

فالقيادة في أي مؤسسة إنما يحتاجون إلى أن يلتزموا التطابق بين الأقوال والأفعال خاصة فيما يتعلق بنظم المكافآت والحوافز والترقيات، وبين السلوك والمعتقدات والقيم المعترف بها داخل المؤسسة (دراكر، 1995، ص182) وكذا تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية على جميع السلم الوظيفي.

يعتمد الأخصائي النفسي في المؤسسة الصناعية على مجموعة كبيرة من المناهج لمعالجة مختلف الجوانب الهامة فيها والسابق ذكرها، فتحليل العمل وتحديد القدرات والكفاءات المطلوبة للقيام به، والكشف عن مختلف القدرات الموجودة عند الأفراد بغية توجيههم توجيهها صحيحا نحو عمل معين، واستعمال وسائل تحسين إنتاجهم والمحافظة على أهليتهم، لهذا العمل يتطلب من الأخصائي النفسي في مجال العمل والتنظيم البحث المستمر في ميادين العمل المتعددة واستخدام أكثر من وسيلة وأداة لتحقيق المطلوب من جميع الأطراف على أحسن وجه.

3 - 3 - النموذج التطبيقي المتبع من طرف أخصائي عمل وتنظيم داخل المؤسسة

عندما يبدأ الأخصائي النفسي في تطبيق المبادئ النفسية على موقع حقيقي للعمل، فإنه يتبع نموذجاً يمكن أن نطلق عليه اسم خطوات التطبيق النموذجية سواء كان يتعامل مع مؤسسة كاملة أو قسم معين منها، أو مع مجموعة معينة في إطار المؤسسة الكبيرة ويشمل النموذج التطبيقي الخطوات التالية:

أ - التشخيص

في هذه الخطوة يقوم الأخصائي بجمع المعلومات الموضوعية والتفصيلية للمؤسسة لتحديد طبيعة المشكلة. ويستخدم في التشخيص عدداً من أساليب القياس وأدواته، نذكر منها، على سبيل المثال لا الحصر، الملاحظة المنظمة، والاختبارات، والدراسات المسحية.

ب - التدخل

ويقصد به اتخاذ قرار بشأن البرنامج العلاجي، أما اختيار برنامج التدخل الملائم والعمل على تطبيقه في المؤسسة، فإنه يعتمد على تشخيص المشكلة وكل المعلومات المتوافرة لدى الأخصائي النفسي عن البرامج العلاجية الأخرى.

ج - التقييم

يقوم الأخصائي بتقييم نتائج برنامج التدخل الذي طبقه على المؤسسة، وقد يستخدم عدداً من الأدوات لمعرفة ما إذا كانت النتائج المتوقعة قد تحققت أم لا مع البحث عن أية آثار سلبية لتطبيق البرنامج، وفي حالة لم تتحقق النتائج المطلوبة يقوم بتقييم الموقف مرة أخرى، وقد يلجأ إلى تعديل أو تغيير برنامج التدخل وتطبيقه ثم إعادة عملية تقييم النتائج الحاصلة وآثارها على المؤسسة. (ريجيرو، 1999، ص 17-18).

تعتبر هذه الخطوات الثلاث من أهم الخطوات التي تضمن نجاح العملية الإدارية والإنتاجية في أي مؤسسة طبعاً دون أن ننسى التركيز على أهم عنصر يضمن تحقيق ذلك وهو العنصر البشري، فمهما عظم شأن التكنولوجيا الآلات المستخدمة في هذه المؤسسات، لا يمكن تجاهل الجانب الانفعالي والنفسي للأفراد العاملين داخل المؤسسة وطبيعة العلاقة بينهم وبين الطاقم الإداري وبينهم وبعضهم لبعض واستعداداتهم تجاه المهام الموكلة إليهم وكل هذا يؤكد أن نجاح

الخطوات السابقة يكمن في التوفيق بين الجانب الانفعالي للعامل وبين تحقيقه للهدف الإنتاجي المطلوب منه.

3 - 4 - الأهداف التي يسعى المختص في علم النفس العمل والتنظيم لتحقيقها
- على العموم يسعى الأخصائي النفسي داخل أي منظمة لتحقيق جملة من الأهداف تتلخص فيما يلي:

أ - تحقيق الأهداف التنظيمية

والتي تتمثل 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 التي تواجههم أثناء العمل.

ب - تحقيق الأهداف الفردية

وتتمثل في زيادة 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. (بوحفص، 2012، ص146)

3 - 5 - مهام أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في تهيئة المناخ الوظيفي للكادر البشري

تهدف المنظمات من وراء تهيئة المناخ التنظيمي للعمال إلى توفير ما يسمى بالصحة النفسية للكادر البشري، وهنا يتدخل الأخصائيون النفسيون للعمل وتنظيم ويقومون بإعداد البرامج التي من شأنها أن تخدم الصحة النفسية للعاملين بما يزيد من فرص ونموها وتطورها

ويمكن تعريف الصحة النفسية بأنها: " حالة إيجابية توجد عند الفرد وتظهر في مستوى قدرته على الاستفادة مما لديه من قدرات وإمكانات الى أقصى حد ممكن وقدرته كذلك على مواجهة الضغوط والمشكلات بكفاءة عالية وشعوره بالسعادة والرضا في المجتمع الذي يعيش فيه، وتحقيق التوافق مع الذات والآخرين، فالصحة النفسية وفقا لذلك تعبر عن حالة من التوازن والتكامل بين القوى الداخلية (الدوافع والحاجات، والقيم اتجاهات ومستوى الطموح) وبين القوى الخارجية (كالمطلوبات

الاجتماعية، الأسرة، المدرسة، والمعايير الاجتماعية، وقوانين المجتمع ومتطلباته)(عباس، 2012، ص17)

كما تشير البحوث التي أجريت في هذا الصدد إلى العلاقة الوطيدة بين الصحة النفسية للعامل وإنتاجيته العالية، فالصحة النفسية تضمن التوافق النفسي الذي يتضمن بدوره التوافق المهني والذي يعد من بين أهم المؤشرات القوية لإنتاجية الفرد. الأمر الذي يدفعنا إلى توجيه مزيد من الاهتمام بالصحة النفسية للعامل وما يرتبط بها من توجيه وإرشاد و علاج، خاصة في جانب الروح المعنوية(اللوزي، 2003، 133)، الأعراض والاضطرابات السيكوسوماتية، ظاهرة الغياب وحوادث العمل أو العامل المشكل.(بلبراهيم، ومزيان، 2012، ص11)

3 - 6 - تقييم دور الأخصائي النفسي في المجال الصناعي

وتتمثل نقاط التقييم فيمايلي:

أ - اختيار العاملين: إن اختيار العاملين الجدد وتصميم الأدوات والمقاييس النفسية التي تكفل اجراء تلك العملية بدرجة كبيرة من الدقة تمكن متخذي القرار من التنبؤ بكفاءاتهم في الأعمال المرشحين لها ثم متابعتهم حين يمارسون العمل الفعلي للكشف عن مدى النجاح الذي سيحرزونه، والذي يعد في تلك الحالة مؤشرا يدل على كفاءة اجراءات اختبار الإختيار للوظيفة.

ب - قياس أداء العاملين: قياس أداء العاملين المختارين ومعرفة أوجه القصور فيه للوقوف على احتياجاتهم التدريبية و تصميم البرامج اللازمة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم الأساسية والتغلب على نقاط الضعف وقياس أثر تطبيق تلك البرامج لتعديلها بما يزيد من فعاليتها.(جلاب، وخطوط، 2019، ص799).

ج - اختيار القادة الجدد: يكون ذلك بتوزيع البيانات الكافية عن قدراتهم ومهاراتهم وامكاناتهم للرؤساء الأعلى وذلك لمساعدتهم في اتخاذ مختلف القرارات بثقة وبفاعلية أكبر ومن جهة أخرى متابعة تأثير هذه القرارات على العاملين وادخال التعديلات اللازمة، والقيام بإجراء دراسة حالة القادة بناء على طلب الجهات العليا والوقوف على أوجه القصور لديهم وتصميم البرامج الكفيلة بعلاج القصور وتنظيم برامج لتنمية القيادة والإشراف على تنفيذها وتقييم أثارها وتطويرها إذا تتطلب الأمر.(العميان، 2004، ص274)

د - التصدي للمشكلات النفسية: يتحقق ذلك بفهم مشاكل العمال ودراسة وضعياتهم، ويتمثل دور الأخصائي النفسي هنا في مواجهة تلك المشكلات بكونه مرشدا نفسيا يوجه قوانين الارشاد النفسي في التحقق من آثار تلك المشكلات من جهة ومساعدة الفرد العامل على التغلب عليها بأكبر قدر ممكن من الفاعلية من جهة أخرى، أما إذا أثارت هذه المشكلات قدرا كبيرا من الاضطراب النفسي على الأخصائي في حالة إحالة العامل إلى جهات أكثر تخصصا للتعامل معه ..(جلاب، وخطوط، 2019، ص799).

كما يسعى الأخصائي النفسي لمواجهة الصراعات المختلفة بين الأفراد داخل المؤسسة للوصول إلى جذورها وأسبابها العميقة، ثم اقتراح الحلول التي يفترض أنها كفيلة بالحد منها أو حلها والإشراف على تنفيذ تلك القرارات.(جلاب، وخطوط، 2019، ص799).

ه - تحليل أسباب الحوادث المهنية

فالأخصائي النفسي يعمل على التنبؤ بالحوادث والوقاية منه وذلك بتصميم أداة لوصف تلك الحوادث وخصائص البيئة التي تحدث فيها والمواصفات البدنية والنفسية والاجتماعية التي تتسبب بالتعرض لها لأن وصف عناصر الموقف تعجل بالوقوف على الأسباب الجوهرية المسؤولة عنها ما يمكن الأخصائي النفسي من اقتراح الأساليب التي تساعد في التقليل من معدل حدوثها.(جلاب، وخطوط، 2019، ص800).

انطلاقا من السياق نستنتج أنه لا يمكن تقييم دور الأخصائي النفسي في المجال الصناعي من خلال المهام التي يكلف بها فقط، بل يجب أن نضع في الحسبان محكات أخرى، على سبيل المثال: مدى كفاءته في أداء هذه المهام ومحاولته المستمرة في توسيع هذا الدور، وابتكار حلول أصيلة لما يواجهه من مشكلات مختلفة ما يتوجب عليه تحليلها بقدر من المرونة حتى يتمكن من تحديد مهامه الجديدة، والتعامل بعقلية الباحث المبدع معها مع الاعتراف بوجود تلك المشكلات النمطية.

4 - وسائل تحقيق أهداف علم النفس عمل والتنظيم في المؤسسة الصناعية

4 - 1 - **تكيف العمل للعامل:** ويقصد هنا تكيف الآلات والأدوات والعتاد حتى تناسب العامل الذي يديرها أو يستخدمها.(ماهر، 2013، ص447)

4 - 2 - **تحسين الظروف الفيزيائية للعمل:** والتي تتمثل في الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة إلى آخره.

4 - 3 - **التفتيش:** الغرض منه إظهار الأخطار المهنية في المنشآت الصناعية لتفادي الخطر بالنسبة لأي عملية أو مادة أو جهاز أو بالنسبة لظروف العمل فيها.

4 - 4 - **البحوث:** سواء كانت بحوث فنية أو سيكولوجية ودراسات إحصائية ونفصل فيها كمايلي:

أ - **البحوث الفنية:** هي التي تشمل دراسة الطريقة المثلى لأداء كل عمل من الأعمال من أجل وضع كل عامل في العمل المناسب له على نحو يكفل تجنب جميع الأسباب المحتملة في وقوع الحوادث وكذلك دراسة مخاطر الآلات وتدبير الوسائل الوقائية منها والتأكد من مطابقتها لتصميمها لمواصفات الأمان.

ب - **البحوث السيكولوجية:** يتم فيها دراسة الاستعداد للحوادث، كما تتضمن هذه البحوث دراسة العلاقة بين نسبة الحوادث وبين العامل ومدة خدمته وعلاقتها بالحوادث، ودراسة العوامل الإنفعالية والنفسية(الهزال، 1994، ص159)، حيث يبين المختصين بأن الظواهر المرضية والقدرة الذهنية والتعب والملل ولها ارتباط وثيق بحوادث العمل، خاصة في حالة التطور الملحوظ للإصابات النفسية والمرضية التي لها علاقة بحوادث العمل، وما يمكن أن تخلفه من إصابات كارثية للعمال على مستوى المصنع أو المؤسسة.(بوكصاصة، 2019، ص48).

ج - الدراسات الإحصائية

يتم فيها إعداد الدراسات عن طريق تسجيل حوادث العمل وجميع الحقائق والنسب المتعلقة بها وكل المعطيات المطلوبة عنها و كذا إحصاء أعداد الاصابات عند حدوثها.(الهزال، 1994، ص159).

يسعى أخصائي علم النفس عمل وتنظيم في المؤسسة الصناعية لتحقيق أهدافها ويتطلب ذلك اتباع جملة من الإجراءات اللازمة الهدف منها هو تكوين صورة كاملة عن العمليات التي تجري داخل المؤسسة وتحليل نظام العمل و

الكشف عن المشكلات التي وقعت بالفعل والمحمّل حدوثها مستقبلا لتفاديها، وحتى يضمن الأخصائي النفسي نجاحه في هذه المهمة لا بد من وضع خطة عمل من أجل الحصول على حقائق واضحة لتحقيق الهدف.

خاتمة

من خلال ما تقدم يتبين لنا أهمية دور الأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم، نظير ما يحدثه تواجده في المؤسسات من تغيير إيجابي على جميع الجوانب والأصعدة، وعليه لا بد من إعطائه المكانة التي يستحقها خاصة في عصرنا هذا، عصر مؤسسات الأعمال والتكنولوجيا المتطورة باستمرار، إن هذا الأمر يتأتى بترسيخ وتعزيز مكانة تخصص علم نفس العمل والتنظيم في سوق العمل، إضافة إلى خلق فرص العمل للخريجين في هذا التخصص حتى يتم تدريب وتأهيل العمال من أجل فاعلية أكثر بحيث تعم الفائدة على الجميع باختلاف مناصبهم ومستوياتهم.

إن للأخصائي في علم النفس العمل والتنظيم أدوارا لا غنى عنها في المؤسسات والمنظمات، الشيء الذي يجعلنا نؤكد على ضرورة تفعيل دور الأخصائي النفسي في علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات على اختلاف نشاطها (تربوية، خدماتية صناعية،... الخ) لما له من أهمية في مساعدة العاملين والمؤسسات على حل المشكلات وتجاوز العديد من الصعوبات التي تقف عائقا أمام تحقيق نجاح المؤسسات والمنظمات هذا من جهة ومن جهة أخرى تحقيق الصحة النفسية والوظيفية للعمال. ولهذا الغرض ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات التي تم التوصل إليها في هذا الخصوص وهي:

- العمل على تأكيد أهمية تخصص علم نفس عمل وتنظيم وتجسيده في المؤسسات باختلاف نشاطاتها في الجزائر.

- ضرورة الإهتمام بأخصائي علم نفس عمل وتنظيم في شتى المنظمات الوطنية والعربية، وذلك من خلال برمجة أقسام خاصة على مستواها تقوم بدراسة وتحليل وتنمية الموارد البشرية.

- ضرورة سعي مختلف منظمات الأعمال على تحسيس المورد بدور الأخصائي النفسي في ميدان العمل وإقناعه بضرورة المبادرة والتعاون مع القائمين بالدراسات والبحوث في مجال علم النفس العمل والتنظيم.

- على المنظمات أن توفر الإمكانيات الضرورية التي تجعل أخصائي علم نفس عمل وتنظيم يباشر عمله على نحو جيد وإعطائه كافة الصلاحيات التي تسمح له بأداء عمله على أكمل وجه وتمكنه من المساهمة في تكوين وتنمية رأس المال البشري بما يتناسب وأهداف المؤسسة.

قائمة المراجع:

1. علي السلمي(1998)، إدارة الموارد البشرية، مصر: دار غريب.
2. ماجدة العطية(2003)، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة، الأردن: دار الشروق.
3. محمود سلمان العميان(2004)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الأردن: دار وائل.
4. موسى اللوزي(2003)، التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة، الأردن: دار وائل.
5. الهزال عويد سلطان المشعان(1994)، علم النفس الصناعي، لبنان: مكتبة الفلاح.
6. الهزال عويد سلطان المشعان(2016)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، الكويت: دار الفكر.
7. بوحفص عبد الكريم(2012)، التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
8. ألفت محمد حقي(1992)، المدخل إلى علم النفس، مصر، دار المعرفة الجامعية.
9. دراكر بيترف(1995)، ترجمة: صليب بطرس، الإدارة للمستقبل: التسعينات وما بعدها (مصر: الدار الدولية).
10. راشد فاروق محمد سعيد(2001)، التنظيم الصناعي والإداري لطلبة كليات الهندسة، مصر: الدار الدولية للاستثمارات الدولية.
11. ريجيو رونالدي، ترجمة: حلمي فارس(1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، الأردن: دار الشروق.
12. سليم عبد العزيز إبراهيم(2013)، علم النفس المهني، الرياض: دار الزهراء.
13. طه فرج عبد القادر(1988)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، مصر: دار المعارف.
14. عويضة كامل محمد محمد(1996)، علم النفس الصناعي، (لبنان: دار الكتب العلمية).

15. كامل أسامة و الصيرفي محمد(2006)، إدارة العلاقات العامة، (البحرين: مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية).
16. ماهر أحمد(2013)، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، (مصر: الدار الجامعية للطباعة).
17. نيول كلارنس، ترجمة: خليل محمد الحاج و الياس طه الحاج(1993)، السلوك الإنساني في الإدارة التربوية، الأردن: دار مجدلاوي للطباعة والنشر والتوزيع.
18. مرسى البكباشى سيد عبد الحميد(1955)، تحليل العمل واستخداماته في التأهيل المهني، مصر: مكتبة الجامعة الأمريكية.
19. مبارك بديع محمود(2000)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الأردن: مؤسسة الوراق.
20. عباس سمير(2012)، الثقافة التنظيمية واستراتيجيات التغيير في المنظمات، الجزائر: منشورات جامعة منتوري قسنطينة.
21. بكاي عبد المجيد(2015)، مكانة وواقع الممارسة النفسية لاختصاص علم النفس العمل والتنظيم في المؤسسات والمنظمات في الجزائر، الملتقى الدولي الأول: التكوين واحترافية مهن الأخصائي النفسي في الجزائر واقع وآفاق، المنعقد يومي 8 - 9 ديسمبر 2015، جامعة قسنطينة2، الجزائر.
22. بلبراهيم جمال، ومزيان حمزة(2011)، دور علم نفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية في رأس المال البشري بالمنظمات، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة، المنعقد يومي 13 - 14 ديسمبر 2011، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر؛
23. بوحارة هناء(2021)، الممارسة التنظيمية في المؤسسات المهنية - الواقع والآفاق، مجلة مجتمع تربية العمل، عدد2.
24. بوكصاصة نوال(2019)، أهمية المقاربة السيكدينامية في عمل المختص النفسي في علم النفس العمل والتنظيم، مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، عدد2.
25. جلاب مصباح و خطوط رمضان(2019)، تقييم مستوى أداء مختص علم النفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 2.
26. كفان سليم(2011)، علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال، مجلة العلوم الانسانية، عدد 36.

27.يونسى عيسى وبسكر حدة(2021)، دور مختص علم النفس العمل والتنظيم داخل المؤسسة الجزائرية بين التشخيص والوقاية - المرض المهني نموذجا، مجلة دراسات إجتماعية، عدد 1.

28.مسلم عدنان (2020)، علم النفس الإداري والصناعي (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.ar>)
أطلع عليه بتاريخ 2022/10/05 على الساعة 18.33)