

تقييم مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في
المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المديرين والمدراء
- دراسة ميدانية بولاية المسيلة-

To evaluate the level of performance of the specialist in occupational
psychology and the organization of his roles in industrial establishments
from the point of view of managers

تاريخ الاستلام: 2019/03/23؛ تاريخ القبول: 2019/09/23

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المديرين والمدراء. وقد طبقت الدراسة على عينة من عشرين (20) مشرفا ومديرا. واستخدمنا المنهج الوصفي، وأداة جمع البيانات متمثلة في استبيان أعده الباحثان يتكون من خمسة (5) مجالات وثلاثون (30) عبارة؛ لقياس المجالات السالفة الذكر وفق خمسة (5) بدائل، وقد أجرينا دراسة استطلاعية لقياس صدق وثبات الأداة؛ منها صدق المحكمين والصدق الذاتي الذي بلغ (0.92)، أما الثبات فكان (0.86) بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق. واستخدمنا الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في المجالات الخمسة كان مرتفعا. ومنه تحقق كل فرضيات الدراسة، مما يعني أن الأخصائي النفسي الصناعي يقوم بمجهودات كبيرة في مجال تطوير وتنمية وتسيير المواد البشرية.

الكلمات المفتاحية: التقييم، مستوى الأداء، مختص العمل والتنظيم، المؤسسة الصناعية.

د. مصباح جلاب
* د. رمضان خطوط
جامعة محمد بوضياف- المسيلة-
الجزائر

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the performance of the Occupational Psychology and Organization Specialist in his roles in industrial enterprises from the point of view of managers and administrators. The study was applied to a sample of twenty (20) supervisors and managers. We used descriptive collection method and data tool represented in the questionnaire prepared by researchers consists of five (5) areas, to measure the above mentioned areas in accordance with the five (5) of the alternatives, we conducted a prospective study to measure the reliability and validity of the tool: the intrinsic validity is (0.92), and the reliability is (0.86) in a way (tests and retests). We used appropriate statistical methods. The study concluded that the following results: - A competent level of psychology of work performance and organization in the five areas was high. And check all the assumptions of the study, which means that the psychiatrist major industrial effort in the field of development and management of the human resource.

Keywords: evaluation, performance level, business and organization, industrial institution.

Résumé

Cette étude visait à évaluer la performance du spécialiste psychologie du travail et de l'organisation pour ses rôles dans les entreprises industrielles du point de vue des gestionnaires et des administrateurs. L'étude a été appliquée à un échantillon de vingt (20) superviseurs et gestionnaires. Nous avons utilisé la collection descriptive méthode et l'outil des données représentées dans le questionnaire préparé par les chercheurs se compose de cinq (5) domaines, pour mesurer les domaines mentionnés ci-dessus en conformité avec les cinq (5) des solutions de rechange, nous avons effectué une étude prospective pour mesurer la fiabilité et la validité de l'outil: la validité intrinsèque est (0,92), et la fiabilité est (0,86) d'une manière (teste et reteste) . Nous avons utilisé des méthodes statistiques appropriées. L'étude a conclu que les résultats suivants: - un niveau compétent de la psychologie de la performance du travail et de l'organisation dans les cinq domaines était élevé. Et vérifier toutes les hypothèses de l'étude, ce qui signifie que le psychiatre effort industriel majeur dans le domaine du développement et de la gestion du ressource humain.

Mots clés: évaluation, niveau de performance, activité et organisation, institution industrielle.

* Corresponding author, e-mail: khatoutramdane@gmail.com

مقدمة:

يعتبر المورد البشري أهم عنصر في المنظمة نظرا لما يقدمه من خدمات لتطوير المؤسسة مهما كان طابعها، خدماتي أو صناعي ... لذلك يحتاج هؤلاء الأفراد إلى اهتمام وعناية من لحظة دخولهم إلى المؤسسة وأثناء سنوات عملهم، لأن ذلك يعود على المنظمة بنتائج ايجابية، ومن أجل ايجاد أفضل الأفراد الأكفاء وانسبهم لتولي المسؤوليات وأقدرهم على انتاج المعرفة؛ هناك من يقوم بهذا الدور وهو علم النفس الصناعي ممثلا بأخصائي علم النفس العمل والتنظيم لما له من أدوار متعددة ومتنوعة في مجال خدمة المنظمة عموما والصناعية على وجه الخصوص؛ سواء في اختيار العاملين أو قياس أدائهم أو مساعدة المشرفين الجدد أو التكفل بالجانب النفسي أو الوقاية من حوادث العمل. وقد جرت العادة أن يحظى الأخصائي النفسي العيادي بالعناية والاهتمام والدراسة لتواجده بالمستشفيات والمدارس والمؤسسات القريبة من المجتمع، وقد نال القسط الكبير من الدراسات. لكن الأخصائي الصناعي لم يحظ بهذا الحظ من الأبحاث كونه يعمل في المؤسسات الانتاجية التي لا يتعامل معها أفراد المجتمع مباشرة، لذلك غيب دوره على الرغم الجهود الكبيرة التي يبذلها في الرقي بالعامل والمؤسسة والانتاجية التي تشكل عصب الانتاج الوطني. لذلك جاءت هذه الدراسة لإعادة الاعتبار له ولأدواره، من خلال تقييم مدى القيام بأدواره من وجهة نظر مسيريه ومديرية.

- **اشكالية الدراسة:** تتصف المنظمات المعاصرة؛ والصناعية على وجه الخصوص بزيادة المشكلات في شتى المجالات المهنية والاقتصادية والتربوية والتجارية؛ نتيجة الاهتمام بالعنصر البشري. وتعقد آلات الانتاج وتحول المجتمعات إلى مجتمعات صناعية وتجارية، وترتب على ذلك زيادة مشكلات العمال النفسية؛ وهو مجال علم النفس العمل والتنظيم. لذا برز دور الاخصائي النفسي في مجال العمل والذي يتمثل في: اختيار العاملين لانتقاء أفضل الكفاءات، وقياس أداء العاملين لتحديد نواحي النقص، ومساعدة المشرفين الجدد للاندماج بسرعة في المؤسسة وتسهيل تسيير المواد البشرية، بالإضافة إلى التصدي للمشكلات النفسية بمحاولة حلها أو احالتها لتحقيق التوافق النفسي، وأخيرا تحليل أسباب الحوادث بفهم بيئة العمل والتقليل من الحوادث. إذ يؤدي علم النفس الصناعي والتنظيمي دورا بارزا في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات باعتباره جزءا هاما من رأس المال الفكري بأي منظمة، وذلك وفق العديد من المداخل والمقاربات والأطر الفكرية، واسهاماته النظرية والميدانية. ومن بين الخدمات التي يقدمها علم النفس العمل والتنظيم ذلك الدور الذي يقوم به أخصائي علم النفس العمل والتنظيم من خلال المهام التي يعمل على أدائها، فهو يقوم بتشخيص ظروف العمل والعامل ويضع الخطط التي تساهم في تهيئة المناخ المناسب للموظف، كما يساهم في اعداد البرامج التدريبية والدورات التكوينية للعمال، فهو العنصر الأساسي في اختيار وتوجيه العاملين والتقليل من ضغوط العمل، والعمل على رفع الدافعية والروح المعنوية لديهم والتحسيس بحوادث العمل، مما يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي واستقرار المؤسسة؛ وبالتالي تطوير الموارد البشرية. وهذا ما أكده (بلبراهيم جمال ومزيان حمزة) (بلبراهيم /مزيان: ص1). كما أشار (سليم كفان) إلى أن أخصائي علم النفس العمل والتنظيم له دور كبير ومهم جدا في عملية تفعيل التسيير بإدارة

الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، فهو أحد الدعائم الأساسية في التخطيط الصحيح؛ كاستغلال القوى البشرية ورفع الكفاءة الانتاجية التي تكون على عاتق أخصائي علم النفس العمل والتنظيم، التي منها: منع الأخطاء والتقليل منها، تدريب الإطارات في المؤسسة وتزويدهم بالطرق العلمية الحديثة في العملية الإشرافية، العمل على اختيار العمال والموظفين وتوجيههم إلى العمل المناسب الذي يلائم قدراتهم العقلية والجسمية والانفعالية، وكذلك تحسين العلاقات الانسانية (كفان: 2011، ص135). وقد أكد فريق من خبراء الصحة العالمية أن للأخصائي النفسي دورا فعالا في مجال طب الصناعات وطب البيئة والمجتمع، وبالتالي على الأخصائي النفسي أن يعمل على تحقيق الوقاية من عمليات التلوث وتقسيم العمل والاكتشاف المبكر للأمراض المهنية، فضلا عن الاكتشاف المبكر للأعراض الجانبية التي تهدد التنظيم الاجتماعي داخل المؤسسات المهنية والصناعية (محمود صالح: 2002، ص90).

وقد أردنا من خلال هذه الدراسة تقييم دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في القيام بهذه الأدوار في المؤسسة من خلال التعرف على درجة ومستوى أدائه، وذلك من خلال نظرة المسؤولين أو المشرفين. في مجالات اختيار العاملين، قياس أداء العاملين، مساعدة المشرفين الجدد، التصدي للمشكلات النفسية، تحليل أسباب الحوادث؟ ولإجابة عن الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- التساؤل الرئيسي: ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء؟ وتدرج ضمنه التساؤلات الجزئية التالية:

- التساؤلات الجزئية:

- 1- ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في اختيار العاملين؟
 - 2- ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في قياس أداء العاملين؟
 - 3- ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في مساعدة المشرفين الجدد؟
 - 4- ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في التصدي للمشكلات النفسية؟
 - 5- ما مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في تحليل أسباب الحوادث؟
- ولإجابة عن هذه التساؤلات توقعنا الافتراضات المؤقتة التالية:

- الفرضية العامة:

- نتوقع أن يكون مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية مرتفعا من وجهة نظر المسيرين والمدراء. وتتفرع عنها الفرضيات الجزئية التالية:

- الفرضيات الجزئية: نتوقع أن يكون:

- 1- مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في اختيار العاملين مرتفعا.
- 2- مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في قياس أداء العاملين مرتفعا.
- 3- مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في مساعدة المشرفين الجدد مرتفعا.
- 4- مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في التصدي للمشكلات النفسية مرتفعا.
- 5- مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في تحليل أسباب الحوادث مرتفعا.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على عنصر من عناصر المنظمة الصناعية، ودوره في تطوير الموارد البشرية من خلال الأدوار التي يقوم بها، كذلك التعرف على بعض تطبيقات علم النفس الصناعي من خلال المعارف التي يوظفها المختص النفسي في المؤسسة، وبالتالي تقييم مدى مساهمة مختص علم النفس العمل والتنظيم في أداء مهامه، طالما أن المختص النفسي في المؤسسات الصناعية لم يحظ بالدراسة والتناول مثلما يتم دراسة المختص النفسي في المستشفى أو المدرسة أو غيرها...

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في اختيار العاملين.
- 2- التعرف على مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في قياس أداء العاملين.
- 3- التعرف على مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في مساعدة المشرفين الجدد.
- 4- التعرف على مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في التصدي للمشكلات النفسية.
- 5- التعرف على مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في تحليل أسباب الحوادث.

مصطلحات الدراسة:

- 1- **تقييم:** هو الحكم الذي تصدره على مدى تحقق هذا النشاط (أدوار المختص النفسي الصناعي) وممارسته لها. أو هو عملية قياس درجة التحكم في أداء المهام المنوطة به.
- 2- **مستوى أداء:** ونقصد به الدرجة أو الكفاية التي يؤدي بها المختص النفسي الصناعي مهامه، ومدى التحكم في وظيفته بحسب الجهد المبذول وفق تقييم مسؤوليه.
- 3- **مختص علم نفس العمل والتنظيم:** يعرف الأخصائي النفسي بأنه شخص مؤهل علميا ومهنيًا، لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد، والتي تواجه المؤسسات (www.moqatel.com). ونقصد به في هذه الدراسة المختص النفسي في مجال علم نفس الصناعي؛ أي على مستوى المؤسسات الصناعية.
- 4- **المؤسسات الصناعية:** تعرف المؤسسة أنها كل هيكل تنظيمي مستقل ماليًا، ويخضع لكلا من الإطار القانوني والاجتماعي، وهدفها دمج جميع عوامل الإنتاج من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج أو تبادل السلع أو تبادل الخدمات المختلفة، وإنالمؤسسة باعتبارها منظمة تعتبر في ذات الوقت هيكلًا اجتماعيًا واقعيًا ومتعاملًا اقتصاديًا، وتتبع خصائص تنظيمية (طويل: 2016).

ونظرا لعدم توفر دراسات سابقة حول دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في حدود علم الباحثين ، نظرا لعدم الاهتمام بالميدان الصناعي عموماً؛ والأخصائي النفسي حسب عامة الناس هو النفسي العيادي. لذلك حاولنا الإشارة إلى بعض الدراسات النظرية التي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة منها: دراسة (سليم كفان 2011) بعنوان: علم النفس العمل والتنظيم ودوره في تفعيل اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال. ودراسة (بلبراهيم جمال وحزمة جمال) بعنوان: دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمنظمات. وكذلك دراسة

(عبدوني عبد الحميد 2002) بعنوان: أي دور للأخصائي النفسي في تسيير الموارد البشرية. وهي دراسات توضح دور أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في مجال تسيير الموارد البشرية، وهي تتفق في المقاربة النظرية لتحديد أدوار الأخصائي وضرورة وجوده كعنصر فعال في المنظمة، وهو ما حاولت دراستنا العمل على تجسيده، وقد استفدنا من هذه الدراسات الأدوار الحقيقية لأخصائي علم النفس العمل والتنظيم وحاولنا تقييم هذه الأدوار من وجهة نظر المسؤولين.

الجانب النظري للدراسة:

أولاً: التعريف والمفهوم:

يعرف الأخصائي النفسي بأنه شخص مؤهل علمياً ومهنياً، لتقديم الخدمات النفسية لمن يحتاجها، وذلك من خلال تشخيص ودراسة وعلاج المشكلات، التي يعاني منها الأفراد، والتي تواجه المؤسسات. ويقصد "بالمؤهل علمياً"، أن يكون الأخصائي حاصلًا على درجة جامعية تخصصية في علم النفس، وأن يخضع للتدريب الذي يؤهله للممارسة العملية. وهو بذلك ليس طبيباً نفسياً؛ لأن الطبيب النفسي تكون درجته الجامعية الأولى في مجال الطب، ثم يتخصص في دراسة السلوك المرضي. كما أن الأخصائي النفسي يختلف عن الطبيب النفسي في أن الأول لا يستخدم العقاقير أو الأدوية في العلاج، بل له أساليب أخرى، مثل طرق تعديل السلوك. والأخصائي النفسي مؤهل مهنيًا لتقديم الخدمات النفسية؛ لأنه يخضع وينتظم في دورات تدريبية عملية لاكتساب المهارات، التي تؤهله للممارسة المهنية، مثل القياس النفسي، والإرشاد النفسي، والعلاج النفسي، والوقاية من الاضطرابات، والمتابعة والتقييم (www.moqatel.com).

ثانياً: مهام الأخصائي النفسي الصناعي:

يتميز العصر الحالي بزيادة المشكلات في المجالات المهنية والاقتصادية والتربوية والتجارية. نظراً لتعدد آلات الانتاج وتحول المجتمعات الي مجتمعات صناعية وتجارية وترتب علي ذلك زيادة مشكلات العمال النفسية والاجتماعية. لذا برز دور الاخصائي النفسي في المجال الصناعي والذي يتمثل في:

- تحليل العمل والإحاطة بسياسة المؤسسة في عملية الاختيار المهني والتوظيف.
- الكشف عن المحيط المادي في جو العمل والظروف الفيزيائية التي تساعد علي الانتاج.

- دراسة حالات التعب والملل والاجهاد وضغوط العمل ومحاولة تقليلها.
- الاهتمام بدراسة دوافع العمل ونوعها.
- الكشف عن مشكلات الحوادث داخل العمل وكيفية معالجتها.
- التأمل في نظام التدريب والتوجيه المهني.
- دراسة اتجاهات العمال نحو العمل ونحو القيادات وبين العمال..
- دراسة الروح المعنوية لدي العمال والعمل علي زيادتها.
- دراسة المشكلات التي تؤدي الي انفكك العمالة وتحولها الي أعمال أخرى.
- بناء اختبارات نفسية للمساهمة في تطور العمل.
- الإحاطة بطرق الارشاد النفسي للعمال لمحاولة حل مشكلاتهم.
- عمل دراسات حول توافق العمال داخل المؤسسة وخارجها.

ومن الاجراءات العملية التي يقوم بها الأخصائي النفسي:

- 1- إزالة عوامل القلق والتوتر بين العمال.
 - 2- العمل علي إيجاد علاقات إنسانية بين العاملين في المصنع أو المهنة.
 - 3- المبادرة في علاج الاضطرابات النفسية التي تظهر لدي العمال في أدوارها المبكرة
 - 4- خلق الوعي لدي مديري المصنع لأهمية تكوين علاقات طيبة بينهم وبين العمال.
 - 5- تطبيق وسائل الاختيار المهني.
 - 6- استبعاد العمال الجدد الذين لديهم الاستعداد للوقوع في حوادث العمل.
 - 7- العمل علي توجيه وتدريب العاملين للقيام بأعمالهم علي أكمل وجه وبأقل جهد.
- (www.acofps.com/vb/showthread.php?t=7360)

ثالثا: الجانب الإنساني لمخطط المؤسسة ودور الأخصائي النفسي فيه:

إن جانب التسيير الذي يساهم الأخصائي النفسي فيه بدور مهم هو الجانب الإنساني لمخطط المؤسسة، حيث يشكل هذا الجانب أحد عناصر التسيير الاندماجي والتنبئي أو التوقعي.

- اندماجي لأنه يتعلق ببناء مستقبل المؤسسة ليس بالأخذ في الاعتبار الجوانب التقنية، المالية، الانسانية، ولكن أيضا لأنه يجب الأخذ في الاعتبار آثار كل واحد من هذه الجوانب علي كل واحد من الجوانب الأخرى.

- تنبئي أو توقعي لأن الأمر ليس فقط اصلاح الحاضر (أو تحضير المستقبل القريب)، بل بناء المستقبل المتوسط والبعيد المدى للمؤسسة.

ويكمن دور الأخصائي النفسي في عملية تخطيط المؤسسة في:

- جمع معلومات صحيحة وحديثة عن إمكانية المؤسسة (تجارية، مالية، انسانية..)، والمحيط الذي توجد فيه.

التطور المحتمل لهذه البيانات على مدى 5 سنوات.

- اختيار البدائل الاستراتيجية التي منها تشتق الأهداف والسياسات الخاصة التي تمكن من انجازها.

- تحديد البرامج والميزانيات.

- توقع اجراءات التعديل.

إن دور الأخصائي النفسي في هذه المرحلة مهم إلا أنه غير متطور ومؤثر، بسبب عادات بعض المسيرين.

إن أي قرار للمؤسسة حتى وأن كان ظاهريا، تقنيا، ماليا، تجاريا بحثا هو مصدر لعدة آثار على العنصر الانساني. ويتمثل دور الأخصائي النفسي بالذات في توقع هذه الآثار، خلال تصميم المخطط. وبالتالي يمكن للمسؤولين اتخاذ القرارات على بيئة تامة واستبعاد الفرضيات الجذابة تقنيا أو تجاريا ولكن ذات الآثار الوخيمة انسانية.

إن تطبيق المخطط بالكشف باستمرار عن فجوات بالنسبة للتوقعات. وقرارات التعديل تتخذ بعد قياس الفجوات بين الأرقام المجدولة (النتائج الحقيقية) وتوقعات المخطط (الأهداف والميزانيات التوقعية)، في هذه المرحلة (الجدولة) وظيفة الموارد البشرية معنية مباشرة، وفي هذا الصدد فإن الأخصائي النفسي هو غالبا الأخصائي الوحيد في الفريق والذي يقع على عاتقه تصميمها. ولتطبيق المخطط على المستوى الفردي فإن

دور الأخصائي النفسي يتمثل في تكوين المسؤولين في المستويات المختلفة على تطبيق الطرق التي يصممها هو. الأخصائي النفسي مسؤول على تصميم وحسن استعمال هذه الطرق وهو الذي يراقب نتائجها ويدرب على تطبيقها، ولكن يجب أن يحرص على عدم تنصيب نفسه مكان أولئك الذين هم مكلفون باستعمالها. ويجب عليه خاصة إيجاد شروط تضمن فعالية هذه الأدوات (عبدوني: 2002، ص 28-35).

رابعاً: تقييم دور الأخصائي النفسي في المجال الصناعي:

لا يمكن تقييم دور الأخصائي النفسي للصناعة من خلال المهام التي يكلف بها فقط بل يجب أن نضع في الاعتبار محكات أخرى من قبيل مدى كفاءته في أداء هذه المهام ومحاولته الدورية لتوسيع دوره، وابتكار حلول أصيلة لما يواجهه من مشكلات ذات الطابع المتفرد ذلك أن دوره ليس جامداً ولا يتسم بملامح محددة سلفاً بشكل صارم. وهو ما يوجب تحليله بقدر من المرونة يسمح له بقبول مهام جديدة والتعامل بعقلية الباحث المبدع معها ومع الاعتراف بوجود تلك المشكلات فهناك عدد من المهام ذات الطابع النمطي يجب القيام بها:

1- اختيار العاملين:

إن اختيار العاملين الجدد وتصميم الأدوات والمقاييس النفسية التي تكفل إجراء تلك العملية بدرجة كبيرة من الدقة تمكن متخذي القرار من التنبؤ بكفاءتهم في الأعمال المرشحين لها ثم متابعتهم حين يمارسون العمل الفعلي للكشف عن مدى النجاح الذي سيحرزونه والذي يعد في تلك الحالة مؤشراً لكفاءة إجراءات الاختيار.

2- قياس أداء العاملين:

قياس أداء العاملين المختارين ومعرفة أوجه القصور فيه للوقوف على احتياجاتهم التدريبية وتصميم البرامج التدريبية اللازمة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم الأساسية والتغلب على تلك الأوجه وقياس أثر التعرض لتلك البرامج لتعديلها بما يضاعف من فعاليتها.

3- اختيار القادة الجدد:

يكون ذلك بتوزيع البيانات الكافية عن قدرتهم ومهاراتهم وامكاناتهم للرؤساء الأعلى لمعاونتهم في اتخاذ القرار، فهؤلاء القادة بالإمكان تقديم المشورة السلوكية لدعم قدراتهم على اتخاذ القرارات الإدارية بقدر أكبر من الثقة ومتابعة القرارات على العاملين وإدخال 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.

4- التصدي للمشكلات النفسية:

وذلك بفهم مشاكل العمال وكذلك دراسة العمال الذين يسببون مشاكل لزملائهم ويتمثل دور الأخصائي النفسي في مواجهة ذلك من المشكلات في كونه مرشداً نفسياً يوجه قوانين الإرشاد النفسي في التحقق من آثار تلك المشكلات من جهة ومساعدة الفرد على التغلب عليها بأكبر قدر ممكن من الفاعلية من الجهة الأخرى، أما إذا أثارت المشكلات قدراً ضخماً من الاضطراب النفسي فعلى الأخصائي إحالة الفرد في مثل تلك الحالة إلى جهات أكثر تخصصاً للتعامل معه وعليه أن يواجه الصراعات التي تندلع بين الأفراد

والجماعات بأن يسعى للوصول إلى جذورها وأسبابها العميقة ثم اقتراح الحلول التي يفترض أنها كفيلة بالحد منها أو حلها والأشراف على تنفيذ تلك القرارات.

5- تحليل أسباب الحوادث:

فالأخصائي النفسي يعمل على التنبؤ بالحوادث والوقاية منها وذلك بتصميم أداة لوصف تلك الحوادث وخصائص البيئة التي تحدث فيها والخصال البدنية والنفسية والاجتماعية للتعرض لها لأن الوصف لعناصر الموقف تعجل بالوقوف على الأسباب الجوهرية المسؤولة عنها، ويمكن للأخصائي النفسي من اقتراح الأساليب التي تقلل معدل حدوثها (ayoubox.blogspot.com/2011/01/blog-post_9532.html).

الجانب المنهجي للدراسة:

1- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحليل الاستجابات التي استقاها من الميدان لوصف مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء ، من خلال الوصف الكيفي للمعطيات، ثم إعادة تحليلها كمياً من أجل قياس التأثير وإصدار الأحكام التقييمية.

1- عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة على (22) فرداً يعملون كمشرفين في مختلف الرتب بمؤسسة التكوين المهني والتمهين، تم اختيارهم بطريقة قصدية. وتم إلغاء فردين لعدم الإجابة على كل بنود الاستبيان، لتتكون العينة نهائياً من (20) مشرفاً.

2- حدود الدراسة: أجريت الدراسة في السداسي الأول من سنة 2016، بمؤسسات التكوين المهني والتمهين بولاية المسيلة. وشملت مراكز ومعاهد التكوين المهني والتمهين بالمناطق التالية: (مراكز التكوين المهني ببوسعادة، سيدي عامر، الخبانة، الديس، سيدي ابراهيم، أولاد دراج، المسيلة).

3- أداة جمع البيانات: هي عبارة عن استبيان يتكون من 30 عبارة مقسمة إلى خمسة مجالات:

- المجال الأول: يناقش اختيار العاملين ويتكون من 06 فقرات.
 - المجال الثاني: يناقش قياس أداء العاملين ويتكون من 06 فقرات.
 - المجال الثالث: يناقش مساعدة المشرفين الجدد ويتكون من 06 فقرات .
 - المجال الرابع: يناقش تحليل أسباب الحوادث ويتكون من 06 فقرات.
- يتم الإجابة عنها وفق خمسة بدائل هي: مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، ضعيف، ضعيف جداً.

4- صدق وثبات الأداة: وللتأكد من صدق وثبات الأداة اعتمدنا على صدق المحكمين الذين أشاروا إلى قبول فقرات الاستبيان بنسبة 90% مع تعديل بعض الفقرات سواء في الصياغة أو اختصارها حتى تكون دقيقة. وقد أجرى الباحثان دراسة استطلاعية لقياس صدق وثبات الأداة؛ كما اعتمد الباحثان في حساب الثبات على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفواصل زمني قدره 10 أيام وقد بلغ الصدق الذاتي (0.92)، أما الثبات فكان (0.86).

5- الأساليب الإحصائية: استخدمت الدراسة التكرارات والنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون.

6- عرض النتائج على ضوء الفرضيات:

- عرض نتائج الفرضية الأولى: - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في اختيار العاملين مرتفعا.

جدول 1: استجابات المشرفين على فقرات المجال الأول (06 فقرات) (اختيار العاملين)

الرقم	التقييم	العدد	النسبة	الترتيب
1	مرتفع جدا	05	25%	2
2	مرتفع	13	65%	1
3	متوسط	02	10%	3
4	ضعيف	00	00%	4
5	ضعيف جدا	00	00%	4

الجدول (1) يوضح استجابات عينة الدراسة لتقييم المجال الأول -اختيار العاملين - وقد أظهرت نتائج الجدول أنه جاء في المرتبة الأولى المستجيبون بدرجة مرتفع، وذلك بنسبة بلغت 65.00% من إجمالي استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال، بينما جاء في المركز الثاني المستجيبون بدرجة عالية جدا على هذا المجال، وذلك بنسبة بلغت 25.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بينما جاء في المركز الثالث المستجيبون بدرجة متوسط بنسبة بلغت 10.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وجاء المستجيبون بدرجة ضعيف وضعيف جدا في المرتبتين الأخيرتين بنسبة 00%. هذا يعني أن الأخصائي النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم يقوم بدوره بدرجة مرتفع حسب تقييم المشرفين في مؤسسة التكوين المهني والتمهين. ومنه تحقق الفرضية الأولى.

- عرض نتائج الفرضية الثانية: - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في قياس أداء العاملين مرتفعا.

جدول 2: استجابات المشرفين على فقرات المجال الثاني (06 فقرات) (قياس أداء

العاملين)

الرقم	التقييم	العدد	النسبة	الترتيب
1	مرتفع جدا	03	15%	2
2	مرتفع	15	75%	1
3	متوسط	01	05%	3
4	ضعيف	01	05%	3
5	ضعيف جدا	00	00%	5

الجدول (2) يوضح استجابات عينة الدراسة لتقييم المجال الثاني - قياس أداء العاملين - وقد أظهرت نتائج الجدول أنه جاء في المرتبة الأولى المستجيبون بدرجة مرتفع، وذلك بنسبة بلغت 75.00% من إجمالي استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال، بينما جاء في المركز الثاني المستجيبون بدرجة عالية جدا على هذا المجال، وذلك بنسبة بلغت 15.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بينما جاء في المركز الثالث المستجيبون بدرجة متوسط وضعيف بنسبة بلغت 05.00% من إجمالي أفراد

عينة الدراسة. وجاء المستجيبون بدرجة ضعيف جدا في المرتبة الأخيرة بنسبة 00%. هذا يعني أن الأخصائي النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم يقوم بدوره بدرجة مرتفع حسب تقييم المشرفين في مؤسسة التكوين المهني والتمهين. ومنه تحقق الفرضية الثانية.

- **عرض نتائج الفرضية الثالثة:** - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في مساعدة المشرفين الجدد مرتفعا.
جدول 3: استجابات المشرفين على فقرات المجال الثالث (06 فقرات) (مساعدة المشرفين الجدد)

الرقم	التقييم	العدد	النسبة	الترتيب
1	مرتفع جدا	03	15%	3
2	مرتفع	09	45%	1
3	متوسط	05	25%	2
4	ضعيف	2	10%	4
5	ضعيف جدا	1	05%	5

الجدول (3) يوضح استجابات عينة الدراسة لتقييم المجال الثالث - مساعدة المشرفين الجدد. وقد أظهرت نتائج الجدول أنه جاء في المرتبة الأولى المستجيبون بدرجة مرتفع، وذلك بنسبة بلغت 45% من إجمالي استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال، بينما جاء في المركز الثاني المستجيبون بدرجة متوسط على هذا المجال، وذلك بنسبة بلغت 25.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بينما جاء في المركز الثالث المستجيبون بدرجة مرتفع جدا بنسبة بلغت 15.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وجاء المستجيبون بدرجة ضعيف في المرتبة الرابعة بنسبة 10.00%. وجاء في المرتبة الأخيرة المستجيبون بدرجة ضعيف جدا بنسبة 05.00%. هذا يعني أن الأخصائي النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم يقوم بدوره بدرجة مرتفع حسب تقييم المشرفين في مؤسسة التكوين المهني والتمهين. ومنه تحقق الفرضية الثالثة.

- **عرض نتائج الفرضية الرابعة:** - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في التصدي للمشكلات النفسية مرتفعا.

جدول 4: استجابات المشرفين على فقرات المجال الرابع (06 فقرات) (التصدي للمشكلات النفسية)

الرقم	التقييم	العدد	النسبة	الترتيب
1	مرتفع جدا	04	20%	2
2	مرتفع	10	50%	1
3	متوسط	03	15%	3
4	ضعيف	02	10%	4
5	ضعيف جدا	01	05%	5

الجدول(4) يوضح استجابات عينة الدراسة لتقييم المجال الرابع – التصدي للمشكلات النفسية- وقد أظهرت نتائج الجدول أنه جاء في المرتبة الأولى المستجيبون بدرجة مرتفع، وذلك بنسبة بلغت 50% من إجمالي استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال، بينما جاء في المركز الثاني المستجيبون بدرجة مرتفع جدا على هذا المجال، وذلك بنسبة بلغت 20.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بينما جاء في المركز الثالث المستجيبون بدرجة متوسط بنسبة بلغت 15.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وجاء المستجيبون بدرجة ضعيف في المرتبة الرابعة بنسبة 10.00%. وجاء في المرتبة الأخيرة المستجيبون بدرجة ضعيف جدا بنسبة 05.00%. هذا يعني أن الأخصائي النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم يقوم بدوره بدرجة مرتفع حسب تقييم المشرفين في مؤسسة التكوين المهني والتمهين. ومنه تحقق الفرضية الرابعة.

- **عرض نتائج الفرضية الرابعة:** - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في تحليل أسباب الحوادث مرتفعا.

جدول 5: استجابات المشرفين على فقرات المجال الرابع (06 فقرات) (تحليل أسباب الحوادث)

الرقم	التقييم	العدد	النسبة	الترتيب
1	مرتفع جدا	03	15%	3
2	مرتفع	10	50%	1
3	متوسط	01	05%	5
4	ضعيف	04	20%	2
5	ضعيف جدا	02	10%	4

الجدول(5) يوضح استجابات عينة الدراسة لتقييم المجال الخامس – تحليل أسباب الحوادث- وقد أظهرت نتائج الجدول أنه جاء في المرتبة الأولى المستجيبون بدرجة مرتفع، وذلك بنسبة بلغت 50% من إجمالي استجابات أفراد عينة الدراسة على المجال، بينما جاء في المركز الثاني المستجيبون بدرجة ضعيف على هذا المجال، وذلك بنسبة بلغت 20.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة، بينما جاء في المركز الثالث المستجيبون بدرجة مرتفع جدا بنسبة بلغت 15.00% من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وجاء المستجيبون بدرجة ضعيف جدا في المرتبة الرابعة بنسبة 10.00%. وجاء في المرتبة الأخيرة المستجيبون بدرجة متوسط بنسبة 05.00%. هذا يعني أن الأخصائي النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم يقوم بدوره بدرجة مرتفع حسب تقييم المشرفين في مؤسسة التكوين المهني والتمهين. ومنه تحقق الفرضية الخامسة.

خلاصة العرض: - مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم في المجالات الخمسة كان مرتفعا. ومنه تحقق كل فرضيات الدراسة، مما يعني أن الأخصائي النفسي الصناعي يقوم بمجهودات كبيرة في مجال تطوير وتنمية وتسيير المواد البشرية.

7- مناقشة النتائج وعلاقتها ببعض الدراسات السابقة:

على الرغم من قلة الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، إلا أننا حاولنا ربط الدراسة ببعض الدراسات النظرية التي أولت اهتماما كبيرا بأدوار الأخصائي النفسي الصناعي والذي أكدت النتائج أنه في المستوى المطلوب. إذ يؤدي أخصائي علم

النفس العمل والتنظيم دورا في تسيير الموارد البشرية، هذا الدور لا يستهان به، خاصة في الدول المتقدمة صناعيا. وهذا يتفق مع دراسة (كفان 2011) الذي يرى أن المؤسسة الجزائرية أو طريقة تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية تعاني الكثير من المشاكل ومن خلال الواقع الذي نلاحظه فالمؤسسات تجهل تماما ما معنى أخصائي علم النفس العمل وهذا راجع إلى الثقافة التنظيمية داخل هذه المؤسسات والتي تولي ذلك الاهتمام الكبير بالعنصر البشري والذي هو العنصر الأساسي والحاسم في استمرار وتقدم المؤسسة على عكس المؤسسات الأجنبية التي تولي اهتماما كبيرا بهذا التخصص والذي يعتبر الحجر الأساس في تطوير العنصر البشري في المؤسسة. فمثلا نرى أن دور الأخصائي في علم النفس العمل يهتم بدراسة مناصب العمل والذي يوفر كما كبيرا من المعلومات عن حالة المناصب حاضرا ومتطلباتها إضافة إلى عمرها الافتراضي هل تستمر أم تتطور أو ستزول ، فإذا افترضنا إن في مؤسسة ما كل مناصب العمل مدروسة وموصوفة، أي توجد لكل منصب عمل ورقة (fiche de poste) من ضمن ما تحتوي عليها متطلبات المنصب، فيكون لنا هنا بنك للمعلومات يعود إليه مسير الموارد البشرية متى شاء (كفان: 2011، ص136).

كما تتفق مع دراسة (بلبراهيم جمال/مزيان حمزة) اللذان يؤكدان أن الأخصائي النفسي بالمؤسسة يعمل على المساهمة في تكوين وتنمية الكادر البشري من خلال استقطاب المورد البشري الجيد من خلال دور في الانتقاء والاختيار والتوجيه بما يحقق التوافق المهني للعامل وهو ما يخدم تنمية قدرات الأفراد على تقديم مردود أفضل في مختلف المستويات، وكذلك العمل على تخفيف الضغوط وكذلك توفير الاستقرار الوظيفي الذي يمثل نتاج مجهودات أخصائي علم النفس العمل والتنظيم (بلبراهيم جمال/مزيان حمزة: ص13).

- **توصيات:** يوصي الباحثان بما يلي:

- ضرورة الاهتمام أكثر بالمختص النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم.
- اجراء دراسات معمقة حول أدوار المختص النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم.
- تغيير الثقافة التنظيمية لدى المسيرين حول وجهة نظرهم للمختص النفسي، وتغيير عاداتهم الكلاسيكية.
- ضرورة اشراك المختص النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم في تسيير المؤسسة من خلال أدواره.
- على إدارة الموارد البشرية تطبيق القوانين من أجل منح الصلاحيات الحقيقية للمختص النفسي حتى يطور فعلا المورد البشري.

خاتمة: يمكن القول أن المختص النفسي في مجال علم النفس العمل والتنظيم حسب الواقع الميداني يقدم خدمات للموارد البشرية بطريقة فعالة ووفق مهامه وأهداف المنظمة، وبالتالي فهو يساهم بقدر كبير في تطوير المؤسسة الجزائرية، وقد أكد المشرفين والمدراء هذا الدور ونظرتهم إليه من خلال تقييم الأدوار المنوطة به في المجالات السالفة الذكر، والتي كان أدائه فيه مرتفعا وتتماشى مع طموحات مؤسسة التكوين المهني والتمهين في الجزائر كونها مؤسسة صناعية.

الهوامش:

- 1- جمال بلبراهيم/مزيان حمزة: دور علم النفس الصناعي والتنظيمي في تكوين وتنمية رأس المال البشري بالمؤسسات، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة.
- 2- سليم كفان (2011): علم النفس العمل والتنظيم ودوره في اتخاذ القرار من خلال الاتصال الفعال، مجلة العلوم الانسانية، عدد 36، ديسمبر، جامعة قسنطينة.
- 3- عبد المحي صالح محمود صالح (2002): الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 4- دور الأخصائي النفسي www.moqatel.com 2016/03/11
- 5- عزيز طويل (2016): mawdoo3.com 04/مارس/2016
- 6- www.acofps.com/vb/showthread.php?t=7360 2016/04/02
- 7- عبدوني عبد المجيد (2002): أي دور للأخصائي النفسي في تسيير الموارد البشرية، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، العدد 00، قسنطينة.
- 8- ayoubox.blogspot.com/2011/01/blog-post_9532.html

ملحق الدراسة (الاستبيان)

في إطار انجاز دراسة علمية حول تقييم مستوى أداء مختص علم نفس العمل والتنظيم لأدواره في المؤسسات الصناعية من وجهة نظر المسيرين والمدراء. نطلب منكم السادة المدراء والسادة المسيرين في المؤسسات الصناعية التفضل في الإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان الذي يتناول مهام أخصائي علم النفس العمل والتنظيم في مجالات اختيار العاملين وقياس أدائهم ومساعدة المشرفين الجدد و التصدي للمشكلات النفسية وتحليل أسباب الحوادث. وذلك بوضع علامة (x) أمام الاختيار الذي ترونه ينطبق على العبارة. علما أن أهداف البحث علمية خالصة، وتحظى بسرية تامة.

الرقم	العبارات	البدائل			
		مرتفع جدا	مرتفع ع	متوسط	ضعيف
المجال الأول: اختيار العاملين					
1	المشاركة في إجراءات الاختيار				
2	التنبؤ بكفاءات المترشحين الجدد				
3	تصميم الأدوات والمقاييس النفسية				
4	توجيه العمال الجدد				
5	متابعة العمال لتقييم مدى نجاحهم				
6	متابعة اندماج العامل في المنظمة				
المجال الثاني: قياس أداء العاملين					
1	معرفة جوانب القصور لدى العمال				
2	تحديد احتياجاتهم التدريبية				
3	تصميم البرامج التدريبية				
4	تقييم البرامج التدريبية لمضاعفة فعاليتها				
5	تنمية قدرات العمال للتغلب على النقص				
6	تطبيق اختبارات قياس الكفاءة				
المجال الثالث: مساعدة المشرفين الجدد					
1	تقديم البيانات الكافية عن العمال للرؤساء				
2	مساعدة الرؤساء على اتخاذ القرارات الإدارية				
3	متابعة مدى تطبيق القرارات على العمال				
4	اعداد برامج لتنمية القيادة لدى المشرفين				
5	دراسة حالة القادة بطلب من الجهات العليا				
6	اعداد تقارير دورية عن ثقافة المنظمة				
المجال الرابع: التصدي للمشكلات النفسية					
1	فهم مشاكل العمال وأسبابها				
2	مواجهة المشكلات بالإرشاد النفسي				
3	مساعدة العمال للتغلب على مشكلاتهم				
4	احالة المشكلات الصعبة على الجهات المتخصصة				
5	يواجه الصراعات التي تحدث بين الأفراد والجماعات				
6	ايجاد الحلول والإشراف على تنفيذ القرارات				
المجال الخامس: تحليل أسباب الحوادث					
1	يعمل على فهم الحوادث				
2	معرفة خصائص بيئة العمل				
3	تحديد متطلبات العمل النفسية والاجتماعية والبدنية				
4	تصميم أدوات لوصف الحوادث				
5	اقتراح الحلول للتقليل من حوادث العمل				
6	توعية العمال بخطورة أدوات العمل				

وشكرا على تعاونكم