ومنه، وللإجابة على تساؤل الانطلاقة، يمكن القول أنَّ الاختلاف الثقافي يخدم الفرد أكثر مما يخدم المؤسسة، وأنَّه يؤثر على الفاعل أكثر مما يؤثر على النسق، وأنَّه يفيد العامل أكثر مما يفيد التنظيم.

9- الخاتمة

وعلى العموم، واستنادا إلى ما ورد في الشق النظري للدراسة وإلى التحليلات الاحصائية في الشق الميداني منها، ووصولا إلى ختامها، يمكننا الإجابة على التساؤل المحوري لها بالقول أنّ مدى مساهمة التعدد الثقافي في بناء الهويّة التنظيمية في المجال المهني تتجلّى في قدرة الميكانيزمات الاتصالية المعتمدة على تطوير **ذكاء ظرفي** (Intelligence situationnelle) من خلال تدريب المورد البشري المتعدد الثقافات على أنماط تنظيمية ظرفية خاصة بالوسط التنظيمي الذي يتفاعلون فيه لخلق مهارات وكفاءات اجتماعية فعّالة تحدّ من الاختلالات والصراعات التي قد تنجم عن الغموض وسوء الفهم بين الأعضاء ومنه إلى خلق هويّة تنظيمية مستقرة.

وعلى كل، وبالرغم من نتائج الدراسة التي يمكن أن تعبّر في عمومها أنّ تسيير المجال المهني المتعدد الثقافات لا يختلف عنه في الأوساط التنظيمية الكلاسيكية، خاصة عندما يخلو الوسط من الاختلالات، يبقى من الضروري، وعند ظهور هاته الاختلالات بالذات، معرفة أنّ الهويّة التنظيمية، لا يمكنها بأي حال من الأحوال تخطّي عقبة التعدد الثقافي دون التكيّف مع مقتضياته التنظيمية والثقافية والاجتماعية والانثروبولوجية التي من شأنها أن تضع أسس لما يمكن أن يعرف بالهوية التنظيمية المتعددة الثقافات.

قائمة المراجع

- محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، مصر، 2000.
- أعراب سعيدة، التكنولوجيا وتغيير القيم الثقافية والاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة الخاصة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الموارد البشرية، جامعة المنتوري، قسنطينة، 2006/2005.
- سومر نعيمة، الإدارة ما بين الثقافوية تكييف النموذج أم تكييف الموظف، حالة المؤسسة اليابانية في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل دكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم، جامعة الجزائر، 2010.
- Paul RASS : La rencontre des mondes, Diversité culturelle et communication, Armand Colin édition, Paris, 2006, p.65.
- Pierre Bergeron, La gestion Dynamique. Concepts et méthodes et applications, 3éme édition, Gaten Morin, Québec, 2001., p.102.

التصورات الاجتماعية للهوية المهنية لدى الأخصائيين النفسانيين

أ.سهام بوغندوسة/ جامعة سكيكدة

أ. بوشرمة سامية/ جامعة سكيكدة

الملخص:

موضوع التّصوّرات يبيّن لنا بأنّ الفرد من خلال احتكاكه وتفاعله مع مجتمعه يكتسب ثقافته أفكاره، قيمته وعاداته، وحين مصادفته لفكرة ما، فإنّه يتصوّرها بطريقته الخاصّة، على أنّها ليست عمليّة إعادة بناء الواقع فقط، بل هي تنظيم ذو دلالة يتوقّف على أمور منها الظّروف، طبيعة وصعوبة الوضع الظّرف الآني، تاريخ الفرد والجماعة...، والتّصوّرات الاجتماعيّة هي كلّ ما يتعلّق بالقيم والآراء والاتّجاهات، حيث تشمل هذه المفاهيم كلّها موضوع ما، فيكون إمّا شخص أو شيئ، أو فكرة، حدث معيّن، وتكون مشتركة بين مجموعة من الأفراد، وما نحاول إماطة اللثام عنه، هو الكشف عن التّصوّرات الاجتماعيّة للهويّة المهنيّة للأخصّائيّين النّفسيّين، وذلك من خلال معايشتهم لهويّتهم المهنيّة وكيف يحدّدونها ؟

نص المداخلة:

مقدمة:

إنّ مصطلح الهويّة، يمكن أن نجده في قاموس العلوم الإنسانيّة كما قد نجده في اللّغة العامّيّة، أو لغة الشّارع، وقد نتكلم عن أزمة هويّة (crise d'identité).(Claude.Dubar)(كلود دوبار،2000، ص21 ، من دون أن نعرف ما ستطرحه هذه العبارة، فقد تحتوي على صعوبة الإدماج المهني، ارتفاع البطالة والتّهميش الاجتماعي، رفض التّغيير أو التّغيّر، عدم ارتياح بعض الفئات، فتبدأ في الدّفاع عن كيانها و وجودها، مثلما يحصل في بعض الفترات التي تعقب أزمة اقتصاديّة حادّة، و الشكّ الذي يعترى المؤسّسات التي تكوّن و تؤهّل إطارات جديدة. في حين تعتبر الهويّة شيئا بالغ الأهمّيّة بالنّسبة لأيّ شخص و ضياعها، تشوّهها يعني القلق و الضياع.

الإشكاليّة:

تناولت الكثير من العلوم الإنسانيّة بمفهوم الهويّة ومن زوايا متعدّدة، فالمحلّل النّفسي (إيريك اركسون، E.Erikson) يقدّمها سنة 1968 بهذا الشّكل:« إنّ دراسة الهويّة أصبحت أمراً مركزيّا في وقتنا الحالي، مثل الجنسيّة في عهد فرويد».(E.Edmond) (إدموند،2005، ص13).

رغم هذا ظلّ هذا المفهوم في عديد الحالات مستعصيا وصعبا نظرا لدرجة تعقّده، وتشعّب عناصره، إذ يشتمل على كلّ شيء ومرتبط بكلّ شيء، بشكل جعل الهويّة تظهر في عمق التغيّرات النّفسو–اِجتماعيّة والثّقافية التي يعرفها العالم الآن، وفي نفس الوقت هي فرديّة وجماعيّة، شخصيّة ومشتركة، إنها تترجم (التّفرّد و الانتماء إلى جماعات عائليّة كانت أم عرقية، محلية، اجتماعية، إيديولوجية و طائفية»، أين يستمدّ كلّ واحد ميزته الخاصّة.

وإذا كان إجماع الباحثين حول فكرة أنّه لا وجود لشعب دون هويّة، فإنهم اِختلفوا في الشّكل الذي يحدّد الهويّة، إذ تعتبر: «في نفس الوقت حالة وحركة، مكتسب و مشروع، حقيقة و افتراضية» (E.Edmond) (ادموند) (2005، ص3) ، كما تعتبر: «النّقطة الفاصلة بين معرفة الذّات بنفسها و من غيرها».(L– Baugnet) (بوقنيت، 1998، ص12).

الشيء الذي جعل هذا المفهوم مرتبط بأكثر من تخصّص كالصّحافة، القانون، التّشريع، الفلسفة، السّياسية، الأنتروبولوجيا الثّقافية، علم النّفس، علم الاجتماع، علم النّفس الاجتماعي، والذي ستنسب إليه دراستنا هذه، و كثير التّداول بين العام والخاصّ، فكما نجده في الجرائد اليوميّة، يتناول هويّة المؤسّسة، هويّة الإطارات، هويّة البطّالين، هويّة الجماعات، السياسة،نجده في البحوث العلمية تحت عناوين شتّى، كالهويّات العرقية، الهوية الجنسيّة، الهويّة الثّقافيّة، الهوية المهنيّة...، هذه الأخيرة التي ستكون موضوع دراستنا، إذ يعتبر مجال البحث في مفهوم الهويّة المهنيّة حديثا نسبيّا، فأولى الأبحاث كانت في المجال الصّناعي على يد (تايلور،Taylor)، (دوبار، Durbar)، (سانسوليو، Sainsaulieu)، إذ عملت كل البحوث على تسليط الضوء على مختلف أوجه الهويّة المهنيّة، أبعادها، محدّداتها؛ « فالهويّة المهنيّة مرتبطة بثلاث أبعاد اجتماعيّة و هي: العالم المُعاش في العمل، السيرة الاجتماعيّة–المهنيّة، و كذلك الحركات المهنيّة، إذن من خلال التقاء هذه الحقول الثّلاثة، يتمّ تحديد مفهوم الهويّة المهنيّة».(C.Dubar)(دوبار،1991، ص202). وبالنّظر لما تمّ ذكره، فقد اخترنا فئة الأخصّائيين النّفسيّين لإخضاعهم للدّراسة لمحاولة التعرّف على تصوّراتهم الاجتماعية لهويّتهم المهنيّة كما يشعرون بها ويعيشونها من خلال ممارستهم. مع العلم بأن بناء التصوّرات الاجتماعيّة، ومصادر بنائها المتمثّلة في العقيدة والثّقافة السّائدة، وعوامل التّنشئة الاجتماعيّة، كونها:« حصيلة لنشاط عقلي يقوم بواسطتها فرد أوجماعة، بإعادة بناء الواقع الذي يواجههم، وإعطائه معنى خاصّ» (G.Abri) (أبريك،1998، ص64)، كما تساهم في التّعريف بهويّة الشعوب وكذا الحفاظ عليها، ومن خلال هذا الطّرح البسيط، والذي سنتعرّض له لاحقاً بالتّفصيل في محاولتنا لمعرفة التصوّرات الاِجتماعيّة المهنيّة لفئة الأخصّائيين النّفسيّين، لهذا ستكون غايتنا من تسليط الضوء على الواقع المهني للأخصّائي النّفسي والتعرّف على تصوّره لهويّته المهنية عن طريق الإجابة على التّساؤلات التّالية:

- هل اختيار الأخصّائيون النّفسانيّون لمهنتهم يدخل في إطار اختيار مشروع مهني من أجل تقدير وإثبات الذّات؟
- هل اختيار وتحديد هذه المهنة نابع من المكانة التي يتمتّعون بها أم هو تخصّص مفروض لاعتبارات أخرى؟ وهل الصّورة التي يعكسها المجتمع عنهم ايجابية؟
- هل الممارسة والواقع المعاش يدفعهم نحو تكوين هويّة انسحابيّة؟ وهل صعوبة العلاقة مع المرضى، الزّملاء، وكذلك الرّؤساء تؤذي وتشوّه الدّور الذي يقومون به؟

تحديد المصطلحات:

إن مجال بحثنا هذا تحدّده مصطلحات أساسيّة هي:

- التصوّر الاجتماعي.
- الهويّة المهنيّة.
- الأخصّائي النّفسي.

1-التصوّر الاجتماعي: تناولت الكثير من العلوم الإنسانيّة مفهوم التصوّرات، و من زوايا عديدة و مختلفة، و ذلك لاتّصاله بكلّ شيء، و اِشتماله على كلّ شيء، فقديما قال عنه الفيلسوف (ايمانويل كانط ،E.Kant) : « إنّ مواضيع معرفتنا ليست إلاّ تصوّرات و من المستحيل معرفة الحقيقة النّهائية، بالنّسبة لايمانويل كانط، المقصود بالتصوّر هو تحليل ظروف المعرفة التي هي عبارة عن بنيات ذهنيّة، حيث نحن مقيّدون، و لمعرفتنا يجب الأخذ بعين الإعتبار الثّنائيّة (شيء مدروس، موضوع دارس) ».(معاش، شرفي،كويرة،2002، ص 03).

ويبقى أوّل من بدأ البحث في هذا الموضوع هو الفرنسي (موسكوفيسي، Moscovic) ، حيث يرى بأنّ التصوّرات الاِجتماعيّة هي: «المعرفة التّلقائية السّاذجة التي تهتمّ بها العلوم الإنسانية والاِجتماعيّة والتي عادة ما نسمّيها بالمعرفة بالمعنى المشترك، أو التّفكير الطّبيعي يعكس التّفكير العلمي، هذه المعرفة التي تتشكّل اِبتداء من تجاربنا، هي نماذج من التّفكير، التّربية والاِتّصّال الاجتماعي». (موسكوفيسي، 1984، ص 360) . ولكن (إميل دوركايم، E.Durkeim) أوّل من اِستعمل وعرّف مفهوم التصوّر الاِجتماعي حينما قارن بين التصوّرات الفرديّة والتصوّرات الجماعية، إذ يعتبر للتصوّرات الاِجتماعيّة الجماعيّة موضوعها الخاصّ و المستقلّ، كما للتّصوّرات الاِجتماعيّة الفرديّة خصائص تميّزها، إذ لا يمكن اِختزالها لمجرّد عمليّة فيزيائية-كيميائية.

أمّا (أبريك، Abric)، فيعرّف التصوّرات الاِجتماعيّة بأنّها:« تمثّل وحدة تضمّ المعارف و الآراء و الصّور و المواقف و الاتّجاهات كمحتوى واحد له علاقة بموضوع ما».(أبريك، 1994ص 32).أمّا (هرزليش، C.Herzhich) ومن خلال دراستها حول الصحّة و المرض فتعتبر التصوّر الاِجتماعي على أنّه عبارة عن سيرورة

لبناء الواقع.(C.Herzhich) (هرزليش، 1996، ص 360) ،وترى (جودلي، D.Jodelet) بأنّ « التصوّرات هي ظواهر معرفيّة، تعبّر عن الإنتماء الإجتماعي للأفراد من خلال إستدماجهم لممارسات وخبرات ونماذج سلوكيّة وفكريّة». (D.Jodelet) (جودلي،1994، ص 36).

ويعرّف (فيشر، Fisher) التّصوّرات الإجتماعيّة بأنّها « بناء اِجتماعي لمعارف عاديّة، تهيئ من خلال القيم و المعتقدات، أو يتقاسمها أفراد جماعة معيّنة، و تدور حول مواضيع مختلفة (الأفراد، أحداث، ...)، و تؤدّي إلى توحيد نظرتهم للأحداث كما تظهر أثناء التّفاعلات الاجتماعيّة».

(S. Boumedienne) (بومدين سليمان،2001، ص07). ولهذا يمكن أن نخلص إلى أنّ للتّصوّرات الاجتماعيّة دور هامّ وأساسي في تشكيل الحياة الإجتماعيّة والبناء الفكري للأفراد والمجتمعات.

التّعريف الإجرائي: التصوّر الإجتماعي هو الطّريقة التي يدرك بها الفرد محيطه المادّي والإجتماعي، حيث يقوم الفكر من خلال اِحتكاكه بالمحيط الخارجي بإعادة بنائه من خلال تأثّره وتأثيره فيه، فالإدراك في نهاية الأمر هو عبارة عن اِنتقاء لما يحيط بنا وفقاً لأهدافنا و مقاصدنا.

2-الهويّة المهنيّة: إنّ مصطلح الهويّة المهنيّة بدأ مع «علم اِجتماع المهن»، و في كتابه الشّامل وضّح (R.Nisbert) (نيسبر،1966) ، بأنّ كلّ مؤسّسي علم الاجتماع أولَوا مكانة هامّة ومركزيّة بالنّسبة لتحليل النّشاطات المهنيّة في أعمالهم و تفكيرهم النّظري و الإمبريقي. ويعتبر (كلود دوبار، C.Dubar) من القلائل الذين بحثوا و درسوا ظاهرة الهويّة خاصّة في مجال العمل وحسب نفس المؤلّف، فهي ترجع إلى مسارات اجتماعيّة مختلفة، و لكنّها لا تختزل إلى مظاهر طبقيّة، كما تعبّر عن انشغالات فئات رسمية، مراكز في فضاءات، مدرسية، اجتماعيّة، مهنية ولكنّها أيضاً لا تتلخّص في فئات اجتماعيّة، إنّها مُعاشَة بصورة مُكثّفة من طرف أفراد معيّنين، ومردّها إلى تعريفات للذّات عوض تلك التي يكوّنها الآخرون عنهم. (دوبار، 1991).

ويذكر(Erikson) (اريسكون، 1968، ص09) ، ما يسمّى بالهويّة الذّاتيّة، أو الهويّة من أجل الذّات والهويّة من أجل الآخر، وهي أيضاً: «إنّ الأشكال الهوهويّة النّموذجية تستطيع أن تتقاطع تدريجيا مع (لحظات زمنية)، محتكرة للسّيرة الذّاتية للمهنة المثاليّة». (C.Dubar)(دوبار،1991، ص260).

التّعريف الإجرائي: الهويّات الإجتماعيّة والمهنيّة النّموذجيّة ليست عبارات نفسيّة شخصيّة فرديّة أومنتوجات لهياكل سياسيّة واِقتصادية، مفروضة من أعلى، إنّها بناءات اِجتماعيّة و اِقتصاديّة تُدرِج التّفاعل بين المسارات الفردية و أنظمة تشغيل عمل و تكوين. وهي أيضاً الهويّة حصيلة للعلاقة (الذّات/ الآخر/الجماعة)، بعبارة أخرى، هي عبارة

عن منتوج من التّفاعلات الإجتماعيّة والعلاقات الدّاخلية الشّخصيّة لإعادة بنائها في محتوى مؤسّساتي وجماعي، والهويّة لها علاقة بالمحتوى و الإطار الذي تُنسب إليه.

3–تعريف الأخصّائي النّفسي:« هو شخص أين نشاطه المهني يكون في أحد ميادين علم النّفس في فرنسا، منذ صدور القانون 25 جويلية 1985 و البلاغ التّنفيذي لـ 13 مارس ، الاستعمال المهني لِإسم الأخصّائي النّفسي مخصّص لكل حامل لشهادة و تلقّى تكوينا جامعيّا، أساسية و تطبيقية، ذو مستوى عالي في علم النّفس، مثل: شهادة الدّراسات العليا المتخصّصة (D.E.S.S) أو شهادة الدّراسات المعمّقة (D.E.A) ، بالإضافة إلى (Maîtrise)، في علم النّفس، إنّ شهادة عام نفس العمل المعطاة من المعهد الوطني للفنون و الحرف، أو الشّهادة المقدَّمة من مدرسة النّفسانيين الممارِسين. وسرقة واغتصاب اسم الأخصّائي النّفسي يُعاقب عليه بالسّجن وفق المادّة 259 من قانون العقوبات.

علم النّفس هو تخصّص صعب، يُلزم الشّخص الذي يمارسه بالمعرفة الواسعة نظريّا وتطبيقيّا، وكذلك القدرة على المشاركة وجدانياً (L'empattie)، و الذي يسمح بتكوين علاقة حقيقيّة وصادقة مع الآخر، إدراك أدواره، فهم مواقفه و تصرّفاته.

ووظائف الأخصّائي النّفسي متعدّدة: تقليديّا يشارك في التّشخيص (إختبارات، مقابلات)، و تطوير الشّخص (الإرشاد، المساندة، القيّاس النّفسي). وغالبا ما تكون له نشاطات وقائية (الإعلام، التّكوين و البحث).

– في فرنسا، توجد منظّمة مهنيّة، المدرسة الفرنسيّة لعلم النّفس، أين يقوم أفراد هذه المنظّمة بالإلتزام بإحترام قانون أخلاقيّات المهنة المبلور من طرفها في 1961، و مصحّح كاملاً في 1997». (Nobert Sillamy) (نوبار سيلامي، 1991، ص211).

التّعريف الإجرائي: يحمل لقب أخصّائي نفسي كلّ من تحصّل على شهادة ليسانس في هذا التخصّص، و يستطيع أن يشغل مناصب حكوميّة أو حرّة، ويمكن أن يقوم بعدّة مهام، مثل: الإرشاد، التّعليم في علم النفس، التّقييم، الخبرة، التّكوين، العلاج و التكفّل و البحث...

– الإجراءات المنهجيّة: هي المسار أو الطّريق الذي يسلكه الباحث في جمع وتنظيم المعطيات من أجل الحصول على معلومات دقيقة ومنظّمة، من أجل الإجابة على التّساؤلات المطروحة في البحث، وعلى هذا الأساس سيتمّ في هذا الفصل عرض الإجراءات التي تمّ الإعتماد عليها في جمع بيانات ومعطيات الدّراسة.

1- مجالات الدّراسة:

1-1: المجال الجغرافي: أجريت هذه الدّراسة في ولاية قسنطينة والتي اِستخدمت كنموذج في هذه الدّراسة لصعوبة الوصول إلى كلّ الأخصائيّين النّفسانيّين الموزّعين على التّراب الجزائري، من النّاحية الماديّة والزّمنيّة، وشملت كلّ الأخصّائيّين النّفسيّين الممارسين في الولاية والموزّعين في مختلف القطاعات، و هي :

- قطاع الصحّة.
- قطاع التّربيّة والتّعليم.
- النّشاط الاجتماعي.
- الشّباب والرّياضة.
- التّكوين المهني.
- الهلال الأحمر.
- خليّة الإصغاء.
- الأمن والدّرك الوطني.

1-2: المجال الزّمني:

- طريقة الاستحضار التّسلسلي: L'évocation hiérarchisé هذه الطّريقة مستنبطة من أعمال (Paul Verges) (بول فارجس،1992) الذي اقترح استعمال منهج التّداعي الحرّ، ثمّ أخذ بعين الإعتبار مؤشّرين تدريجيّين، هما : تواتر أو تكرار المفردة وترتيب ظهورها، هذه الطّريقة اِستخدمت بصورة واسعة، لكنّها طرحت مشكل مهمّ بالنّسبة لـ(بول فارجس، Paul Verges)، والمتعلّق بترتيب ظهور المفردة، وتعبيرها كمؤشّر أكثر أهميّة بالنّسبة للأفراد، وهذا يعني أنّه في أيّ تداع حرّ، فالكلمات أو العبارات الأكثر أهميّة تظهر أوّلا، لكن في علم النّفس فالموضوع يأخذ منحنى آخر، حيث أنّ الأمور ذات الأهميّة لا تظهر إلاّ بعد وقت من كسب الثّقة وكسر المقاومة، والتّقليل من اِستخدام ميكانيزمات الدّفاع، ولهذا اِقترح (بول فارجس، Paul Verges) تعويض رتبة الظّهور بما أسماه " برتبة الأهميّة " النّاتجة عن ترتيب يعطيه الأفراد إلى المفردات التي يتمّ إنتاجها . (J .C.Abric)(أبريك، 2003، ص 62-63)

كيفيّة التّطبيق: سنطلب من كلّ شخص التّعبير في وقت أيّ مرحلتين:

- المرحلة الأولى: التّداعي الحرّ (L'association libre)

اِنطلاقا من كلمة حاثة نطلب من الأفراد إنتاج ككلمات والعبارات التي تخطر إلى الفكر، فالطّابع العفوي إذن أقلّ تعرّضا للمراقبة، يسمح بالدّخل بشكل أسهل منه فالمقابلة إلى العناصر التي تكوّن العالم الدّلالي للكلمة أو الموضوع المدروس.

يسمح التّداعي الحرّ بالوصول إلى العناصر الضّمنيّة التي تكون مختفية ومستترة في الإنتاجات **الحواريّة** المنطقيّة.

يسمح التّداعي الحرّ بالولوج إلى النّواة المركزيّة (التّصويريّة) للتّصوّر الاجتماعي، في حين تسمح التّقنيّات الأخرى كالاستبيان، بتوضيح الأبعاد المحيطيّة للتّصوّرات .

- المرحلة الثّانيّة : المرحلة التّسلسليّة أو الهوميّة Hiérarchisation

يتمّ حيث كلّ شخص على ترتيب إنتاجه الخاصّ حسب الأهميّة التي يليها لكلّ مفردة بالنّسبة إليه.

– التّحليل: L'analyse

بعد جمع كلّ المعطيات، يتمّ جمع إجابات الأفراد تحت كلمات وعبارات مشتركة (تحمل نفس المعنى) ، بعد هذا نتحصّل على مجموعة من المفردات والعبارات، نقوم بحساب تكرار العناصر والأهميّة المعطاة لكلّ عنصر من المواضيع، ثمّ نقوم بإجراء تقاطع المعلومات المجمّعة حسب الجدول التّالي:

	قـويّ	ضعيـف
قويّ	خانة – 1 – النّواة المركزية	خانة – 2 – العناصر المحيطيّة الأولى
ضعيف	خانة –3– العناصر المتضادّة (المتباينة)	خانة –4– العناصر المحيطيّة الثّانيّة

التكرار (Fréquence)

الجدول رقم. 1 .الأهميّة (L'importance)

– تحليل التّداعيات التّسلسليّة :

- الخانة الأولى: تجمع العناصر الأكثر تواترا والأمر أهميّة، وهي تمثّل منطقة النّواة المركزيّة.
- الخانة الثّانيّة : حيث نجد العناصر المحيطيّة الأكثر أهميّة، ما نسمّيه العناصر المحيطيّة الأولى:
- الخانة الثّالثّة: منطقة العناصر المتضادّة أو المتباينة، حيث نجد المواضيع المعروضة والمعلنة من طرف القليل من الأشخاص (تردّد ضعيف) ، ولكن يعتبرونها مهمّة جدّا، هذا الشّكل من الممكن أن يكشف عن وجود مجموعة – تحتيّة أقليّة حاملة لتصوّر مختلف، بمعنى أنّ النّواة المركّزة متشكّل عن طريق عنصر أو عناصر موجودة في هذه الخانة، ولكن يمكننا أيضا أن نجدها بالطّبع تكملة للمحيط الأوّل.
- الخانة الرّابعة: مكوّنة من العناصر قليلة الظّهور وقليلة الأهمّيّة في حقل التّصوّر(J .C.Abric) (أبريك، 2003، ص 64).

2- الدّراسة الاستطلاعيّة: حيث تعدّ المرحلة الأولى في الجانب التّطبيقي، من حيث أنها تهدف الى جمع أكبر عدد ممكن من المعلومات حول موضوع البحث، كما تساعد الباحث على وضع تصوّر عامّ حول بحثه، الشّيء الذي يمكّنه من وضع الفرضيّات، و كذا المحاور الأساسيّة التي تخدم فرضيّاته، كما تلقي مزيدا من الضّوء على المشكلة المطروحة، و يقول بهذا الصّدد "محي الدين مختار":« تعتبر الدّراسة الاستطلاعيّة أساسا جوهريّا لبناء البحث كلّه». (محي الدين مختار، 2000، ص47).

2-1:وصف عيّنتها: أجرينا الدّراسة الاستطلاعية على 20 شخصا من مجموع العيّنة الكلّيّة (70)، أي حوالي ربع العيّنة الإجماليّة، معظمهم يعملون في ميدان الصّحّة، موزّعين على الصّحّة المدرسيّة، الصحّة العقليّة و الصّحّة الجسديّة.

2-2: كيفيّة إجرائها:

كانت الدّراسة على شكل مقابلة مفتوحة تضمّنت مجموعة من الأسئلة المفتوحة حول بحثنا كي يتبيّن لنا منح حرّيّة أكثر للأخصّائيّين، و من ناحيّة أخرى، الحصول على رصيد أكبر من المعلومات لإثراء الموضوع و تحديد الفروض فيما بعد، و التي تمثّلت فيما يلي:

- هل اخترتم مهنتكم؟
- ما هي العناصر التي تدخل في تكوين هويّتك المهنيّة؟
- ما هي الصّعوبات التي تواجهها أثناء ممارستك المهنيّة؟
- كيف تستطيع أن تصف علاقاتك المهنيّة بالزّملاء- الرّؤساء- المرضى؟
- كيف تتصوّر مستقبلك المهني؟
- ما هي النّظرة المكوّنة من طرف المجتمع اتجاه مهنتك؟

- ما هي مصادر الإشباع المهني لديك؟

2-3: نتائجها: ومن خلال إجابات أفراد العيّنة على هذه الأسئلة، تمكنّا من التعرّف على الكيفيّة التي يتصوّر بها الأخصّائي النّفسي لهويّته المهنيّة، من خلال العناصر التي تدخل في تكوينها، و كذلك الصّعوبات أوالتحدّيات التي يواجهها و يرفعها كلّ يوم، فلقد اجمع الكلّ على ضعف التّأطير و التباين الكبير بين التّكوين وما يتطلّبه الواقع المهني والممارساتي وعدم الاستقلاليّة التّامّة في الممارسة، خاصّة في ظلّ اللاّمحدوديّة المهنيّة وتدخّل أعضاء الفريق المهني المتعدّد الاختصاصات في ممارساته: كالأطبّاء، المربّون، و الممرّضين، عدم الرّضا الكلّي عن القانون الأساسي للمهنة الجديد، حيث وصفه البعض بالمجحف، سواء فيما يخصّ الرّتبة، أوفي باقي بنوده، الشّيء الذي صعّب الحياة المعيشيّة الاقتصاديّة و الاجتماعيّة لديهم.وافتقاره لفرصة التّكوين و البحث المستمرّ الذي تتطلّبه ممارستهم، وكذلك انعدام فرص الارتقاء المهني.

ولكن رغم هذا فقد أجمع بعض الأخصّائيّين الذين لديهم أقدميّة في العمل وخبرة مهنيّة طويلة وهم على عتبة التّقاعد، بأنّ النّظرة التي يحملها المجتمع اتّجاههم كأخصّائيّين نفسيّين ايجابيّة جدّا، تترجم في قوّة الطّلب وعدم قدرتهم على تلبيّة كلّ الطّلبات لضعف التّوظيف، إذ هناك عدد ضئيل من الأخصّائيّين النّفسيّين الممارسين مقارنة بمجموع الطّلبة المتخرّجين من الجامعة سنويّا.

لأنها ودائما حسب تصوّرهم تطوّرت كثيرا، كما كانت عليه في السّابق عند بداياتهم المهنيّة.

ورغم هذا تظلّ هذه المهنة مهمّشة و تفتقر الى العرفان خاصّة من الرّؤساء و المسؤولين.

وبهذا فقد ساهمت الدّراسة الإستطلاعيّة في توضيح أكثر لإشكاليّة البحث وأهداف الدّراسة، كما ساعدت في التّدقيق في طرح الفرضيّات.

القطاع	الصّحّة	التّربيّة والتّعليم	النّشاط الاجتماعي	الشّباب والرّياضة	التّكوين المهني	الهلال الأحمر	الأمن والدرك	خليّة الإصغاء
العدد	42	02	19	03	01	02	06	02

الجدول رقم . 2 . توزيع أعضاء العيّنة حسب القطاعات الوظيفيّة

الأخصّائي النّفسي لولاية قسنطينة

المجموع: حوالي 70 أخصائي نفسي.

– عرض و مناقشة النّتائج العامّة للاستحضار التّسلسلي:

– عرض النّتائج العامّة للاستحضار التّسلسلي:

– لأجل تطبيق طريقة الاستحضار التّسلسلي طلبنا من كلّ فرد من أفراد العيّنة بأن يتّبع التّعليمة التّاليّة؛ ما هي الخمس كلمات أو العبارات التي تأتي في ذهنك عندما تسمع كلمة "السّيدا"، بعد ذلك طلب من كلّ فرد ترتيب هذه الكلمات حسب الأهميّة: نأخذ مثالا عن ذلك، الكلمات المتداعيّة لفرد(α) من أفراد المجموعة.

- في المرحلة الأولى كانت كالتّالي:
  - الاستماع
  - عرفان المرضى
  - أجر متدنّي
  - غياب التّأطير
  - غياب التّكوين و البحث.
- في المرحلة الثّانيّة، طلب من المفحوص ترتيب هذه الكلمات حسب الأهمّيّة من 1 5 ⟵

– الاستماع (1)

– عرفان المرضى (3)

– أجر متدنّي (2)

– غياب التّأطير (5)

– غياب التّكوين و البحث (4)

بعد ذلك تمّ إعطاء قيمة لكلّ مفردة من إجابات الأفراد حسب الأهمّيّة، و كانت القيمة تتراوح من 1 ⟵ .5

– الاستماع (1) (+5)

- عرفان المرضى (3) (+3)
- أجر متدنّي (2) (+4)
- غياب التّأطير (5) (+1)
- غياب التّكوين و البحث (4) (+2)

الرّقم	المفردات	التّكرار	الأهميّة
01	غياب التّكوين و البحث	39	30
02	أجر متدنّي	30	81
03	صرّاع الوظيفي	30	108
04	الاستماع	24	66
05	غياب التّأطير (الجامعة)	27	66
06	عرفان المرضى	18	39
07	صعوبة الوظيفة المهنيّة	15	57
08	غياب العرفان	15	39
09	اللاّمحدوديّة المهنيّة	15	57
10	غياب الارتقاء	9	24
11	جهل المهنة	9	30
12	غياب الأخلاقيّات المهنيّة	9	12

13	طلب المجتمع	9	24
14	مشاكل	9	33
15	حبّ المهنة	6	27
16	غياب عرفان الإدارة	6	18
17	الاحتراف الوظيفي	6	6
18	إثبات الذّات	3	6
19	وسائل العمل	3	9
20	غياب نقابة حقيقيّة	3	9
21	خوف المهنة	3	15
22	التّهميش	3	15

جدول -3 - الاستحضار التّسلسلي رقم-01-

من خلال الجدول تمّ إجراء تقاطع المعلومات المجمّعة في التّقسيم التّالي:

الأهميّة

قويّ ضعيف

-1-	-2-
- أجر متدنيّ - الصّراع الوظيفي - غياب التّأطير الجامعي - الاستماع	- عرفان المرضى - صعوبة الوظيفة المهنيّة - اللاّمحدوديّة المهنيّة - غياب التّكوين و البحث

	– مشاكل
-3 – – حبّ المهنة – طلب المجتمع – غياب الأخلاقيّات المهنيّة – جهل المهنة – غياب الارتقاء	-4 – – غياب عرفان الإدارة – الاحتراف الوظيفي – إثبات الذّات – وسائل العمل – ا غياب نقابة حقيقيّة – خوف المهنة – التّهميش

صعيبي

جدول –4 – تحليل الاستحضار التّسلسلي

– الخانة –1–: و تضمّ العناصر الأكثر تكرارا والأكثر أهمّيّة التي ظهرت لدى أفراد العيّنة، و التي تعبّر عن : النّواة المركزيّة للتّصوّرات الاجتماعيّة للهويّة المهنيّة لدى الأخصّائيّين النّفسيّين، و تمثّلت فيما يلي: – أجر متدنّي، – الصّراع الوظيفي، – غياب التّأطير الجامعي، – الاستماع.

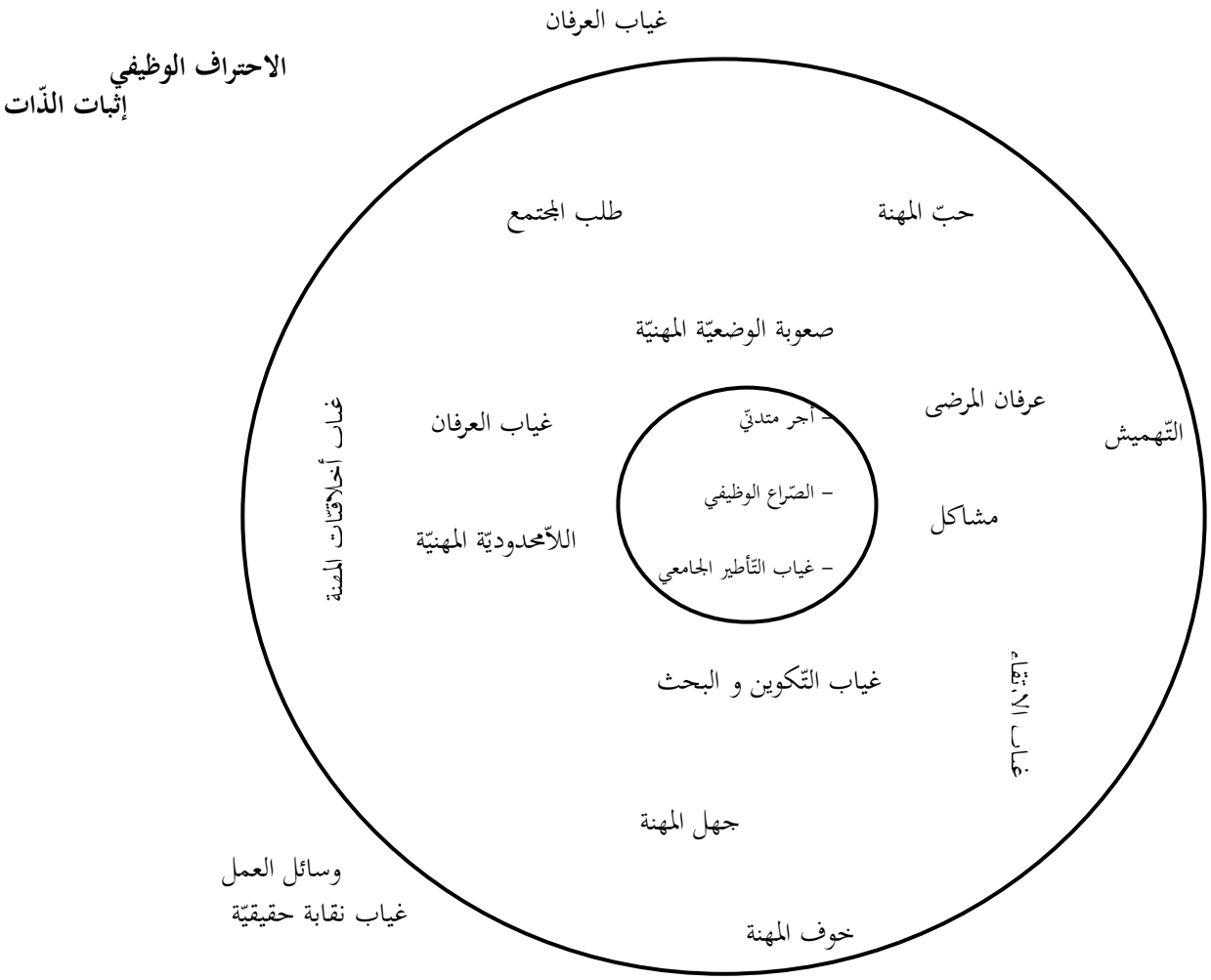
– الخانة –2–: تضمّ العناصر الأكثر أهميّة و التي تمثّل العناصر المحيطيّة الأولى، و هي: – عرفان المرضى – صعوبة الوظيفة المهنيّة، – اللاّمحدوديّة المهنيّة، – غياب التّكوين و البحث، – مشاكل.

– الخانة –3–: تضمّ العناصر الأكثر تكرارا و الأكثر أهميّة بالنّسبة لأفراد العيّنة، حيث شملت: – حب المهنة،– طلب المجتمع غياب الأخلاقيّات المهنيّة،– جهل المهنة،– غياب الارتقاء.

– الخانة –4–: و تتكوّن من العناصر الأقلّ تكرارا و الأقلّ أهمّيّة في تصوّر الأفراد العيّنة، حيث شملت: – غياب عرفان الإدارة، – الاحتراف الوظيفي، – إثبات الذّات، – وسائل العمل،

– غياب نقابة حقيقيّة، – خوف المهنة، – التّهميش.

بعد تحديد المجتمع الأصلي للدّراسة والذي ضمّ كلّ الأخصّائيّين النّفسيّين الممارسين على مستوى ولاية قسنطينة و عددهم 70 أخصّائي نفسي موزّعين على القطاعات الوظيفيّة التّاليّة كما يوضّحه الشّكل التّالي يوضّح أهمّ العناصر المركزيّة و المحيطيّة المشكّلة للتّصوّر الاجتماعي للهويّة المهنيّة لدى الأخصّائيّين النّفسيّين:



وعلى هذا الأساس ولصغر أفراد العيّنة فقد كانت بحدّ ذاتها هي مجتمع الدّراسة نفسه، فالدّراسة كانت عبارة عن مسح بالعيّنة.

- مناقشة نتائج الاستحضار التّسلسلي: إنّ التّداعي الحرّ لأفراد العيّنة أظهر مجموعة من العناصر المحيطيّة، ك:(عرفان المرضى، صعوبة الوضعيّة المهنيّة، غياب العرفان، اللاّمحدوديّة المهنيّة، غياب التّكوين و البحث، مشاكل)، و هذا يدلّ على أنّ تصوّر الأخصّائيّين النّفسيّين هويّتهم المهنيّة تحكمها مفاهيم ذات دلالات نفسو-

اجتماعيّة معنويّة خاصّة أنّ هناك مجموعة من الأفراد يستمدّون اشباعاتهم الذّاتيّة من عرفان المرضى بصورة عامّة يؤثّر سلبا عليهم، كما عبّروا عن وجود عناصر أخرى تحطّ من معنويّاتهم و تحدّ من مردودهم، و هي اللاّمحدوديّة المهنيّة، إذ لا يشعر الأخصّائيّون النّفسيّون بالاستقلاليّة التي منحها لهم تكوينهم و قانونهم الأساسي في الوظيف العمومي، إذ تنتمي فئة الأخصّائيّين النّفسيّين إلى فئة المصمّمين لا فئة المطبّقين، كما يعتبرهم البعض من الفرق المتعدّدة الاختصاصات التي غالبا ما يعملون فيها، أمّا تعبيرهم عن وجود مشاكل و غياب التّكوين والبحث، فهو ما يجعلهم عاجزين أمام تحدّيات كبرى، مجبرين على التّعامل معها دون دعامات و مساندات صلبة و حقيقيّة، أي حرمانهم من التّكوين المستمرّ و فرض البحث.

كما ظهرت في تداعيات الأفراد مجموعة من العناصر المتناقضة و التي ظهرت بتكرار قليل، ولكنّها اعتبرت ذات أهميّة بالنّسبة لهم، و تمثّلت في العناصر التّاليّة (حبّ المهنة، طلب المجتمع، جهل المهنة، غياب الارتقاء، و غياب أخلاقيّات المهنة)، إذ يعتبر حبّ المهنة عن اختيار التّخصّص الذي يدخل في إطار مشروع مهني، و الذي يعتبره أفراد العيّنة عاملا مهمّا في نجاح الأخصّائي النّفسي و ثباته و جلده و عطائه و مردوده فيما بعد، كما نجد بأنّ مفردة (طلب المجتمع) تعبّر عن البعد الاجتماعي للهويّة المهنيّة للأخصّائيّين النّفسيّين و حقيقة أنّ هناك طلب متزايد على الخدمات التي تقدّمها هذه المهنة بكلّ تخصّصاتها يترجم هذا بأنّ هذه المهنة في تطوّر مستمرّ، و لها مكانتها الاجتماعيّة، رغم هذا فهي مغيّبة على المستوى الإداري، إذ هناك ضعف في التّوظيف، و هي مهمّشة، ممّا جعلها غير واضحة المعالم ومجهولة حتى من طرف خرق العمل. أمّا طلب المجتمع لا يفسّر دائما بصورة ايجابيّة، فهذا الطّلب يحمل كثيرا من الأفكار المغلوطة و ضبابيّة بعض الشّيء، إذ يعتبر الأخصّائي النّفسي ذلك الشّخص الذي يملك الحلول للمشاكل، و هذه نظرة اجتماعيّة ثقافيّة، في حين واقع الممارسة يبيّن بأنّه أي الأخصّائي النّفسي هو إنسان علمي بالدّرجة الأولى كالعلوم الأخرى له قواعده و حدوده التي يقف عاجزا أمامها، و رغم أنّها مهنة تتمتّع بمكانة اجتماعيّة كما أظهرته تصوّرات أفراد العيّنة، فإنّ هذه الفئة المهنيّة تفتقر إلى الارتقاء في السلّم الوظيفي، رغم أنّ القانون الأساسي الأخير وضع بعض الوظائف العليا التي يمكن أن يرقى لها الأخصّائي النّفسي، لكن يبقى هذا دائما مرتبطا بإدارات المؤسّسات و مدى سعيها لتوفير هاته الوظائف للأخصّائيّين النّفسيّين ذوي الخبرة الطّويلة، وهذا الانتظار الطّويل دون جدوى يؤدّي و يشوّه الهويّة المهنيّة لهاته الفئة.

وعدم وجود مجلس للأخلاقيّات المهنيّة والممارسة النّفسيّة لمهنة الأخصّائي النّفسي يتركه أمام فراغ قانوني كبير، ويترك هذه المهنة عرضة لتجاوزات كبيرة قد تكون خطيرة على الممارس و المرضى معا، كما هو الحال مثلا للاختبارات النّفسيّة التي لا يجب لأيّ أحد لم يخضع لتكوين جامعي في تخصّص علم النّفس باستعمالها و تطبيقها.

كما أظهرت التّداعيات الحرّة بعض التّصوّرات التي لم تظهر بشدّة و لا بأهميّة كبيرة، غير أنّها ذات دلالة كـ (غياب العرفان، الاعتراف الوظيفي، إثبات الذّات، وسائل العمل، غياب نقابة حقيقيّة، خوف المهنة، التّهميش)، بمعنى أنّ هناك مجموعة من أفراد العيّنة ربطت مفهوم الهويّة المهنيّة لديها بهذه المفاهيم، كغياب وسائل العمل، وغياب نقابة حقيقيّة مع أنها مع أنها موجودة ولها نشاط فعّال، و لكن نقص الإعلام ونقص الوعي النّقابي لدى أفراد العيّنة جعلها مغيّبة لديهم، أمّا عنصر عرفان الإدارة أو المسؤولين، كلّ هذا يجعل من عمليّة إثبات الذّات أمرا مستعصيا، الأمر الذي ينعكس سلبا على الصحّة العامّة للأخصّائي النّفسي، وتركه عرضة لمرض أصبح فتّاكا بالنّسبة للعاملين، خاصّة في بلادنا، وهو العياء أو الاحتراف الوظيفي(Burnt-out) ، إذ تنهار القوى الجسديّة والنّفسيّة للأخصّائي النّفسي ليصبح بعدها ضريبة للمرض الجسدي، مثل (العياء الشّديد، الرّوماتيزم المزمن، السكّري، ارتفاع الضغط الشّرياني، الصّداع، السّرطان...)، و كذلك المرض النّفسي، مثل الانهيارات العصبيّة، القلق المستمرّ، عدم القدرة على النّوم،...).

و تبقى هذه الاستنتاجات التّصوّريّة تدور حول نواة مركزيّة، تتمثّل في (أجر متدنّي، الصّراع الوظيفي، غياب التّأطير الجامعي، الاستماع)، و هذا يشير إلى أنّ التصوّر الاجتماعي للهويّة المهنيّة للأخصّائي النّفسي مرتبطة ارتباطا مباشرا بهذه العناصر و الكيفيّة التي تتشكّل وفقها نظرة أفراد العيّنة لهويّتهم المهنيّة، فغياب التّأطير الجامعي و الاستماع هي مفردات متعلّقة بتحديد مفاهيمي حول الهويّة المهنيّة و خصوصيّة الممارسة النّفسيّة، أي أنّ مهنة الأخصّائي النّفسي من المفروض أنها تستفيد من التّكوين و التّطبيق المكثّف في نفس الوقت (Formation et stages) ، أمّا الاستماع (L'écoute) هو الحضور التامّ و المشاركة الوجدانيّة، و القبول غير المشروط للآخر(Acceptation inconditionnée) أو المرضى، و محاولة مساعدتهم على فهم مشاكلهم، و احتواء آلامهم، بمعنى آخر مرافقتهم إلى مرحلة يستطيعون فيها أن يتخطّوا احباطاتهم و تثبيطاتهم (Un travail d'occupation) بمعنى أدقّ تصميم مشروع علاجي (Un projet thérapeutique) ، و فردي لكلّ حالة قد يكون هذا الأمر على مستوى انفرادي، مجموعات، عائلات، أزواج، مؤسّسات... ، و لا يقف تحديد الهويّة المهنيّة لدى أفراد العيّنة هنا، بل تتعدّها إلى انتاجات أخرى ذات دلالات قيميّة معنويّة، كـ (الصّراع الوظيفي) الذي ينتج عن عدم استسلام الأخصّائي النّفسي لكلّ الضّغوطات الممارسة عليه و التدخّل في عمله بشتّى الطّرق، مباشرة و غير مباشرة، و قمع إمكاناته خاصّة في قطاع الصحّة المسيطر عليه حاليا الأطبّاء و الشّبه طبّي، و هذا ما يعطي لمفهوم الهويّة المهنيّة بعدا نفسو_اجتماعي، و رغم هذا، فهناك انتاجات تصوّريّة

تتجلّى في بعض مفردات العيّنة التي تهتمّ بالاشباعات الماديّة كـ (الأجر المتدنّي) مهمّة أيضا في تحديد الهويّة المهنيّة للأخصّائي النّفسي و عيشها بطريقة ايجابيّة، و هذا ما يعكس بأنّ الأخصّائي النّفسي يتخبّط في مشاكل اقتصاديّة تؤثّر سلبا على ممارسته و مردوده.

- *الخلاصة*:

رغم أنّه من خلال هذا التّقديم الوصفي البسيط لمختلف الوظائف التي يمكن للأخصّائي النّفسي أن يشغلها، تظلّ هذه الفئة تعاني من ضعف التّوظيف، رغم أنّ المجتمع بحاجة ماسّة للمعارف التي يقدّمها علم النّفس، خاصّة في ظلّ الأزمة العالمية الاقتصاديّة التي مسّت الجزائر كغيرها من البلدان، أزمة خلّفت الكثير من المشاكل التي يتخبّط فيها الفرد الجزائري، كتدنّي المستوى المعيشي موازاة مع ارتفاع الأسعار، الشيء الذي يؤثّر سلباً على الصحّة النّفسيّة و الجسديّة التي ما فتئت تهدّد الفرد الجزائري.

قائمة المراجع (Liste biographique)

– بالعربيّة

1. داريوس شايغان، أوهام الهويّة، دار السّاقي، بيروت 1993، ترجمة محمّد علي مقداد، ص127.

– بالفرنسيّة

1. Abirons.D, Hogg.M (1996), social Identity, Theory, Brighton, Arvester Wheatshaef, 1re éd, 1990.

2. Ayman.A.A: (1942), «The psychology of status», Archives of psychology, 269.

3. Bourdieu.P, et Passeron J-C (1964), les héritiers. Les étudiants et la culture, Paris, Ed. De Minuit.

4. Claude Dubar (1991), La socialisation ; construction des identités sociales et professionnelles (p1).ISSN Paris.

5. Claude Dubar (2000), La crise des identités, interprétation d'une mutation, presses universitaires de France, anerw.Reille, 75014 Paris.

6. D (Jodelet) (1990) , les représentations sociales, phénomènes, concepts et théorie, in Serge Moscovici, psychologie sociale, Du F, Paris.

7. J.C.Abric (2003), Méthode d'étude des représentation sociales, 11me des Alouettes, 31520 Ramoville Saint-agne.

8. J.C (Abric) (1988); coopération, compétition, et représentation sociales, causes et Duvol.

9. J.C (Abric) (1994); Pratiques et représentations, Ed, P .U.F , Paris.

10. L'étude : rôles, composants et jonctions relationnelles.

11. L. Bougnet (1998), l'identité sociale, Dunord, ISBW, Paris.

12. M.Edmond, psychologie de l'identité sociale groupe, 2005.

13. Maâche, chorfi MS, Kouira (Série de conférences sur les représentations).

14. Merton R.K. (1957),«Social structure and Anomie» social theory and social structure, edition, Glencoe, III, the frue press, 131-160; (1949).

15. R. Kaes (1968), image de la culture chez les ouvriers, T_4. Traité des sciences pédagogiques, Paris.

16. P.R (Ange) (2005), la psychologie clinique et la profession de psychologue, l'harmattan, ISBN.

17. S.Moscovici. (1976), les psychanalyse, son image et son public. Ed : puF ; Paris.

18. Tajfel. H. (1978), différentiation lecture sociale groupe : Studies in the social psychology of Intergroup relations, Llondon , Academic press.

19. Turner J.C, Brown (1978), social status, cognitive Altematives and Intergroup Relations ; dans Tajfel, Differenciation between groups, londess, Academic Press.

20. Zorifan P.Bercot R. Caprdevielle. , Aeran F., Mouy P., Sueur M. (1988), ouvriers qualifiés, maîtrise et techniciens de production dans les industries en cours d'automatisation, CEREQ, Coll, des études n°43, vol.II.

تغير مفهوم الهوية المهنية ببعض الكليات

دراسة ميدانية لعينة من المسؤولين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة

د. كلثوم مدقن/ جامعة ورقلة