

الهوية المهنية في المؤسسة

"بين المقاربة وعملية البناء"

L'identité professionnelle dans l'organisation

Entre l'approche et Processus de construction

عثماني مرابط صوريا

دكتوراه علوم في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، مخبر الدراسات النفسية

othmani.soraya@yahoo.fr

Othmani marabout Soraya

Doctorat science en psychologie. Université de Biskra

تاريخ النشر: 2020-12-10	تاريخ القبول: 2020-12-06	تاريخ الاستلام: 2020-08-25
-------------------------	--------------------------	----------------------------

- الملخص:

اعتبر موضوع الهوية المهنية من المواضيع التي يصعب تحديدها أو تعريفها علميا ، حيث وُجد في أدبيات البحث السابقة أن الهوية المهنية تُعرف على أنها عملية أو سيرورة باعتبار أنها تتشكل وتنمو و تتطور مع الفرد خلال حياته في العمل .
 نحاول في هذا المقال أن نتناول ماهية الهوية المهنية بين المقاربة وعملية البناء في حياة المؤسسة باعتبارها عملية مستمرة ديناميكية، تفاعلية ترتكز على أبعاد وعوامل متدخلة و سمات خاصة و تتغير وفق منظور المقاربة و السياق و الزمن .
 - الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية ، مقاربات الهوية في العمل

Abstract:

Nous considérons que l'identité² professionnelle est parmi les sujets les plus difficiles à définir scientifiquement ; selon la bibliographie et les anciennes recherches , celle-ci est une opération qui se développe avec la personne et son parcours dans le travail par deux niveaux (la personne et l'autrui .

l'identité² professionnelle est un processus continu dynamique et interactif basé sur des dimensions différentes, des facteurs et d'autres caractéristiques communes. Elle varie selon le contexte et l'approche pendant un certain temps . Dans cet article, nous verrons qu'est-ce que c'est une identité² professionnelle englobant l'analyse des approches et le processus de construction dans une vie organisationnelle.

Mots clés : identité² professionnelle , approches d' identité² professionnelle ,

1- مقدمة :

إن موضوع الهوية من المواضيع التي يصعب تحديدها أو تعريفها علمياً، حيث أن البحث في الهويات هو ضمن المفهوم الفلسفي الذي يتسع لأكثر من معنى و في أكثر من علم ، انه يشبه تماماً البحث في مظاهر الذات، فهوية البشر هي التعريف بالذات من خلال الذات والآخر ، وهذان المتغيران يتغيران بتغير السياق والزمن و التجربة ، كما أنه ان كان سهلاً أن تعرف كيف يعرف الآخرون الإنسان ، فانه ليس سهلاً أبداً تفهم كيف يرى هو ذاته فان نجحنا في تحديد هذه الرؤية في مجال ما فسنعجز في سياق آخر ، فكل سياق تندرج تحته هوية خاصة بذات السياق من سياقات الحياة المختلفة، كهويتنا في سياق الوالدية و الأسرة أو سياق الشراكة أو حتى سياق الذات مع الذات و سياق العمل .

و اعتبر موضوع الهوية المهنية بُعداً من أبعاد هوية الشخص النفسية الاجتماعية، فحسب Sylvie st-Onge et autres 2014 ، ان الهوية المهنية هي مجموعة من السمات والمعتقدات والخبرات الاجتماعية و القيم التي يستخدمها الناس لتعريف أنفسهم في العمل ، ولكنها في نفس الوقت محددة لأنماط من تفاعلات هذا الشخص في السياقات الاجتماعية التي يتواجد فيها، أي أنه مفعول و فاعل في ذات الوقت لذلك فقد شُبه موضوع الهوية في أدبيات هوج Hogg بالنموذج الأصلي prototype الذي يُمثل الجماعة بكافة خصائصها، و يتبعه الفرد و يحدد سلوكها (Sylvie st-Onge et autres, 2014, p 07)..و تبعاً لذلك كتبت سلين باكون Céline Bacon 2017 أن الهوية المهنية هي طريقة اجتماعية متعارف عليها في العمل، من أجل أن يُعرّف الأفراد أنفسهم كأفراد عن الآخرين في حقل العمل و التوظيف (Céline Bacon, 2007, p11).

أما Claude Dubar فقد اختصر كل ما سبق في أن كتب أن الهوية المهنية هي سؤال الازدواجية الذي يعيشه الفرد طوال عمره خلال تجربة العمل و بعد انتهائها أيضاً . و قد قصد بالازدواجية ذلك المستويين اللذين يعيشهما كل الأفراد في الحياة المهنية وهم يُجيبون على سؤال من أنا، من نحن ؟ ، فاذا هو عرف نفسه خلال العمل سيضطر كل مرة للإجابة على سؤال " من أنا ؟ " بالتفاعل مع كل جماعة يتغير اليها بتغيير المصلحة أو مكان العمل ، وأشارت Bacon في هذا السياق أن عضوية الأفراد في جماعات العمل تعتبر الوجه الآخر للهوية المهنية، حيث أننا لا نحدد أنفسنا في مجال العمل إلا من خلال الآخرين و كل ما تغير الاخر يتغير معه جزء منا حتى في ذات المهنة الواحدة (Bacon.C 2007 p 19). ، وهناك من الباحثين من فصل الصورة الذاتية للهوية عن الصورة الاجتماعية و اعتبر هذه الثانية هي الأساس الأول ، فتكوين الهوية المهنية يرتكز على الإطار الاجتماعي للفرد من حيث الدور، وما ينتظره المجتمع من دور المهني للأفراد .

إن هذه الازدواجية و المستويات المختلفة لمحاولة وضع مفهوم للهوية المهنية تمثل أن موضوع الهوية في العمل يتجاوز المفهوم إلى كونه عملية أو سيرورة تنمو و تتطور مع الفرد في حياته داخل المؤسسة و قد نستشهد هنا بدراسة Anne-Marie-Fray et Sterennpicouleu التي تُعتبر الهوية المهنية عملية مستمرة ديناميكية، تفاعلية ترتكز على أبعاد و عوامل متدخلة و سمات خاصة و تتغير وفق منظور المقاربة و السياق .

و هو ما يجعلنا نطرح التساؤل حول ماهية الهوية المهنية سواء من حيث تاريخ المصطلح في تراث العمل أو من حيث مختلف المقاربات المرجعية التي حاولت تفسير عملية بناء الهوية المهنية في حياة المؤسسة ؟

أهداف الدراسة:

- توضيح مفهوم " الهوية المهنية " في التراث النظري للعمل .
- التعرف على مختلف الاتجاهات التفسيرية في شرح مفهوم " الهوية المهنية "

أهمية الدراسة :

يعتبر موضوع الهوية المهنية من المواضيع الذي يندر فهمها التوثيق و الكتابة خاصة باللغة العربية ، و هنا تكمن أهمية هذا المقال من حيث تجميع و توضيح مرجعية علمية تفسيرية خاصة بالموضوع ، و هو ما يسهل للباحثين قاعدة مبدئية ينطلقون من خلالها في البحث .

ماهية الهوية المهنية

أستخدم هذا المفهوم لأول مرة في مجال العمل من طرف الباحث R.Sainaulieu في مجال علم الاجتماع العمل حيث أن الهوية هي تعريف الذات بالذات من خلال الذات و الغير. (R.Sainselieu, 2014, p11) ، لكن C. Dubar رأى أن الهوية هي نتيجة التشنئة الاجتماعية التي تتبناها المؤسسة، و تركز على الشعور بالانتماء و ليس الانتساب أو عضوية الفرد في الجماعة ، و هو ما عبر عنه الباحث لبوخ و زملائه في مقال " الممرض داخل المؤسسة الاستشفائية " حيث رأى أن الهوية المهنية مجموعة من الخصائص الثقافية التي تعكس انتماء الفرد لجماعة العمل (لبوخ علي، 2016، ص 4) كما ذكر في دراسته أن الباحث Regard.Gernk يُعرفها من خلال سؤال من نحن ؟ و من الآخرين ؟ بمعنى أن الهوية لا تنفصل عن الآخر من خلال عمليات التواصل و التفاعل، أي أنها بنية معيارية اتفاقية مرتبطة بأدوار اجتماعية محددة (زينب شنوف، 2017، ص 91) ، أما الباحث هشام بركات فقد عرفها أنها رؤية العامل لنفسه كمختص و خبيراً في مجاله، و رؤية الآخرين له،

و تُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الهوية المهنية. وأعطى تمثيلاً بالمعلم حيث رأى أن الهوية المهنية للمعلم هو أن يرى نفسه خبيراً في المحتوى الأكاديمي، و في التدريس، و خبيراً تربوياً في عمله بصفة عامة ، كما ذكر في الكثير من أدبيات البحث السابقة أن الهوية تتحدد أيضاً من حيث الأنظمة المكانية، و الألقاب المحددة مسبقاً للأفراد من خلال الدور في المنصب ، بل تذهب حد الإنتاج المماثل عبر الأجيال و رواسب الانتماء الثقافي أو الاثني . (فتيحة بوغازي 2011 ص 91) ، بينما ذهبت دراسة Goldin, G. وآخرون الى أن الهوية المهنية هي بناء ديناميكي متغير عبر الزمن تبدأ من الدراسة الجامعية أو التكوين الأولي ، و تُكشف من خلال الإجابة على الأسئلة التالية و التي تختلف الإجابة عنها من فرد لآخر.

كيف أكون ؟ (لأفكار، التصورات، الرؤى هي ليست شيء يُصنع أو يُفترض، بل شيء يتكون عبر الخبرة) / كيف أعمل / كيف هو أدائي / كيف أدرك ؟ (Sachs, J., 2005, p15)

كما أنه حسب هاذين الباحثين تُعرف المهنة من خلال: خصائص المهنة التي يُزاولها الفرد / الانجازات المهنية / القدرات المهنية / الانتماء لجماعة العمل. (Alienor, 2013, p19)

من خلال جملة التعاريف الواردة في التراث النظري نستنتج أن الهوية المهنية هي تعريف الذات وفق إدراك الفرد لمهنته ثم رؤيته لنفسه أثناء ممارسة الدور ضمن تنشئة المؤسسة و خبرته وعلاقاته الاجتماعية .

ما يعني أنه لا يمكن الإحاطة بفهم حقيقي لموضوع الهوية في العمل دون فهم الخصائص أو الصفات التي يتضمنها المفهوم في تحديده ابستمولوجيا حيث تتميز الهوية المهنية حسب أبحاث Claude Dubar بازدواجية السمة، من حيث الذات و الآخر، أي أنها تكمن في ذاتها و في الآخر، حيث على مستوى الذات نجد أن الأفراد لديهم قيم شخصية و تطلعات ذاتية إلى ماذا يريد الفرد أن يكون. أما على مستوى الآخر فلكل مؤسسة قيم مهنية، حيث أنه من خلال الجماعة يتم تعريف الأفراد.

(Catherine.L et autres, 2012, p 18)

أما F.G-Desprairies فقد اعتبرها - متحركة و ديناميكية مبنية على التقدم في العمر و الخبرة و التراجع ، و التقطعات أيضاً التي قد تحدث في مسارات العمل، كما أنها مبنية على الهوية النفسية الشخصية و الاجتماعية للفرد.

إنها ذاتية من حيث استقلالية الأداء في العمل و المسؤولية و الخبرة المهنية و تحويلية قابلة لتعديل و التحويل ، و رغم اتساع المفهوم إلا أنها حسب Marjolaine st pierre مجزأة من حيث سياسة المنظمة و اللوائح القانونية المرتبطة بأخلاقيات المهنة، أو دستور المنظمة. كما تتميز الهوية المهنية بأنها تربوية، تعليمية فالتكوين الأولي الذي يسبق ممارسة المهنة من خلال المعارف النظرية و الشبه تطبيقية هو ما يُمهّد اكتسابها من خلال الاعتراف الذي تمنحه الشهادة ، ثم يتجه المسار نحو المهنية فلا يمكن للأفراد التعريف بأنفسهم داخل مجال العمل دون أن يسبق لهم مزاولة مهنتهم. كما تعتبر أيضا كلية Generale تشمل البعد الفردي، و الاجتماعي، المؤسساتي و المهني. اختيارية: ليست إلزامية، إنما تُطور علاقة حسب التفاعل و الحركة. ديناميكية، ثابتة و مستقبلية استشرافية و دورية، مستمرة. (Anne-marie-F Sterenn.P 2013,p19) و قابلة للتقييم حيث يعتمد بناء هوية الأفراد في العمل على تقييمهم لذواتهم و تقييم الآخر لهم، و مقارنة تقييمهم بتقييم الآخرين، سواء في مرحلة التكوين الأولي أو في مرحلة الممارسة، كما يتغير تقييم الأفراد بتغير الخبرة و الأقدمية في العمل. (Marjoline st pierre,2008,p25)

2-أسس الهوية المهنية

تقوم الهوية المهنية على أسس مختلفة، حيث كتبت Céline Bacon 2017 أنه لا يمكننا التحدث عن هوية مهنية دون عامل الاعتراف بممارسة المهنة من طرف سلطة شرعية تؤكد المعرفة و القدرة أو الكفاءة ان وجدت . كما يكون الاعتراف على مستويين (Céline Bacon ,2007,p1)

الأول هو الهوية المهنية الذاتية: وهي على مستوى الفرد ، أي الخصائص المهنية التي يعتقد الفرد أنه يمتلكها، أو التي يُريد معرفتها، و مفهومه عن المشروع المهني الذي هو بصدد انجازه أو مفهومه عن عمله.

الثاني هو الهوية المهنية العلائقية: هذه الهوية هي جزء من النظام الاجتماعي للمؤسسة، بمعنى الخصائص المهنية التي اكتسبها الفرد من خلال تواصله مع الآخرين داخل العمل.

و يؤكد Jacques Ton 1996 إن هذين المستويين هو ما يسمح لأعضاء نفس المهنة بالاعتراف بأنفسهم و التعرف على خصوصيتهم في الخارج. (Martin Aurell et autres,2013,p 12,p16) . و من أهم الأسس التي تبني هوية أي فرد في العمل هو مدى تشبعه و استيعابه للقيم المهنية و الشخصية ، و إتباع اللوائح المهنية المرتبطة بالعمل و التحلي بأخلاقيات المهنة منة جهة ، و يكون من حيث جهة المؤسسة باحترام القيم الشخصية للأفراد ، ما يُكوّن الانتماء و الشعور بالانتماء للحياة المهنية التي تتيح للفرد مجموعة من التجارب التي يكتسبها الأفراد من خلال الأقدمية و الخبرة في عملهم ما يساهم في تكوين صورة واضحة عن أنفسهم في العمل ، كما أن إدراك الأفراد لعضوية بعضهم البعض يُساهم في التعبير عن الذات داخل الجماعة المهنية ، و هو ما يحدد أيضا نوعية التمثيلات المهنية التي تبناها الأفراد في حياة المؤسسة.

3- أبعاد الهوية المهنية

1.3 البُعد البين شخصي: تُعنى بفرديّة الشخص من ميول و اهتمامات مهنية، كما ترتبط بصورة الذات لدى الفرد و مفهومه عن تحقيق الذات من خلال المشروع المهني الذي يتجه له كل فرد من خلال مساره المهني.

2.3 البُعد الاجتماعي المهني: يُعنى بالطريقة التي يرى فيها نفسه داخل العوامل الاجتماعية كجزء من حقيقة واقعه المهني، و اختلاف الفرد مقارنة بالآخرين أو كما تُسمى في التوثيق النظري لموضوع الهوية بـ 'Différenciation nous-eux' ، و وضعيته من حيث معرفته و مسؤوليته و خبرته في تسيير علاقات المهنية. و باختصار يتمثل هذا البعد في الصورة الاجتماعية للهوية المهنية.

3.3 البُعد الشخصي- الاجتماعي: يتعلق بتناول الفرد مقارنة بالجماعة التي ينتمي إليها، لأننا نُحدد هوياتنا من خلال المقارنة بالآخرين، و يُدرس هذا البعد من خلال: البعد المشترك في الجماعة تماثل أنا- نحن تمايز أنا - نحن، كما تلعب مشاعر الانتماء و الثقة لجماعة العمل، و وضعية الدور و قدرات الفرد دورا مهما في رسم ملامح هذا البعد في الهويات المهنية للأفراد.

4.3 البُعد المؤسسي: تتعلق باستعمال الفرد للعناصر المؤسسية، كنوعية و مدة العقد، كمقر العمل وتطوير و تكوين الممتننين، و مستقبل المهنة في المؤسسة التي يعمل فيها. (Bacon.C,2007,p19,p20)

4. المقاربة التفسيرية للهوية المهنية

إن تطوير الهوية في البيئة التنظيمية يفسر من خلال النظريات والبحوث المتعلقة ببناء الهوية بشكل عام، غير أن مراجعة نظريات الهوية ترتبط بالتطور المفاهيمي للجدلية بين المقاربتين الاجتماعية و النفسية، فحسب kaufman يعتبر موضوع أساسي في علم الاجتماع، و حسب Bourdieu مفهوم ذو أبعاد واسعة لهذا يتجاوز علم النفس إلى مجالات أخرى، وعند Erikson و إتباعه من الاركسيون الجدد هوية الأفراد أكبر من تعريف الذات أو انعكاس للفرد في عمله، بل تُعتبر الهوية عملية تفاعلية بين الجانب النفسي و الاجتماعي.

1.4 المقاربة الاجتماعية

تؤكد الدراسات الأولى في مجال الهوية في العمل لـ Ardouin, Bezille, & Cohen-Scali 1998 أن النظرية الاجتماعية للهوية بدأت من دراسة دوركايم 1898 لموضوع الأفراد، حيث طور مفهوم عملية التنشئة الاجتماعية و العلاقة بين الهوية الفردية و الجماعية، ما جعله يتجه إلى التركيز على صياغة الهوية الفردية في مجتمع معقد، يتميز بالانتماء إلى أكثر من طبقة و جماعة و أنظمة مختلفة تحتل المعارضة.

وفقا لدراسات الأولى في مجال الهوية، جاءت دراسة Ardouin, Bezille, & Cohen-Scali لمصطلح الهوية، الذي تضعه ضمن مفهوم التمثيلات و التصورات الاجتماعية و ما يميز هذا المفهوم من خصائص يتماثل لها الأفراد داخل العمل كالتصورات الذاتية (نمط التفكير والمعرفة، التفسيرات، الاستجابات)

و التصورات الجماعية (القيم و المعتقدات) - مرجعية المعيار و التوجيه - الناحية النفسية للفرج - تنظيم عمليات الاتصال و تنظيم العلاقات الفردية و الجماعية. (Robert Holcma,2018,p20 p 24)

1.1.4 نظرية C.Dubar:

أول مفهوم تمنحه لنا دراسة كلود دوبار هو " أشكال الهوية في العمل " التي يُعتقد أنها تتكون من خلال عملية التنشئة الاجتماعية داخل المنظمة، ما يجعلها الهوية مفهوم نسبي غير ثابت و قابل لإعادة البناء باستمرار، و موضوع رمزي يعتمد على مشروعية الاعتراف من الذات و الآخر. فتعريف الذات حسب C.Dubar الذي يُرضي الموضوع نفسه، و يُصادق عليه من قبل المؤسسة، أو إطار العمل الذي غالبا ما يرفقها اجتماعيا بتصنيف ما. (B.Dumora et autres,2008,p13,p14)

لهذا فنظرية C.Dubar ذات أهمية من حيث البُعد الذاتي و النفسي ضمن التحليل الاجتماعي. حيث يرى أن "الهويات المهنية هي طرق معترف بها اجتماعياً للأفراد من أجل التواصل مع بعضهم البعض في مجال العمل ". و ينشأ الشعور بالهوية المهنية عن التفاعلات التي تطورت من خلال العمل بين الآخر و الذات و تمثيلات الدور و ممارسته. و يستند الفرد في بناء هويته على الهوية مع الآخر في ما يُسمى المعاملة الموضوعية (أو الخارجية عن الذات)، حيث يحاول الفرد استيعاب تصورات الدور عند الآخرين، و المقارنة بالذات الشخصية و ذات الآخر؛ و ينتج عن هذه العملية سلطة الاعتراف أو عدم الاعتراف، و من حيث المعاملة الشخصية (أو الداخلية) نجد الاستمرارية أو الفاصل بين الهوية الموروثة من حيث جينات الفرد، أو من حيث شفرة المؤسسة، و من جهة أخرى الفجوة بين التعريف الذاتي من المسار السابق أو الخبرات المكتسبة والإسقاط الذاتي التمثيلات في مستقبل المهنة، حيث يستثمر في انتمائه للجماعة من حيث عضويته المهنية أو الغير مهنية. (Sylvie St-Onge et Line Provost,2014, p11, p12)

2.1.4 نظرية Pierre Bourdieu

حسب هذه النظرية لا يمكننا فهم الهوية المهنية دون الارتكاز على الهوية الاجتماعية في العمل، حيث تطرح بعض دراسات نظرية Pierre Bourdieu في مفهوم Habitus أو التطبيع الاجتماعي التمثلات التي استُخدمت في دراسة الهوية داخل مجال العمل أو خارجه. وحسب Bourdieu (1980) L'habitus يرى بورديو في هذا السياق أن "Habitus" نسق من الإدراك (كما أنه يُمثل المصدر الأساسي لسلوك / يُترجمه البعض على أنه اللاوعي الجمعي أو بالتطبيع الاجتماعي) و يتأثر بالزمن و التربية و التنشئة والأوضاع و المجالات الاجتماعية. و وفقا لهذه النظرية يسلك و يتصرف الإنسان وفق حتميات لاشعورية نتيجة اللاوعي الجمعي. و حسب دراسة "الهأيتوس" في مناخ العمل، فهو تعبير عن استبطان لا واعي لشروط الموضوعية لوجود الجماعة على نحو سيكولوجي للأفراد، و هو ما يُفسّر بمشروعية وضعيات اجتماعية معينة في العمل مثل التحيزات الطبقية و الهرمية والعنف الرمزي اتجاه الزملاء، و الشعور بالانتماء لجماعة دون أخرى و الشعور بالهوية الفردية والجمعية، و هو ما يُستفاد منه من دراسة Habitus في دراسة الهوية المهنية.. (Robert Holcma, 2018, p20, p24)

3.1.4 نظرية Sainsaulieu 1987:

تأخذ الهوية المهنية بُعدا ثقافيا عند الأفراد، فحسب Sainsaulieu لا تقتصر المؤسسة على مساحة تتجمع فيها عوامل الإنتاج و مفردات العمل، بل هي أيضا مكان لدستور و عُرف متداول، حيث تتطور الهويات الفردية و الاجتماعية من خلال التبعية و الاعتراض على القيم و المعايير التي يتماثل لها الأفراد و يُعايشونها بالفرض أو القبول لها داخل إطار المؤسسة. كما حدد Sainsaulieu أربع أنماط للوصول إلى الحصول على شرعية الاعتراف (من طرف الذات و الآخر):

- الانتماء إلى الجماعات و المقارنة من جماعة لأخرى.
- تحقيق العمل الفردي أو الجماعي بنفس الجودة.
- المقاومة ضد أي شكل من أشكال الهيمنة التي قد تُفرض في مكان العمل.
- التكيف مع طبيعة العمل: مجتمع المؤسسة، حداثة المؤسسة، بيروقراطية المؤسسة، استقرار المؤسسة و مناخ العمل، نوعية الثقافة و ازدواجيتها في المؤسسة.

4.4.4 نظرية Berger - Luckman :

حسب Berger & Luckmann, 1986 تُكتسب الهوية من خلال ممارسة الدور في البناء الاجتماعي للواقع، حيث يبدأ من العادات و الروتين و طبيعة التنشئة الاجتماعية إلى التصور الذهني، و حسب دراسة B.Dumora et autres و يمكننا إسقاط ذلك على مجال العمل، حيث يتعلم الفرد في بيئته المهنية الاستيعاب الداخلي للوعي الفردي اتجاه المدخلات المهنية خلال مختلف تبادلاته اليومية، حيث يعتبر في عملية مستمرة داخل مؤسسته يصل فيها إلى محتوى إدراكي معين و رموز و معايير و نماذج ثقافية و معاني و قيم شخصية تسمح بإعطاء معنى لتعريف الذات داخل العمل.

بالنسبة لـ Berger و Luckmann، فإن "الهوية الشخصية" تجذب اتساقها وتأكيدا على تكامل "الأدوار" في المخططات الاجتماعية و المهنية، ثم الفردية لأنها داخلية و مدمجة بعضها البعض.

تؤكد نظرية Touraine في علم الاجتماع 1994 على الظواهر التي تحدث في حياة الأفراد و تنمي هويتهم مثل "الخبرة" التي تُكتسب حسب Touraine من الهأيتوس وفق نظرية Bourdieu، حيث أن الكثير من البرمجيات في حياتنا المهنية هي نتيجة اللاوعي الجمعي أو المؤسساتي، غير أن Dubet يرى أنه أصبح استخدام مفهوم التجربة مما يترك مجالا لـ "شيء غير مكتمل وغير شفاف لأنه لا يوجد حقيقة مطلقة في الفرد الذي هو دائما في تعلم.

5.4.1 نظرية العمل القدر:

في أدبيات بحث Hughes (1958) استخدمت دراسته مصطلح "المهام القدرية" أو "العمل القدر" في بناء الهويات المهنية، ويُقصد بهذا المصطلح بعض المهام في العمل يُنظر إليها اجتماعيا وثقافيا وحتى معنويا أنها مهام سلبية أو سيئة في المجتمع، من حيث سلوكيات ضارة أو غير مشروعة، أو غير قانونية تُمارس في العمل وفق ظروف أو رغبات معينة ما يؤثر في تعريف الفرد لذاته، حيث تُمسُ صورته الذاتية وهو ما يعطي "وصمة عار" للفرد في مجتمعه نتيجة طبيعة عمله .

إن إدراك الأفراد للوصمة يؤثر في تقييمهم للمهنة ولخصائصها، حيث أن عملية الوصم سوف ترتبط في الغالب بـ "etiquette"، ما يرفع قيمة المهنة أو يخفضها، وهو ما يؤكد أن البعد النفسي من منظور المهن (تعريف الأفراد لذواتهم) يؤثر ويتأثر بالبعد الاجتماعي الثقافي (نظرة الآخرين أو ما يسمى بالأحكام والتصورات الاجتماعية). وفق الباحثين في هذه النظرية، فإن العمل يتجاوز السمات الموضوعية للوظائف إلى أنه بناء اجتماعي يأخذ معنى في تصور الفرد والآخر، حيث أن نكران الآخرين أو استهجانهم سواء للمهنة أو لبعض السلوكيات الغير قانونية فيها، يؤدي إلى التحامل السلبي والرفض (سواء من الذات أو من الآخر)، ما يؤثر في سمعة الفرد وفي احترامه لذاته ويمس حتى الآخرين ضمن مجاله القريب. هذه التحيزات السلبية المؤثرة في تعريف الفرد لذاته، والتي لا يمكن التخلص منها أو وضعها في إطارها الموضوعي وهو ما يعايشه الصحفيين، السياسيين، مندوبي المبيعات في بعض المواقف من بعض المجتمعات، و جرف البغاء والرقص و عرض الأزياء. غير أن هذه الأحكام علميا هي أحكام غير موضوعية لأنها لا تنظر للعمل كعمل، بل تخضع لسياق الثقافي والاجتماعي الذي تُمارس فيه المهنة. كما لاحظ الباحثون أن الذين يتميزون بالوصم السيئ في مهنتهم يتخذون إستراتيجية إعادة التركيز، حيث يحاولون التقليل من "مهامهم القدرية" من خلال التركيز على الفوائد التعويضية لعملهم مثل المرتب، ومرونة الجدول الزمني، والأمن الوظيفي، والفوائد والمعاشات، أو فرص التقدم الوظيفي، والاستمتاع أكثر بجودة حياة أحسن. (Sylvie St-Onge et Line Provost, 2014, p11, p12)

2.4 المقاربة النفسية

1.2.4 النظرية البنائية وموضوع السياق: تؤكد النظرية البنائية على التفكير في موضوع السياق الذي قد يتواجد فيه الفرد، و وضعت هذه النظرية ثلاث مواضيع في دراسة الهوية المهنية من حيث بناء الهويات المهنية والعلاقات في العمل، الانتقال في سياقات الحياة، النشاط المبني، حيث أن الأفراد في مجال العمل لا يُعتبرون آليون بإتباع القواعد فقط، بل أن نشاط الدور الذي يلعبونه يُعتبر خلافا من خلال المعنى الذي يُعطونه للعمل، كما تسمي هذه النظرية ذلك بكفاح الفرد ضد اغترابه في العمل. فيسعى للبحث عن نفسه ضمن دوره و المقارنة بالآخر و بتصوراته، و يسميها Baubion-Broye 1998 بعملية التنشئة الاجتماعية النشطة داخل المؤسسة، حيث تساهم في سيرورة التخصيص أو الشخصية، كنظام تكيفي لحل الصراع سواء بين شخصي أو مع الآخر.

إن الأركسيون الجدد يرتكزون في بناء الهوية على أربع أسس: "المرونة"، "التفاعل" (تفاعل الأفراد في عدد من السياقات ما يؤثر في خياراتنا وتؤثر فينا)، تغير السياقات، التنمية.

2.2.4 نموذج رأس المال الهوياتي كوتي Coté :

دراسة Coté ركزت على الطريقة التي يتحمل بها المراهقين المسؤوليات تدريجيا، ولهذه الغاية يركز الفرد على مفهوم "التفرد"، الذي يُعرف على أنه الطريقة التي يراقب بها الفرد حياته، في ما يرتبط بتطور هويته و تصور شكلين للفردانية، شكل ايجابي (ما أسماه Coté بـ "الفردية المتطورة" التي يعزز فيها الفرد نمو هويته بشكل نشط اجتماعيا و مقبول ثقافيا) و شكل سلبي يُسمى بنهج سلبي للتفاعل " الافتقار للفردية"، حيث أن السياق الاجتماعي يملئ الاختيارات الفردية، حيث أن هناك بعض الأفراد يتورطون في

المعاملات الاجتماعية من حيث التبعية. عكس نهج الهوية الفعالة أو النشطة الذي يتميز به الأفراد حين يستثمرون في نشاطاتهم الحياتية.

فبالنسبة إلى Côté et Livine 2002 فإن مكونات الهوية التي تظهر من خلال مسؤولية الأفراد قد تتركب من مهارات و معتقدات و مواقف، يستثمرون من خلالها في عضويتهم من حيث المركز و الوضعية الاجتماعية.

فالأفراد أو المراهقين وفق نظرية Côté et Schwartz (2002) يمتلكون رأس مال هوياتي يتمكنون بسهولة من امتلاك الموارد الاجتماعية للآخرين، و التي تختلف وفق سمات الشخصية و التعاملات مع الآخر (الموارد المالية، القدرات البدنية، تقدير الذات، الأهداف، قوة الأنا، القدرة على التحكم والاستقلالية).

كما أن هذه الميزة تتحدد بنجاح أكثر في مجتمعات ما بعد الحداثة و المجتمعات الغربية المعاصرة تبحث عن موافقة الآخرين لنشر الهوية على حساب التزامات الهوية. حيث أن الأشخاص الذين تُنشر هويتهم يميلون إلى زيادة الإنتاج مقارنة بمجهولي الهوية في العمل. بالتالي أصبح من الضروري تطوير الإحساس بالهوية من خلال نشرها و تطوير الفردية و رأس المال الهوياتي .

3.2.4 النموذج التكامل الهيكلي:

لتحليل تشكيل الهوية عرض van Hoof et Raaijmakers مصطلح نموذج التكامل الهيكلي سنة 2003 ، حيث يشير هذا المصطلح إلى "الجمع بين عناصر الهوية الخاصة بالسياق في صورة متماسكة، محافظة تخضع لتكامل الزماني، و المكاني. فالأفراد يبنون هوياتهم في مجالات مختلفة على سبيل المثال، التعليم أو العائلة أو الترفيه أو الالتزام، الاتجاهات الاجتماعية و السياسية وما إلى ذلك ، و يحملونها معهم للعمل .

إن تعريف مجالات الهوية في مرجعية السياقات يؤكد أبعاد الاعتراف الاجتماعي، و يسمح بالمقارنة بين وحدات بناء الهوية، مثل العمل الذي يمكنه أن يكون سياق بناء الهوية ، لما يمنحه من اعتراف.

هذا الاعتراف يعتمد على معايير اجتماعية و اعتراف مؤسسي، و قدرات ذاتية مثل التعبير الشخصي. (Bernadette Dumora, 2008, p15, p18)

4.2.4 نموذج المعاناة في العمل:

بالنسبة لـ Bezille من خلال أبحاث Ardouin 1998، تهتم المقاربات العيادية بموضوع المعاناة في بناء الهوية، خاصة في فترات التحول أو الالتزام التي يعيشها الفرد في عمله.

إن مفهوم المساندة (الناس، الانتماء للجماعات، الخيال الاجتماعي، المعرفة، الثقافة)، والذي اقترح من طرف Kaes 1989 تحت تأثير أبحاث Winnicott، يسمح بفهم أثر الوضعيات الانتقالية خلال فترات التدريب و التريصات أو الأزمات، السفر و تغيير مكان العمل على الأفراد. بينما Castoriadis 1975 اقترح الفرضيات التالية:

- أساطير المجتمع تشكل مرجعية خيالية مشتركة تُسمى بالخيال الاجتماعي ضمن ثقافة المجتمع أو المؤسسة، ما يعطي معنى لممارساتنا المهنية.

- الواقع هو البناء الاجتماعي - التاريخي لفرد و الذي يأتي به إلى مؤسسة عمله.

- سلطة المخيال الاجتماعي في المؤسسة و تحولات الأفراد التي تتطور في حالة توتر بين تكوين المعاهد و العمل في المؤسسة.

- على المستوى الفردي فإن المخيال الاجتماعي هو بناء آخر. هذه الافتراضات تم تناولها من طرف الكثير من الباحثين كاستثمار

للمقاربة العيادية في المنظمات. (Gauthier.D.P 2007, p7, p10)

5.2.4 نظرية الذات المهنية:

حسب نظرية (Selon Markus & Sentis, 1982)، كلما أظهر الممتحن الكفاءة التي تعترف بها الجماعة، و يتفق عليها الآخرون ضمن معايير مهنية معينة، كلما اكتسب الثقة بنفسه أكثر. في حين أن أضعف المعتقدات عن النفس يمكن المساس بها من خلال انبعاث السلوكيات المتناقضة في العمل و نقدها، ومن ثم فإن استعداد التغيير سيعتمد على استقرار ذاتي نسبي يتوسط في تصرفات الأفراد الذين يواجهون تنوع الظروف الاجتماعية المهنية.

اعتقد المحلل Markus et senti أن مفهوم الذات المهنية يركز على البناء القائم من حيث القوى المزمنة مثل "معرفة الذات" أي معرفة الشخص بنفسه، والقوى المؤقتة مثل "الدوافع الحالية" التي تتحكم فيها متطلبات العمل وفق مكان العمل. و يتدخل في بناء معتقدات الأفكار اتجاه مهنتهم، مستوى الإدراك للمهنة من حيث واقعية معتقداتهم عن أنفسهم و زملاء المهنة من خلال خبرتهم المثبتة و المُجربة من وجهة نظرهم من جهة، و من جهة أخرى قدرة المسؤولين لبناء المعتقدات المطلوبة اتجاه المستوى المهني، مع المعقولة واقع مطالب معتقداتهم عن أنفسهم والمهنيين.

3.4 النظرية النفسية الاجتماعية:

1.3.4 نظرية H.Erikson: يعتبر اريكسون أول من أعطى اهتماماً لموضوع الهوية في تراث علم النفس، حيث يؤكد أن الشعور بالهوية لا يعطي بالضرورة وعياً فردياً، بل هو نتيجة لعملية تنشئة اجتماعية تحدث لفترة زمنية غالباً.

2.3.4 نظرية P.Bourdieu: أن تشكيل هوية الجماعات يركز على مفهوم l'habitus، الذي يستند على نظام السلوكيات الدائمة و المعتقدات القابلة للنقل، و التي تعمل على دمج التجارب السابقة، ما يُوظف كخلفية للإدراك و التقدير عند الأفراد.

3.3.4 نظرية 1988Tap: تتفاعل عمليات بناء الهوية من حيث استيعاب النماذج الاجتماعية

و تمايز الهويات و استراتيجيات التكامل أو الصراع كظاهرة طبيعية تحصل في العلاقات الاجتماعية.

و يرى Bézille عن Ardouin و آخرون 1998 أن عمق فهم نظرية الهوية في العمل يرتبط بأبحاث Serge Moscovici، 1961، من خلال مفاهيم الرسو و القبول.

يؤكد Codol 1983 على المفارقة المزدوجة بين البحث عن التفرد في بناء تماثل خاص بالفرد (عدم القابلية لتبعية)، و بين الحاجة إلى تعريف الذات مقارنة بالآخرين (عدم التفرقة بالمقارنة).

كما أظهر Paulricoeur 1990 أن بناء الهوية المهنية يتبع ثباتاً أخلاقياً بين عنصر التشابه (idem) la mêmété، و عنصر الذاتية أو التفرد.

إن المقاربة النفس اجتماعية للهوية تقترح علاقة بين الحقل الاجتماعي و هوية الأشخاص. حيث أن مفهوم الشعور بالهوية ينعكس على فكرة أن الهوية المهنية ليست مفهوم محدد، بل تُبنى على مجموعة من التصورات الفردية و الاجتماعية، و الخبرات المهنية و الحياتية، و الأزمات، و علاقات العمل، و المؤسس المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد، مما يجعلنا نتحدث عن عملية الهوية و ليس على الهوية. (Robert Holcma, 2018, p20,24)

4- عملية بناء الهوية المهنية

إن مفهوم الشعور بالهوية ينعكس على فكرة أن الهوية ليست مفهوماً محدداً، بل تُبنى على مجموعة من التصورات الفردية و الاجتماعية، و الخبرات المهنية و الحياتية، و الأزمات، و علاقات العمل، و المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد، مما يجعلنا نتحدث عن عملية الهوية و ليس على الهوية. (Florence Giust-Desprairies, 2014, p02)

1.4 المرحلة الأولى : تكوين البعد الفردي _ الاجتماعي _ المؤسسي

تبدأ هذه العملية فردية، حيث أن الفرد يختار لنفسه المهنة التي يعتقد انه قد يجد فيها نفسه وفق مؤهلاته، ثم يستمد من استنتاجاته و خبراته و تجاربه المهنية مدى توافقه مع هذا الاختيار، غير أن الفرد لا يمكنه أن يعيش هذه الحالة دون الآخر، الذي يسمح له بمعايشة هذه الفكرة في ظل توازن اجتماعي، و بالتالي فإن هوية الأفراد المهنية تتضمن بعض المعايير الاجتماعية التي تُضاف إلى اختياره تعلمه و تدريجه تكوينه الأولي ، كما أن البُعد الاجتماعي يُعتبر ثابتاً مقارنةً بالبعد الفردي. (Anne-Marie, 2013, P22)

كما أن الشعور بالهوية يُعزز أو يُهدد بالبيئة الاجتماعية، ما يمنح جزء من الاعتراف الذي يُعتبر أساس أي قاعدة مهنية عند الفرد، و يُدعم هذا الاعتراف بالشرعية التي تمنحها له المؤسسة التي يعمل فيها. (Florence Giust-Desprairies, 2014, p02)

2.4 المرحلة الثانية : مرحلة العوامل المتداخلة

بعد أن يُحدد الأفراد اختياراتهم للمهنة و المؤسسة و الجماعة التي انضموا إليها سواء بطريقة اختيارية أو إلزامية يبدأ شعور الانتماء بتعزيز الهوية المهنية للأفراد، فحسب Albert et ALL هناك ثلاث مستويات للشعور بالانتماء:

أ. الهوية حسب الانتماء للعمل: للعمل تعريف موضوعي مشترك لجميع الأفراد، غير أنه أيضاً يُعرف الفرد من خلال نشاط العمل ، الذي له مكانة بارزة في تعريف الذات لدى الأفراد، حيث يرتبط هذا البعد بخصائص المهنة سواء العامة (الأسلوب الشخصي، منطق العمل، الاستراتيجيات و المهارات الخاصة التي تُبنى عليها المهنة) أو الخاصة (التاريخ، الحركات، الإيماءات، منطقة المهنة) و بالتالي فإن الفرد هويته المهنية كلما تطور و استمر في العمل. (Anne-Marie, 2013, P22)

ب. الهوية حسب الانتماء إلى الجماعات: يُنظر إلى هذا البعد كمساحة لتنشئة الاجتماعية، حيث تتكون الجماعات في مجال العمل وفق سمة التجانس من حيث عناصر الانتماء

(الأفعال/القيم/السلوكيات/المعتقدات)، وذلك ما يحدد فريق العمل، أو موظفين في نفس المستوى الهرمي، أو مرتبطين بموضوع أو نشاط مشترك. و في الغالب يمثل الانتماء للجماعات، أو الآخر مرجعية، و في نفس الوقت موضوع تمايز و مقارنة ما يُميز خصائص فردانيته في العمل. (Anne-Marie, 2013, P22)

و تتفرغ بذلك تمثالات الهوية من حيث الانتماء للجماعات إلى نوعين:

الأولى هي تمثالات الجماعة الداخلية: المعارف و المعلومات و المواقف التي تملكها الجماعة عن نفسها، حسب موليني 2003، كلما تكون هوية الجماعة مهددة خارجياً، كلما تتماثل إلى نفسها و إلى تجانسها لزيادة تماسك أفرادها.

أما الثانية فهي تمثالات الجماعة الخارجية: يتحدد مضمون الأحكام الصادرة عن الجماعة اتجاه جماعات أخرى وفق طبيعة العلاقة بين هذه الجماعات، و وفق الصور النمطية التي تصنعها الجماعات الواحدة اتجاه الأخرى، و التي هي أهم العناصر التي يقرها بالإجماع أفراد الجماعة الواحدة في تمثيلهم لجماعة أخرى.

ج. الهوية حسب الانتماء للمنظمة: هو أحد نواقل الهوية المهنية، حيث أن العلاقة مع المنظمة تسمح لهذه الهوية بالتواجد، حتى أن الأفراد الذين ينتمون لنفس المؤسسة لسنوات طويلة نجد عندهم شيفرة متقاربة، فحسب Osty 2008 ، فإن الفرد بدون وعي يدمج الإيماءات، الكلمات، المبادئ، القيم لنفس المؤسسة التي ينتمي إليها.

3.4 مرحلة الشعور بسمات المتناقضة للهوية المهنية:

و تتركز الهوية في تطورها و تكوينها بعد فترة من الممارسة المهنية على سمات أساسية و متناقضة يشعر بها الفرد أثناء حياته المهنية، حيث أن الهوية المهنية تتطور مع الوقت و تتغير حسب تغيرات المؤسسات و البيئة الاقتصادية، و بتغير الفرد نفسه، ما يجعلها غير ثابتة، و كحالة مجزأة، تخضع لتحقيق مستمر من خلال التفاعل مع مختلف العوامل المتدخلة في إطار العمل المعاشة خارجة.

كما يؤكد C.Dubar، 2000 في تعريفه للهوية الأفراد في العمل هي هوية آنية (تحدث في وقت و سياق معين لتأسيس قاعدتها العامة)، كما أنها مستمرة و مستقرة، ذاتية و اجتماعية. هذه النظرية في تعدد طبيعة الهوية المهنية تقودنا إلى التشكيك في أن لدينا هوية مهنية واحدة فقط ، خاصة أنه يُفترض أن صفة العمل التطور من حيث الخبرات، اللقاءات، العادات.

كما تُشير Anne-Marie-Fray 2010 إلى فكرة " أنه غالبا ليس للفرد هوية مسبقة، تم بناؤها قبل اختياره المهني، ذلك ما يعني أن للعمل مكانة خاصة في تعريف الذات. ما يعني أن أي نشاط مهني هو ناقل للهوية، لأنه شكل من أشكال الاعتراف بالذات سواء من طرف الفرد أو الآخر " (Anne-Marie, 2013, p22) و حسب دراسة Sylvie St-Onge et autres يستند بناء الهوية المهنية للفرد على ثلاث مراحل ويتطور وفقا لها: (1) مرحلة التنشئة الاجتماعية عند الدخول في المهنة، والتي تعطي معلومات حول معاني المهنة (2) مرحلة التحولات الوظيفية، مما يؤدي بالناس إلى تعديل وتكييف هويتهم المهنية؛ أخيرا، (3) مرحلة تجارب الحياة، الذي يقود الناس إلى توضيح أولوياتها ومعرفتهم لأنفسهم. (Sylvie st-Onge et autres, 2014, p 07)

خاتمة

انه لا بد من الاعتراف بأنه لا يمكن الإقرار بوجود مهنة أو عامل دون اكتساب هوية مهنية للأفراد في منظماتهم ، من خلال ما تم عرضه في هذا المقال حاولنا توضيح مفهوم الهوية المهنية من حيث نموها في الحياة التنظيمية و اختلاف محاولة تفسيرها وفق مقاربات مختلفة

إن اكتساب هوية مهنية عند الأفراد في ممارسة العمل يعني أيضا اكتساب المنظمة لهوية مهنية حقيقية سواء كانت إنتاجية فتمكن من اكتساب دورها الحقيقي في المجتمع و دفع عجلة الاقتصاد و التنمية أو ان كانت المنظمة ذات طابع أكاديمي فتطور علميتها و طلبتها و جودة مخرجاتها ، بل تعيد انتاج هوية مهنية تتوارث عبر الأجيال و تتغير و تتطور بتغير السياق و الزمن خاضعة لطبيعتها المتجددة في قبولية الأفراد و تأثرهم ببعضهم البعض.

كما من وجهة نظر الباحثة إن إدراك الفرد للهوية المهنية يدل على الوعي بتنمية البروفيل المهني و يقوي تماثل الافراد للمنظمات مما يعني بروفيل مؤسساتي قوي، و هذا بالضبط ما نحتاج له في مجتمعاتنا التنظيمية التي تشح في التغيير التنظيمي و إعادة بناء المعرفة في التنمية المهنية و إنعاش التجربة المهنية للموظفين .

قائمة المراجع

1. زينب شنوف(2013): تشكل الهوية الجماعية عند المقاومين الشباب ، أطروحة دكتوراه ، جامعة بسكرة .
2. فتيحة بوغازي(2010): صحافة المواطن و الهوية المهنية للصحفي (دراسة ميدانية لتمثل الصحفيين الجزائريين للهوية المهنية) ،رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 03 .
3. لبوخ علي (2016): الممرض داخل المؤسسة الاستشفائية بين هوية المجتمع المحلي و الهوية المهنية (دراسة ميدانية لعينة من الممرضين بمصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي لمدينة سيدي بلعباس):مجلة المواقف للبحوث و الدراسات في المجتمع و التاريخ ، العدد رقم 11 ، ديسمبر 2016 ، معسكر ، الجزائر.
4. Anne-Marie Fray, Sterenn Picouveau(2010): Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail, revue de Management & Avenir, France .

5. Bernadette Dumora et autre (2008) : Les perspectives contextuelles de l'identité, revue L'Orientation scolaire et professionnelle osp, revue de Bulletin de l'Institut national d'orientation professionnelle (BINOP) . n°37/03
6. Cayetano Martínez Rocío Angélica , Escoto Marker Yalia Teresa (2015) : Elementos generadores de la identidad profesional: Facultad de Trabajo Social (FTS) de la Universidad de Colima, Colima, México.
7. Céline bacon(2007) : Développement de l'identité professionnelle : Quel peut être notre rôle auprès de nos étudiants, Université Québec .Canada
8. Marjolaine-Saint-Pierre:(2008)les entretiens biographique de paris-nation « étude analytique ».sans source .
9. Philippe - Didier GAUTHIER(2007) : Usages du ePortfolio :Vers une identité professionnelle numérique , Université de Sherbrooke ,Canada .
10. Philippe - Didier GAUTHIER(2007) : Usages du ePortfolio :Vers une identité professionnelle numérique , Université de Sherbrooke ,Canada .
11. Robert Holcma (2008) :L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail. L'exemple des bureaucraties professionnelle : ordre soignant contre ordre dirigeant à l'hôpital , Université Paris Dauphine , France
12. Robert Holcma (2008) :L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail. L'exemple des bureaucraties professionnelle : ordre soignant contre ordre dirigeant à l'hôpital , Université Paris Dauphine , France .
13. Sylvie St-Onge ,Line Provost (2014) : L'identité professionnelle des gestionnaires des organisations de la santé : un sale boulot requérant un courage managérial , revue de Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES), n°16. La France .
14. Sylvie St-ONGE(2014) :L'identité professionnelle des gestionnaires des organisations de la santé : un sale boulot requérant un courage managérial, Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES), France.
15. Thérèse Roux-Perez (2004) : L'identité professionnelle des enseignants d'EPS : entre valeurs partagées et interprétations singulières , Revue de IUFM des Pays de Loire - 4 chemin Launay-Violette BP 04/1 (no 63)12227 - 44322 Nantes Cedex 3 .

❖ **Dictionnaires :**

16. Sylvie Angel (2008) ,Dictionnaire de petite Larousse de la psychologie.