

الهوية المهنية بين الواقع والتصورات الاجتماعية

أ. بوشرمة سامية

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، الجزائر

الملخص :

اهتم العديد من الباحثين بمفهوم الهوية من جوانب مختلفة، لكن الملفت للانتباه هو عدم وجود هوية واحدة لأن الهويات متعددة، والهوية المهنية هي أحد أشكال هذه الهويات.

نسعى من خلال دراستنا توضيح مفهوم الهوية والهوية المهنية وذلك من خلال التطرق إلى أهم النظريات التي عالجت هذا الموضوع بالإضافة إلى عرض الأشكال الأساسية للهوية المهنية. بهدف معرفة كيف تبنى وتشكل الهوية المهنية، وما هي العوامل المساهمة في بلورتها وتحديدها.

الكلمات المفتاحية: الهوية، الهوية المهني، التصورات الاجتماعية.

Abstract:

Many researchers have been interested in the concept of identity in different ways. It is clear that there is no single identity because identities are multiple. Professional identity is those identity.

We want to through this scientific research to clarify the concept of identity and identity professional in order to know the types of professional identity to understand how they are composed and how they are constructed.

Keywords: Identity, Professional identity, Social representation.

مقدمة :

الهوية الإنسانية بصفة عامة ليست فطرية أو شيء معطى يأتي مع الولادة، ولكنها تُبنى وتشكّل في الطفولة، وتستمرّ تدريجياً مع التقدّم في الحياة، ومن العسير أن تتصوّر شعباً من دون هوية أو نقنوع بما يزعّمه (داريوس شايفان) أنّ الهوية صورة مغلوطة للذات ولكنها تتكوّن من خلال احتكاك الفرد مع الآخرين وتلك الأحكام التي يُصدرها الآخرون فيما يخصّ توجهاته وقناعاته الخاصة.

إذن الهوية هي نتاج جتمعة متواصلة (Socialisation successive)، واستعمل أيضا هذا المصطلح على عدة معاني، وكدلالة إضافية للحكم على الأحداث سلبية كانت أم إيجابية، عقائد الأشخاص، فرض المعايير الاجتماعية، الضّغط المُمارس من طرف قيادات مُهدّدة. فالهوية المهنية مرتبطة بثلاث أبعاد اجتماعية وهي: العالم المعاش في العمل، السيرة الاجتماعية- المهنية، وكذلك الحركات المهنية، إذن من خلال التقاء هذه الحقول الثلاثة يتمّ تحديد مفهوم الهوية المهنية.¹

وتعمل التّصوّرات الاجتماعية على إعطاء الهوية الشخصية والاجتماعية توافقا مع النظام القيمي للمجتمع وكذلك تساهم في الحفاظ عليها، إذ يعتبر الاشتراك في الأفكار واللغة والمعتقد هو تدعيم للروابط الاجتماعية وتأكيد للهوية والانتماء الاجتماعيين، مع العلم أنّ بناء التّصوّرات الاجتماعية ومصادر بنائها، متمثلة في العقيدة والثقافة السائدة وعوامل التّنشئة الاجتماعية كونها « حصيلة لنشاط عقلي يقوم بواسطتها فرد أو جماعة بإعادة بناء الواقع الذي يواجههم وإعطائه معنى خاصاً»²

إذن كيف يمكننا أن نطوّق الديناميكية الهوياتية من دون مراعاة والأخذ بعين الاعتبار نشأتها سواء كانت فردية أم جماعية؟

للبحث أكثر في موضوع الهوية المهنية سوف نحاول الاجابة على السؤال المركزي التالي:

ماهو مفهوم الهوية المهنية وكيف يتم بناؤها؟

1- تعريف التصور الاجتماعي:

تناولت الكثير من العلوم الإنسانية مفهوم التصورات من زوايا عديدة ومختلفة لالتصاله وإشتماله على كل شيء، فقد يما قال عنه الفيلسوف (كانط) «إنّ مواضيع معرفتنا ليست إلاّ تصورات ومن المستحيل معرفة الحقيقة النهائية، بالنسبة لكانط، المقصود بالتصور هو تحليل ظروف المعرفة التي هي عبارة عن بنيات ذهنية، حيث نحن مقيّدون، ولمعرفتنا يجب الأخذ بعين الاعتبار الثنائية (شيء مدروس، موضوع دارس).³

يبقى أول من بدأ البحث في هذا الموضوع هو الفرنسي (سارج موسكوفيسي) (Moscovici Serj)، حيث يرى بأنّ التصورات الاجتماعية هي: «المعرفة التلقائية الساذجة التي تهتمّ بها العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي عادة ما نسميها بالمعرفة بالمعنى المشترك، أو التفكير الطبيعي يعكس التفكير العلمي، هذه المعرفة التي تتشكل ابتداء من تجاربنا، هي نماذج من التفكير، التربية والاتصال الاجتماعي»⁴.

لكن (إميل دوركايم) (E.Durkeim) أول من إستعمل وعرّف مفهوم التصور الاجتماعي حينما قارن بين التصورات الفردية والتصورات الجماعية، إذ تُعتبر التصورات الاجتماعية الجماعية موضوعها الخاص والمستقل، كما للتصورات الاجتماعية الفردية خصائص تميّزها، إذ لا يمكن اختزالها لمجرد عملية فيزيائية- كيميائية.

أما (أبريك) (Abric)، فيعرّف التصورات الاجتماعية بأنها: «تمثّل وحدة تضمّ المعارف والآراء والصور والمواقف والاتجاهات كمحتوى واحد له علاقة بموضوع ما»⁵.

لهذا يمكن أن نلخص إلى أن للتصورات الاجتماعية دور هامّ وأساسي في تشكيل الحياة الاجتماعية والبناء الفكري للأفراد والمجتمعات.

2- تعريف الهوية:

إن إشكالية الهوية تظهر في عمق التغيرات النفس- اجتماعية والثقافية والتي يعرفها العالم الآن، مثلها يقدمها المحلل النفساني (اريكسون) (1968) «إن دراسة الهوية أصبحت أمرًا مركزيًا في وقتنا الحالي، مثل الجنسية في عهد فرويد»⁶

3- تعريف الهوية المهنية:

إن مصطلح الهوية المهنية بدأ مع (علم إجتماع المهن) (sociologie des professions) ويحتوي على معنيين على الأقل:

- هي مجموعة الأعمال والوظائف (emplois, occupations) مُعترف بها في لغة الإدارة خاصة في التصنيفات المعتمدة لدى الحكومات، كالمهن الحرة والمهن العلمية؛ مثل: مهنة الأطباء ورجال القانون خاصة.

- ولكن في اللغة الفرنسية هناك تحديات أخرى إذا أدخلنا مصطلح (métier) أي حرفة أو صنعة، أما في المجتمعات الشرقية فإن المهن الحرة والحرف لها دلالة وأصل مشترك يطلق عليها (أهل الحرفة)، (فئة)، (هيئة)، خاصة في العصور الوسطى شهدت تطورًا ملحوظًا في القرن التاسع وأخذت شكلها المنظم والمهيكل في القرن الخامس عشر، إذ يُعتبر العصر الذهبي بالنسبة للجماعات المهنية لينتج بعدها:

- الجماعة أو الأشخاص الذين لهم الحق فيما يسمى (الحق في الهيئة) (droit au corps) أي لهم الحق في الانتماء إلى هيئة مُعترف بها.

- وجماعة أخرى ليس لها الحق في الانتماء، كالعمال باليومية، السجناء، الخماليين.

وفي سياق تاريخي بين (لوقوف) (J. Le Goff) (1977) أنه وقبل تأسيس وإنطلاق الجامعات في القرن الثالث عشر، كان العمل بصفة عامة يُعتبر فنًا ويخصّ كلّ الذين ينتمون

إلى هيئات، وكانت الفنون الحرة والفنون الميكانيكية (الآلية)، الفنانين والحرفيين، المفكرين والحرفيين اليدويين ينتمون إلى نفس التنظيمات والهيئات، وتلك التي تحمل شكل (الحرف الحلقية)، وتتطور مفهوم الجامعات شكلاً ومضموناً استطاعت الفنون الحرة والفنون الميكانيكية أن تنفصل عن بعضها البعض لتصل إلى التصادم والتعارض فيما بينها:

- من تنتمي إلى التنظيمات الحرة التي تُدرس في الجامعات، أين يُعتبر منتجاتها فكري أكثر منه يدوي.

- من تُعتبر حرفاً، تنتمي إلى الفنون الميكانيكية الآلية، منتجاتها يدوي أكثر من فكري.

4- تعريف المهنة و الحرفة حسب (سوال) (Swell):

إن نشاط الأخوية (Confréries)، الحرفي، بين أن التنظيمات كانت عبارة عن (هيئة وتجمع) (corps et commutés)، وتحمل طابعاً أخلاقياً، قيمياً أكثر منه تشريعياً، أين يتحد أعضاؤه بروابط وعلاقات أخلاقية، واحترام البنود والتوصيات المفصلة من خلال التشريع أو القانون الأساسي (statuts).

إن العقد الرئيسي الذي يجمع أعضاء الهيئة كان قسماً دينياً وقوراً ومبياً، هذا القسم مشابه في شكله للقسم الذي يؤديه الكهّان خلال ترسيبهم لدرجة الكهنوت من قبل الملك، والفرسان لدخولهم في هيئة الفرسان، أو من طرف الجامعيين حين تلقّهم شهادة الدكتوراه، أما بالنسبة للحرفيين فكان أبرز قسم يمكن تأديته هو من قبل المعلمين أثناء قبولهم، ويرغم المتربصين على تأديته أيضاً عند بدء تربصهم.

ولم يكن التربص في أية حرفة عبارة عن تعلّم المهارات اللازمة للممارسة بل كان التزاماً أخلاقياً وراءه دوافع عميقة للانتماء إلى هيئة أو جماعة، إن الرجال الذين أدوا القسم المقدس للوفاء لمبادئ الهيئة يعتبرون بمثابة أولاد روحانيين للقائد، ولم تكن الهيئة عبارة عن تجمع يحمل نفس القيم ويتقاسم نفس الشخصية التشريعية وحسب بل كان أيضاً أخوة روحية حلقية.

وإنّ الرّسالة المحرّرة من قبل الملك (هنري 3) (Henri III) سنة 1581 في المملكة المتّحدة تكشف مميّزات التّجمّع أو الجماعة الأخلاقية للهيئة أو التعاونيّة والمصادقة على القوانين الأساسيّة (Les statuts) لبائعي الخمر وأصحاب الفنادق، لينشئ الملك ما يسمّى (استمراريّة الدّعوة الحكوميّة...)، بمعنى آخر (الحكومة المحلّفة)، ومنذ تكوينها ونشأتها أصبحت موجودة تحت اسم (هيئة، أخويّة، تجمّع) واستمرارية هذا التّجمّع يفهم بطريقتين:

- الأولى: التّجمّع بكلّ حقوقه وواجباته، احتكاراته، مُعترف به كهيئة دائمة لدى الحكومة وقوانينه الأساسيّة ليست بحاجة إلى إعادة مُصادقة مرّة أخرى في عهدة أخرى.

- الثّانيّة: إنّ الأعضاء المُنتدبين لدى هذه الهيئة المهنية يبقون كأعضاء دائمين إلى آخر حياتهم.

إنّ فكرة الانتماء إلى أيّ تجمّع كانت تُعتبر التزاماً مدى الحياة، وكانت موجودة وذائعة تحت مصطلح أو كلمة (حكومة) مثلها هو مستعمل من قبل الملك في الرّسالة الضّريبية وفي التعبير الاجتماعي للرّسوم القديم عامّة، وكان يشير إلى مهنة الحرفي بالنّسبة للمشرّع (Loyseau)، الحكومة كانت (الكرامة والنوعيّة)، وهي الأشياء والميزات الأساسيّة الثّابتة والمتلازمة بالنّسبة للإنسان العضو.

لكن غير ما يدخل الصّانع التّقليدي في الحرفة يتحصّل على حالة خاصّة يستجيب فيها إلى شروط اجتماعيّة ونوعيّة (ontologique) دائمة، يتقاسمها مع الأعضاء المُمارسين لهذه الحرفة والذي يميّزه عن باقي المهن، إذن بهذا يتحصّل الصّانع التّقليدي الحرفي على مكانة اجتماعيّة تحدّد حقوقه، كرامته وواجباته، وهي طريقة مُشابهة للنّظام الذي نجده في الملكيّة أو الكنيسة، النّبيل وثالث الحكومة). إذن يمكن اعتبار الحرفة كطريقة أو أسلوب لترسيخ الفرد لمكانته في هذه الحياة.

5- مقاربات نظرية حول الهوية المهنية:

1-5 النظرية الوظيفية للمهن:

يقول (بارسون) بأن العلاقة بين الطبيب والمريض هي نموذج لعلاقة المهني والعميل، وتقوم على ثلاثة أبعاد أساسية، وخاصة للدور المهني الذي بدوره يقوم على المعايير الاجتماعية والقيم الثقافية، والمعرفة العلمية أو (العلوم التطبيقية) تحتوي على كفاءة مزدوجة، تلك المؤسسة على المعرفة النظرية، مكتسبة من خلال تكوين متواصل، وتلك التي تعتمد على الممارسة والخبرة المهارة أو الكفاءة المتخصصة أو (الخاصية الوظيفية) والتي تعتبر قدرة مزدوجة تركز على التخصص التقني والكفاءة، وتحد من صلاحيات وسلطة المهني في ميدان واحد شرعي لنشاطه، وهو مؤسس سلطته الاجتماعية في وصف الدواء والتشخيص في علاقته نوعا ما التبادلية.

الإهتمام والفائدة المنفصلة هي ميزة تحمل ازدواجية في موقف وإتجاه المهني الذي يجمع بين الحياد والموضوعية في العواطف مع القدرة على التوجه نحو الآخر، وأيضا المشاركة الوجدانية للعميل.

إنّ الدور الطبيّ مثل أيّ دور مهنيّ يُمارَس حسب (بارسن) في التفاعل مع الدور الذي يقوم به المريض وهو عميل (مهني)، والذي يعتبر في نفس الوقت تابعا للطبيب برغبة وإرادة غير مشروطة للتحسن، ومستقلّ لكن في إطار محدودية الكفاءة المهنية للطبيب، وإستقلاليته فيما يخصّ كلّ حماية أو الوصاية التدريجية العامة (السّر المهني).

إذا كان الطبيب مُلزما بالاهتمام بمريضه، فالمريض مُلزم بقول كلّ شيء لطيبه في إطار ميدان تخصصه وخبرته، هذا الإلزام المُتبادل يخلق إمكانية تواجد مؤسّساتي للتبادل، وبذلك وجود ما يسمّى بـ (التّمهين) للدور الطبيّ من خلال مؤسّسات التّكوين، العلاج، والمراقبة المهنية، ومؤسّساتية الأدوار المهنية، يخلص إلى:

وحسب دائما (بارسنس) هو موازنة للدوافع بين المهني من طرف العميل وإحتياج المهني بأن يكون له عملاء، وهي ميزات تخصّ خاصة (المهن الحرة)، وينجم عن هذا أيضا ديناميكية

شرعية تعتمد على تسوية للأدوار وتحديد هيئة معارف مستقلة عن الأشخاص الذين يقومون بهذا الدور، وقابلة للتدريس، وللإختيار، والمراقبة، بمشاركة المهنيين أنفسهم، والاعتراف من طرف الحالة الضابطة، ولقد توصل (موريس) (Maurice) بعدما قارن بين مميزات المهن محددة من قبل ثمانية كتّاب (بورير، كور سوندرس، كوقان، فليكسمر، قرين وود، مور، بارسنس، فيلانسكي) (Wilensky, Parsons) ⁷.

وجد أنه من بين ثمانية ميزات لا يتفق هؤلاء إلا في ميزة واحدة ألا وهي: (التخصّص العلمي والمعرفي)، ثم يأتي (التكوين الفكري) و (الخدمة المثالية)، خلافا لهذا ترى البحوث الإمبريقية المعلنة من خلال تحاليل (بارسنس) التي درست (هيمنة المهنيين) من خلال ذواتهم وليس إنطلاقاً من مكانتهم داخل الهيكل الاجتماعي، ويطمح (شابولي) (Chapolie) إلى وجود اتفاق واسع للنموذج المثالي المهني والذي يتناول زاوية السلوك التنظيمي للفئة، والاحتكار الممارس للأعمال المهنية تعتمد عادة على:

كفاءة تقنية علمية مبنية على:

الموافقة على والعمل بقانون أخلاقي ينظم النشاط المهني.

يعتمد (شابولي) خصائص أخرى مشتقة تكمل النموذج المثالي.

تكوين مهني طويل داخل مؤسسات مختصة.

مراقبة تقنية وأخلاقية للنشاطات الممارسة من قبل مجموعة الزملاء الأكثر كفاءة.

جماعة حقيقية للأفراد الذين يشتركون في الهويات ولديهم إهتمامات خاصة.

ومن بين المتبقية من مقارنة (موريس) والتعرف المحدد المعطى من قبل (شابولي) مصطلح (المهنة) يتغير بوضوح وامتداد للأولى (معرفة مستنبطة وخدمة مثالية)، ويمكننا إدراج مجموعة واسعة من جماعات مهنية تبحث عن التعريف بنفسها.

أما الثانية يجب أن تخص استعمال بعض الفئات الفكرية التي تحصلت على تكوين عالي ومنظم بطريقة تبقى لـ (شابولي) فيها مُسيطرة على الجمهور.

ويمكن إضافة الإشارة إلى العرفان بمهارة (معرفة شرعية)، أما الثالثة (فالمهنة هي مجموعة اجتماعية خاصة) هذا العرفان منظم ومُعترف به، يشغل مكانة عالية وتكوين طويل، الأولى تُدرج كل المتخصصين ذوي أهلية وكفاءة عالية، أُجْرَاء، مُعترف لهم بعلم شرعي، الثانية تُحدّد العدد وتقضي كل ذوي (نصف المهن) أو (شبه المهن)، في حين دراسات كثيرة لشابولي تتحدث عن الأفضل في التمهين.⁸

2-5- المقاربة التفاعلية الرمزية:

في مقال شهير لـ (إيفريت هوقز) (Evrett Hughes) (1958) تحت عنوان (Men and their work) (الإنسان وعمله) حلل وفي مواضع كثيرة العلاقة بين المهني وزبونه على طريقة علاقة المُقدّس والجاهل، المُتدين واللائكي، الخبير وغير الخبير، وبلّح بأن مصطلح المهني يجب أن يؤخذ ضمن فئة الحياة اليومية، بحيث يعتبره ليس واصفا يدرج أحكاما قيمية فقط، ولكن لا نستطيع أن نجد نظرية (هوقز) عوض ذلك، بل يمكن أن نجد تعددية في الطرح، وآثار أفكار ترتكز على أعمال إمبريقية التي ترسم إطار مقاربة إيجابية جداً.

بالنسبة لهوقز فإن أي نقطة إنطلاق لأيّ تحليل سوسيولوجي للعمل هي عبارة عن (تقسيم للعمل) بمعنى أنه لا يمكننا فصل نشاط عن المجموعة التي يُدمج فيها وكلّ إجراءات توزيع هذا النشاط.

فيما بعد، الأسئلة البديهية التي يجب طرحها أمام أي عمل حسب نفس الكاتب، هي: ما الذي تعتبره قدر، شاق، ومُجهد في عملك؟ أديك إمكانية المفاوضة على الأعمال القدرة؟ مع من؟ وكيف؟ وإلا لما تستمرّ فيه؟

إذن من هو الذي يستطيع أن يفاوض في الأعمال القدرة (للغير) ولا يترك إلا ما يوفرّ إشباعاً رمزية، في إطار تعريفات ومحددات شرفية، مثل ما نجده عند الأطباء (شفاء المرضى).

لفهم الظاهرة المهنية يُدخل (هوقز) فكرتين أساسيتين يُطلق عليهما الشهادة والتفويض، فيعتبر التفويض رخصة شرعية وقانونية لممارسة بعض النشاطات التي لا يستطيع الآخر ممارستها، يبدأ أنه يكتب ويوضح بأن التفويض والشهادة يشكّلان القاعدة الأساسية (لتقسيم العمل الأخلاقي) والذي يعرفه بأنه سيرورة تتم من خلالها مختلف الوظائف القيمة، عن طريق الاشتراك، موزعين حسب جماعات أو فئات وأفراد.

هدف هذا الصراع أساسي لأنّ هذا التقسيم للعمل يطرح تدرّجا للوظائف، وقطعية بين الوظائف الأساسية (المقدّسة) والوظائف الثانية (الجاهلة)، وهنا نجد عمليات ترأس الانتقاء المهني، تقسيمهم عن الآخرين (رخصة) توكل لهم مهمات أخرى.

إذن يميّز (هوقز) بين خاصيتين أساسيتين للمهنيين، فيما يخصّ (الشهادة) (diplôme)، و(التفويض) (mandat)، الأولى يُطلق عليها (العلم المذنب) (coupable savoir)، وهو نوع من المعرفة غير المعلنة التي تشوب علاقة المهني وزبونه (القضاء، الشرطة، الطبيب، المحقق، العالم، الدبلوماسي، السكرتير الخاص...) والذين يجب أن يحصلوا على تفويض الاستماع، وفي بعض الوقت التزام الصمت، مثلا (أشياء مُذنبَة أو معلومات مُرعبة أو خطيرة).

وفي مراكز المهنية يقول (هوقز) أنه يوجد نوع من المصالحة بين العميل الذي يُعتبر عميلا فقط وليس شخصا يصعب التعامل معه من خلال ميثاق بين الممارس المنصب شرعا ومفوض مؤكل وعملاء خاصين، ميثاق يحتوي على التبادل بين (معلومات خطيرة) يجب أن تبقى سرية، وحسب نفس المؤلف « إنّ هذا هو التحويل الشرعي من قبل المجتمع لجزء من وظائفها المقدّسة إلى جهات مُعترف بها، أي إسقاط الأمل، الملعون، للمريض، على مهنيين، مُطالبين بالسرية المهنية، إذا أخذنا الأمثلة المهنية هنا عن الطبيب، المحامي، فلأنها أكثر المهن صعوبة وسرية فيما يخصّ الجريمة والمرض. ولكن يقول (هوقز) أنه باستطاعتنا توسيع دائرة التحليل.

إحدى المبادئ الأساسية لنظرية (بارسنس، 1957) فيما يخصّ المهن القانونية، قبول التكوين، وإصدار قانون لأخلاقيات المهنة، ومن بين المهنيين الذين تقدّموا على شكل مكونات موصولة بسيرورة مكتسبات للقانون الأساسي للمهن يسمح في نفس الوقت بتعديل المنافسة الداخلية بين الممارسين، ودفع ثمن الاستقلالية المتصلة والمُحدّدة من قبل السلطات القانونية

(التشريعية)، أما الثانية فهي مُطوّرة بوضوح من طرف (فيلانسكي) (Wilensky) (1964) تحت عنوان (التّهيّن لكلّ شخص) (the professionalization of every one)، مع إمتلاك لمعرفة نظريّة بفضل تكوين أكاديمي طويل المدى، وتضمّن في نفس الوقت المهارة اللازمة والمُتخصّصة في قطاع نشاط مؤسّسة على دوافع خاصّة كأنجح طريقة لتجنّب التدفق المُفرط للممارسين من وجهة نظر وظيفيّة مُتلازمة ومُتّصلة وغير بعيدة عن ثقافة المجتمع.

ومع ذلك توجد قطعة كبيرة بين التّنظير المُعمّم (théorisation généralisante) (بارسنس) ومحتوى التحاليل الإمبريقية التي ذكرها سابقا، لا نجد مثلا تجربة عمليّة مُزدوجة وبارزة في (النّموذج الأصلي)؛ النّظريّة والتّطبيق، تقني واجتماعي، انفصال واهتمام، لكن كلّ هذه المصطلحات هامة من وجهة نظر وظيفيّة أولا لأنها تُحلّص كما وضح (بارسنس) إلى أنّه وحده العلم يؤسّس لثقافة رئيسيّة.

وبالنسبة للمعتقدات المُشتركة في القدرة التي يمتلكها العلم ليستجيب لبعض الحاجات الأساسية يمثّل ويشكّل شرطا أساسيا للفاعلية المهنية، ثمّ لأنها تُفرض تعديلا ناجعا بين دوافع المهني وزبائنه، تسمح بالمصادقة على سلطته وتبرير احتكاراته المؤكّلة إليه، وفي الأخير، وربما لأنها تشير إلى مجموعة النّشاطات المُتّصلة ببعض (الحاجات الأساسية) أو بعض (الوظائف الاجتماعية) والتي يجب أن تفلت من المنطق التجاري أو المالي، كعالم الأعمال، وتوكل إلى (ناشطين وفاعلين)، مُتّجهين نحو الملكية المُشتركة، وإلى مؤسّسات خاصّة ونوعية، ونحن هنا بصدد طرح كلّ ما يمسّ الصحة، القانون والعدالة، الحرّيات أو التّربية، وبكلمة أكثر شمولاً في قطاعات التّشخيصيّة الفردية.

إذن بدون هذا الجمع من العلاقات القيمةّة النّموذج المهني لا يكون دائما حسب (بارسنس) دائما ووظيفيا، وقانونيا شرعيا، رغم هذا ظلّ هذا التيار أو النظام الثقافي الخاصّ بالهوية المهنية مُنتقدا لوقت طويل.

ويذكر (هوقز) أيضا أنّه يجب على مجموعة النّشاطات أن تكون مُحَدّدة كهن مُقدّسة، ويكون الطّابع السريّ محفوظ، وكلّ ما يمسّ الانسجام الجماعي المتمثّلة في طقوس الانتقال (rites de

(passage) أو العلاقات بين الزمن الفردي والزمن الاجتماعي ك (الولادة، الموت، الزواج) يجب أن يُوكَل إلى مهنيين مُختصين يحفظون المعنى الحقيقي لمهنتهم الرمزية، كذا طبيعة العلم المهني التي تكمن في قلب المهنة نفسها، إنه سر اجتماعي موكل من قبل السلطة إلى مجموعة خاصة، والذي تجيزه وترخصه لتبادل إشارات ورموز (transgressions)، ضد علامات إعادة التكييف والاندماج الاجتماعي وإعادة الاعتبار المعنوي.

إذن التفسير العلمي هنا ليس إلا إشكالية تمهيدية أو ثانوية.

عندما ينتقل (هوقز) من المعنى الضيق إلى المعنى الواسع لمصطلح المهنة يدخل معيارا وميزة أخرى وثانية للمهنة، وهي وجود (مؤسسة مُختصة) تعمل على حماية الشهادة والحفاظ على تفويض أعضائها.

إنّ التّنظيمات المهنية يجب أن تعمل على إبعاد المهنيين عن العامة الجاهلة الذين يتهمون العلميين بالشعوذة أو بسوء استخدام السلطة، والتّظيم. إذن يجب أن يحمي السر ويعيد النشاط، وبدوره يلعب التفويض دور الوسيط بين السلطة والمهنيين، وكشاشة بينهم وبين الناس، ويجب على التّظيم أيضا أن يسهر على تمرّن الأعضاء وإنتاج شعائر بين المهنيين.

وفي الحقيقة يمثل هذا حماية ضرورية ضدّ (أخطار المهنة) (les risques du métiers)، وتكمن أهميتها حسب طبيعة التفويض.

ويهتمّ التّظيم أيضا بكلّ الأخطاء المهنية، إذن يظنّ الجاهلون بالمهنة بأنّ التّقنيات المُستعملة هي وسيلة يعتبرها المهنيون فناً، لهذا يتحمّم على التّظيم ببراءة المخطئ طالما إتبع كلّ قواعد هذا الفنّ.

ولكن في الحالة المُعاكسة، أين تُثبت تهمة الخطأ واللامبالاة فإنّ التّظيم يتحمّل مسؤولية المعاقبة وإقصاء الممارسة غير المؤهلة وغير الكفّاءة.

وتُبين عدد كبير من الدراسات الإمبريقية التي تقود التيار التفاعلي الرمزي على أنّ هناك ارتباط بين الانتماء العرقي والاجتماعي والجامعي، ومكانتهم في تقييم العمل وطبيعة زبائنهم.

3-5 مقاربة الجماعة المهنية عند (هوقز) Les socialisations professionnelles

«chez Hughes»

في سنة 1955 وفي مقاله الشهير كما ذكرنا سلفا (الإنسان وعمله)، أعاد (هوقز) صياغة ما أسماه (إسكيمة عامة مرجعية لدراسة التكوينات المختلفة للمهن) وعنونه — (صناعة الطبيب) (la fabrication du médecin)، ويقدمه على شكل نموذج جماعة مهنية مصمم على شكل مسار (initiation) في المعنى الانثنولوجي، وإلى (الثقافة المهنية) هنا (طبية)، وكشكل تحويل بالمعنى الديني للفرد إلى معنى جديد وتصور ذاتي وعالمي، وباختصار إلى (هوية جديدة) (Une nouvelle identité).

هناك ثلاث ميكانيزمات خاصة يوصي بها (هوقز) للجماعة المهنية.

يسمى الأول (المور عبر المرآة) (Le passage à travers le miroir)، ويحتوي على: رؤية المشاهد العالمي الخلفي من خلال مرآة، بمعنى أن نرى الأشياء معكوسة مثلما تنعكس على المرآة، إنها عبارة عن انغماس في (الثقافة المهنية) التي تظهر فجأة على شكل يعاكس الثقافة العامية (الجاهلة) وتطرح سؤالاً محيراً ومُقلِقاً عن الكيفية التي تستدخل بها داخل أعماق الإنسان، لكن المشكلة والمعضلة الكبرى تكمن في (التقمص التدريجي للدور) ولا يمكن أن يتبدد إلا بالتخلي الإرادي عن القوالب المهنية فيما يخص طبيعة العمل، واستباق المسار المهني، وصورة الذات هي التي تشكل حسب الكاتب العناصر الأربعة الهامة في قاعدة (الهوية المهنية).

أما الميكانيزم الثاني، يخص ما يسمى (الإستقرار في الثنائية) (L'installation dans la dualité)، ويبين النموذج الثاني الذي يميز كرامة المهنة، صورتها المطبوعة، قيمتها الرمزية عن (النموذج التطبيقي) الذي يهتم بـ (الأعمال اليومية والأعمال الشاقة) والذي له علاقة ضعيفة نوعاً ما مع الأول.

ويوضح (هوقز) أنّ هذه المسافة بين النموذجين (النموذج المقدّس) مختلف عن طرق الممارسة اليومية، وهي حقيقة ونتيجة في نفس الوقت لجدل ومشادة داخل الجماعات المهنية، والمقاومة

لإبقاء مراقبة الأعمال النبيلة، وتشكل نقطة لفهم الوسط المهني الذي يتميز بـ (الميل الدائم إلى أن النشاطات المختلفة واليومية والروتينية تصبح غاية في حد ذاتها.

إذن مفهوم السيورة المهنية يدخل (سلسلة من الخيارات للأدوار)، بمعنى التفاعل مع الآخرين دلالة تحاول تخفيض هذا الازدواج، وتمثل عبورا دائما وثابتا من نموذج إلى آخر.

تشكل وبناء (جماعة مرجعية) في المهنة يمثلان في نفس الوقت استباقا للمكانة المرجوة والمصوب إليها، ولحظة شرعية لقدراتها، تُعتبر ميكانزما أساسياً في تسيير هذه الثنائية.

هذه السيورة الاسقاطية الفردية الشخصية في المسيرة المهنية المستقبلية عن طريق (التقمص) أعضاء جماعة مرجعية تلحق بالنظرية المارتنونية (théorie mertonienne) (الجماعة المستبقة)، تقمص الأفراد أثناء التدريب تدخل في إطار (الإحباط المتصل) مقارنة بأعضاء من محيطهم يتمتعون بمكانة اجتماعية عالية، فيصنعون هوية ليس من مجموعة إلتئامهم بل يتقمصون (مجموعتهم المرجعية)، والتي يخلون بالانتماء إليها في المستقبل والتي بالنسبة إليها يشعرون بالإحباط، هذا التقمص المسبق مشكلا للتعلم قبالا من قبل الأعضاء المعنيين بالمعايير، القيم، نموذج سلوكي لأعضاء من مجموعتهم المرجعية.

ويتوفر بصورة مكثفة عن طريق وجود تخصصات مهيكلية ومنظمة، تعمل على تنظيم وتخطيط الدخول إلى المجموعة، وتسمح بمعرفة مدى إلتزام الأفراد بالنسبة للأعمال الموكلة إليهم (بيكر) (Beker) (1960)، وتطبق خصوصا على الجماعة المهنية.

وكما نلاحظ لهذه المقاربة؛ ما يميزها الطابع الجددي والطريف، وقوة النموذج الذي تقترحه من خلال الخصوصية العلمية، ولم تعط فقط العديد من الدراسات الإمبريقية، ومن بين البحوث التي طبقت (النموذج) وأشهرها تلك التي قام بها (فريد دافيد) (Fred Davis)، والتي أجراها لمدة ثلاث سنوات على خمس دفعات تلخص سنة مراحل (التحول الذهني للمرضين).

أما الميكانيزم الأخير، فهو هام جدا، ويعد بمثابة الحل المعتاد للرحلة التحويلية النهائية عن طريق ترك وكتب (القوالب)، والثنائية بين (النموذج المثالي) و(المعايير الممارسة)، ويعني التعديل للتطور الثاني، أي لهويته التي في طريق الإنشاء والتكوين بإدراج (الشعور بقدراته،

الفيزيائية، الذهنية، والشخصية، أذواقه، وتقززاته) والحظوظ المهنية والتي هي نوعا ما عقلانية التي من الممكن أن يتحصّل عليها المهني في المستقبل، وينبغي تحديد أولا كلّ الفروع والتمكّن من هيكلتها، والبعض الآخر غير شكلي، متحقّق له علاقة عموما بالتغيّرات في تركيبة النّشاطات.

إذن يتعلّق الأمر بوضع معالم القرارات التي تساهم في النّجاح المهني مع الفرصة المناسبة للنّقلة التي تدخّل خبرات ذكيّة وحكيمة للجماعات المرجعية وبعض (الإشارات والإسقاطات) والتي تأتي لتحديد المسار الذي سندرجه للمستقبل.⁹

6- الأشكال الأساسية للهوية المهنية:

سنحاول التطرق هناك إلى الأشكال التي تأخذها الهوية المهنية من خلال دراسات إمبريقية لـ (دوبار) أجراها في فرنسا، إذ يُعتبر من القلائل الذين بحثوا ودرسوا ظاهرة الهوية خاصّة في مجال العمل، وهذه الأشكال متقاربة جدّا وهي تترسخ في المجال الاجتماعي المهني.

وحسب نفس المؤلّف، فهي ترجع إلى مسارات اجتماعية مختلفة ولكنها لا تختزل إلى مظاهر طبقية، كما تعبّر عن انشغالات فئات رسمية، مراكز في فضاءات مدرسة اجتماعية، مهنية، ولكنها أيضا لا تلتخصّص في فئات اجتماعية، إنّها معاشة بصورة مكثّفة من قبل أفراد معينين، ومردّها إلى تعريفات للذات عوض تلك التي يكونها الآخرون عنهم.

إنّ هذه الهويّات تستطيع أن تفسّر إنطلاقا من الالتقاء التّفصلي بين ما يسمّيه (دوبار) بالتّسوية الموضوعية (transaction objective) والتّسوية الذاتية (transaction subjective) وهذا كنتيجة واتفاق بين (الداخل) أي بين الهوية الموروثة (Héritée) والهوية المقصودة (visée)، وأيضا من المفاوضات بين (الخارج) أي بين الهوية المطلوبة (attribué) من الآخر والهوية المضافة (incorporée) من أجل الذات.¹⁰

خاتمة:

تعمل التصورات الاجتماعية على إعطاء هوية شخصية واجتماعية تتوافق والنظام القيمي للمجتمع كما تساهم التصورات الاجتماعية في الحفاظ على هذه الهوية، إذ يعتبر الاشتراك في الأفكار واللغة والمعتقد هو تدعيم للرابط والانتماء الاجتماعي، وتأكيدا للهوية.

لذا يمكن القول بأن الهوية تبرز بين الفردي والجماعي وترجم في نفس الوقت التفرد والانتماء، أين يستمد كل واحد ميزته الخاصة، فالهوية هي معطى فوري للوعي (أنا/أنا)، وهي تعكس لحظة تفكير ووقفه مع الذات للبحث عنن نكون (من /أكون)، هي البحث عن حقيقة، انسجام داخلي وكال في الوجود، هي ما يمكن أن أكون وما أريد أن أكون

إنّ الشعور بالهوية هو حصيلة مجموعة من السيرورات المتصلة والمتداخلة بشدة، إذ تجمع عناصر متضادة ومتعارضة، في نفس الوقت هي حالة وحركة مكتسب ومشروع، حقيقية واقترافية، ذاتية وموضوعية.

يتم بناء مفهوم الهوية المهنية إذا انطلقا من الذاتي الداخلي أي سمات الشخصية والبنية النفسية ووصولاً إلى الموضوعي الخارجي الذي نعني به بنية وثقافة المجتمع ككل بالإضافة إلى طبيعة ثقافة منظمات العمل.

الهوامش :

- ¹ Claude Dubar, *La socialisation; construction des identités sociales et professionnelles*. Paris. 1991.p32
- ² J.C. Abric, *Méthode d'étude des représentations sociales*, 11^{me} des Alouettes Ramoville Saint-agne. 2003.p306
- ³ Maâche, chorfi MS, Kouira (Série de conférences sur les représentations).P03
- ⁴ J.C Abric; *Pratiques et représentations*, Ed, P .U.F, Paris.1994.p64
- ⁵ Claude Dubar, *La crise des identités, interprétation d'une mutation*, presses universitaires de France, anerw.Reille,Paris. 2000,p202
- ⁶ M. Edmond, *psychologie de l'identité sociale groupe*, 2005.p50
- ⁷ E. Ramous, *l'invention des origines, sociologie de l'ouvrage identitaire*, CERLIS-CNRS, Paris. 2006.p20
- ⁸ L. Bougnet , *l'identité sociale*, Dunord, ISBW, Paris. 1998.p64
- ⁹ H. Tajfel, *différentiation lecture sociale groupe : Studies in the social psychology of Intergroup relations*, Llonon , Academic press,1978.p30
- ¹⁰ . R. Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Press de fondation Nationale des sciences politiques, Paris. 1988.p12

