

## سان سوليو والهوية المهنية

### تقديم:

إن الاهتمام بموضوع الهوية في علم الاجتماع جاء مع الدراسات التي أجريت حول الأقليات الاثنية أو الطبقات غير المهيمنة-كالعمال- أين أظهرت هذه الدراسات بأن الجماعات الاجتماعية تحمل تمثل معين حول المكانة التي يشغلونها في علاقات الإنتاج، والهوية حسب علم الاجتماع تمثل الذات حسب الأيديولوجية المهيمنة والسائدة في المجتمع. و الهوية لا تأخذ معناها الحقيقي، إلا من خلال الجماعة، حيث يسعى الفرد إلى إثبات اختلافه وتطابقه عن ومع الجماعة التي ينتمي إليها، فهي بذلك مرتبطة بمفهوم آخر ألا وهو الانتماء ، أي هي تعبيراً عن حصيلة التفاعلات المعقدة بين الفرد والآخرين والمجتمع، إن الهوية هي الوعي الاجتماعي الذي يكونه الفرد أو الفاعل الاجتماعي عن نفسه وعن المواضيع والأشياء المحيطة به، في إطار علائقي خلال سيرورة تنشئته الاجتماعية.

فهي بناء على هذا فإن التمثلات والتصورات التي يكونها الأفراد خلال تنشئتهم صار ينظر إليها اليوم، تبعاً للمنظور النفسي الاجتماعي بأنها أنظمة ضابطة للتصرف ومتحكمة فيه، بمعنى أن كل تصرف هو نشاط قصدي، له دلالاته ونواتج عن اختيار وتقييم ذاتي لدى الشخص وبعبارة أخرى، فالمسألة ترتبط بالشعور بالهوية التي يكتسبها الشخص خلال نموه النفسي الاجتماعي والذي يلعب دوراً حيوياً في تحديد الحوافز والمواقف وتفاعلات الفرد. فبمجرد تكوين هذا الشعور بالهوية، يصبح وسيطاً بين الشخص والمحيط ووسيلة لتحديد المواقف من هذا الموضوع أو ذاك، اجتماعياً كان أو مادياً.

أما الهوية المهنية فهو مصطلح جاء به سانسوليو في كتابه الهوية في العمل والتي تمثل كل المعايير والقيم والقواعد والانتماءات المتعددة التي تعتبر المرجعيات التي يتم تعريف أعضاء جماعة العمل من خلالها، كما تمثل محصلة للعلاقات القائمة بين الفرد العامل والتنظيم من خلال تفاعله مع الإدارة والزملاء و تحدد المجموعة المهنية التي ينتمي إليها، بحيث تسمح للفرد بتحديد موقعه داخل التنظيم. فشعور الفرد بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية خاصة، يعتبر عاملاً نفسياً واجتماعياً في تحفيزه وتسهيل عملية الاتصال والاندماج المباشر في العمل، غير أن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف في صورة هوية مهنية، والتي تتجلى في الخصائص التالية:

### أولاً: خصائص الهوية المهنية:

- الهوية المهنية تأخذ على أنها البحث عن الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل.

- تشكل الهوية المهنية عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل، أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر.
- يسعى الفاعل من خلال الهوية المهنية إلى تبني استراتيجيات في علاقته بالسلطة.
- الهوية المهنية في مواجهة مستمرة للتحويلات التكنولوجية والتنظيمية التي تطرأ على تسيير العمل. أما تمظهرها فيتضح حسب سانسوليو من خلال الأبعاد التالية:

### ثانياً: أبعاد الهوية المهنية

- حقل الاستثمار: فهو المجال الذي يسعى من خلاله الفاعلين تحقيق مصالحهم عبر استثمار علاقتهم بالسلطة.
- معايير التصرفات: وهي الطريقة التي من خلالها الحكم على سلوك الفاعلين، بحيث تتراوح هذه السلوكيات بين الجماعية، والتضامن، التنافس والصراع.
- القيم الناتجة عن العمل: والتي تعبر عن معيار الانتقاء بين البدائل، أي تحديد درجة استيعاب الفرد لثقافة المجتمع والتنظيم الذي ينتمي إليه، وهذه الأبعاد تفرز أشكال للهويات وتمثل في:

### ثالثاً: أشكال الهويات المهنية:

- هوية المنكمش: يتميز أصحابها بتفضيل الفردانية ، وتفادي العلاقات داخل المؤسسات.
- هوية المندمج: تعبر عن امتثال العمال لمعايير الجماعة وقيمها، فأصحابها فاعلين ويميلون إلى تكوين علاقات سوسيو مهنية.
- هوية المفاوض: أصحابها يستثمرون علاقاتهم من خلال مناصبهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة عن طريق المنافسة.
- هوية التوافقي: يتميز الفاعل بسعيه الدائم إلى إنشاء شبكة من العلاقات السوسيو مهنية مع الحفاظ عليها طالما الأهداف والمصالح لم تتحقق بعد.
- يتضح مما سبق أن هوية الذات -العامل- والغير -الزميل في العمل- تتخذ مسارين: الأول هو أن الفرد- العامل- تتمظهر هويته من خلال تفاعله داخل المؤسسة، أما الثاني فيتعلق بما يتمثله الفرد عن نفسه، وعليه فمفهوم الهوية المهنية مفهوم مركب لا يمكن تحليله خارج نظام التفاعلات أين يكون الأفراد فاعلين، وعلى هذا الأساس فهو ديناميكي أكثر منه ستاتيكي.

... بالتوفيق مع المحاضرة القادمة

...