

المهنية

Professionalism

Gerald Goodman

Assistant Professor, Health Care Administration
Texas Women's University
Houston, TX

يتم تعريف كلمة "مهنة" ("profession") في أي قاموس معياري بأنها حرفة (calling) تتطلب معرفة متخصصة وفي الغالب إعداداً أكاديمياً مركزاً وطويل الأمد - حرفة أساسية أو عمل أو وظيفة. ويتم تعريف "المهني" و "المهنية" على نفس الشاكلة بالإشارة إلى بعض جوانب جذر الكلمة "مهنة". ليس لتعاريف القواميس لـ "مهنة" و "مهني" و "مهنية" عواقب حقيقية من حيث أن معظم الناس، عند تعريف هذه الكلمات، يرجعون إلى إدراك ما يدل ضمناً على هذه الكلمات، إلى تصور ذهني أو صورة لما هي عليه المهنة، أو كيف يبدو مهني ما (مثلاً، تفكير مجرد كنقيض لعمل يدوي؛ بدلة و ربطة عنق كنقيض لزي عمل موحد؛ شخص متعلم مثل طبيب أو محام). إن هذا الإدراك للمهني ثقافي تم تغذيته بعناية من قبل أولئك الأكثر استفادة بشكل مباشر من غموض (mystique) المهن.

إن لدراسة الخلفية لمهن ذات صلة بتحليل مهنة الهندسة الإكلينيكية أربعة أجزاء. يضع الجزء الأول تعريف خط أساس (baseline definition) للمهنة. يتقضى الجزء الثاني آثار التطور التاريخي للمهنة باحثاً عن تاريخ تطوري للمهن. ينظر الجزء الثالث إلى العلاقة بين المهنة ما وصاحب العمل. ينظر الجزء الرابع في القيود القانونية مثل الترخيص. يتم اختتام هذا الفصل بمناقشة لدور الجمعيات المهنية في عملية المهنة (تكوّن المهنة) (professionalization).

تعريف المهنة

Definition of Profession

هناك نمط تفكير معاصر مهيم عن المهنة يُعبر عنه بمصطلح "مقاربة الصفات" ("attribute approach") (Dingwall, 1976). تبدأ مقاربة الصفات من افتراض أساسي بأنه من الممكن تعداد معايير ثابتة للاعتراف بمهنة

سيكون هناك إجماع حولها (أي المعايير). يمكن استخدام هذه المعايير للتمييز بين المهن (professions) ووظائف (occupations) أخرى بطريقة واضحة نسبياً وغير إشكالية. تبع Parsons (1954) و Freidson (1971) و Ilich (1973) مقارنة الصفات بشدة. تناقش الفقرات التالية تعريف هؤلاء الكتاب الثلاثة للمهنة".

التعريف الاجتماعي (السوسيولوجي) Sociological Definition

يمكن تعريف "المهنة" بمصطلحات اجتماعية كمجموعة من الأدوار الوظيفية أو كأدوار يؤدي فيها شاغلوها وظائف معينة ذات قيمة في المجتمع عموماً (Parsons, 1954). يتم تمييز المهنة بالقدر الكبير من الاستقلال عن الوصاية الذي يمارسه شاغلوها. إن أدوار المهنة جزء هام من التقاليد الثقافية الكبرى للمجتمع. يتم تدريب العضو النموذجي لمهنة في ذلك التقليد من خلال عملية تعليمية منظمة رسمياً في العادة، بحيث يُعتبر فقط أولئك الذين لديهم التدريب المناسب مؤهلين لممارسة المهنة. وعلاوة على ذلك، تتم معاملة أعضاء المهنة فقط كمؤهلين لتفسير التقليد بشكل مُخَوَّل، وتطويره وتحسينه إذا سمح التقليد بذلك. أخيراً، وبالرغم من وجود قدر كبير من تقسيم العمل داخل هذه المجموعة في العادة، إلا أن جزءاً كبيراً من أعضاء المهنة سيهتمون إلى حد كبير بـ "التطبيق العملي" للتقليد على حالات متنوعة. وهنا، يمكن أن يكون أكثر فائدة للآخرين منه لأعضاء المهنة نفسها. وبذلك فإن الشخص المهني "خبير فني" في أمر ما بحكم إتقانه لتقاليد ومهارات استخدامه.

قد يُنظر إلى المهنة اجتماعياً كآلية للسيطرة الاجتماعية. تساعد مهنة التدريس الشباب على الانخراط في المجتمع أو جعلهم متوافقين مع التوقعات لعضوية كاملة في المجتمع أو لإعادة الشباب إلى جادة الصواب إذا ما انحرفوا. يمكن أن يُفترض بالمهنة القانونية أن تفعل هذا وشيئين آخرين. أولاً، تستطيع المهنة القانونية استباق الانحراف عن طريق تقديم المشورة للعميل في السبل التي من شأنها أن تبقي العميل ملتزماً (على الخط) على نحو أفضل وتهتدته في كثير من الحالات. ثانياً، إذا وصل الأمر إلى قضية خطيرة، يستطيع المحامي تطبيق الإجراء الذي يتم بواسطته التوصل إلى قرار موافق عليه اجتماعياً حول وضع العميل. يكون القرار في القضايا الدراماتيكية للقانون الجنائي ما إذا كان العميل بريئاً أو مذنباً في جريمة ما.

إن الشرف (integrity) صفة أخرى من صفات المهنة (Parsons, 1954). يميل المحامي إلى أن يكون متساهلاً وداعماً في علاقاته مع موكله. إلا أن هناك ما هو أكثر يُضاف إلى الصورة. يقبل المحامي المسؤولية عن شرفه بوصفه عضواً في هذه المهنة العظيمة، ويركز موقعه الكلي في المجتمع تلك المسؤولية عليه.

التعريف التقليدي (الكلاسيكي) Classical Definition

يلاحظ Freidson (1971) أن المناقشات كانت مركزة على تعريف "المهنة" بحيث أنه لم يتم عمل تحليل كثير لأهمية وعواقب بعض العناصر المشتركة بين معظم التعاريف. إن العناصر الحاسمة الأكثر أهمية ذات طابع تنظيمي

وترتبط بتنظيم الممارسة وتقسيم العمل. إن هذه العناصر حاسمة لأنها تتعلق بجوانب من الوظيفة المهنية مستقلة عن الدوافع أو المقاصد الفردية. وهذا قد يقلل من أهمية سلوك التوقعات الشخصية للذكاء من الناحية الأخلاقية والمهارة المدربة التي تُنسب إلى المهنيين في معظم التعريفات.

إن العنصر المؤسسي الأساسي هو الاستقلالية (autonomy) والذي هو نوعية أو حالة أن يكون المرء مستقلاً وحرراً وذاتي التوجيه. بالنسبة للمهني فإن السيطرة على المحتوى وعلى شروط العمل توجه عمله ذاتياً. يتم النظر إلى التوجيه الذاتي على أنه العنصر المؤسسي الأساسي المتضمن في معظم تعريفات "المهني". وكلما أصبحت مجموعة مهنية ذات توجيه ذاتي أكثر كلما كان الحصول على وضع امتياز قانوني أو سياسي أكثر احتمالاً لحمايتها من تعديلات مهن أخرى. وهذا ما يُقال عنه أنه الوظيفة الأولية للإجازة (licensure).

يتمثل العنصر المؤسسي الثاني المتصل بالتوجيه الذاتي بالسيطرة على الإنتاج وتطبيق المهارة والمعرفة. يتم التحكم بالسيطرة والمعرفة على مدى الفترة الممتدة للتعليم من قبل المهنة في مدرسة مهنية منفصلة حصراً أكثر مما هو في مدارس الفنون المتحررة (الليبرالية)، ومن خلال المناهج الدراسية التي تتضمن بعض المعارف والمهارات الخاصة اللازمة للمهنة. تشكل المدرسة المهنية ومناهجها أيضاً معايير مؤسسية مناسبة للإجازة أو التسجيل أو الأدوات القانونية الإقصائية الأخرى.

إن العنصر المؤسسي الثالث هو تبني كود (قواعد) للأخلاقيات والذي هو وسيلة لإقناع المجتمع بمنح وضع خاص من الاستقلالية. وهكذا، فإن معظم الصفات المذكورة بشكل شائع والمستخدم لتعريف المهن يمكن أن ينظر إليها إما كنتائج مترتبة على استقلاليتهما أو كشرط مفيد لإقناع الجمهور بمنح مثل هذه الاستقلالية. تساهم الصفات المستخدمة لتعريف مهنة ما بشكل ملحوظ في غموض تلك المهنة. ويصبح من الصعب القول من أتى أولاً: التعريف أم الغموض. لقد تطورا في الواقع معاً (Freidson, 1971).

التعريف السياسي Political Definition

إن المهنة مفهوم يُستخدم فقط لتحقيق الغموض الناجح لمصالح طبقة (Dingwall, 1976). يعرف (Illich (1973 المهني كشخص يخبر آخرين ما يحتاجونه ويدعي السلطة ليأمر. لا يوصي المهنيون بما هو جيد فقط، وإنما يأمرهم أيضاً بما هو صواب فعلاً. لا الدخل ولا التدريب الطويل ولا المهام الحساسة ولا المكانة الاجتماعية من بين سمات المهني. وإنما هي سلطته لتعريف شخص كعميل ولتحديد حاجة ذلك الشخص وإعطاء شخص أمراً (وصفة). تتكون هذه السلطة المهنية من ثلاثة أدوار: السلطة البارزة لتقديم المشورة وإعطاء التعليمات والتوجيه؛ والسلطة الأخلاقية التي تجعل قبولها ليس فقط مفيداً وإنما إلزامياً؛ والسلطة الكاريزمية (التي لها علاقة بالشخصية المتميزة) (charismatic) التي تسمح للمهني بالدعوة لبعض المصالح العليا لموكله التي تتفوق على الضمير. "بامتناعه عن أخذ

نصيحة حرفي فإن المرء أحقق. بامتناعه عن أخذ نصيحة ليبرالية فإن المرء مازوخي (masochist). قد تصل الذراع الثقيلة للقانون الآن عندما ينجون من الرعاية التي قررها جراحهم أو طبيهم النفسي عنهم" (Illich, 1973).

حدود مقارنة الصفات A Limitation of the Attribute Approach

يرى (Dingwall 1976) مشكلة مركزية في مقارنة الصفات لتعريف المهنة في أن مثل هذه المحاولات تفترض أن لهذا المفهوم معنى ثابتاً. ليس للكلمات استخدامات ثابتة ولا لبس فيها وفقاً لحساب رياضي ما للقواعد. يتم العثور على معانيها في عملية ملء حتى يستطيع أناس القول أنهم يفهمون. لا يستطيع أحد أن يعرف ما هي المهنة. كل ما يستطيع المرء عمله هو توضيح ما يبدو أنها تعنيه لاستخدام المصطلحات ولذكر المناسبات التي يتم فيها استخدام توضيحات مختلفة.

التطور التاريخي للمهن

Historical Development of Professions

يمكن تقفي أثر تطور التجمعات المهنية إلى مهن من جانبين. الأول يتقفي آثار عناصر عملية تكون المهنة. أما الثاني فيتقفي آثار التطور التاريخي الطبيعي لعملية تكون المهنة. لقد كتب (Timperley and Osbaldeston 1975) و (Wilensky 1964) عن الخلفية التطورية والتاريخية للمهن. وفيما يلي مراجعة لبعض أعمالهم.

عناصر عملية المهنة (تكوّن المهنة) Elements of the Professionalization Process

يحدد (Timperley and Osbaldeston 1975) خمسة عناصر رئيسية في عملية المهنة. إنها: (١) مستويات الأنشطة التي يتعين القيام بها، و (٢) تحقيق المكانة والهيبة (status & prestige)، و (٣) جود أرضية (ومن ثم حدود)، و (٤) أداء الخدمة، و (٥) شرط التدريب التعليمي المسبق المطلوب.

إن الخلفية التعليمية لأعضاء اتحاد مهني مع تطلعات مهنية محدد هام لمكانة الاتحاد. عادة ما تكون الخلفية التعليمية المناسبة شرطاً مسبقاً من أجل الدخول في مهنة (وبشكل متزايد من أجل ممارستها). إلا أنه في فترة نمو مهنة من حيث عدد العاملين فيها وتنوع المهام التي يتم أداؤها، فإن دخول تلك المهنة لن يتم السيطرة عليه تماماً، خصوصاً إذا أخذ بالاعتبار الحاجة إلى توسيع المهنة وظيف المهام والوظائف.

تحكم الخلفية التعليمية لأعضاء أي اتحاد مهني رسمي إلى حد كبير عوامل مثل: (١) سرعة نمو وتطور المهنة من حيث الطلب والارتباط مع المعروض من العمالة، و (٢) تصور الناس الداخلين في مجالات مهنية للحاجة إلى هوية رسمية و (٣) مزيج الدوافع لإنشاء وإدامة اتحاد مهني بشكل خاص.

قد تتضمن مثل هذه الدوافع (الخوافز) الحاجة للهوية أو المكانة، والحاجة إلى الحماية، والحاجة إلى تحسين المعايير في المجال. إن من شأن جميع هذه العوامل أن تنشئ طلبات للسيطرة بمجرد وصول مجموعة مهنية إلى نقطة

حيث يصبح من الضروري للكفاءة أن يتم تعريفها وللمهام أن يتم طلبها. إن من المهم في الواقع أن تميز بين جوانب السيطرة لتشكيل منظمة مهنية والتي تدل على الآليات الواجب استخدامها للوصول إلى نهاية وبين تحقيق مكانة مهنية رسمية.

على الرغم من أن الأهداف الرسمية للاتحادات المهنية قد لا تركز على المساومة الجماعية كنشاط، إلا أن العضو الفرد يستطيع أن يستخدم، وهو يستخدم، العضوية في هيئة مهنية والمؤهلات منها كأداة للمساومة في علاقته مع صاحب عمله الحالي أو المحتمل. يمكن تطوير هوية قوية للاتحادات المهنية من الحصول على تأثير معتبر على أنشطة الموظفين لدى أصحاب العمل (Timperley and Osbaldeston, 1975).

التاريخ التطوري الطبيعي للمهن A Natural Developmental History of Professions

بحث Wilensky (1964) عن تاريخ تطور طبيعي للمهنة (تكوّن المهنة) من خلال تحليل التواريخ التطورية لـ ١٨ مهنة. لقد أمل في توثيق استطراد ثابت للأحداث، في مسار سار فيه الجميع نحو الاعتراف المهني. هل تبدي المهن الهامشية والأقل توطداً نمطاً مختلفاً؟

يمكن تحديد تقدم مهنة نحو المهنة بالإشارة أولاً إلى المكانة المهنية الحالية للمهنة ومن ثم إلى التابع الذي حدثت فيه ستة عوامل حاسمة في تقدم المهنة نحو المهنة. العوامل الستة هي ظهور: (١) أول مدرسة للتدريب؛ (٢) أول مدرسة جامعية؛ (٣) أول اتحاد مهني محلي؛ (٤) أول اتحاد مهني وطني؛ (٥) أول قانون ترخيص على مستوى الولاية؛ و (٦) أول كود رسمي للأخلاقيات.

المدارس والاتحادات Schools and Associations

لا بد لوظيفة من أن تؤدي قبل دخول أي من هذه العوامل الستة حيز اللعب. يحتاج المريض إلى تمرير والمستشفى إلى إدارة. لقد أتى الممارسون الأولون بحكم الضرورة من مهن أخرى. وسرعان ما طُرحت مسألة التدريب. لقد ظهرت مدارس التدريب الجامعي على الساحة قبل الاتحادات المهنية الوطنية في أربع من ست مهن وطيدة (في الدراسة). النمط المعكوس هو النموذج في المهن الأقل توطداً. إن الظهور المبكر لمدرسة التدريب يؤكد على أهمية زراعة قاعدة معرفية والدور الإبداعي الإستراتيجي للجامعات والمدرسين الأوائل في الربط بين المعرفة والممارسة العملية وخلق سبب منطقي للسلطة القانونية الحصرية (Wilensky, 1964).

لا ينشئ الاتحاد المهني عادة مدرسة للتدريب حيث ذهبت المهنة إلى أبعد ما يمكن؛ تعزز المدارس عادة اتحاداً مهنيّاً فعلاً. يستمر أولئك الذين يدفعون من أجل تدريب موصّف لتشكيل اتحاد مهني. يعرف الاتحاد مهام المهنة؛ وكيفية رفع مستوى نوعية الذين يتم توظيفهم؛ وإعادة تعريف وظيفة لتتضمن استخدام أناس أقل تقنية لأداء مهام أكثر روتينية وأقل تعقيداً؛ وإدارة التهديدات الداخلية والخارجية. يتضمن هذا البند الأخير النزاع الداخلي بين الحرس القديم الملتزم بالمؤسسة المحلية والقادمين الجدد الملتزمين بمزاولة العمل حيثما يأخذهم. إن الصراع الخارجي

هو المنافسة مع المهن المجاورة لادعاء الكفاءة الحصرية في المقام الأول. ويبدو أن هذا الصراع مع المهن المجاورة يستمر مع المراحل اللاحقة من المهنة.

منح التراخيص والشهادات Licensing

إن منح التراخيص والشهادات منطقة منفصلة من الدراسة. يمكن استنتاج درسين من دراسة الأنماط في منح التراخيص والشهادات. قد يكون التحول باتجاه التنظيم القانوني ضرورة لمهنة "على طريق التكوّن" حيث يقنع النقاش الداخلي الأعضاء بأنه سيعزز المكانة أو يحمي الوظائف ؛ أو أنه قد يتم فرضه على مهنة بسبب خطر ما واضح وحاضر وحيث يقنع النقاش العام المشرعين بحماية المواطن العادي. ليست حماية التراخيص والشهادة القانونيين على ما يبدو جزءاً لا يتجزأ من أي "تاريخ طبيعي" للمهنة (Wilensky, 1964).

كود الأخلاقيات Code of Ethics

إن المرحلة الأخيرة من التطور المهني هي وضع كود رسمي للأخلاقيات. يتضمن كود الأخلاقيات عادة القواعد التالية: (١) قواعد للتخلص من غير المؤهل وغير الأخلاقي، و (٢) قواعد للحد من المنافسة الداخلية، و (٣) قواعد لحماية العملاء والتأكيد على مثل الخدمة. يأتي كود الأخلاقيات في ١٠ من ١٣ مهنة متوسطة أو في طريقها إلى ذلك في نهاية عملية المهنة (Wilensky, 1964).

تبنى مهن أحدث وأكثر هامشية في كثير من الأحيان عناوين جديدة أو تعلن عن وضع كود للأخلاقيات أو تنشئ منظمات على الورق على مستوى وطني قبل فترة طويلة من تشكيل قاعدة مؤسسية وتقنية. كذلك قد يقتضي الوضع التكتيكي والإستراتيجي لمهنة، قديمة أو جديدة، ترخيصاً أو شهادة في وقت مبكر بغض النظر عن المستوى الفعلي لتطور التقنية أو التدريب أو الاتحاد (Wilensky, 1964).

علاقة المهنة برب العمل

Relationship of a Profession to an Employer

إن فهم سلوك المهني بالنسبة لنوع المنظمة متطلب مسبق لفهم الدوافع من أجل الانضمام إلى اتحاد مهني والفائدة من مثل هذا الاتحاد. هناك علاقة من حيث النتائج بين القيم التنظيمية والإجراءات اللاحقة المتخذة لمراقبة الانضمام والتقدم والمكافآت وغيرها من أشكال السلوك (Timperley and Osbaldeston, 1975). وفي هذه المرحلة تصبح العلاقة بين منظمة مهنية ومنظمة أرباب عمل مهمة، لأنها تضيف بعداً آخر إلى نظام سيطرة رب العمل، وذلك من خلال إنشاء علاقة اعتماد على المنظمة المهنية، ومن خلال الفائدة التي قد يجنيها رب عمل من دور منظمة مهنية ونظام مكانتها في هياكله المهنية، ومن خلال قيود ممكنة لسيطرة رب عمل على الموظفين كنتيجة للسيطرة التي تمارسها منظمة مهنية على أعضائها.

إن العلاقة السابقة بين المنظمات المهنية ومنظمات أرباب العمل علاقة معقدة للغاية لأنها تضيف عدداً كبيراً من التفاعلات والاعتبارات المؤسسية والشخصية إلى اللعبة. إن الأمر كذلك بشكل خاص مع "المهن" الحديثة حيث المثل الأعلى الممكن للتوظيف كمهني غالباً ما يخضع لواقع التوظيف كعضو تنظيمي يهدف أن يكون عضواً في منظمة مهنية. إلا أنه تبدو أن أحد خصائص تجمع مهني يحاول اكتساب مكانة مهنية هي محاولته لزيادة اعتماد رب العمل على معايير مهنية تم تفعيلها وتعزيزها من قبل اتحاد مهني رسمي.

يلاحظ (1954) Parsons ما يلي حول المهنة القانونية: أعضاؤها مدربون ومهتمون بجزء محدد من التقليد الثقافي ولديهم مسؤولية ائتمانية من أجل الحفاظ عليه وتطويره وتنفيذه. يُتوقع منهم أن يقدموا خدمة لعميل، ضمن حدود، دون اعتبار لمصلحة ذاتية مباشرة. لدى المحامي وضعية مسؤولية مستقلة فورية بحيث أنه ليس خادماً ليس فقط للعميل (بالرغم من أنه يمثل مصالح ذلك العميل) بل وليس لأي مجموعة أخرى، وهي (أي المسؤولية) في حالة المحامي عن سلطة عامة.

يقف المحامي فوق كل ذلك بين اثنين من الجوانب الرئيسية للبنية الاجتماعية: بين السلطة العامة ومعاييرها والفرد الخاص أو الجماعة الخاصة والتي يمكن لسلوكها أو نواياها أن تكون أو لا تكون متوافقة مع القانون. يتم تعليم المحامي في التقليد العظيم للقانون. وبوصفه عضواً في مهنة عظيمة فإنه يقبل المسؤولية عن شرفها، ويركز وضعه في المجتمع ككل هذه المسؤولية عليه.

يلاحظ (1988) Reiser ما يلي حول المهنة الطبية: لماذا يزور الناس طبيباً هو في الغالب غريب عنهم، ويكونون مستعدين أن يكشفوا لهذا الشخص كل تفاصيل ماضيهم وحاضرهم، ومن ثم يسمحون لهذا الشخص بفحصهم بديناً؟ تستند هذه الإجراءات إلى مفهوم الثقة. نستطيع أن نضع أنفسنا في أيدي غرباء طبيين لأننا نثق بهم. ولكن لماذا ينبغي لنا؟ لأننا بتنا على قناعة بأن أولئك الذين ندعو أطباء وممرضات يعيشون بمجموعة من المعايير الأخلاقية التي تربطهم بالتزام لمساعدتنا وليس إلحاق الأذى بنا. إن الذي يفصل الحقيقة عن الاعتقاد هو تصور عموم الناس أن الطب يسعى إلى إخضاع نظرياته وممارساته لتقييم غير متحيز، والذي هو في صميم دعمهم للمشروع.

طور (1977) Noel and Jose Parry تحليلاً تاريخياً لتشكيل الاتحاد الطبي البريطاني من بداياته في عام ١٨٣٢م إلى الوقت الحاضر. يلاحظ تحليلهم على وجه الخصوص كيف أن وجود الاتحاد قد عزز مصالح المهنة الطبية في إنكلترا. لقد كانت المهنة ولما يقرب من ٢٠٠ سنة عقيدة (أيديولوجية) قوية لقسم متعاضد من الطبقة الوسطى. إن ترجمة ذلك إلى نشاط عملي يعني أنها تنطوي على السعي من قبل اتحاد مهني إلى حكم ذاتي يتم فيه ممارسة السيطرة جماعياً من قبل المهنة على ممارستها وعلى التوظيف المهني.

يبحث المهني عن الشرعية من الدولة. يأمل المهني بأنه قد يتم من خلال التشريعات منح المهنة درجة معينة من الاحتكار للخدمات التي تقدمها واعترافاً بصورة قانونية للحكم الذاتي. لقد كان إنشاء سجل للأشخاص المؤهلين طريقة نموذجية يمكن بها تمييز الداخلين عن الدخلاء غير المؤهلين. وعلاوة على ذلك، فإن الاختبار التأهيلي الذي يتم إجراؤه في مؤسسات تعليمية تسيطر عليها المهنة قد تم استخدامه باعتباره الآلية التي يتم بواسطتها التوصل إلى ختم المهنة (Parry and Parry, 1977).

إن استقلالية الطبيب أسطورية بين المهن. وكما لاحظ Parry، فإن تاريخهم المهني يعكس اهتماماً مبكراً بتطوير المهنة ككيان والتوجيه والتنظيم الذاتيين المتأصلين لمهنة مستقلة (Parry and Parry, 1977). وعلى النقيض من ذلك فإن الهندسة مهنة في الاسم فقط. إن للمهندسين كمهنيين القليل من استقلالية الطبيب. إن التناقض بين المهنتين ينعكس أيضاً في الجماهير التي تخدمها كل مهنة. فالجمهور بالنسبة للطبيب هو المريض بصفة عامة. مستوى الاهتمام هو على المستوى الفردي مع علاقة بين مقدم خدمة مستقل وعميل مستقل. إن العلاقة بين المريض والممارس مقننة (ذات كود) كما كانت في قسم أبقراط وكودات الأخلاقيات اللاحقة. أما المهندسون فهم في العادة موظفون في منظمات كبيرة مع علاقة بين مقدم الخدمة والزبون مجردة إلى حد ما. وفيما عدا أولئك المهندسين في ممارسة خاصة مستقلة فإن الزبون في العادة هو عامة الناس.

دور القيود القانونية

The Role of Legal Restraints

تبحث المهن عن الشرعية من الدولة. تأمل المهن بأنه قد يتم من خلال التشريعات منح المهنة درجة معينة من الاحتكار للخدمات التي تقدمها واعترافاً بصورة قانونية للحكم الذاتي (Parry and Parry, 1977). إن الاستقلالية (وهي نوعية أو حالة أن يكون المرء مستقلاً وحرراً وذاتي التوجه) تشكل عنصراً أساسياً في تعريف المهنة. وبالنسبة للمهني، فإن السيطرة على محتوى وشروط العمل توجه عمله ذاتياً.

كلما أصبحت مجموعة مهنية ذاتية التوجه أكثر كلما أصبح من المحتمل أكثر أن يتم الحصول على وضع متميز قانوني أو سياسي لحمايتها من التعديات من جانب مهن أخرى. هذه هي الوظيفة الأساسية لمنح التراخيص والشهادات (Freidson 1971). لقد كان أحد العوامل الحاسمة في توصل الأطباء إلى مهنية ذات حكم ذاتي في إنكلترا هو أن جهاز الدولة لتنظيم ومراقبة الرعاية الطبية في منتصف القرن التاسع عشر الميلادي كان ضعيفاً. كان هذا النقص في القوة لا يزال حقيقياً في أوائل تسعينات القرن التاسع عشر الميلادي في وقت كانت فيه مهنة الطب ترغب من الدولة تعزيز الحماية من منافسة الممارسين غير المؤهلين. ولأن الأطباء كانوا منظمين تنظيمياً جيداً قبل الدخول الكبير للدولة في السوق الطبية في عام ١٩١١م فإن قوتهم المنظمة كمهنة كانت أساسية لضمان إجراء هام للسيطرة

المهنية على مخطط الدولة. كانت هذه السيطرة مضمونة من قبل السلطة التشريعية للدولة ومن قبل الممارسات الإدارية التي نمت تحت مظلتها (Parry and Parry, 1977).

يمكن أن يحصل الاعتماد (credentialing) من خلال ترخيص (licensing) أو شهادة (certification). الترخيص وظيفة الدولة، ويتم تعريفه بأنه "العملية التي تمنح بها وكالة حكومية إذنًا لشخص بالانخراط في مهنة معينة بناءً على حقيقة أن مقدم الطلب قد بلغ الدرجة الدنيا من الكفاءة اللازمة لضمان أن الصحة العامة والسلامة والرعاية الاجتماعية ستكون محمية بشكل معقول" (Friedman, 1981). تتفاوت قوانين الترخيص بين المهن وبين الولايات. القوانين والتراخيص المتعلقة بالمهندسين موجودة في جميع الولايات الـ ٥٠، إلا أن الترخيص ليس مطلوباً للممارسة كمهندس فيما عدا عندما يقدم شخص ما خدماته للجمهور باعتباره "مهندساً" (Favoritti, 1980). إن هذا النوع من الاستشارة الهندسية المشخصة أمر نادر. إن الترخيص في الهندسة هو في الأساس "حماية لقب".

إن منح الشهادات عملية طوعية. تمنح وكالات غير حكومية اعترافاً بكفاءة فرد استوفى مؤهلات معينة محددة سلفاً (Freidson, 1971). لا توفر الشهادة حماية قانونية سواء للمستهلك أو للممارس (Favoritti, 1980). أسست وزارة الصحة والموارد البشرية رسمياً في عام ١٩٧٧م اللجنة الوطنية لوكالات منح الشهادات (الترخيص) الصحية (NCHCA) بوصفها هيئة طوعية مكلفة بوضع معايير لمنح شهادات للمجموعات. تراوحت المعايير بين الحاجة للشهادة في حد ذاتها وبين تكوين هيئات حاكمة للمنظمات (مجالس إدارة). تضمنت القضايا التي واجهتها الـ NCHCA الطلب من دافعين من طرف ثالث أن يسددوا فقط إذا تم اعتماد ممارس، والرواتب الأعلى المطلوبة من الأفراد المعتمدين.

إن ما ألقى بظلاله على جميع المواضيع هو الإجابة على السؤال فيما إذا كان الاعتماد يضمن بأي شكل من الأشكال الجودة وحماية المريض. يعتمد الاعتماد اعتماداً كبيراً على آليات لإعادة اعتماد دوري. تعتمد إعادة الاعتماد بدورها على وحدة التعليم المستمر. اقترح William Turner من جامعة North Carolina State University والعديد من المشاركين من المجالين الصناعي والأكاديمي وحدة التعليم المستمر في عام ١٩٦٨م. إن وحدة التعليم المستمر في الأساس نظام لمنح ساعات معتمدة لدورات اعتماد غير أكاديمية. تمنح أكثر من ١٢٠٠ كلية و ١٢٠ جمعية مهنية وحدات تعليم مستمر. وقد تم إضفاء الطابع الرسمي على وحدة التعليم المستمر من خلال اتحاد توسع الجامعة الوطنية (National University Extension Association).

يتم تعريف وحدة التعليم المستمر كـ "عشر ساعات اتصال" من المشاركة في نشاط تعليم مستمر منظم تحت رعاية مسؤولة وتوجيه قادر وتعليمات مؤهلة (Patton, 1979). تعرضت وحدة التعليم المستمر لانتقادات بوصفها حيلة علاقات عامة تهدف إلى الحفاظ على المدرسين موظفين. قد تتطلب برامج وحدة التعليم المستمر امتحانات تماماً

كما لو كانت هذه البرامج مقررات لنيل درجة. تمنح برامج تعليم مستمر أخرى ساعات معتمدة لمجرد "تدفئة الكرسي" (Patton, 1979).

دور الجمعيات المهنية في عملية المهنة (تكون المهنة)

The Role of Professional Societies in the Professionalization Process

سعت الاتحادات المهنية لما يقرب من ٢٠٠ سنة إلى استقلالية حكم ذاتي يتم فيها إحكام السيطرة بشكل جماعي على ممارسيها وعلى التوظيف المهني (Parry and Parry, 1977). ولأن الأطباء كانوا منظمين تنظيمياً جيداً قبل الدخول الكبير للدولة في السوق الطبية في إنكلترا فإن قوتهم المنظمة كمهنة كانت أساسية لضمان إجراء هام للسيطرة المهنية على مخطط الدولة.

تمت مناقشته دور الجمعية المهنية في عملية المهنة في أعمال Wilensky (1964). أرست الجمعية المهنية من خلال التأثير التقليدي المبكر للمجتمع الأكاديمي قاعدة المعرفة التي يتعين تطوير المهنة عليها.

تبعث المهن المتوطدة الناجحة في دراسة Wilensky نمطاً تطورياً حيث ظهرت مدارس التدريب الجامعي قبل الاتحادات المهنية الوطنية. يؤكد هذا النمط على أهمية العناية بقاعدة معرفية. إن المدرسين هم الرابط بين معرفة الممارسة وإيجاد أساس منطقي للسلطة القانونية الحصرية. وحيث تكون المهنة ذهبت إلى أبعد الحدود فإن الاتحاد المهني لا ينشئ في العادة مدارس تدريب؛ فالمدارس تعزز عادة اتحاداً مهنيّاً فعالاً.

على الرغم من أن الأهداف الرسمية للاتحادات المهنية قد لا تؤكد على المساواة الجماعية كنشاط، إلا أن العضو الفرد قد يستخدم، وهو يستخدم، العضوية في هيئة مهنية والمؤهلات الحاصل عليها منها كأداة للمساواة في علاقته مع رب عمله أو رب عمل محتمل. يمكن تطوير هوية قوية للاتحادات المهنية من الحصول على تأثير معتبر على أنشطة الموظفين لدى رب العمل (Timperley and Osbaldeston, 1975).

وكما نوقش سابقاً فإن مدارس التدريب الجامعي ظهرت في التاريخ التطوري للمهنة الناجحة قبل أن تظهر الاتحادات المهنية. تعزز المدارس عادة اتحاداً مهنيّاً فعالاً (Wilensky, 1964). وأولئك الأفراد الذين يدفعون باتجاه تدريب موصّف مسبقاً هم من يشكل اتحاداً مهنيّاً. يحدد الاتحاد مهام المهنة؛ وكيفية رفع نوعية المنتسبين الجدد؛ وإعادة تعريف وظيفة للتضمن استخدام أناس أقل تقنية لتنفيذ المهام الأكثر روتينية والأقل تعقيداً؛ وإدارة التهديدات الداخلية والخارجية.

الاستنتاج

Conclusion

تم في دراسات Wilensky و Timperley و Osbaldeston تحديد المكانة والتعليم. إن النظام التعليمي هو العامل الفردي الأكثر أهمية في تحديد الأداء لمهني ممارس. فمثلاً، يتم صقل طالب الطب اجتماعياً ليصبح طبيباً من خلال نظام التعليم الطبي (Freidson, 1971). إن الخلفية التعليمية لأعضاء اتحاد مهني بتطلعات مهنية محدّدها مكانة ذلك الاتحاد.

يرعى التعليم قاعدة معرفية يتم عليها تأسيس المعرفة للممارسة والسلطة القانونية الحصرية للمهنة. إن المعرفة والسلطة القانونية الحصرية بدورهما يعززان مكانة المهنة.

يؤكد الظهور المبكر لمدارس التدريب الجامعي في عملية المهنة على أهمية رعاية قاعدة معرفية والدور الإستراتيجي المبكر للجامعات والمدرسين الأوائل في ربط المعرفة بالممارسة العملية وخلق سبب منطقي للسلطة القانونية الحصرية. وحيث تكون عملية المهنة ذهبت إلى أبعد الحدود فإن الاتحاد المهني لا ينشئ في العادة مدارس تدريب؛ فالمدارس تعزز عادة اتحاداً مهنيّاً فعلاً (Wilensky, 1964).

إن الحماية القانونية للشهادات والتراخيص ليست جزءاً من أي تاريخ تطوري طبيعي للمهنة (Wilensky, 1964). إلا أن كثيراً من قوة مهنة ما يستند إلى الاحتكار المدعوم قانونياً للممارسة والذي يعمل من خلال نظام للترخيص. إن غموض مهنة ما يدور حول قدرتها على إضفاء طابع مؤسسي بشكل قانوني على مكانها في المجتمع (Illich, 1977).

المراجع

References

- Dingwall R. Accomplishing Profession. The Sociological Review 27:331-349, 1976.
 Favoritti R. The Legal Significance of Clinical Engineering Certification. Medical Instrumentation 14:141-143, 1980.
 Freidson E. Profession of Medicine. New York, Dodd, Meade, 1971.
 Friedman E. The Dilemma of Allied Health Professions Credentialing. Hospitals 47-51, 1981.
 Illich I. The Professions as a Form of Imperialism. New Society 13:20-27, 1973.
 Illich I. Disabling Professions. London, Marion Boyers, 1977.
 Parry N, Parry J. Professionalism and Unionism: Aspects of Class Conflict in the National Health Service. The Sociological Review 25:823-841, 1977.
 Parsons T. Essays in Sociological Theory. Glencoe, IL, The Free Press, 1954.
 Patton M. Continuing Education for Employed Clinical Engineers. IEEE/EMBS Newsletter 18:55-57, 1979.
 Reiser J. A Perspective on Ethical Issues in Technology Assessment. Health Policy 1988.
 Timperley SR, Osbaldeston MD. The Professionalization Process: A Study of an Aspiring Occupational Organization. The Sociological Review 607-627, 1975.
 Wilensky HL. The Professionalization of Everyone. American Journal of Sociology 70:137-158, 1964.