مجالات عمل خريجي علم النفس في الكويت: الواقع والمستقبل

عثمان حمود الخضر*
هدى جعفر حسن**

إن من يختار دراسة علم النفس تكون لديه اهتمامات بالعمل مع الآخرين. لكن علم النفس مجال متنوع يجتذب الأفراد الذين لديهم اهتمامات ومهارات مختلفة. فبعض من الاختصاصيين النفسيين يجدون متعة في التعامل المباشر مع الآخرين ومساعدتهم في التغلب على مشكلاتهم، في حين إن بعضهم الآخر يهتم بإجراء البحوث ودراسة سلوك الإنسان والحيوان، ووظائف الدماغ، وبعض ثالث يجد في الأساليب الإحصائية والطرق الكمية والقياس النفسي مثاراً للاهتمام.

ويعمل خريجو علم النفس في ميادين عدة، في المؤسسات الحكومية ومؤسسات الأعمال والمؤسسات الصناعية، والمستشفيات والعيادات الخاصة، والمحاكم والمؤسسات العقابية، والجيش، وحدائق الحيوان ومراكز رعايتها، ومراكز الأبحاث... وغير ذلك. وكلما ارتفع المؤهل العلمي الذي يحمله الاختصاصي النفسي كانت فرصة عمله أفضل، فضلاً عن أن مستوى التدريب الحاصل عليه الفرد واهتمامه الشخصي بمجال معين، يحددان نوع العمل الذي يمكن أن يشغله. فعلى الرغم من تعدد المواقع التي يشغلها الاختصاصيون النفسيون، يبقى هناك قاسم مشترك بينهم، هو شغفهم بدراسة السلوك الإنساني أو الحيواني.

وفي ما يلي بعض من مجالات العمل التي يمكن أن يشغلها من يحملون مؤهلاً في علم النفس مهما كانت درجته:

(1) علم النفس العيادي والإرشادي، (2) علم نفس النمو، (3) علم النفس المدرسي والتربوي، (4) علم النفس التجريبي، (5) علم النفس الصناعي والتنظيمي، (6) علم النفس

* مدرس بقسم علم النفس ـ كلية الآداب ـ جامعة الكويت.

** مدرس بقسم علم النفس ـ كلية الآداب ـ جامعة الكويت.

العصبي والبيولوجي، (7) علم النفس الاجتماعي، (8) التأهيل النفسي، (9) علم النفس الجنائي والقانوني، (10) علم النفس الأسري، (11) علم النفس البيئي.

وغني عن البيان أن كلاً من هذه المجالات له ميادينه، ومراكز ممارسته والعمل به. وهناك العديد من المجالات الأخرى، يربو عددها على الخمسين مجالاً معترف بها من قبل الجمعية النفسية الأميركية (American Psychological Association).

وعلى الرغم من تعدد اهتمامات علم النفس وشمولها لكثير من جوانب الحياة، إلا أن هناك أناساً كثراً ما زالوا يعتقدون أن علم النفس يركز على السلوك المضطرب للأفراد فقط، وعلى علاج الاضطرابات النفسية والانفعالية باستخدام أساليب مختلفة في العلاج النفسي. وقد يرجع ذلك إلى ما أشار إليه بروسكوسكي (1995) Broskowski من أن معظم برامج الدكتوراه والبرامج التدريبية في علم النفس، التي تقدمها المؤسسات التعليمية المختلفة في الولايات المتحدة الأميركية، تركز على اتجاه التحليل النفسي. هذا الاعتقاد يوحي بأن علم النفس يقتصر على علم النفس الإكلينيكي (Robiner 1991) وهذه رؤية قاصرة لدور علم النفس في مجالات الحياة المختلفة.

إن علم النفس يزود الدارس بمعلومات ومهارات مختلفة تمكنه من تطبيقها واستخدامها في قطاع واسع من الأعمال والمهن، ولكن العديد من الدارسين يفتقرون إلى المعلومات الخاصة بمجالات العمل المتاحة لهم، لذا يجدون صعوبة في اتخاذ قرار مهني مناسب. وقد أوضح بال (1994) Ball أن السبب في صعوبة اختيار عمل أو مهنة في مجال علم النفس بين الخريجين يعود إلى عدة أسباب، منها:

أولاً، درجة البكالوريوس في علم النفس هي الخطوة الأولى لمرحلة طويلة من الإعداد المهني للتخصص في المجال. فدرجة البكالوريوس نادراً ما تكون كافية لتحقيق مكانة في المهنة، بل لا بد أن يعقبها الحصول على مؤهل أعلى. وقد ذكرت ترنت (1993) Trent أنه حتى البرامج التدريبية للحاصلين على درجة الماجستير غير كافية لضمان الحصول على عمل في مجال علم النفس ناهيك عن شهادة البكالوريوس، لذا يسعى كثير من الخريجين للحصول على مؤهل أعلى وهو الدكتوراه.

ثانياً، هناك مهن عدة في مجال علم النفس، لا تحمل مسمى اختصاصي نفسي. ولكن المعلومات والمهارات والمعارف النفسية التي تدرس في برامج علم النفس تكون ذات فائدة كبيرة لمن يؤدي مثل هذه الأعمال. فأمثال هذه المهن تتطلب الحصول على مؤهل في علم النفس، ولكن عادة ما يكون هذا الشرط غير واضح بالنسبة للمتقدمين لشغل هذه الوظائف، مثل: اختصاصي اجتماعي، مدرس ابتدائي، ومرشد مهني.

ثالثاً، الخبرة العملية شرط ضروري قبل الانخراط في العمل. واكتساب مثل هذه الخبرة أمر مكلف ويحتاج إلى فترة زمنية غير قصيرة. فعلى سبيل المثال، لكي يصبح الشخص اختصاصياً إكلينيكياً مؤهلاً لا بد أن تكون لديه خبرة عملية في العمل في مؤسسات الرعاية الصحية والنفسية. وهذه الخبرة تحتاج إلى وقت لاكتسابها.

وتجدر الإشارة إلى أن ممارسة دور الاختصاصي النفسي المستقل في الولايات المتحدة

الأميركية تقتصر على الحاصلين على درجة الدكتوراه. أما من يحمل مؤهل البكالوريوس فإنه يعمل تحت إشراف اختصاصي نفسي ممارس أو أي متخصص في الصحة النفسية، في حين من يحمل مؤهل الماجستير يعمل بشكل أكثر استقلالية ومسؤولية، ولكن يبقى تحت إشراف مباشر من اختصاصي نفسي يحمل درجة الدكتوراه. فلقب اختصاصي نفسي خبير أو محترف (Professional Psychologist) يقتصر على الذين يحملون الدكتوراه فقط.

تزايد أعداد خريجي علم النفس على مستوى العالم

علم النفس من العلوم التي تحظى بإقبال كبير من قبل العديد من الطلاب. ومعظم الخريجين يرغبون في تطبيق معلوماتهم في علم النفس في مجالات العمل المختلفة. وقد بيَّن رادفورد (1994) Radford إن عدد خريجي علم النفس في الولايات المتحدة الأميركية في تزايد مستمر. فبعد أن كانت الجامعات تخرج سنوياً أقل من 200 خريج حتى عام 1957، زاد عدد الخريجين إلى أن وصل إلى 3000 سنوياً في عام 1994.

اختلفت الدول في تجاربها مع خريجي علم النفس، فبعض منها يرى أن عدد الخريجين في ازدياد وأنه أكبر بكثير من طاقة سوق العمل، وأن التدريب الذي يحصل عليه في العديد من الخريجين لا يتماشى مع ما يتطلبه سوق العمل من مهارات وخبرات أو مع ما يحدث في المجتمع من تغيرات. وقد أوضح كل من رادفورد (1994) وروبراينر (1991) Robiner، أن عدد خريجي أقسام علم النفس أكبر بكثير من فرص العمل المتاحة لهم للعمل في مهن علم النفس، مثل الاختصاصي الإكلينيكي، والتربوي، والمهني. أضف إلى ذلك، أن التطور في خدمات الصحة النفسية المقدمة للأفراد قللت من الحاجة إلى وجود أعداد كبيرة من الاختصاصيين النفسيين. فالاستعانة بالحواسيب الآلية لتطبيق الاختبارات النفسية، على سبيل المثال، قللت من الزمن اللازم لتقييم الأفراد. ثم أن طرقاً علاجية مثل العلاج المختصر، وطرق الوقاية من الأزمات، وانتشار الكتب التعليمية التي ترشد الفرد إلى كيفية مساعدة نفسه في التعامل مع مشكلاته، وأشرطة التسجيل الخاصة بالاسترخاء، كلها، وفرت بدائل أقل كلفة في العلاج النفسي، ما أدى إلى انخفاض الحاجة إلى أعداد كبيرة من الاختصاصيين النفسيين. كما أن المعلومات النفسية التي تبثها وسائل الإعلام المختلفة خفضت ــ كما يبدو ــ من الحاجة إلى الخدمات النفسية التقليدية (Robiner 1991).

ومع ذلك، ما زالت جامعات عدة تخرج أعداداً كبيرة من المتخصصين في علم النفس. كما أن البرامج التدريبية التي تقدم لهم زادت بمعدل 72% منذ عام 1979 (Dial et al., 1990)، ويشير روبراينر (1991) في كتابه إلى دراسة Boring الذي تنبأ فيها بأنه إذا استمر عدد خريجي علم النفس في الزيادة، بالنسبة التي حدثت في الفترة من عام 1914 إلى عام 1950، فإنه ومع حلول عام 2050 سيكون هناك نحو 59 مليوناً من الاختصاصيين النفسيين، في حين إن سانفورد (1951) Sanford تنبأ بأن يكون عدد الاختصاصيين النفسيين مساوياً لعدد سكان العالم حالياً، في أقل من 150 عاماً، وقد استنتج روبراينر (1991) من دراسات عدة أجراها باحثون آخرون في أميركا، مثل دراسة ستركلاند (1987) Strickland وسيفرسون (1982) Syverson انه وخلال العقد الماضي منحت 3000 شهادة دكتوراه و8000 شهادة ماجستير في

علم النفس سنوياً، وأن حوالي 35٪ أي 1100 من حملة الدكتوراه يعملون في المجال الإكلينيكي و57٪ منهم يعمل في المجال التطبيقي، وكل ذلك يدل على أن هناك تشبعاً في مجال علم النفس مع هذا العدد من الاختصاصيين النفسيين. لذا، فقد اقترح ماروت (1982) Marwit أن تقتصر نسبة الاختصاصيين الإكلينيكيين في المجتمع الأميركي على اختصاصي واحد لكل 10,000 نسمة. وحاولت دراسة مكفرسون (1986) McPherson إلقاء الضوء على معدل البطالة بين الاختصاصيين النفسيين في أوروبا، فوجدت أن النسبة في الدانمرك تصل إلى 22٪ وفي هولندا 25٪. والصورة مماثلة في كل من إسبانيا وألمانيا وفنلندا.

واختلفت الآراء حول العدد المناسب من خريجي علم النفس، وكيفية التعامل مع أعدادهم المتزايدة. فالعديد من الخريجين اتجه نحوّ التخصص الدقيق كوسيلة للتغلب على مشكلة التشبع في سوق العمل، وقلة الفرص المتاحة (Woods1976). أما بعض من الباحثين ومنهم بلانك (1979) Blank فيقترح زيادة فترة التدريب لمرحلة ما بعد الحصول على الدكتوراه (المؤهل العلمي) حتى يتم تخفيض عدد الذين ينخرطون في سوق العمل مباشرة بعد التخرج، على أمل أن تتوفر لهم فرص عمل في المستقبل. فعندما يقل عدد الخريجين، يصبح «العرض»، إذا صح التعبير، متوازناً مع الطلب على الخدمات النفسية. وهذه السياسة تزيد من اهتمام الطلبة بتخصصهم والاستمرار فيه لعدة سنوات أخرى، إلى أن يجدوا عملاً مناسباً أو أن يختاروا ما هو متوفر أمامهم. كما أن زيادة عدد الخريجين ممن يحملون شهادة الدكتوراه في علم النفس، مع قلة فرص العمل المتاحة، يدفع بأصحاب الأعمال إلى منح الوظائف التي تتطلب مؤهلات أقل مثل الماجستير والبكالوريوس لحملة الدكتوراه، وهذا يعني أن حاملي شهادة الدكتوراه سيحصلون على أجور أقل، على الرغم من أنهم يحملون مؤهلات عليا.

ويعرض كسلر (1978، 1979) Kiesler إطالة الفترة اللازمة للحصول على الدكتوراه أو زيادة فترة التدريب بعد الحصول على الدكتوراه كوسيلة للتحكم في عدد الخريجين، إذ إن ذلك سيقلل من أهمية المؤهلات الأقل من الدكتوراه، وبالتالي من فرص إيجاد عمل لحاملي هذه المؤهلات. ويرى أصحاب هذا الرأي أنه لا يجب التقليل من عدد الطلبة الذين يرغبون في دراسة علم النفس حتى وإن لم تتوفر لهم فرص عمل في الوقت الحاضر، لأنهم يأملون في تزايد الطلب على الخدمات النفسية في المستقبل. ومن ثم، فإن فرص العمل ستكون متوفرة لمن يحمل مؤهلاً مناسباً بدلاً من الانتظار حتى يكمل دراسته وتدريبه. وقد بينت دراسة ترنت (1993) أن الطلب على الخدمات النفسية سيزداد بحلول عام (1996). ونقل روبنهمر (1993) Raubenheimer من ابرسون (1983) Ebersohn قوله إن 68٪ من الاختصاصيين النفسيين في جنوب أفريقيا يعملون في مهن يستطيعون من خلالها تطبيق المعلومات والمهارات التي اكتسبوها في تدريبهم.

وعلى العكس من ذلك، أظهرت تجارب دول أخرى الحاجة إلى المزيد من خريجي علم النفس، لكي يتماشى العدد مع الزيادة في الحاجة للخدمات النفسية، ولإدراك أهمية مساهمة علم النفس في حل عدد من المشكلات التي تواجهها هذه المجتمعات.

ومن الأمثلة البارزة في هذا المجال، حالات كل من تايلند التي تواجه نقصاً وصعوبات في مجال علم النفس (Bhanthumnavin 1987 ; Sirinvunabood 1996) وجمهورية الملاوي التي

تشهد سياسة تربط المناهج التي تدرس في الجامعات، مباشرة مع حاجات سوق العمل، وهو الوضع المتبع، تقريباً، في جنوب أفريقيا التي تشهد نمواً في الوظائف التي يشغلها المختصون في علم النفس (Ebersohn 1983 ; Raubenheimer 1993) في حين إن الحاجة ملحّة في رومانيا التي كاد نشاط أقسام علم النفس في جامعاتها يختفي (Foreman 1996).

وقد ورد في إحدى نشرات جمعية علم النفس الأميركية (American Psychologi- cal Association 1986) أنه وعلى الرغم من تزايد عدد المؤهلين الذين يحملون الدكتوراه في علم النفس في الولايات المتحدة الأميركية، فإن عدد العاطلين عن العمل منهم في عام (1982) أقل من 1% من عدد المسجلين كأعضاء في جمعية علم النفس الأميركية، في حين إن نسبة البطالة بين الحاصلين الجدد على شهادة الدكتوراه لا يتجاوز 2% مقارنة مع خريجي التخصصات العلمية الأخرى. كما بيّنت دراسة مكفرسون (1986) أن نسبة الاختصاصيين النفسيين في بريطانيا هي 1 لكل 24000 ــ 56000 نسمة مما يعكس النقص الشديد في عددهم.

وهناك تفاؤل في أن تكون فرص العمل أفضل في فترة التسعينات، وأن فرص العمل في جميع المجالات، عدا التدريس في الجامعات، ستستمر، وأن الحاجة إلى خدمات الاختصاصيين النفسيين وبخاصة في مجال العيادات الخاصة ستزداد (American Psychological Association 1986).

وفي الكويت، بلغ عدد خريجي قسم علم النفس (الملحق حالياً بكلية الآداب) 2645 طالباً وطالبة منذ إنشائه في عام 1966. وقد ارتفعت أعداد الخريجين في فترة الثمانينات وانخفضت في التسعينات بسبب السياسة التي انتهجتها الدولة في تقليص أعداد الطلبة الدارسين للتخصصات ذات الطابع الاجتماعي (جامعة الكويت 1989). ويمكن في الكويت الاستفادة من خبرات وتجارب الدول الأخرى، سواء المتقدمة أو النامية، في كيفية التحكم في أعداد الخريجين وفي كيفية ربط ما يقدم في المعاهد العلمية من تدريب مع حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية، بحيث يتم استغلال هذه الطاقات البشرية استغلالاً أمثل، وتقليل من احتمال ظهور نقص أو بطالة بين المتخصصين في علم النفس.

تزايد عدد الإناث في مجال علم النفس

ما يلفت النظر، تزايد عدد الإناث المتخصصات في مجال علم النفس خلال الخمسين سنة الماضية. فقد ذكر جودهارت وآخرون (Goodheart et al., 1992) أنه ومنذ عام 1984، كان أكثر من نصف الحاصلين على درجة الدكتوراه في أميركا في مجال علم النفس، من الإناث، وأن العدد كما تشير إليه إحصاءات المجلس الوطني للأبحاث يزداد سنوياً (Robiner 1991). كما أوضح رادفورد (1994)، أن التفوق في عدد الإناث على عدد الذكور في مجال علم النفس في بريطانيا قد ظهر لأول مرة في عام 1993.

وبيّنت دراسة جودهارت وآخرون (Goodheart et al., 1988) أن نسبة الإناث اللاتي التحقن بأقسام علم النفس في عدد من الجامعات الأميركية، مثل كاليفورنيا ودنفر وإلينوي وإوريغون، قد زادت من 58% إلى 77%. كما بيّت دراسة أخرى لجودهارت وماركهام (1992)

Goodheart & Markham، أن عدد الإناث قد زاد في جميع فروع علم النفس وفي المجال الإكلينيكي والإرشادي بشكل خاص، بينما انخفض عدد الذكور في جميع فروع علم النفس عدا المجال الإكلينيكي والإرشادي، وأن عدد الذكور الذين يحصلون على الدكتوراه في علم النفس سيقل بشكل كبير عندما يحل عام ألفين، بينما سيزداد عدد الإناث بشكل مستمر، ما يعني سيطرة وهيمنة الإناث على المهنة في المستقبل.

كما نجد أن التعارض بين عمل المرأة خارج المنزل ومسؤوليتها الأسرية يؤثر ويقلل من مكانة عمل المرأة وكفاءتها والعائد المادي الذي تحصل عليه (McGowen et al. 1990). فقد أظهرت دراسة راسو وآخرون (Russo et al., (1981 أن هناك فروقاً بين الذكور والإناث من الاختصاصيين النفسيين في الولايات المتحدة الأميركية في الأجر والعائد المادي من العمل لصالح الذكور، حتى لو كانت مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم متماثلة. كما أوضحت رسكن (1988) Reskin أنه وعلى الرغم من تزايد عدد الإناث في مجال علم النفس، فإن قلة منهن يصلن إلى مراكز قيادية متقدمة. ويذكر جودهارت ،وماركهام (1992) Goodheart & Markham أن التقليل من مركز ومكانة عمل المرأة سيؤثر على تقييم أدائها والتوقعات من هذا الأداء، ومن ثم، قيمة المهنة التي تمتهنها.

إن الزيادة في عدد الإناث المتخصصات في علم النفس تقلق الكثيرين على مستقبل المهنة. وبدأت الشكوك تثار حول تراجع مكانة المهنة، والعائد المادي منها نظراً لارتباط هذين الأمرين بالمرأة العاملة في أغلب المهن. هذا القلق دعا بالقائمين على عدد من برامج الدراسات العليا إلى تفضيل قبول الطلبة الذكور (أو مساواة عددهم مع عدد الإناث)، في برامج الدراسات العليا من أجل مواجهة هذه الزيادة (Goodheart & Markham 1992)، على الرغم من أنه لا توجد فروق كبيرة بين الذكور والإناث الذين يدرسون علم النفس، سواء في الميول أو الأهداف. ويذكر جوهارت وماركهام (1992)أنه عندما تتجاوز نسبة الإناث في أي مجال 50٪ من عدد المشتغلين به فإن مكانة هذا المجال تبدأ في التراجع، وأنه لا توجد أدلة تبين أن دخول المرأة في عمل مايزيد من قيمة هذا العمل. وهذا ينطبق على الاختصاصيين النفسيين الذين يعملون في ممارسة العلاج النفسي. فبعد أن كان الذكور هم المسيطرون على المجال في المائة عام الماضية، أصبحت الإناث هن المهيمنات عليه. كما أضاف أنه وعند زيادة عدد الإناث في مجال علم النفس، فإن قيمة وأهمية ومكانة المهنة ستقل بشكل عام، وفرص التقدم والتطور ستكون أقل، وينخفض العائد المادي من المهنة، لأن ما يحدد الدخل الذي يحصل عليه الفرد من مهنة ما هو المؤهل والجنس (McLaughlin 1980)، وما يطرحه الباحثون هنا هو تقرير واقع غير طبيعي، وبحاجة لتصحيح وليس المراد منه انتقاص مكانة المرأة.

من ناحية أخرى، نجد أنه ونتيجة لزيادة أعداد الممارسين النفسيين، فقد اتجه عدد كبير منهم نحو العمل في العيادات الخاصة، وهذا سيعطي المرأة الفرصة لاختيار العمل في العيادات الخاصة، ما يعني أن الفروق بين الجنسين في ممارسة العلاج النفسي ستظهر بشكل أوضح. فقد بينت كابلن (1987) Kaplan أن النجاح في العلاج النفسي يعتمد على طبيعة العلاقة بين المريض والمعالج، وهو ما يؤثر في نتيجة العلاج، فالنساء أكثر نجاحاً في إنجاز العلاج القصير

لأنهن أقدر على بناء علاقة جيدة بسرعة. وبالتالي، فإنه يمكن للرجال أن يتعلموا مهارات تكوين العلاقات من الاختصاصيات النفسيات اللاتي يتقنّها بفضل أسلوب التنشئة الاجتماعية الذي تعرضن له.

إن تزايد عدد الإناث في المجال يعكس حقيقة أن مهنة الاختصاصي النفسي في مضمونها تقوم أساساً على الرغبة في تقديم المساعدة للغير. وهذا من أهم السمات التي تتميز بها المرأة. فهي ترى عملها في مجال علم النفس امتداداً لدورها الأساسي كأم وزوجة، تهتم وترعى شؤون الآخرين في جميع جوانب الحياة. فنجاح المرأة بالمقياس الاجتماعي يعني أن تضع المرأة حاجات الغير ومطالبهم أولاً، حتى تكون راعية جيدة بينما النجاح بالمقياس الحضاري والثقافي يعني العكس (McGowen et al. 1990).

مستقبل المهنة

أوضح إليس (1992) Ellis أن مجال التدريب لطلبة علم النفس قبل فترة الستينات كان أوسع وأشمل. فقد كانوا يتدربون في ميادين مختلفة في علم النفس، وذلك لأن فرص العمل كانت محددة، فكان الطلبة يدرسون مقررات عدة من أجل إكمال برنامجهم الدراسي، فجميع الطلبة يدربون كاختصاصيين نفسيين عامين، ثم بعد ذلك يتخصص كل منهم في مجال معين. ولكن هذا الوضع تغير بعد ذلك، فأصبح علم النفس أكثر تخصصاً، وأكثر مهنية وأكثر تقنية. إن الاتجاه نحو التخصص أدى إلى أن يكون التركيز على مجال محدد ومتخصص، وبالتالي، تأكيد أقل على التوسع والتنوع في التدريب، وإلى تقارب بعض من تخصصات علم النفس مع التخصصات من العلوم الأخرى، وابتعادها عن علم النفس، مثل علم نفس الأعصاب الذي أصبح أكثر قرباً من علم الأعصاب عنه من علم النفس.

أما في ما يخص الحاصلين على الدكتوراه، فقد بيّن ستين وسانتا (1975) Stein & Santa أن المشكلة الأساسية التي تواجه خريجي علم النفس الحاصلين على الدكتوراه في الولايات المتحدة الأميركية، تكمن في صعوبة إيجاد وظائف في سوق العمل. وقد أرجع ذلك إلى الاختلافات بين التدريب الذي يحصل عليه الخريج وفرص العمل، أي الاختلاف بين ما يحصل عليه الأفراد من تدريب وما يتطلبه سوق العمل من خبرات. دراسة الدكتوراه تركز أساساً على تدريب الطالب على كيفية إجراء البحوث واستخدام الأساليب الإحصائية في معالجة المعلومات، بينما مجال العمل في الخدمات النفسية يركز على الجانب التطبيقي أكثر من الجانب النظري أو البحثي (Annis et al., 1984) مما يؤدي إلى شعور الخريجين بالإحباط والخيبة في قدرتهم على أداء أعمالهم.

وعليه، فللمحافظة على مهنة علم النفس وبقائها، وتطورها في المستقبل، لا بد من ربط المناهج التي تدرس والتدريب الذي يقدم للطلبة بحاجات المجتمع وحاجات سوق العمل، ولا بد من تطوير البرامج التدريبية التي تقدم للطلبة أثناء دراستهم لكي تواكب مطالب الحياة الواقعية وتخدم حاجات المجتمع وتتعامل مع مشكلاته (Blank 1979). وكما يذكر إليس (1992) El-lis، فمن الضروري أن يحتفظ علم النفس بصفته العلمية وأن تحتوي المناهج التدريسية على العلوم الأساسية وأن تشتمل البرامج التدريبية على مهارات البحث ومجالات العلوم الأساسية، وذلك يؤدي إلى أن يكون علم النفس متميزاً عن غيره من العلوم الأخرى. ويرى ميلر Miller

(1991) أنه ونتيجة للصعوبات في التنبؤ بالتحديات التي يمكن أن تواجه الاختصاصيين النفسيين في المستقبل، فإنه من المفضل تهيئة الطلبة الذين يدرسون علم النفس حالياً عن طريق تدريسهم العلوم الأساسية واستراتيجيات البحث وطرقه، ويقترح إليس (1992) Ellis لتطوير مهنة علم النفس تدريب الخريجين على مهارات يمكن الاستفادة منها، وتطبيقها في مجال العمل ما يعطي الخريجين الفرصة للحصول على عمل مناسب، وينبغي تزويد الأفراد بمعلومات كافية عن طبيعة الأعمال المختلفة وظروفها والمهارات اللازمة التي تتطلبها الأعمال حتى يمكن رفع كفاءاتهم وقدراتهم.

كذلك يمكن لأقسام علم النفس في المؤسسات التعليمية أن تقوم بتقديم استشارات فنية متخصصة إلى المؤسسات المختلفة، سواء الحكومية، أو التطوعية أو الخاصة. وهذه الاستشارات التي تقدم تعتبر عملية تسويقية تساعد في تعزيز صورة علم النفس وإظهار أهميته، وفوائده، ما يدعم الخريجين ويفتح فرص العمل أمامهم. ومن ثم الحصول على معلومات مرتدة عن مستويات أدائهم للعمل، وبالتالي تحسين وتطوير مناهج علم النفس (Carr & Maclachlar 1993).

لقد أظهر كسلر (1979) الجانب المشرق من مستقبل علم النفس. فقد بيّن أن نسبة البطالة بين الذين يحملون شهادة الدكتوراه في علم النفس ليست أعلى من نسبتها في بقية التخصصات الأخرى، فضلاً عن أن معظم من يحملون الدكتوراه يعملون في مناصب أكاديمية في المؤسسات التعليمية. وهذه المراكز أصبحت محدودة منذ السبعينات (Ellis 1992)، ما يعني أن بقية مجالات العمل ستبقى في حاجة إلى متخصصين يشغلونها.

أهداف البحث وأهميته

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مجالات عمل خريجي علم النفس في دولة الكويت ومدى إقبال الجنسين عليها، وما إذا كانوا يعملون في مجالات ذات علاقة بتخصصهم. كما تهدف الدراسة إلى معرفة الاختلافات المحتملة بين المستمرين في العمل والمنتهية خدماتهم، أياً كان السبب، في الإقبال على الوظائف التي لها علاقة مباشرة بتخصص علم النفس وتلك التي لها علاقة محدودة، والتي ليس لها علاقة، لمعرفة مدى تأثر ظاهرة ترك العمل بتناسب الوظيفة مع التخصص.

فعلى الرغم من مضي ثلاثين عاماً على إنشاء قسم علم النفس في جامعة الكويت، والذي يمكن اعتباره، تجاوزاً، عمر الخدمة النفسية في الكويت، أيضاً، إلا أنه لم تقم أية دراسة سابقة، في حدود علم الباحثين ،لمعرفة ماهية مجالات عمل خريجيه، وما إذا كانوا يعملون في مجالات ذات علاقة بتخصصهم. فمن أهداف أي قسم علمي سد حاجة السوق من المؤهلين في حدود تخصصه العلمي. ومثل هذا الهدف المهم بحاجة إلى معلومات مرتجعة من واقع العمل الميداني لخريجيه، وهذا ما تتناوله هذه الدراسة، بحيث تساعد في بناء رؤية واضحة لطبيعة عمل خريجي علم النفس في دولة الكويت لتساهم في بناء قرار استراتيجي مستقبلي مستنير، علماً أن قرارات تنظيم العمالة وممارسة المهنة تحتاج أيضاً إلى مثل هذه الدراسات.

من جانب آخر، تعتبر هذه الدراسة خطوة ضرورية، ودراسة تمهيدية لبحث لاحق يهدف

لمعرفة مدى تقبل سوق العمل لخريج علم النفس، وسبل الارتقاء به، وجوانب القوة والضعف فيه، وتلك التي تحتاج إلى تعزيز وتطوير، ومستوى الرضاء الوظيفي لخريجيه عن الأعمال التي يشتغلون فيها. ومن غير دراسة مسحية أولية لمعرفة مجالات وأماكن عملهم، فإنه يصعب الإجابة عن مثل هذه الأسئلة.

وفضلاً عما تقدم، فإن هذه الدراسة تسعى إلى مقارنة غير مباشرة لمعرفة جانب التشابه والاختلاف في الطبيعة الطبغرافية ونوعية العمل، ومجالاته بين خريجي أقسام علم النفس في دولة الكويت، ونظرائهم في دول العالم. ولهذه المقارنة أهميتها في بلورة رؤية واضحة لطبيعة الممارسة المهنية، والجوانب التي بحاجة إلى تدعيم.

ويسعى هذا البحث إلى الإجابة عن الأسئلة التفصيلية التالية: ما مجالات عمل خريجي علم النفس في دولة الكويت وما مدى إقبال الجنسين عليها؟ هل يعمل خريجو علم النفس في دولة الكويت في مجالات ذات علاقة بتخصصهم؟ وهل هناك فرق بين الذكور والإناث في ذلك؟ هل هناك اختلاف بين المستمرين في العمل والمنتهية خدماتهم في الإقبال على الوظائف التي لها علاقة مباشرة بتخصص علم النفس وتلك التي لها علاقة محدودة، والتي ليس لها علاقة؟

خطوات البحث وإجراءاته

تشمل العيِّنة المستخدمة في هذه الدراسة جميع الموظفين والموظفات الحاصلين على مؤهل جامعي في علم النفس، والمسجلين في ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت والمرصودة بياناتهم في الحاسب الآلي للديوان في أغسطس 1995، سواء كانوا كويتيين أم غير كويتيين، وسواء انتهت خدماتهم أم ما زالوا مستمرين، وسواء حصلوا على مؤهلاتهم العلمية من الكويت أو من خارجها. أما الأفراد الذين يعملون في القطاع الخاص أو المشترك (غير الخاضعين لإشراف ديوان الخدمة المدنية) فلم تشملهم الدراسة، علماً أن نسبة الكويتيين من جميع التخصصات العلمية العاملين في القطاع الخاص أو المشترك يشكلون ما يقارب 6% فقط من العدد الكلي لقوة العمل الكويتية (المجلس الأعلى للتخطيط 1996).

يوضح جدول رقم (1) توزيع أفراد العيِّنة ونسبتهم حسب وضع الخدمة، الجنسية، الجنس، التخصص، وبلد التخرج. وتشمل العيِّنة 2493 موظفاً وموظفة هم جميع المسجلين في ديوان الخدمة المدنية بدولة الكويت في عام 1995، من الذين حصلوا على ليسانس أو بكالوريوس آداب أو تربية في تخصص علم النفس، 1838 (73,7%) منهم ما زالوا مستمرين في العمل في الوزارات والهيئات التابعة لديوان الخدمة المدنية في حين إن 655 (26,3%) منهم انتهت خدماتهم لاسباب مختلفة. بلغ عدد الذكور في العيِّنة 480 (19,3%) والإناث 2013 (80,7%). حملة الجنسية الكويتية يبلغ عددهم 2193 (88%)، أما غير الكويتيين فعددهم 300 (12%)، وتتراوح أعمار العيِّنة بين 23 ــ 72 عاماً بمتوسط قدره 37,5 سنة (ع = 7,3)، أما متوسط سنوات الخدمة فيبلغ 9,9 عاماً (ع = 6,1). أما لجهة توزيع العيِّنة من حيث التخصص فنجد أن هناك 1362 (54,6%) تخصصهم علم النفس العام، و1017 (40,8%) فلسفة وعلم النفس، و2 (0,1%) علم النفس التربوي، في حين أن 112 (4,5%) علم النفس والاجتماع (تسميات ديوان الخدمة المدنية لهذه التخصصات قد لا يعكس المسمى الفعلي لها)، أما من حيث

بلد التخرج فنجد أن غالبية العيِّنة وعددها 2157 (86,5%) تخرجت من الكويت، و166 (6,7%) من مصر، و52 (2,1%) من لبنان. أما البقية وعددها 52 (2,1%) فقد تخرجت من بلدان متفرقة. وهنالك 66 (2,6%) حالة لا يعرف بلد تخرجها. ويعمل أفراد العيِّنة في مؤسسات ووزارات مختلفة تابعة لديوان الخدمة المدنية. كما أنها تشغل وظائف متنوعة (أنظر جدول رقم 2 لأهم هذه الوظائف).

جدول رقم (1)

توزيع العينة (ن = 2493) ونسبتهم حسب وضع الخدمة، الجنسية، الجنس، التخصص، وبلد التخرج.

المتغيرات		العدد	%
الخدمات	مستمرة	1838	73,7
	منتهية	655	26,3
الجنسية	كويتي	2193	88,0
	غير كويتي	300	12,0
الجنس	الذكور	480	19,3
	الاناث	2013	80,7
التخصص	علم النفس العام	1362	54,6
	فلسفةوعلم النفس	1017	40,8
	علم النفس التربوي	2	,1
	علم النفس والاجتماع	112	4,5
بلد التخرج	الكويت	2157	86,5
	مصر	166	6,7
	لبنان	52	2,1
	أخرى	52	2,1
	غير مبين	66	2,6

وقد تم الحصول على بيانات العيِّنة من قسم الحاسب الآلي في ديوان الخدمة المدنية. وتشمل هذه البيانات: الجنس، تاريخ الميلاد، استمرارية الموظف في الخدمة، الجنسية، الوزارة التي يعمل فيها الموظف، تاريخ التعيين وانتهاء الخدمة (في حالة

انتهاء خدماته)، نوع الشهادة، وبلد التخرج، اسم الوظيفة، المؤهل وتاريخ الحصول عليه.

بعد جمع بيانات العيِّنة، تم إدخالها في الحاسب الآلي الشخصي الخاص بمختبر علم النفس بالجامعة وتنظيمها لتناسب مهمة القيام بالعمليات الإحصائية اللازمة، ومن ثم تحليل البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي للدراسات الاجتماعية (SPSS). وقد تم إجراء التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام الطرق الإحصائية التالية: التكرارات والنسبة المئوية، مقياس كا^2 للحصول على دلالة الفروق بين التكرارات، اختبار «ف» للحصول على دلالة الفروق بين المتوسطات، وفي حالة كون «ف» دالة إحصائياً يستخدم اختبار «شفيه» (Sheffee) للحصول على دلالة أعمق للفروق بين كل مجموعة على حدة.

النتائج

أولاً: ما هي مجالات عمل خريجي علم النفس في دولة الكويت وما مدى إقبال الجنسين عليها؟

يبين جدول رقم (2) المسميات الوظيفية التي يعمل فيها حالياً أكثر من 20 موظفاً وموظفة من عيِّنة البحث (التسميات الوظيفية حسب تصنيف ديوان الخدمة المدنية)، بحيث يتضح أن 87,4% من خريجي علم النفس يعملون في 17 وظيفة، وأن ما يقارب ثلث العيِّنة (33,6%) يعملون تحت مسمى مدرس رياض أطفال (ن = 617)، جميعهم من الإناث، وهي نتيجة متوقعة نظراً لطبيعة العمل فيها وسياسة التعيينات المتبعة في هذه المهنة، يلي ذلك في الترتيب، وظيفة اختصاصي نفسي التي يعمل فيها 13,9% من العيِّنة (ن = 256)، ثم وظيفة مدرس فلسفة وعلم نفس التي يشغلها ما نسبته 7,2% (ن = 133). والجدول يوضح توزيع الجنسين على باقي الوظائف، كما يوضح مدى دلالة إقبال الجنسين على كل وظيفة من هذه الوظائف. وتشير كا^2 ودلالتها إلى أن هناك ستة وظائف اقبال الذكور عليها أكبر من إقبال الإناث بصورة جوهرية، وهي: «مدرس فلسفة وعلم نفس»، «باحث إداري أول»، «رئيس قسم»، «كاتب»، «باحث نفسي»، و«ناظر». في حين لا يتم تعيين إلا الإناث في وظيفة «مدرس رياض أطفال». هذا، ونلفت إلى أن التعيين في عدد من الوظائف المذكورة آنفاً يتم بالترقية وليس بالاختيار الشخصي للفرد كوظيفة «ناظر» و«رئيس قسم» لذا، فإن حرية الاختيار المهني الشخصي ليست متساوية في جميع هذه الوظائف. كما يرجى ملاحظة أنه ونظراً لأن غالبية شاغلي هذه الوظائف (من المستمرين في عملهم) كويتيون (99,7%) لذا لم تقم مقارنة بينهم وبين غير الكويتيين (0,03%)، في مدى إقبالهم عليها.

جدول رقم (2)
الوظائف التي يعمل بها حاليا أكثر من 20 موظفا وموظفة من خريجي علم النفس ومدى دلالة اقبال الجنسين عليها.

الوظيفة	العدد	%	الذكور	اناث	كا ^{2}	الدلالة
مدرس رياض اطفال	617	33,6	0	*617	100,8	,000
اختصاصي نفسي	256	13,9	30	226	1,4	,238
مدرس فلسفة وعلم نفس	133	7,2	*32	101	10,3	,001
اختصاصي اجتماعي	74	4,0	10	64	,0	,847
باحث اداري اول	64	3,5	*16	48	7,0	,015
مدرس (غير محدد)	61	3,3	10	51	,2	,641
رئيس قسم	58	3,2	*26	32	44,1	,000
كاتب	53	2,9	*20	33	23,8	,000
مشرف فني رياض اطفال	50	2,7	0	50	–	–
موجه فني خدمة اجتماعية – مرشد تربوي	39	2,1	3	36	1,4	,239
باحث نفسي	38	2,1	*10	28	4,5	,034
وكيل مدرسة	36	2,0	4	32	,3	,585
باحث اجتماعي	35	1,9	4	31	,2	,627
ناظر	31	1,7	*9	22	5,5	+,019
مشرف فني	21	1,1	0	21	–	–
مسجل بيانات	21	1,1	3	18	,0	+,998
مسجل شؤون طلبة	21	1,1	5	16	,5	+,467
أخرى	230	12,5	81	147	–	–
المجموع	1837	100	262	1575	2	,160

درجة الحرية = 1

* = أن هناك زيادة جوهرية في العدد الفعلي عن العدد المتوقع لصالح هذا الجنس

+ = هناك مجموعة العدد المتوقع أقل من 5.

تمت مقارنة نسبة العاملين حالياً لكل من الذكور والإناث مع النسبة المتوقع أن تكون بسوق العمل حسب نسبة تخرجهم من جامعة الكويت وهي كالتالي: الذكور 13,2% والإناث 86,8%.

ويوضح جدول رقم (3) مجالات عمل خريجي علم النفس في الكويت، ويتضح أن غالبيتهم (ن = 1401) يعملون في المجالات التربوية ويشكلون ما نسبته 76,2٪ من مجموع العاملين حالياً، يلي ذلك المجال الإداري (ن = 308) ويشتغل فيه ما نسبته 16,8٪. أما المجال البحثي فيشتغل فيه 4,6٪ من العيِّنة (ن = 85)، في حين أن المجال الإعلامي يشتغل فيه 1٪ من العيِّنة (ن = 18)، وهناك ما نسبته 1,4٪ من العيِّنة تعمل في مجالات عامة أخرى (ن = 25). كما يلاحظ أن إقبال الإناث على المجال التربوي أعلى بصورة جوهرية من إقبال الذكور، على الرغم من أن إقبال الذكور على وظيفة مدرس فلسفة وعلم النفس، التي هي إحدى وظائف المجال التربوي، أكثر من إقبال الإناث. من جانب آخر، نجد أن الذكور أكثر إقبالاً وبصورة جوهرية من الإناث على المجالين الإداري والإعلامي.

جدول رقم (3)

مجالات عمل خريجي علم النفس العاملين حاليا ومدى توزيع الجنسين والكويتيين وغير الكويتيين عليها

مجال العمل	العدد	النسبة	الجنس		كا ^{2}	الدلالة
			ذكور	اناث		
تربوي	1401	67,2	118	*1283	39,5	,000
اداري	308	16,8	*117	191	141,0	,000
بحثي	85	4,6	18	67	3,3	,070
اعلامي	18	1,0	*9	9	18,7	,000+
عام	25	1,4	0	25	–	–
المجموع	1838	100	262	1575		

درجة الحرية = 1

* = هناك زيادة جوهرية في العدد الفعلي عن العدد المتوقع لصالح هذه المجموعة.

+= هناك مجموعة العدد المتوقع أقل من 5.

أما في ما يخص الوزارات والهيئات التابعة لديوان الخدمة المدنية، التي يعمل فيها خريجو علم النفس حالياً، فيتضح أن الغالبية العظمى من خريجي علم النفس ونسبتها 73,9٪ تعمل في وزارة التربية (ن = 1358)، في حين يعمل 5,8٪ (ن = 106) منهم في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، و3,4٪ (ن = 62) في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، و2,7٪ (ن = 49) في وزارة الصحة، و2٪ (ن = 36) في الهيئة العامة لشؤون القصَّر، و1,3٪ (ن = 23) في بلدية الكويت، و1,3٪ (ن = 23) في الديوان الأميري، و1,2٪ (ن = 22) في وزارة الداخلية، و0,8٪ (ن = 15) في وزارة المواصلات، و0,8٪ (ن = 15) في بيت الزكاة، و0,8٪ (ن = 14) في وزارة الدفاع، و0,7٪ (ن = 12) في وزارة الإعلام، و0,7٪ (ن = 12) في مؤسسة الموانئ الكويتي، و0,5٪ (ن = 9) في وزارة العدل، و0,5٪ (ن = 9) في مجلس

الوزراء و0,4% (ن = 7) في مجلس الأمة، و0,4% (ن = 7) في ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري، و0,3% (ن = 6) في وزارة التجارة والصناعة، و0,3% (ن = 6) في وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، و0,3% (ن = 6) في وزارة التخطيط، و0,3% (ن = 5) في ديوان الخدمة المدنية، و2% (ن = 36) في مؤسسات أخرى.

ثانياً: هل يعمل خريجو علم النفس في دولة الكويت في مجالات ذات علاقة بتخصصهم؟ وهل هناك فرق بين الجنسين في ذلك؟

نظراً لعدم وجود توصيف وظيفي للمسميات الوظيفية التي يعمل فيها حالياً خريجو علم النفس التابعين لديوان الخدمة المدنية، فقد تم عرض جميع هذه المسميات الوظيفية وعددها 89 على مجموعة مكونة من ثلاثة أساتذة علم النفس وباحثين في وزارة التربية، لتحديد مدى علاقة هذه الوظائف بتخصص علم النفس. وقد تم التحقق ما إذا كانت الوظيفة لها علاقة مباشرة بتخصص علم النفس (مثلاً: مدرس رياض أطفال، اختصاصي نفسي، باحث نفسي، مرشد اجتماعي)، أو علاقة محدودة (مثلاً: اختصاصي اجتماعي، باحث علاقات عامة، باحث تطوير إداري، مدير إدارة، رقيب مطبوعات)، أو ليس لها علاقة (مثلاً: محضر علوم، أمين مخزن، باحث علاقات دولية، سكرتير، كاتب، فني نظافة، مرشد بحري، مترجم)، ويعرض جدول رقم (4) نتيجة هذا الفرز، حيث يتضح أن 60,8% (ن = 1117) من العيِّنة تم تصنيفهم على أنهم يعملون في وظائف لها علاقة مباشرة بتخصص علم النفس، في حين إن 30,3% (ن = 557) يعملون في وظائف لها علاقة محدودة، أما باقي العيِّنة ونسبتهم 8,9% (ن = 162) فقد تم تصنيفهم على أنهم يعملون في وظائف ليس لها علاقة بعلم النفس. كما يوضح الجدول أن إقبال الإناث على الوظائف التي لها علاقة مباشرة بعلم النفس أكبر من إقبال الذكور بصورة جوهرية، في حين إن إقبال الذكور على الوظائف التي لها علاقة محدودة وتلك التي ليس لها علاقة، أكبر من إقبال الإناث عليها بصورة جوهرية.

جدول رقم (4)

مدى علاقة وظائف خريجي علم النفس العاملين حاليا بتخصصهم ومدى اقبالهم عليها

مجال العمل	العدد	النسبة	الجنس ذكور	اناث	كا 2	الدلالة
مباشرة	1117	60,8	77	*1040	50,0	,000
محدودة	557	30,3	*138	419	50,0	,000
لا علاقة	163	8,9	*47	116	28,1	,000
المجموع	1837	100	262	1575		

درجة الحرية = 1

* = أن هناك زيادة جوهرية في العدد الفعلي عن العدد المتوقع لصالح هذه المجموعة.

ثالثاً: هل هناك اختلاف بين المستمرين في العمل والمنتهية خدماتهم في الإقبال على الوظائف التي لها علاقة مباشرة بتخصص علم النفس وتلك التي لها علاقة محدودة، والتي ليس لها علاقة؟ يوضح جدول رقم (5) أن المستمرين في عملهم أكثر التحاقاً، وبصورة جوهرية، بالوظائف التي لها علاقة مباشرة بتخصصهم من أولئك الذين انتهت خدماتهم، في حين إن المنتهية خدماتهم كانوا أكثر إقبالاً على تلك الوظائف التي لها علاقة محدودة بتخصصهم وتلك التي ليس لها علاقة وذلك بصورة جوهرية وستتم مناقشة هذه النتيجة لاحقاً.

جدول رقم (5)
أعداد خريجي علم النفس موزعين حسب ملاءمة العمل لتخصصهم وذلك لكل من المستمرين في العمل حاليا والمنتهية خدماتهم، مع بيان متوسط سنوات الخدمة.

	العدد	النسبة	المتوسط سنوات الخدمة	ع	مستمرون في العمل			
					نعم	لا	كا ^{2}	الدلالة
مباشرة	1378	56	8,5	5,3	*1117	261	30,3	,000
محدودة	838	34	12,1	6,6	557	*281	29,2	,000
لا علاقة	245	10	9,2	5,6	163	*245	8,4	,000
المجموع	2461	100	9,8	6,0	1837	624		

عدد الحالات المفقودة = 32 حالة.
درجة الحرية = 1.
+ = ان هناك زيادة جوهرية في العدد الفعلي عن العدد المتوقع لصالح هذه المجموعة.

مناقشة النتائج

اتضح لنا في مقدمة هذه الدراسة مدى الإقبال الذي تشهده أقسام علم النفس في أغلب دول العالم من قبل الطلبة والطالبات على التخصص في علم النفس، هذا الإقبال الذي أخل بالموازنة بين العرض والطلب في بعض من الدول الأوروبية McPherson (1986)، بحيث أصبح المعروض من الاختصاصيين النفسيين أكبر من حاجة السوق الفعلية، مما أدى إلى بطالة بينهم تصل في عدد من الدول الأوروبية كهولندا إلى 25%. إلا أن هنالك دولاً ما زالت بحاجة ماسة لهؤلاء الخريجين خصوصاً في القارة الأفريقية وأوروبا الشرقية وآسيا وأميركا الجنوبية.

أما في الكويت، فإذا علمنا أن عدد السكان بلغ 1830121 نسمة في منتصف

عام 1994 (وزارة التخطيط 1996)، وأن عدد المسجلين في ديوان الخدمة المدنية تحت مسمى «اختصاصي نفسي» هو 256 فيمكننا القول إن نسبة الاختصاصيين النفسيين في الكويت إلى عدد السكان هي 1 لكل 7000 نسمة، وهي نسبة أفضل من مثيلاتها في أميركا وبريطانيا، علماً بأن هذا المسمى يخص الوظائف ذات الطابع الإرشادي والإكلينيكي ولا يشمل جوانب الخدمة النفسية الأخرى ولا مهنة التدريس مثلاً. ويبقى سؤال وهو: هل هنالك بطالة موجودة بين خريجي علم النفس في دولة الكويت؟

لا يبدو أن خريجي علم النفس يعانون في الوقت الراهن من مشكلة البطالة. لكن هذا الوضع لن يستمر في المستقبل، كما يبدو، على ما هو عليه الآن. فكما هو معلوم، يوظف القطاع الحكومي ما يقارب 94% من مجموع العمالة الكويتية العاملة في الكويت، تستهلك رواتبهم ثلثي إيرادات النفط السنوية، أي 1698,5 مليون دينار حسب إحصاءات عام 1995، وهي تكلفة عالية لن تستطيع الدولة الاستمرار بالإنفاق على هذا المعدل لمدة طويلة، وبخاصة في ظل العجز الذي تعاني منه الميزانية العامة، وفي ظل تزايد أعداد الخريجين والمتوقع أن يصل عددهم إلى 58800 خريج خلال السنوات الست المقبلة (95/1996 ـــ 2000/2001). ولا يتوقع أن يقوم القطاع الخاص بتوفير أكثر من 3500 وظيفة للكويتيين خلال هذه الفترة، ما يعني مشكلة وظيفية كبيرة مقبلة. وتتوقع دراسة المجلس الأعلى للتخطيط (1996) أن ترتفع مستويات البطالة في المجتمع، وتقترح لمواجهة ذلك البدائل التالية:

(1) تحميل القطاع الخاص جزءاً من أعباء توظيف الكويتيين. (2) إحلال الكويتيين محل غير الكويتيين في القطاعين الحكومي والخاص. (3) التضييق على عملية استقدام العمالة غير الكويتية. (4) الاهتمام بالتدريب بأنواعه المختلفة واعتباره عنصراً رئيساً في أية استراتيجية تتبناها الدولة. (5) تجميد التعيين في الوظائف والمهن الإدارية والكتابية وفي أعمال البيع والخدمات وبعض من الأعمال العادية.

وجميع هذه البدائل لا تساعد بشكل واضح في استيعاب العدد المتوقع من خريجي علم النفس خلال السنوات الست المقبلة (تقدرهم دراسة المجلس الأعلى للتخطيط لعام 1996 بنحو 1500 في جميع أقسام علم النفس في الجامعة والهيئة العامة للتعليم التطبيقي)، وبخاصة إذا علمنا أن نسبة غير الكويتيين الذين يحملون شهادات في تخصص علم النفس ويعملون في ديوان الخدمة المدنية حالياً هو 0,03%، وهي نسبة متدنية لن تساهم في فاعلية الإحلال. لذا، من الضروري أن يقوم القائمون على أقسام علم النفس في الكويت بتلمس الحاجة الفعلية للاختصاصيين النفسيين في مراكز العمل المختلفة عن طريق دراسة ميدانية خاصة بهذا الغرض، وتحديد أعداد المقبولين لهذه الأقسام وفقاً لذلك. وعلى أية حال، فإن الأرقام المشار إليها آنفاً لا تشجع على التوسع في قبول طلبة جدد في أقسام علم

النفس بل إلى التحفظ أكثر وتقليص أعدادهم والاهتمام بنوعية الخريجين والخريجات أكثر من الاهتمام بكميتهم.

من جانب آخر، أوضحت هذه الدراسة أن حجم قوة العمل النسائية في الكويت التي تحمل مؤهلاً جامعياً في علم النفس، هو أربعة أضعاف قوة العمل الذكورية. وهي نسبة بلا شك عالية، لكنها لا تخرج عن كونها ظاهرة عالمية ليست مرتبطة بالكويت على وجه الخصوص بل تكاد تشمل أغلب دول العالم كما أوضحنا في المقدمة، وليست مرتبطة بتخصص علم النفس بل في أغلب التخصصات العلمية ذات الطبيعة الإنسانية. ولربما زادت هذه النسبة أيضاً في المستقبل (Goodheart & Markham, 1992)، وقد يرجع السبب إلى أن معظم وظائف الخدمة النفسية تتضمن مهام ومسؤوليات تناسب طبيعة المرأة، كالاهتمام بالآخرين ورعايتهم وتكوين علاقات اجتماعية معهم. لكن جذور هذه الظاهرة يمكن تتبعها إلى ما هو أبعد من أرقام قوة العمل. فنسبة الطالبات الحاصلات على معدلات عالية في الثانوية العامة، عموماً أكبر من نسبة الطلبة بصورة جوهرية (الخضر 1990)، وهذا ينعكس على نسبة تواجدهم في جامعة الكويت (يشير الإحصاء السنوي للجامعة للعام الدراسي 1994/1995 إلى أن نسبة الطالبات في الجامعة هو 67٪ مقابل 33٪ للطلاب). وربما كانت الفرص الوظيفية المتاحة للذكور بعد الثانوية العامة (الشرطة، الجيش، البعثات، الدورات الخاصة،... إلخ) سبباً آخر في عدم إقبال الذكور على دخول الجامعة بنسبة إقبال الإناث.. بمعنى آخر، لا تبدو الرغبة الشخصية لدراسة علم النفس هي وحدها المسؤولة عن زيادة نسبة قوة العمل النسائية مقارنة بالذكور. ودراسة مقارنة بين الجنسين للميل لدراسة علم النفس ستساعد في تحديد أدق لمدى مساهمة الرغبة في التخصص في ظاهرة تفوق نسبة الإناث على الذكور في قوة العمل التي تحمل مؤهلاً علمياً في علم النفس.

ولكن هل الزيادة المرتفعة في نسبة قوة العمل النسوية المتخصصة في علم النفس في الكويت، كما أظهرتها هذه الدراسة، تؤثر على مكانة المهنة والعائد المادي منها، كما أشار إليه بعض من الباحثين في مناطق أخرى من العالم (Goodheart & Markham 1992; Reskin 1988; Russo et al. 1981; McGowen & Hart 1990)؟ الإجابة عن ذلك بحاجة إلى دراسة مقارنة للأجور التي يتقاضاها كلا الجنسين في الكويت، وللمراكز القيادية التي وصلا إليها، وأهمية المهنة من وجهة نظرهما ونظر الآخرين، فضلاً عن المساهمات التطبيقية والأكاديمية ذات الطابع المهني لكلا الجنسين.

من جانب آخر، بينت الدراسة أن 87,4٪ من قوة العمل المتخصصة في علم النفس تتركز في 17 وظيفة (جدول رقم 2) معظمها وظيفة «مدرس رياض أطفال» و«اختصاصي نفسي» و«مدرس فلسفة وعلم نفس». ويمكن هنا إيراد الملاحظات التالية:

1 ــ يغلب على تلك الوظائف الطابع التربوي (76,2٪) (جدول رقم 3). لذا فليس من المستغرب، والحال كذلك، أن يعمل 73,9٪ من قوة العمل هذه في وزارة التربية، وهو حجم كبير تتحمله هذه الوزارة وحدها. ويمكن تصنيف ما نسبته 46٪

من هذه المهن بأنها أنشطة تدريسية، و27% إرشادية، و19% إدارية.. بمعنى أن أغلب خريجي أقسام علم النفس يعملون في مهنة التدريس، وأقل من ذلك في مهن إرشادية كاختصاصي نفسي أو اجتماعي. ومثل هذه النتيجة تستلزم من القائمين على أقسام علم النفس في دولة الكويت أن يهيئوا طلبتهم وطالباتهم للقيام بهذه المهام عند تخرجهم.

2 ــ أغلب الوظائف التي يعمل فيها خريجو علم النفس ذات علاقة مباشرة بتخصص علم النفس أو علاقة محدودة (91,1%). وهنالك وظائف قليلة (8,9%) ليس لها علاقة بعلم النفس يعمل فيها الخريجون. وهي نسبة معقولة، وإن كان من الأفضل أن يتم توجيه الأفراد الذين يعملون في وظائف ليس لها علاقة بعلم النفس إلى وظائف أكثر استيعاباً لمعارفهم ومهاراتهم.

3 ــ الملاحظ لهذه المهن يرى أن غالبيتها مهن تقليدية لا تعكس التحول الكبير والانفتاح الواسع الذي طرأ على علم النفس، والذي تبينه نوعية الوظائف التي يشغلها خريجو علم النفس في الدول المتقدمة. فقد خلت القائمة، مثلاً، من وظائف لها علاقة بالجانب البيئي والتي تهتم بدراسة العلاقة بين العمليات النفسية والظروف الفيزيقية (البيئية) التي يعيش فيها الأفراد، مثل المنازل، ومكاتب العمل وظروف العيش في المدن والأقاليم، ومن تلك الوظائف التي تهتم بالعلاقات الإنسانية بين الأفراد في مكان العمل، كالكفاءة الإنتاجية والرضا عن العمل وسلوك المستهلكين والاختيار والتعيين والتدريب والتفاعل بين الفرد والآلة، ومن المهن التي تهتم بدراسة العلاقة بين النواحي الفسيولوجية للجسم والسلوك.

4 ــ أن هنالك فروقاً بين الجنسين في الإقبال على بعض من المهن، فنجد أن الإناث يقبلن بشكل أكبر على المهن ذات الطبيعة التربوية، في حين إن الذكور يقبلون على المهن ذات الطبيعة الإدارية والإعلامية. وقد يكون هذا أمراً متوقعاً لطبيعة كلا الجنسين، وقد يعكس سياسات التوظيف المتبعة حالياً، التي تفضل جنساً معيناً لبعض من المهن. كما قد يعكس تأثير قيم وتقاليد وعادات المجتمع التي تدفع المرأة للعمل في وظائف ليس فيها احتكاك دائم ومباشر بالرجل. ولربما عكست، أيضاً، تحيزاً ضد تولي المرأة للمناصب الإدارية في المجتمع. كما يلاحظ أن إقبال الإناث على الوظائف التي لها علاقة مباشرة بعلم النفس أكبر من إقبال الذكور بصورة جوهرية، في حين إن إقبال الذكور على الوظائف التي لها علاقة محدودة، وتلك التي ليس لها علاقة، أكبر من إقبال الإناث عليها بصورة جوهرية. ويؤيد ذلك دراسة هدى حسن (Hassan 1993) التي وجدت أن الإناث اخترن العمل في مهن تتناسب مع ميولهن المهنية أكثر بصورة جوهرية، من الذكور. وقد يرجع ذلك لجملة الأسباب التي ذكرت سابقاً.

من جانب آخر، أوضحت الدراسة أن المستمرين في عملهم أكثر التحاقاً، وبصورة جوهرية، بالوظائف التي لها علاقة مباشرة بتخصصهم من أولئك الذين

انتهت خدماتهم (لأي سبب كان)، في حين إن المنتهية خدماتهم كانوا أكثر إقبالاً على تلك الوظائف التي لها علاقة محدودة بتخصصهم وتلك التي ليس لها علاقة وذلك بصورة جوهرية، وقد يعكس ذلك سياسة التوظيف الحالية التي تسعى لتشغيل الخريجين في وظائف تناسب تخصصاتهم، أو قد يعكس طبيعة الوظائف المتاحة لخريجي علم النفس في الفترة التي بدأت العمل فيها العينة المنتهية خدماتهم، وقد يعكس أيضاً أن الذين يعملون في الوظائف ذات العلاقة المباشرة بتخصصهم يكونون أكثر رضاءً عن عملهم ما يؤدي إلى استمرارهم في وظائفهم، وهذا يؤدي إلى تزايد أعداد الملتحقين بها، في حين إن الذين يعملون في الوظائف التي ليس لها علاقة بتخصصهم أو لها علاقة محدودة يكون رضاهم أقل عن وظائفهم ومن ثم يتركونها (Holland 1985) ما يؤدي إلى انخفاض أعداد الملتحقين بها.

لكن.. هل فعلاً كلما كانت الوظيفة ذات علاقة مباشرة بالتخصص يزيد ذلك من سنوات استمرار الموظف فيها؟ جدول رقم (5) يجيب أيضاً عن ذلك، حيث يظهر أن الذين يعملون في الوظائف التي لها علاقة محدودة بالتخصص يمكثون سنوات أكثر وبصورة جوهرية من أولئك الذين يعملون في وظائف لها علاقة مباشرة، وأولئك الذين يعملون في وظائف ليس لها علاقة، في حين إنه لا يوجد اختلاف بين أولئك الذين يعملون في وظائف لها علاقة مباشرة وأولئك الذين يعملون في وظائف ليست لها علاقة (اختبار شفيه Scheffe). ويمكن تفسير سبب استمرار أولئك الملتحقين بالوظائف التي لها علاقة محدودة بالتخصص سنوات أطول من المجموعتين الأخريين إلى طبيعة هذه الوظائف، إذ إنها تشمل فيما تشمله من الوظائف: ناظر مدرسة، وكيل مدرسة، موجه فني، مدير إدارة، رئيس شؤون إدارية، رئيس قسم، مراقب، أمين مركز، رئيس وحدة، .... إلخ، وجميعها تحتاج من الموظف مدة أطول في الوظيفة حتى يترقى إليها. ومن المعروف أنه وبتقادم السنوات، فإن الموظف تتم ترقيته إلى وظائف ذات صبغة إدارية وإشرافية، أكثر من كونها ذات صبغة مهنية. لذا، فقد تم تصنيف هذه الوظائف باعتبارها ذات علاقة مهنية محدودة بالتخصص.

ننتهي مما تقدم إلى التوصية بما يلي:

1 ــ أن تقدم أقسام علم النفس في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي برامج أكثر تخصصاً مما تقدمه الآن (علم النفس العام) لسد حاجات محددة في سوق العمل. وهذا يستلزم منها القيام بدراسة ميدانية للتعرف إلى حاجات المؤسسات التي تقدم الخدمة النفسية للتعرف إلى النوعية المطلوبة من خريجي علم النفس.

2 ــ اعتبار التدريب عنصراً أساسياً في نظام التعليم في أقسام علم النفس في الكويت، وعدم الاكتفاء بالأطر النظرية فقط، بحيث يتم ربط الطالب بمراكز العمل التي تقدم الخدمة النفسية في الكويت، كمستشفى الطب النفسي، والسجون، والمؤسسات الاجتماعية،... إلخ.

3 ــ تكوين علاقة دائمة بين أقسام علم النفس والمؤسسات التي تقدم الخدمة النفسية في الكويت، والسعي لإيجاد قنوات اتصال وارتباط بينهما بما يحقق النفع العام لكليهما.

4 ــ إجراء دراسة مقارنة بين الذكور والإناث في مدى ميلهم لدراسة علم النفس، لمعرفة حجم تأثير الرغبة في دراسة هذا التخصص في ظاهرة تفوق قوة العمل النسائية في الكويت، التي تحمل مؤهلاً جامعياً في علم النفس، على نظيرتها الذكورية.

5 ــ إجراء دراسة مقارنة للأجور التي يتقاضاها كلا الجنسين، والمراكز القيادية التي وصلا إليها، وأهمية المهنة من وجهة نظرهما ونظر الآخرين، وذلك لمعرفة تأثير زيادة نسبة قوة العمل النسوية المتخصصة في علم النفس في الكويت على مكانة المهنة ومستويات الأجور فيها والعائد المادي منها.

6 ــ تكرار الدراسة نفسها على الموظفين حملة الشهادات في علم النفس، العاملين في القطاع الخاص لتحقيق الأهداف المذكورة في هذه الدراسة.

7 ــ وضع نظام دقيق للقبول ولاختيار الطلبة الأكفاء للدخول في دراسة علم النفس، بما ينعكس على نوعية مخرجات أقسامه.

8 ــ الاهتمام بنوعية مخرجات أقسام علم النفس، وعدم التوسع في قبول أعداد أكبر منهم.

9 ــ إنشاء مركز للتوجيه المهني لتعريف الطلبة بطبيعة تخصص علم النفس ومجالات العمل فيه يمكن أن يكون ملحقاً بقسم علم النفس بجامعة الكويت.

10 ــ إنشاء جمعية لعلم النفس في الكويت تأخذ على عاتقها تطوير المهنة والاهتمام بتنمية وتطوير أعضائها، وعمل دراسات ميدانية لأوضاعهم الوظيفية والمهنية والعلمية.

المصادر العربية

المجلس الأعلى للتخطيط

1996 دراسة حول البدائل المتاحة لمعالجة السياسة التوظيفية، وثيقة غير منشورة

جامعة الكويت

1989 جامعة الكويت في 22 عاماً، اصدارات جامعة الكويت.

جامعة الكويت

1989 الإحصاء السنوي للسنوات التالية للعام الدراسي 1988 ــ 1989. اصدارات جامعة الكويت

عثمان الخضر

1996 «العوامل المؤثرة في أداء طلبة علم النفس بجامعة الكويت»، المجلة التربوية. الكويت، العدد (40)، المجلد 10، 141 ــ 169.

1990 التنبؤ بالمعدل التراكمي العام لطلبة كلية التجارة بجامعة الكويت. رسالة ماجستير ــ جامعة هل ــ إنجلترا (غير منشورة).

وزارة التخطيط

1996 مشروع خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسنوات (59/1996 ــ 99/2000): الإطار العام، وثيقة غير منشورة، الكويت

المصادر الأجنبية

American Psychological Association

1986 Careers in Psychology.

Annis, L. V., Tucker, G. H., & Baker, C. A.

1984 APA Certification of Terminal Master's Degree Programs. American Psychologist: 39: 563 - 566.

Ball, B.

1994 Career Options for Psychology Graduates. The Psychologist (October) 447 - 449.

Bhanthumnavin, P.

1987 "Social History of Psychology in Thailand" pp. 77-88 in G.H. Blowers + A. N. Turlle eds. Psychology Moving East: The Status of Western Psychology in Asia and Ociana. Sydney: Sydney University Press.

Blank, T.

1979 Two Disputes with Psychology's Perceived Future. American Psychologist 34 (5) 445 - 447.

Broskowski, A.

1995 "The Evolution of Health Care: Implications for the Training and Careers of Psychologists". Professional Psychology: Research and Practice 26 (2) 156 - 162.

Carr, S., & MacLachlar, M.

1993 "Asserting Psychology in Malawi". The Psychologist (September) 409 - 413.

Dial, T. H., Tebbutt, R., Pion, G. M., Kohout J., VandenBos, G., Johnson, M., Schervish, PH., Whiting, L., Fox, J., & Merwin, E.I.

1990 "Human Resources in Mental Health". pp. 194-215 in R. W. Mandersheid & M. A. Sonnenschein eds. Mental Health, United States, 1990. Rockville, MD: National Institute of Mental Health.

Ebersohn, D.

1983 Die Sielkundiges Van Suid - Africa. Institute for Manpower Research, HSRC. Report MM - 92.

Ellis, H.

1992 Graduate Education in Psychology: Past, Present and Future. American Psychologist 47 (4) 570 - 576.

Foreman, N.

1996 Psychology in Romania: Ilon Gorog. The Psychologist, 9 (3) 125 - 126.

Goodheart, C., & Markham, B. & Hannigan, P.

1988 The Feminization of Psychology. Paper presented at the 96th Annual Convention of the American Psychological Association, Atlanta, GA.

Goodheart, C., & Markham, B.

1992 "The Feminization of Psychology: Implications for Psychotherapy". Psychotherapy, 29 (1), 130 - 138.

Holland. J.

1993 The Relationship between Job Satisfaction and Vocational Interest: Testing Holland Theory in Kuwait. Unpublished Ph. D.

Hassan, J.

1985 Making Vocational Choice: A Theory of Vocational Presentations and Work Environment. Englewood Cliffs Prentice - Hall, New Jersey.

Kaplan, A. G.

1987 Reflections on Gender and Psychotherapy. Women and Therapy: A Feminist Quarterly, 6: 11-24.

Kiesler, C. A.

1978 "Reports of the Executive Officer: 1977". American Psychologist 33: 529 - 538.

Kiesler, C. A.

1979 "The Job Market: Response to Thomas Black". American Psychologist, 34(5) 447.

Marwit, S.

1982 In Support of University - Affiliated Schools of Professional Psychology. Professional Psychology, 13(2), 181 - 190.

McGowen, R. & Hart, L.

1990 "Still Different after All These Years: Gender Differences in Professional Identity Formation". Professional Psychology: Research and Practice 21(2) 118 - 123.

McLaughlin, S.

1980 "A Theoretical Partialing in Survey Research". American Psychologist 35(9) 851.

McPherson, F. M.

1986 The Professional Psychologist in Europe. American Psychologist 41: 302 - 305.

Miller, N. E.

1991 Challenge to Teach Future Citizens in Introductory Courses. Achievement award address presented at the 99th annual convention of the American Psychological Association, San Francisco.

Radford, J.

1994 "Psychology and its Students". The Psychologist (October) 446 - 447.

Raubenhiemer, V.

1993 Psychology in South Africa. The Psychologist (April) 169 - 171.

Reskin, B. F.

1988 Bringing the Men Back in: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. Gender and Society 2: 58 - 81.

Robiner, W.

1991 How Many Psychologists are Needed? A Call for A National Psychology Human Resource Agenda. Professional Psychology: Research and Practice 22 (6) 427 - 440.

Russo, N. F., Olmedo, E. L. Stapp, J., & Fulcher, R.

1981 "Women and Minorities in Psychology". American Psychologist 36: 1263 - 1314.

Sanford, F. H.

1951 "Notes on the Future of Psychology as a Profession". American Psychologist 6: 74 - 76.

Sirivunnabood, P.

1996 The Development and Current Psychology of Teaching in Thailand. Paper presented at the 26 th International Congress of Psychology, Montreal, Canada.

Stein, G., & Santa J.

1975 "The Academic Job Hunt: Is it more Frustrating than it Has to Be?" American Psychologist 30(8) August: 861 - 863.

Strickland, B. R.

1987 "On the Threshold of the Second Century of Psychology". American Psychologist, 42, 1055 - 1056.

Syverson, P. D.

1981 "Two Decades of Doctorates in Psychology". American Psychologist 37: 1203 - 1212.

The British Psychological Society

1989 How About Psychology? A Guide to Courses and Careers.

The British Psychological Society

1991 Career Choices in Psychology.

Trent, J.

1993 "Issues and Concerns in Master's - Level Training and Employment". Journal of Clinical Psychology 49(4): 586 - 592.

Walfish, S., Polifka, J., & Stenmark, D.

1984 An Evaluation of Skill Acquisition in Community Psychology Training. American Journal of Community Psychology 12: 165 - 174.

Woods, P. J.

1976 Career Opportunities of Psychologists: Expanding and Emerging Areas. Washington, DC: American Psychological Association.

Academic Publication Council
المجلس النشر العلمي

Psychology

Job Opportunities For Psychology Graduates in Kuwait

Othman H. Al-Khader *
Huda J. Hasan **

This study aimed to identify the job fields which have ben occupied by both male and female psychologists in Kuwait and to report whether Psychology graduates are working in specialties related to their major. Further this study aimed to identify whether those still on the job and those terminated have been attracted differently to jobs that are highly related to psychology, limited in relation to it, or have no relationship. The sample consisted of 2,493 male (19.3%) and female (80.7%) employees, representing all those registered in the civil service in the year 1995 in the field of psychology, with average service of 9.9 Years (SD=6.1) Eighty eight percent of the sample were Kuwaitis with an average age of 37.5 years (SD=7.3). The results indicated that there were four times as many females in the work-force as males. Also, it was found that 87.4% of the work-force were distributed in 17 job fields. The three most attractive jobs were "Nursery school teacher" (33.6%, all females); "Psychologist" (13.9%, no significant difference between sexes); and "Philosophy teacher" (7.2%, males were significantly higher). Also, We found that 76.2% of the graduates worked in educational fields (females were significantly higher), whereas there were 16.8% in the administrative field (males were significantly higher). Most of the graduates (73.9%) worked for the Ministry of Education. Moreover, 60.8% of the graduates occupied jobs directly related to psychology (females, group a and those still at work were significantly higher than their counterparts). Furthermore 30.3% of the total sample worked in careers that were the Psychological professions; whereas 8.9% were in jobs that have no relationship to the profession. Males and those terminated were significantly higher than their counterparts.

* Assistant Professor, Dept. of Psychology, Faculity of Arts, Kuwait Univ.
** Assistant Professor, Dept. of Psychology, Faculity of Arts, Kuwait Univ.
Journal of the social sciences.
Vol. 25 - No. 3 - Autumn 1997 - P. P. 59-83.