

الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي

علي عسكر*
معصومة أحمد**

ملخص: تستهدف هذه الدراسة تحديد نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي بصورة عامة للعينة كلها، وعلى ضوء متغيرات: الجنس، والحالة المدنية، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والخبرة الوظيفية. وتشير النتائج إلى وجود اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبياً لدى العينة كلها، واتجاه إيجابي لكل من الجنسين مع وجود فارق إحصائي حيث كان متوسط الإناث أعلى، واتجاه إيجابي للمجموعات التي تمثل الحالة المدنية، واتجاه إيجابي لكل من الكويتيين وغير الكويتيين مع فارق إحصائي حيث كان للكويتيين متوسط أعلى، واتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين، واتجاه إيجابي لذوي خبرات العمل المختلفة، وغياب تأثير التفاعل في حالة الأخذ بالاعتبار أكثر من متغيرين. إن الاتجاه الإيجابي النسبي الذي تبرزه الدراسة الحالية يمثل مساراً تصاعدياً نابعاً من المطالبة العالمية بمساواة المرأة بالرجل في المسؤوليات والامتيازات، ومن المتغيرات المحلية المتمثلة في تزايد وجود المرأة في منظمات العمل، وتزايد طموحها في تحصيل العلم، ومنافستها الرجل في مختلف المواقع الوظيفية.

المصطلحات الأساسية: الاتجاه النفسي، المجتمع الكويتي، المرأة العاملة، الوظائف الإشرافية، منظمات العمل، مساواة المرأة بالرجل.

* أستاذ مشارك بقسم علم النفس، كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت.
** أستاذ مشارك بقسم علم النفس، كلية التربية الأساسية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، دولة الكويت.

مقدمة:

يشهد المجتمع الكويتي، شأنه في ذلك شأن العديد من المجتمعات، تزايداً مطرداً في عدد وحجم المنظمات أو المؤسسات Organizations التي توفر الخدمات الضرورية للمواطنين، كالتعليم والعلاج بأنواعه والخدمات المصرفية وغيرها، وفي حجم وعدد المنظمات الإنتاجية التي تتعامل مع المواد الخام لتحويلها إلى أدوات وأجهزة تسهم في تحسين نوعية الحياة وزيادة رفاهيتها للمواطنين.

هذا التزايد المطرد في عدد المنظمات أو مؤسسات العمل المختلفة وحجمها يصاحبه تزايد آخر يتمثل في الاعتماد على العنصر البشري بجانبه: الرجالي والنسائي، على اعتبار أنه العنصر المفكر والمحرك لهذه المنظمات. وعلى الرغم من تفاوت الاعتماد على العنصر البشري النسائي من مجتمع إلى آخر لأسباب مختلفة ترتبط بثقافة المجتمع، فإن مجتمعات العالم، على اختلاف أيديولوجياتها، تشهد تزايداً في أعداد النساء في مجالات العمل المختلفة. ويتحقق ذلك من منظور تطبيق مبدأ المساواة في الحقوق لأفراد المجتمع والحرص على الاستفادة من قدرات المرأة على ضوء فرص التعليم المتاحة للجنسين، وعلى ضوء إثبات المرأة لكفاءتها في معظم المهن. فعلى سبيل المثال تشكل الإناث في العمالة الكويتية نسبة 38%، معظمهن في القطاع الحكومي (وزارة التخطيط، 1998)، وهذه النسبة ليست بالقليلة إذا أخذنا في الاعتبار دينامية الآراء المساندة والمعارضة لمشاركة المرأة في الثقافة العربية بصورة عامة والثقافة الخليجية بصورة خاصة.

ويمثل الاتجاه النفسي Attitude أحد المؤشرات أو العوامل التي من خلالها يمكن الحكم على نوع ردود الفعل للمثيرات البيئية المختلفة (في الدراسات الحالية يتمثل رد الفعل في قبول أو رفض تبوء المرأة الوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي). فالمعنيون بالسلوك البشري يعتبرون الاتجاه النفسي قوة دافعة وراء ما يقوم به الفرد، حيث إنه من خلال تعامله مع بيئته يتخذ مواقف أو قرارات أحياناً (مع) وأحياناً (ضد) المثيرات المختلفة في تلك البيئة، التي تكون غالباً محصلة لمجمل الخبرات والمواقف التي يمر بها. وهو عندما يتخذ هذه القرارات فإنه يستند إلى إطار أو مرجع مسبق له ثبات نسبي، هذا المرجع يعرف بالاتجاه النفسي.

ويمثل تولي المرأة للوظائف الإشرافية أحد المثيرات التي تتفاوت الاستجابات

لها من الرفض المطلق إلى التأييد المطلق، وبعبارة أخرى من اتجاه سلبي بدرجة عالية إلى اتجاه إيجابي بالدرجة نفسها، ومن الطبيعي القول إنه كلما كانت الاستجابات أو ردود الفعل نحو ذلك ذات منحى إيجابي زادت فرص المرأة في تبوئها أو توليها، وهذا بدوره يساهم في تكوين مفهوم إيجابي وثقة بالنفس عند المرأة، وهو أمر في حد ذاته يعتبر حيويًا ومهمًا للمرأة وهي تشارك الرجل المسؤولية الاجتماعية. ولا شك أن قبول الفرد أو رفضه لتولي المرأة الوظائف الإشرافية أو القيادية يستمد جذوره من اتجاهه نحو عمل المرأة، فالذي يرفض أن تتولى المرأة مركزاً إشرافياً يتبنى غالباً اتجاهًا سلبيًا نحو عمل المرأة بصورة عامة، والأمر نفسه يمكن قوله في حالة القبول. ومن هنا يمكن القول إن هذه الدراسة تمثل بعداً أكثر عمقاً فيما يتعلق بالاتجاه النفسي نحو المرأة ودورها المهني في المجتمع الكويتي.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة تحديد نوعية الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في منظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي.

تساؤلات الدراسة:

على ضوء هدف الدراسة تبنى الباحثان التساؤلات الآتية:

- 1 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية كما تقاس بأداة الدراسة في المجتمع الكويتي؟
- 2 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أم إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى كل من الجنسين؟ وهل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بينهما في درجة ذلك الاتجاه؟
- 3 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى كل من الطلبة وموظفي القطاع الحكومي وموظفي القطاع الأهلي؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بينهم في درجة ذلك الاتجاه؟
- 4 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى الكويتيين وغير الكويتيين؟ وهل يوجد بينهما فرق ذو دلالة إحصائية في درجة ذلك الاتجاه؟
- 5 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية

لدى المتزوجين وغير المتزوجين؟ وهل يوجد بينهما فرق ذو دلالة إحصائية في درجة ذلك الاتجاه؟

6 - ما نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى العاملين ذوي خبرات العمل المختلفة؟ وهل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بينهم في درجة ذلك الاتجاه؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال تحقيق ما يأتي:

- تحديد نوعية الاتجاه ودرجته نحو شغل المرأة للوظائف الإشرافية، وهو ما يساعد على فهم ردود فعل أفراد المجتمع الكويتي تجاه تعيين المرأة في المستويات الإدارية المختلفة من حيث الرفض والقبول، باعتبار الاتجاه إحدى القوى الدافعة وراء السلوك.

- الإضافة العملية لقاعدة المعلومات الخاصة بالمرأة ولدورها في المجتمع ومدى قبول الآخرين لهذا الدور الفعال على ضوء أهمية إسهام الجنسين في المسيرة الحضارية للمجتمع الكويتي.

- توضيح دور المرأة في تنمية المجتمع من خلال دخولها مجالات العمل المتنوعة ومدى إسهامها في بناء خطط التنمية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها جنباً إلى جنب مع الرجل في المجتمع الكويتي.

حدود الدراسة:

التزم الباحثان الحدود الآتية:

أ - أجريت هذه الدراسة في حدود المجتمع الكويتي بظروفه وثقافته الخاصة نسبياً، ومن ثم لا يمكن تعميم نتائجها على مجتمعات أخرى.

ب - اقتصرَت الدراسة على العاملين في المنظمات أو المؤسسات المختلفة في دولة الكويت وعلى الطلبة في المستوى الجامعي.

ج - حددت أبعاد الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بما تضمنته أداة الدراسة في مواقف العمل التي اختيرت من قبل الباحثين على ضوء تحليل الأدوات المشابهة وعلى ضوء الخبرة الأكاديمية والعملية لهما.

مصطلحات الدراسة:

- اتجاه نفسي Attitude: حالة من الاستعداد العقلي العصبي التي تتكون خلال التجربة والخبرة والتي تسبب بدورها تأثيراً موجهاً على استجابات الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذا الاتجاه.

- نوعية الاتجاه: الحكم الذي يصدر على العينة كلها أو فئات منها من حيث الإيجابية (فوق الدرجة المحددة في الدراسة) أو السلبية (أقل من الدرجة المحددة في الدراسة).

- وظيفة إشرافية Supervisory Job: تعني الوظيفة التي تصاحبها مسؤولية الإشراف على عدد من العاملين ومسؤولية اتخاذ القرارات الخاصة بهم وبأعمالهم سواء أكان ذلك في الإدارة الوسطى أم الإدارة العليا.

- منظمات العمل Work Organizations: مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع التي تقع على عاتقها مسؤولية توفير الخدمات المختلفة وإنتاج المواد التي تسهم في تحسين نوعية الحياة في المجتمع.

- المرأة العاملة Working Woman: المرأة التي تعمل في إحدى منظمات العمل، وبذلك تضيف لنفسها دوراً بجانب دورها الأسري.

الدراسات السابقة:

تمثل المرأة نصف سكان العالم وتشكل ثلث القوى العاملة، وهذه نسبة لا يمكن تجاهلها عند وضع الخطط والبرامج لتحقيق أهداف المجتمع الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. والمتتبع للتجمعات الإقليمية والدولية، على سبيل المثال مؤتمر المرأة الذي عقد في كوبنهاجن 1980 وقبلها في المكسيك عام 1975، يتضح لديه الاهتمام بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما يضمن إدماجها في التنمية، وضرورة الاستفادة منها في الجوانب المختلفة لهذه التنمية. لقد بينت دراسة محمد برهوم (1977) مدى المشاركة الكبيرة للمرأة في مجال الحياة الاجتماعية، وأظهرت منافستها للرجل في مجالات عدة، منها الوظائف الإشرافية والمجالات التي يحتكرها الرجل دون منازع.

لقد أجرت وزارة العمل بمقاطعة أونتاريو بكندا دراسة حصلت فيها على نتائج مفادها أن نسبة النساء العاملات عام 1980 كانت 62,8%، وقد تركز معظم النساء العاملات في أعمال السكرتاريا والأعمال التجارية والخدمات والمهن والوظائف

المحدودة الدخل، فمثلاً نحو ثلثي النساء في كندا يعملن في أعمال السكرتارية، بينما 4,6% من النساء العاملات يتبوأن مناصب إدارية، في مقابل 9% من الرجال في المناصب الإدارية. إن نسبة القوى العاملة النسائية الكويتية في عام 1988 كانت 28%، وإن تقدم المرأة لشغل موقع المدير يظل دائماً آخر المواقع التي تتقدم المرأة لشغلها. والأمر لا يتعلق بالكويت فقط وإنما شمل الدول المتقدمة أيضاً، مثل الولايات المتحدة؛ حيث إنه لم يكن نصيب المرأة من مقاعد الإدارة والتوجيه يزيد على 5% من جملة الذين يشغلون وظائف المديرين. ففي دراسة قامت بها شين (Schien, 1973) وأخرى قام بها باس (Bass, 1971) تبين أن الأفراد في المجتمع يعتقدون أن المدير الناجح يتصف بصفات الشدة والصرامة والاتزان الانفعالي والاعتماد على النفس، وهي الصفات المتوافرة في الرجال، في حين يفتقر إليها النساء، وأن معظم الرجال يرون عدم ملائمة المرأة لهذا المنصب وافتقارها إلى صفات المدير الناجح نظراً لطبيعتها ومزاجها المتقلب.

وقد وضحت دراسة جابر عبد الحميد وحصة فخرو (1988)، التي طبقت على (255) طالباً وطالبة من كلية التربية بجامعة قطر، وجود اتجاه مؤيد لدى الشباب نحو تعليم المرأة وضرورة إفساح المجال أمامها للعمل باستثناء بعض الوظائف مثل المناصب الوزارية ووظائف القضاء والنيابة ومنحها حقوقها السياسية. وفي دراسة حمدي عبداللطيف (1988) التي حاول فيها التعرف أثر نظرة المجتمع إلى التعليم وإلى أثر عمل المرأة على النشاط الاقتصادي في مصر؛ بين الباحث تضائل فرص شغل المرأة للوظيفة القيادية بصفة عامة ووظائف الإدارة العليا بصفة خاصة؛ إذ تبلغ نسبة إسهام المرأة في الوظائف الخاصة بالمديرين والإداريين ومديري الأعمال نحو 11% من إجمالي العاملين في تلك الوظائف، وأن الغالبية العظمى من النساء العاملات في مصر يفضلن العمل في مجالات الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية. كما أشار باول (Powell, 1990) في دراسته إلى أن من بين 42% من الإداريين والمديرين من النساء 5% منهن فقط تولين المناصب الإدارية العليا. واستنتج فيرمان (Fierman, 1990) من إحصائية وزارة العمل الأمريكية أن المرأة تمثل 4% من الذين يشغلون وظائف إشرافية، ومع ذلك فإن عدد النساء اللاتي تولين وظائف قيادية عليا قليل جداً، لا يمثل سوى نحو (19) منصباً من مجموع (4000) في خمسمائة مؤسسة أمريكية. وقد هدفت بيرما (Bierema, 1996) في دراستها التي طبقت على (11) امرأة من العاملات في المناصب الإدارية

العليا إلى تعرف مدى إسهامهن في العمل بكفاءة من خلال إجراء عديد من المقابلات المتعمقة ومن الملاحظات الشخصية لهن وما لديهن من خبرة وظيفية. وقد دعمت النتائج بنظرة المرأة إلى سيطرة الرجل على مجتمع العمل وعدم إسهامه بأي دور لمساندتهن ومساعدتهن في عملهن الإداري.

وأوضحت دراسة وايت كرافت ووليامز (Whitecraft & Williams, 1990)، التي طبقت على عينة قوامها 1,844 من الذكور والإناث المديرين في ولاية تكساس الأمريكية، أن الإناث من المديرين كن أقل رضا عن مدى مشاركتهم في صنع القرار، ويعتقدن بأنهن لم يتدربن التدريب المناسب والكافي قبل توليهن هذه المناصب الإدارية. كما لاحظ يحيى الحداد (1982) من خلال مقابلاته للإدارات الخاصة بالتوظيف والتدريب والتطوير الإداري أنهم يفضلون المدير الرجل أكثر من إدارة المرأة لهذه الوظائف. واستهدفت دراسة بفرلي وبراون (Beverly & Brown, 1995) تعرف مدى قوة مهارات القيادة وتأثيرها من قبل كل من الذكور والإناث من خلال إجراء مقابلات متعمقة عدة مع (120) قيادياً وإدارياً (60 من الذكور و60 من الإناث) من العاملين في القطاعين الأهلي والحكومي، وكشفت الدراسة أن أفراد العينة من الجنسين اتفقوا على أن المديرين الإناث أكثر تعاوناً ونظاماً، وأنهن يكتسبن مهارتهن عبر الوقت، ومن خلال العمل المتواصل المنظم، في حين أن أفراد العينة من الذكور والإناث أظهروا رغبتهم في تولي الذكور قيادة الإدارة العليا؛ حيث إنه ظهرت بعض الاتجاهات السلبية حيال دور المرأة القيادي. وبينت دراسة كل من جتك وكوهن (Gutek & Cohen 1996) أن النساء في العمل لاحظن كثيراً من التمييز ضدهن من بنات جنسهن أكثر من الرجال، وقد عزوا السبب إلى أن الأكثرية من النساء تؤمن بأن عالم السياسة والوظائف القيادية هو للرجل فقط، أما عالم البيت فهو للمرأة.

ولكن على العموم هناك كثير من الدراسات التي وضحت دور المرأة في تولي الوظائف القيادية والإشرافية وإثبات جدارتها مثل دراسة هاسكن (Haskin, 1995) التي طبقت على (66) مديراً من الجنسين لمدة ثلاث سنوات في أربع مدارس ابتدائية، وجمعت بياناتها عن طريق المقابلات والملاحظات الشخصية. وقد توصلت إلى أن المديرين من النساء كن أكثر نجاحاً وتعاوناً من المديرين الرجال. وفي دراسة موس وجنسرد (Moss & Jensrud, 1995)، التي شملت (220) إدارياً من كل من المدرسين الأوائل والمديرين من الجنسين على أساس مهارة القيادة ومستوى

الكفاءة في العمل جاءت النتائج فيها لمصلحة النساء؛ مؤكدة أنهن أفضل وأكثر كفاءة من الرجال. وبهذا الصدد يبين روبنز أن النساء في المراكز القيادية أكثر تشجيعاً للمشاركة من المرؤوسين في القرارات والعمل على تنمية الثقة فيهم (Robbins, 1997). وظهرت النتيجة نفسها في دراسة الونزو (Alonzo, 1996) التي بينت أن النساء أكثر واقعية في العمل من الرجال، وأنهن الأفضل في مجال الإدارة والتفويض والعلاقات العامة. ويعزى ذلك إلى حاجة المرأة إلى الحصول على التقبل الاجتماعي الذي يدفعها إلى العمل بشكل جيد، كما أن البعد الدافعي للمرأة قد يماثل البعد المطلوب للمدير الناجح. فقد وضع هورنر (Horner, 1974) أن المرأة ذات الدافعية المرتفعة للإنجاز تسعى إلى تحقيق ذاتها من خلال ما تنجزه وما تحققه من أهداف في العمل.

وأجريت دراسة (جهينة العيسى، 1988) على (144) موظفة و(76) ربة بيت من المجتمع القطري، وبينت أن نظرة المرأة العاملة إلى ذاتها أكثر إيجابية من نظرة المرأة غير العاملة، حيث إن عمل المرأة يؤدي إلى إشباع بعض الدوافع لديها وتحقيق ذاتها. فالعمل يجعلها أكثر تقديرًا لذاتها ويؤدي إلى خلق راحة نفسية لديها، كما أنه يزيد من تقدير زوجها لها. كما بينت دراسة سلوى العمار (1982) أن العمل يعطي المرأة الثقة في ذاتها ويشعرها باستقلاليتها ويحقق لها الكيان الاجتماعي والإحساس بالقيمة والتكافؤ مع الرجل وتحمل المسؤولية، وأنها وجدت أن لمستوى تعليم أفراد العينة دوراً في تباين وجهات نظرهم حول عمل المرأة السعودية. فمن يحمل شهادة جامعية يكون أكثر تأييداً لعملها من حملة المؤهلات التربوية ذات المستوى الأقل مثل الثانوية وما في مستواها. وقد أشارت دراسة عبدالوهاب الظفيري (1996) الهادفة إلى استطلاع رأي المرأة الكويتية العاملة وغير العاملة حول موضوع العمل والأعمال التي تراها مناسبة لها، والتي طبقت على (350) من النساء العاملات وغير العاملات عشوائياً، إلى أن الدوافع الحقيقية وراء عمل المرأة هي تحقيق الذات وتحقيق الطموحات الشخصية والنفسية، ودعا الباحث إلى ضرورة إعطاء الفرصة للمرأة لإثبات وجودها.

إن دور عملية التنشئة الاجتماعية يؤدي إلى تضخيم الفروق بين الجنسين، ويمنع المرأة من تحقيق النجاح المهني بغض النظر عن معدل طموحها ومستوى تعليمها؛ حيث إنها لا تحصل على الحقوق التي يحصل عليها الرجل في العمل. وقد أشارت إلى ذلك دراسة باردويك (Bardwick, 1971) التي وضحت أن انخفاض تقدير

المرأة لذاتها جزء من التنميط الثقافي للذكورة؛ حيث تشعر بأنها أقل قدرة على السيطرة وأنها في مكانة أقل من مكانة الرجل. وقد قام حسن علي (1989) بدراسة لتعرف الفروق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بمتغيرات الإنجاز وخصائص الشخصية من خلال عينة بلغت (1232) طالباً وطالبة من كلية الآداب بجامعة المنيا. وجاءت النتائج لمصلحة الذكور الذين بدوا أكثر تفوقاً فيما يتعلق بمتغيرات الميل للإنجاز والحاجة للمعرفة وتأكيد الذات. وقد أجريت دراسات حول معرفة الاتجاهات لكل من الذكور والإناث حول عمل المرأة، مثل دراسة ناهد عسيان (1989) التي تناولت اتجاهات طالبات الجامعة بدولة البحرين نحو طبيعة دور الفتاة ونظرتها للعمل، وأظهرت النتائج اتجاهاتهن المتحررة للمشاركة مع الرجل في الأدوار المتعددة في سوق العمل. وأشارت دراسة علي العبدالقادر (1995)، التي استهدفت تعرف اتجاهات الطالبات الجامعيات بجامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية وطبقت على (2800) طالبة من مختلف التخصصات العلمية، إلى أن الاتجاه العام لديهن هو تأييدهن لعمل المرأة وضرورة مساواتهن بالرجل وبخاصة إذا تساوت المؤهلات العلمية والتدريبية لديهما، وقد كانت المهن التي تمثل الدرجة الأولى لديهن هي المهن الخاصة بالتدريس والإدارة المدرسية والتمريض والاختصاصية الاجتماعية.

وفي دراسة أحمد مبارك (1989) عن اتجاهات طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي، والتي طبقت على عينة مكونة من (135) من الطلبة والطالبات، تبين أن 73% من أفراد العينة يرون أن عمل المرأة لا بد أن يكون مرتبطاً بالوظائف التي تناسب وضعها الأنثوي، مثل المهن الخاصة بالتدريس، والخدمة الاجتماعية، والطب، والتمريض، والمهن التجارية. وفي الوقت نفسه بينت دراسة سعود النمر (1989) عن محاولة تعرف اتجاهات الطلبة السعوديين في جامعة الملك سعود نحو عمل المرأة، أن المجتمع السعودي لا يعطي تقديراً ملموساً لإسهام المرأة في التنمية. وأشارت دراسة بثينة قنديل وأمينة كاظم (1976) إلى أن الطالبات كن أكثر تأييداً لعمل المرأة ومنح بنات جنسهن حقهن في العمل مقارنة بالطلاب في هذا الصدد، كما كان لديهن اتجاه إيجابي نحو عمل المرأة، وبخاصة الطالبات الجامعيات، عنه لدى الطالبات في المستوى الثانوي. وفي دراسة فضة الخالد (1981) عن دور المرأة التنموي على ضوء نظرة المجتمع لتعليم المرأة وعملها، والتي طبقت على (1100) مواطن، و(700) من العاملين في مختلف وزارات الدولة وجمعيات النفع العام و(400) من طلاب جامعة الكويت من الجنسين، وجاءت النتائج على النحو الآتي: 46% من أفراد العينة، ومعظمهن من

الإناث، يدعون إلى أن تتساوى المرأة بالرجل وفتح كل مجالات التعليم والعمل لها، في حين كان نحو 29%، ومعظمهم من الذكور، ينظرون إلى أن تعليم المرأة وعملها يجب أن يكونا حصراً في بعض المجالات. وفي دراسة ناصف عبدالخالق (1981) عن دور المرأة في إدارة التنمية وجد أن المرأة في موقع القيادة والتوجيه تجد نفسها بين نوعين من التحدي؛ التحدي الأول: هو أن تتمتع بقبول رؤسائها ومرؤوسيهها ومعظمهم من الذكور، والتحدي الثاني: أن تستثمر كل فرصة لإظهار كفاءتها ومقدرتها في إدارة مسؤوليتها. وهدفت دراسة عبدالمنعم شحاتة (1999) تعرف الصورة التي يكونها العاملون في المجال الأكاديمي عن زميلاتهم، بينت اتفاق العاملين على هذه الصورة متمثلة في سمات منها: ثقتها بنفسها، واعتناقها للأفكار العصرية، ولباقتها وثقافتها. وهذا يعكس مدى الوعي بدور المرأة في المواقع المختلفة. كما أشارت منى الغيص (1997) في دراستها على (250) فرداً من السيدات العاملات في الجهاز الإداري والحكومي بدولة الكويت للكشف عن درجة تعرض المرأة العاملة (القيادات الإدارية) في الجهاز الإداري الحكومي للضغوط التنظيمية، إلى أن 75% من القيادات النسائية تعاني ضغوط العمل، وأن 41% يتعرضن لضغوط العمل بدرجة كبيرة، و59% يتعرضن بدرجة متوسطة أو بسيطة. كما بينت الباحثة أن ذلك يرجع إلى عملية تفضيل الرجال على النساء في تولي المناصب القيادية. هذا الموقف الذي يرجع بنظر عديد من الباحثين إلى عدم الثقة في قدرات المرأة ومهاراتها، أو النظرة المتدنية لها أحياناً، وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث المترددة بين النظرة التقليدية والنظرة المعاصرة لدور المرأة في التنمية المجتمعية.

على ضوء استعراض الدراسات السابقة عن مدى تقبل أفراد المجتمع للمرأة العاملة وفي توليها للوظائف الإشرافية أو القيادية يمكن إيجاز أهم نتائج هذه الدراسات فيما يأتي:

- وجود فرصة أكبر للرجل في تولي الوظيفة الإشرافية حتى في المجتمعات الغربية التي كان لها السبق في الاعتماد على الجنسين في خطط التنمية الاجتماعية.
- اعتقاد بعض الأفراد في عدم مناسبة المرأة للوظيفة الإشرافية، حتى من بنات جنسها على الرغم من الموقف الإيجابي تجاهها وتجاه قدراتها في القيادة.
- تمييز المرأة بدرجة أعلى من الواقعية مقارنة بالرجل، الأمر الذي يمكن عزوه إلى رغبتها في الحصول على القبول الاجتماعي والرغبة في الاستقلالية، والأهم من ذلك تحقيق ذاتها.

- اتجاه الإناث أكثر إيجابية مقارنة باتجاه الرجل نحو عمل المرأة بصورة عامة.
- التعليم الجامعي له أثره الواضح في نوعية القرار من حيث الإيجابية أو السلبية فيما يتعلق بعمل المرأة بصورة عامة وتوليها لوظيفة إشرافية بصورة خاصة.
من هذا المنطلق وعلى ضوء تزايد الاهتمام بدور المرأة في المشاركة الاجتماعية على جميع الأصعدة فقد ارتأى الباحثان ضرورة دراسة الاتجاه النفسي لعينات من المجتمع الكويتي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية على أساس أن نوعية الاتجاه تعتبر مؤشراً على أمور تتعدى المجال الوظيفي ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية التي يفترض فيها عدم التفرقة بين المرأة والرجل وإعطاء كل طرف الفرصة لتوظيف قدراته المميزة وبصورة تكاملية.

إجراءات الدراسة:

أولاً - أداة الدراسة:

على ضوء الهدف من الدراسة صمم مقياس لتحديد الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة الوظائف الإشرافية بصورة استبانة مكونة من جزأين:

اشتمل الجزء الأول على البيانات الأولية، التي تمثل متغيرات الدراسة، وهي الجنس، والحالة المدنية، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والخبرة الوظيفية.

أما الجزء الثاني فقد شمل البنود أو العبارات التي أقرت بالاسترشاد بأدوات سابقة صممت للغرض نفسه، وملاحظات المحكمين، وأفراد من مجتمع الدراسة، حيث عرضت الأداة على (40) فرداً يمثلون مجتمع الدراسة، وذلك للتأكد من وضوح العبارات وسلامتها ومدى ارتباطها بالأبعاد موضوع الدراسة بالإضافة إلى الخبرة الشخصية والأكاديمية للباحثين.

وقد استقر الرأي على أربع وعشرين عبارة ذات مقياس خماسي، يمثل الرقم (1) المعارضة التامة، ويمثل الرقم (5) الموافقة التامة. وبعبارة أخرى، من السلبية إلى الإيجابية في الاتجاه النفسي. وقد تضمنت الأداة عبارات إيجابية وأخرى سلبية، بحيث تمثل المعارضة على العبارات السلبية في حق المرأة نوعاً من الاتجاه الإيجابي نحو شغلها للوظائف الإشرافية في المجتمع الكويتي.

وفيما يأتي نماذج لبعض العبارات من النوعين، كما وردت في أداة الدراسة:

- تستطيع المرأة التي تشغل الوظائف الإشرافية أن تتخذ قرارات العمل المناسبة.

- يسهم تولي المرأة الوظائف الإشرافية في نجاح المؤسسة وتقدمها.
- يعتبر الرجل مقارنة بالمرأة أكثر كفاءة لتولي الوظائف الإشرافية.
- تتسم المرأة التي تشغل وظيفة إشرافية بمحدودية القدرة في التعامل مع الأرقام.

واستناداً إلى عدد العبارات في الأداة فإن درجة الفرد تراوح بين 24 و120 (من المعارضة التامة إلى الموافقة التامة التي يفترض أنها تقيس الاتجاه في هذه الدراسة). وبناء عليه فقد تبنت أداة الدراسة مستويات افتراضية من منطلق التقسيم الرباعي للمقياس وهي: 24 إلى أقل من 48، و48 إلى أقل من 72، و72 إلى أقل من 96، و96 إلى 120. ضمن هذا الإطار حكم على نتيجة المجموعات المختلفة فيما يتعلق بنوعية الاتجاه النفسي ودرجته نحو تولي المرأة الوظائف الإشرافية في تنظيمات العمل المختلفة.

صدق الأداة:

تحدد صدق الأداة بطريقتين:

صدق المحكمين: من خلال عرض الأداة على ثمانية من المحكمين في كل من كلية التربية بجامعة الكويت، وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وذلك للوقوف على مدى صلاحية بنود الأداة لقياس ما أعدت له. ثم قام الباحثان بحساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على مستوى كل عبارة. وراوحت النسبة المقبولة بين 75% و100%، واستبعد ما دون ذلك، أي أنه قبلت العبارات التي اتفق عليها ستة على الأقل من ثمانية محكمين.

ثبات الأداة:

حسب ثبات الأداة على عينة استطلاعية قوامها 48 فرداً يمثلون المجتمع الأصلي للدراسة، وذلك من خلال طريقتين:

أ - حساب معامل ثبات ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha، حيث بلغ 92، وبمتوسط حساب مقداره 78,28 وانحراف معياري مقداره 16,94.

ب - حساب معامل ثبات القسمة النصفية Split-half، حيث بلغ 81، بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون Spearman-Brown. ويدعو النظر في هذه الدرجات للاطمئنان إلى ثبات أداة الدراسة في قياس الاتجاه النفسي نحو شغل المرأة للوظائف الإشرافية.

ج - الاتساق الداخلي للمقياس: وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط الخطي

البسيط بين كل عبارة والدرجة الكلية، وقد راوحت القيم بين 288، و759، وكلها دالة عند مستوى 01، (ن=278)، وهو دليل على ثبات المقياس.

ثانياً - عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على (278) من الطلبة الجامعيين والعاملين بمؤسسات دولة الكويت ضمن القطاعين الحكومي والخاص موزعين وفقاً لمتغيرات الدراسة، وهي الجنس، والجنسية، والحالة الاجتماعية، والحالة المدنية، والخبرة الوظيفية. وقد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية ودون تدخل من الباحثين. وجدول (1) يوضح التوزيع العددي والنسبي للعينة بحسب متغيرات الدراسة.

جدول (1)
التوزيع العددي والنسبي للعينة

الجنس	ذكر	أنثى		المجموع
العدد	140	138		278
النسبة	%50,4	%49,6		%100
الجنسية	كويتي	غير كويتي		المجموع
العدد	210	68		278
النسبة	%75,5	%24,5		%100
الحالة الاجتماعية	أعزب	متزوج		المجموع
العدد	135	143		278
النسبة	%48,6	%51,4		%100
الحالة المدنية	طالب	موظف قطاع حكومي	موظف قطاع أهلي	المجموع
العدد	100	118	60	278
النسبة	%36	%42,4	%21,6	%100
الخبرة الطويلة	دون خبرة	أقل من 5	5 إلى أقل من 10	10 فأكثر
العدد	90	62	51	75
النسبة	%32,4	%54,3	%18,3	%27

المعالجة الإحصائية:

- 1 - حُسِبَت المتوسطات والانحرافات المعيارية للمجموعات المختلفة التي شكلت عينة الدراسة.
- 2 - استخدم اختبار (ت) لتحديد الفروق بين متوسطات المجموعات الثنائية: الجنس، والجنسية والحالة الاجتماعية.
- 3 - استخدم تحليل التباين الأحادي لتحديد الفروق بين متوسطات المجموعات الثلاثية والرابعة: الحالة المدنية والخبرة الوظيفية.
- 4 - استخدم تحليل التباين الثنائي لبيان أثر التفاعل بين متغيرات الدراسة فيما يتعلق باتجاهاتهم في الدراسة.

النتائج:

على ضوء التساؤلات التي تبنتها هذه الدراسة، وبعد استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة نعرض فيما يأتي نتائج الدراسة، ونوردها بحسب ترتيب تساؤلاتها.

أولاً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في المجتمع الكويتي. يوضح جدول (2) المتوسط والانحراف المعياري لذلك الاتجاه.

جدول (2)

المتوسط والانحراف المعياري لاتجاهات العينة الكلية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد
16,94	78,28	278

ويلاحظ أن درجات مفردات العينة الكلية تراوح بين 61,34 و95,22، والحد الأعلى يقترب من الدرجة القصوى للأداة، التي تراوح بين 24 و120. ويعتبر هذا مؤشراً يوحى للباحثين بأن الاتجاهات إيجابية نسبياً في اتجاه الموافقة على تولي المرأة للوظائف الإشرافية.

ثانياً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى كل من الجنسين وما إذا كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بينهما. يوضح جدول (3) التحليل الإحصائي للعينة على ضوء تصنيفها من حيث الجنس باستخدام اختبار (ت).

جدول (3)
اختبار (ت) لاتجاه كل من الذكور والإناث

القيمة (ت)	إناث (ن=138)		ذكور (ن=140)		العينة
	ع	م	ع	م	
6,52**	15,26	84,50	16,31	72,14	الدرجة الكلية على المقياس

** دالة عند مستوى 0,001.

يتضح من جدول (3) أن كلاً من الجنسين يتبنّى اتجاهًا إيجابياً نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية مع وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الجنسين حيث كان متوسط الإناث أعلى.

ثالثاً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى كل من الطلبة وموظفي القطاع الحكومي وموظفي القطاع الأهلي وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم. يوضح جدول (4) تحليل التباين الأحادي لتصنيف العينة بحسب الحالة المدنية.

جدول (4)
تحليل التباين الأحادي للاتجاه نحو تولي المرأة الوظائف الإشرافية
بحسب الحالة المدنية لأفراد العينة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1231,996	2	615,998	2,16	غير دالة
داخل المجموعات	78199,679	275	285,400		
المجموع الكلي	79431,675	277			

يتبين من جدول (4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات التي تمثل الحالة المدنية في اتجاهها نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية.

رابعاً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى الكويتيين وغير الكويتيين وما إذا كان هناك فرق ذو دلالة إحصائية بين الفئتين. يوضح جدول (5) متوسط كل فئة والفرق الإحصائي بينهما.

جدول (5)
اختبار (ت) لمتغير الجنسية

العيّنة	كويتي (ن=210)		غير كويتي (ن=68)		قيمة (ت)
	م	ع	م	ع	
الدرجة الكلية على المقياس	79,39	15,93	74,76	19,49	1,96*

* دالة عند مستوى 0,05.

يتبين من جدول (5) أن هناك اتجاهاً إيجابياً لدى الكويتيين وغير الكويتيين نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية وبدرجة أعلى للكويتيين. كما أن الفرق بين الفئتين دال إحصائياً عند مستوى 0,05.

خامساً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في حال تصنيف العينة بحسب الحالة الاجتماعية (انظر جدول 6).

جدول (6)
اختبار (ت) لمتغير الحالة الاجتماعية

العيّنة	متزوج (ن=143)		غير متزوج (ن=135)		قيمة (ت)
	م	ع	م	ع	
الدرجة الكلية على المقياس	79,12	17,76	77,39	10,05	85, (غير دالة)

يوضح جدول (6) عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين المتزوجين وغير المتزوجين في اتجاهاتهم نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية، ويشير المتوسطان على ضوء الأداة المستخدمة إلى اتجاه إيجابي نسبياً.

سادساً: نوعية الاتجاه (سلبي أو إيجابي) نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية لدى العاملين ذوي خبرات العمل المختلفة، وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم، يوضح جدول (7) نتيجة هذا التحليل.

جدول (7)
تحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	721,633	3	240,544	,736	غير دالة
داخل المجموعات	78796,482	274	287,578		
المجموع الكلي	79518,115	277			

يتبين من جدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات التي تمثل الخبرة الوظيفية. وبالإضافة إلى المعالجات الإحصائية السابقة فقد استخدم تحليل التباين الثنائي للتفاعل بين الخبرة الوظيفية والجنس، والجنسية والجنس، والخبرة الوظيفية والجنسية، وكانت قيم (ف) للتفاعل بحسب الترتيب السابق كما يأتي: 308، - 956، - 462، وكلها قيم غير دالة إحصائياً. وبمعنى آخر فإن التفاعل لا يحدث فرقاً في الاتجاه نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية.

مناقشة النتائج:

استهدفت الدراسة تحديد الاتجاه النفسي نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية في منظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي بصورة عامة للعينة كلها، وعلى ضوء متغيرات الجنس، والحالة المدنية، والحالة الاجتماعية، والخبرة الوظيفية. وقد أشارت النتائج بحسب ترتيب التساؤلات والجداول المرتبطة بها إلى:

- اتجاه إيجابي بدرجة معتدلة نسبياً لدى العينة كلها.
- اتجاه إيجابي لكل من الجنسين مع وجود فرق ذي دلالة إحصائية حيث كان متوسط الإناث أعلى.
- اتجاه إيجابي للمجموعات التي تمثل الحالة المدنية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينها.
- اتجاه إيجابي لكل من الكويتيين وغير الكويتيين نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية مع وجود فرق ذي دلالة إحصائية حيث كان متوسط الكويتيين أعلى.
- اتجاه إيجابي للمتزوجين وغير المتزوجين مع عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بينهم.

- اتجاه إيجابي لذوي خبرات العمل المختلفة مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم.

- غياب تأثير التفاعل بين الخبرة الوظيفية والجنس، والجنسية والجنس، والخبرة الوظيفية والجنسية.

على ضوء ما سبق يمكن عزو النتائج إلى عدد من الأسباب نوجزها فيما يأتي:

1 - الاتجاه الإيجابي النسبي للينة يعكس مجموعة متغيرات منها:

- النظرة الإيجابية تجاه عمل المرأة في المجتمع الكويتي ناتجة من الدعوة المتنامية لمساواة المرأة بالرجل، انطلاقاً من أن المرأة تشكل نصف المجتمع ودورها ضروري لتطويره، فهي تسهم بدور كبير في عملية التوازن الاقتصادي والاجتماعي وفي استقرار النسق القائم.

- الضرورة الاقتصادية على ضوء تزايد متطلبات الحياة العصرية تستدعي مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة والأعمال إلى جانب الرجل للإسهام في عملية التنمية الاقتصادية للمجتمع.

- تطور التعليم وما ارتبط به من مبادئ، منها تكافؤ فرص التعليم للجنسين وما ترتب عليه من تزايد فرص تعليم الإناث وتزايد الجهود التي تهدف إلى تأهيلهن لسوق العمل.

وجدير بالذكر أن نظرة المجتمع الكويتي الإيجابية إلى المرأة بصورة عامة وإلى عملها بصورة خاصة قد نمت وتطورت مع الانفتاح الاجتماعي على المجتمعات الأخرى، وبخاصة الغربية منها عن طريق ما يعرف بالاتصال الحضاري cultural contact، ومع النهضة الحضارية وحركة التنمية في مختلف مناحي الحياة طرأ تغيير على النظرة الاجتماعية للمرأة وعلى درجة تقبل المجتمع لعملها وضرورة تبوئها للمواقع القيادية ومراكز اتخاذ القرار في المؤسسات المختلفة.

- الجهود المؤسسية في المجتمع تدفع نحو مشاركة المرأة بدرجة أكبر في الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية، بل إن هناك تيارات تطالب بالحقوق السياسية للمرأة من منطلق المساواة مع الرجل، التي تضمنها الدستور الكويتي.

هذا الاتجاه الإيجابي يتبين في معظم الدراسات المذكورة في هذه الدراسة؛ حيث إنها تؤيد عمل المرأة وإن كانت تتحفظ فيما يتعلق بتوليها وظائف إشرافية أو

قيادية، نذكر منها على سبيل المثال دراسة جابر عبد الحميد وحصة فخرو (1988)، ويحيى الحداد (1981)، وبفرلي وبراون (Beverly & Brown, 1995)، ودراسة منى الغيص (1997).

2 - الاتجاه الإيجابي النسبي الأعلى من جانب المرأة مقارنة بالرجل يعكس مما لا شك فيه نظرة المرأة الإيجابية إلى نفسها، ويعكس أيضاً الثقة المتنامية بقدراتها وإمكاناتها، كما أن دافع تحقيق الذات لدى المرأة يدفعها لمحاولة الوصول إلى درجة المساواة بالرجل وإثبات وجودها من خلال أداء مهني متميز. وتجدر الإشارة هنا إلى أن قانون الوظائف العامة في الكويت لا يفرق في المعاملة بين الذكور والإناث من حيث الدرجة الوظيفية، والراتب، والعلاوة الاجتماعية، والتدرج الوظيفي. وقد يكون لعملية التنشئة الاجتماعية دورها في إحداث التغييرات الجذرية في شخصية المرأة الكويتية المعاصرة، التي أصبحت أكثر وعياً والتزاماً للقيام بدورها الاجتماعي وبصورة بعيدة عن الاتكالية والسلبية.

وبهذا الصدد، بينت دراسة باردويك ودوفان (Bardwick & Douvan, 1971) أن البنات يكشفن عن مهارات معرفية وإدراكية متميزة مقارنة بالبنين. وهذه النتيجة تتفق مع ما جاء في دراسة بفرلي وبراون السابق الإشارة إليها، حيث يتبين اتجاه المرأة الإيجابي نحو توليها الوظائف القيادية. وتنحو الدراسات التالية المنحى الإيجابي نفسه: ناهد عسيان (1998)، وعلي العبدالقادر (1995)، وبثينة قنديل وأمينة كاظم (1976) وفضة الخالد (1981).

3 - وجود اتجاه أعلى نسبياً للطلبة يعكس توقعاتهم العالية وهم على مقاعد الدراسة الجامعية؛ فوجودهم في مؤسسة تعليمية مختلطة تدعم نظرتهم بالمساواة للجنسين، حيث يتساوى أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في المكانة والنفوذ في العلاقة الأكاديمية معهم.

وقد يكون لأسلوب التنشئة الاجتماعية الذي يضطلع به غالباً الأمهات المتعلمات (غالبية من العاملات في مؤسسات الدولة) أثره الإيجابي في هذا الصدد. فمن المعروف أنه كلما كان المستوى التعليمي للأم مرتفعاً أدى ذلك إلى توافر بيئة تسهم بشكل إيجابي في طريقة تفكير الأبناء، الأمر الذي يترتب عليه اتخاذ الآباء مواقف أكثر تقبلاً ومرونة تجاه المرأة ودورها في المجتمع، وبعداً عن

التأثر بالنظرة الاجتماعية السلبية نحو المرأة، كما هو الأمر في مواقف بعض التيارات الفكرية، ويتجسد هذا الموقف في دراسة ناهد عسيان (1989)، وعلي العبدالقادر (1995)، وأحمد مبارك (1989)، وسعود النمر (1989).

4 - يمكن أن يعزى الاتجاه الإيجابي النسبي للكويتيين مقارنة بغير الكويتيين إلى تزايد عددعاملات في محيط العمل وإسهام ذلك في النظرة الإيجابية للمرأة، وربما ولد هذا الأمر استعداداً نفسياً من جانبهم لتقبل المرأة في الوظائف الإشرافية. كما أن هذا الاتجاه الإيجابي من جانب الكويتيين ربما يعبر عن رغبة دفيئة للإناث في التطور الوظيفي، وبخاصة بالنسبة للوظائف الإشرافية العليا في المؤسسات التي تزيد نسبة الذكور فيها بدرجة ملموسة.

وفيما يتعلق بغير الكويتيين فكان المتوقع أن يكون لديه اتجاهات إيجابيات أعلى بالمقارنة بالكويتيين نحو تولي المرأة للوظائف الإشرافية بسبب انتمائهم لمجتمعات عربية سبقت الكويت بسنوات فيما يتعلق بإفساح المجال أمام المرأة ومشاركتها للرجل في مختلف الوظائف، وربما يرجع ذلك إلى احتمال عدم أخذ الموضوع على محمل الجد أو عدم الرغبة في تولي مثل هذه المسؤوليات إما بسبب الاتجاه العام للدولة في تفضيل الكويتيين لهذه الوظائف أو أن مثل هذه الوظائف ليست ضمن أهدافهم المهنية في الكويت.

5 - قبول المرأة في الوظائف الإشرافية لم يرتق إلى المستوى المتوافق مع التقدم التقني والدعوة إلى المساواة التي تنادي بها جمعيات حقوق الإنسان في معظم دول العالم، ولكن المؤشرات تبين تزايد الأصوات التي تنادي بالمساواة وزيادة فرص المرأة لكي تتولى الوظائف الإشرافية وتسهم في صنع القرار الاجتماعي.

إن الاتجاه النسبي الذي أبرزته الدراسة الحالية يمثل مساراً تصاعدياً على ضوء المطالبة العالمية بمساواة المرأة بالرجل في المسؤوليات والامتيازات، وعلى ضوء المتغيرات المحلية المتمثلة في تزايد وجودها في مؤسسات العمل على جميع المستويات وتزايد طموحها في تحصيل العلم ومنافسة الرجل في مختلف المواقع الوظيفية، ومع أن البعض يرى أن صدور قرار منع الاختلاط في الجامعة من جانب مجلس الأمة الكويتي والرفض المتكرر لحصولها على حقوقها السياسية بمنزلة مؤشرات على تقهقر دورها الاجتماعي، إلا أن صعوبة انعزال المجتمع الكويتي عن

الثقافات والتيارات العالمية ستمهد الطريق لمواقف أكثر إيجابية ومرونة تجاه المرأة بصورة عامة ومشاركتها في الوظائف الإشرافية والقيادية بصورة خاصة. فالعالم يتحول يوماً بعد يوم إلى قرية عالمية Global Village تتقارب وتتكامل فيها مختلف الآراء والمواقف. وتفعيل مقولة «المرأة نصف المجتمع» لا يتحقق إلا من خلال مشاركة المرأة في أنشطة المجتمع المختلفة. وما دام الاتجاه النفسي يتكون من خلال المعيشة بأبعادها المعرفية والوجدانية والنزوعية، فإن على المجتمع توفير البيئة التي تدعم قولاً وفعلاً النظرة الإيجابية نحو المرأة ودورها التكاملي.

ومع تميز الاتجاه النفسي بالثبات النسبي فإن الطبيعة المتغيرة للعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمعات الإنسانية لها تأثيراتها على الاتجاهات المكتسبة تجاه مختلف القضايا والأحداث داخل المجتمع الواحد. هذا الأمر يتطلب القياس المستمر للاتجاهات النفسية لها للوقوف على نوعية هذه الاتجاهات، ومن ثم تبني جهود تسهم في تغيير الاتجاهات السلبية وتقوية الاتجاهات الإيجابية في القضايا التي يرى المجتمع أنها حيوية لمساره التنموي.

وقضية المرأة في مشاركتها الفعلية من خلال توليها الوظائف الإشرافية أو القيادية لا تعتبر استثناء في هذا الإطار، ومن ثم فإن قياس الاتجاه النفسي نحو مساهمتها الاجتماعية من وقت إلى آخر أمر لا ينبغي التقليل من شأنه، وهذا في حد ذاته يجسد اهتمام المجتمع بعنصره البشري من الجنسين.

المصادر:

أحمد مبارك (1989). اتجاهات طلاب وطالبات كلية التربية الأساسية نحو عمل المرأة في المجتمع الكويتي. دراسات تربوية، 4 (19): 98-129.

بثينة قنديل، وأمنية كاظم (1976). اتجاهات الفتاة المتعلمة نحو عمل المرأة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

جابر عبدالحميد، وحصة فخرو (1988). تغير اتجاهات الشباب القطري نحو مركز المرأة في المجتمع خلال سنوات عشر من 1977-1987. حولية كلية التربية، 6 (6).

جهينة العيسى (1988). نظرة المرأة العاملة لذاتها: النموذج القطري. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، 8 (32): 79-105.

حسن علي حسن (1989). المرأة ودافعية الإنجاز: دراسة نفسية مقارنة. مجلة العلوم الاجتماعية، 17 (2): 19-31.

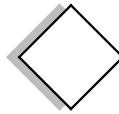
حمدي عبداللطيف (1988). أثر قيمة التعليم وعمل المرأة على نوع النشاط الاقتصادي المصري. مجلة العلوم الاجتماعية، 16 (3): 119-137.

- سعود النمر (1989). اتجاهات الطالبة السعودية في جامعة الملك سعود نحو العمل. *مجلة معهد الإدارة العامة*, 16 (61): 42-45.
- سلوى العمار (1982). أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 117-145.
- عبد المنعم شحاتة (1999). المرأة العاملة في المجال الأكاديمي كما يراها زملاؤها. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 27 (1): 73-87.
- عبد الوهاب الظفيري (1996). دراسة ميدانية لاستطلاع رأي المرأة الكويتية في مجال العمل خارج المنزل. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 21 (80)، 69-100.
- علي عبدالقادر (1995). اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل نحو عمل المرأة السعودية. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 23 (1): 113-151.
- فضة الخالد (1981). المرأة والتنمية في الثمانينيات. المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، مارس 28-31.
- محمد برهوم (1977). مكانة المرأة الاجتماعية والطلاق في الأردن. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 5 (1): 7-36.
- منى الغيص (1997). تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الإداري الحكومي: دراسة تحليلية. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*, 22 (85): 37-68.
- ناصر عبدالخالق (1981). دور المرأة الكويتية في إدارة التنمية. *مجلة العلوم الاجتماعية*, 9 (4): 37-7.
- ناهد عسيان (1989). صورة المرأة في المجتمع البحريني: دراسة لاتجاهات طالبات جامعة البحرين. المؤتمر الإقليمي الخامس للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، مارس 8-13.
- وزارة التخطيط (1998). *إحصاءات العاملين بالقطاع الحكومي*. ج1.
- يحيى الحداد (1982). العقبات التي تعوق تقدم المرأة الكويتية نحو دورها في إدارة التنمية. المؤتمر الإقليمي الثاني للمرأة في الخليج والجزيرة العربية، مارس 28-31.
- Alonzo, V. (1996). Are women more motivated? *Incentive*, 10 (1): 22-23.
- Bardwick, M., & Douvan, E. (1971). Ambivalence the socialization of women. in V. Gronnick & B. Morgan. *Woman in sexist socitey: Studies in power and powerlessness*. New York: Basic Books.
- Bass, B. (1971). Male managers attitudes toward working women. *American Behavioral Scientist*, 15 (2): 77-83.
- Beverly, J., & Brown, G. (1995). Constructing a feminist - Inclusive theory of leadership presented at the Amnnual Meeting of the American Educational Research Association, (San Francisco: C.A. April 18-22).
- Bierema, L. (1996). How executive women learn corporate culture. *Human Resource Development Quarterly*, 7 (3) Summer: 145-163.

- Fierman, J. (1990). Why women still don't hit the top. *Fortune*, July.
- Gutek, B., & Cohen, A. (1996). Reactions to perceived sex discrimination *Human Relations*, 49 (6): 791-831.
- Haskin, K. (1995). The principal's role in participatory management. Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, Ca. April 18-22.
- Horner, M. (1974). Fail: Bright women *Psychology Today*, 3 (6): 306-307.
- Moss, J., & Jensrud Q. (1995). Gender, leadership, and vocational education *Journal of Industrial - Teacher Education*, 33 (1): 6-23.
- Powell, G. (1990). One more time: Do female and male managers differ? *Academy of Management Executives*, August 69-74.
- Robbins, S. (1997). *Essential of organizational behavior*. Upper Saddle River NJ: Prentice - Hall Inc. 5th ed.
- Schein, V. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57: 95-100.
- Whitecraft, C., & Williams, M. (1990). Gender differences and public sector manager women perceptions of equality in state govern. Paper presented at the International Communication Association Convention. Ireland: Dublin: June 24-25.

قدم في فبراير 2002

أجيز في فبراير 2003



Psychology

Attitude toward Women Occupying Supervisory Positions at Various Work Organizations in Kuwaiti Society

*Ali Askar**

*Masoumah Ahmad***

This study aims at determining attitude toward woman occupying supervisory positions at various work organizations in Kuwaiti society as perceived by the sample as a whole, and according to sex, civil status, nationality, marital status, and job experience. The results of the study indicate a relatively positive attitude in general, and according to sex with statistical difference in favor of females, civil status groups, Kuwaiti and non-Kuwaiti with a statistical difference in favor of Kuwaitis, marital status, job experience group, and lack of interaction effect when taken into consideration more than two variables of the study. The study's relatively positive attitude represents a growing trend that stems from the universal appeal for equal responsibilities and privileges for women, and from the local scene which witnesses an increasing number of them in work organizations. Also, this trend stems from their growing ambition in pursuing further education, and competing with men in various work situations.

Keywords: Attitude, Kuwaiti society, Working woman, Supervisory positions, Work organizations, Equality between man and woman.

* Associate Professor, Dept. of Psychology, College of Basic Education, Public Authority for Applied Education and training, State of Kuwait.

** Associate Professor, Dept. of Psychology, College of Basic Education, Public Authority for Applied Education and Training, State of Kuwait.