

دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي

مريم محمد أحمد الكندري*

ملخص: تهتم هذه الدراسة باتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي. واستخدمت استبانة لجمع البيانات الأساسية للدراسة، طبقت على عينة طبقية مكونة من 463 طالباً وطالبة يمثلون مختلف الكليات بالجامعة. احتوت الاستبانة أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، بالإضافة لعبارات يمكن الإجابة عنها وفق مقياس ذي مستويات خمسة. بينت النتائج أن الطلبة المشاركين - بصورة عامة - يرون أن القطاع الخاص أكثر جذباً لهم، بل القادر على تحقيق طموحاتهم المهنية، مقارنة بالقطاع العام. وهذا الاتجاه الجديد يمكن تطويره لمصلحة برامج التنمية الاقتصادية وربط مخرجات المؤسسات التعليمية بسوق العمل. وبينت النتائج أيضاً أن هناك اختلافاً بين اتجاهات الذكور والإناث، نحو المهن الحرفية، بالإضافة إلى أن البيانات أكدت بشكل بارز تأثير متغير «الجنس» على التفضيلات المهنية للمبحوثين، كما كشفت عن «ثقافة وظيفية ذكورية» تؤكد حالة التآطير الوظيفي لكل من الجنسين وفق ما هو سائد في الثقافة المحلية.

المصطلحات الأساسية: الطموحات المهنية، التآطير الثقافي، التنمية الثقافية، تنمية الموارد البشرية، الشباب والتنمية.

مقدمة:

لفت العديد من المهتمين بقضية التنمية إلى خطورة التأثيرات الناجمة عن تراكم القيم الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، السالبة في المجتمع، والمتشربة من قبل الأفراد لتتحول إلى جزء من طبيعة وعيهم وإدراكهم لدرجة أنهم يألّفونها، فتصبح مساراً أساسياً يحد ويؤطر تفكيرهم وسلوكهم وتفاعلهم البشري.

* قسم العلوم السياسية - كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت.

وتنعكس قيم الأفراد على بيئتهم، وتوجه سلوكهم سواء أكانت قيماً إيجابية أم سلبية؛ فقيم مثل تعزيز الذكورة في المجتمع، والنظرة الدونية للمرأة بشكل عام، والنظرة الدونية للعمل اليدوي والحرفي، وعدم احترام الوقت، وعدم احترام العمل والإنتاج، لا شك أنها تنعكس سلباً على البرامج التنموية سواء كانت تعليمية أم اجتماعية، أم اقتصادية.

فالتحديات الثقافية والاقتصادية، لا تزال تقف عائقاً كبيراً يحول دون تحقيق الخطط التنموية في المجتمع الكويتي؛ فالعمالة الوطنية، على الرغم من صغر نسبة إسهامها في سوق العمل الكويتي مقارنة بالعمالة الوافدة، ما زالت متكدسة في القطاع الحكومي دون القطاع الأهلي الخاص، وما زال إسهام المرأة في حدود نسبه القليلة، وإن كانت أفضل بكثير من العقود الماضية، كما أنها متكدسة في مهنة التدريس، يضاف إلى ذلك أن العمالة الوافدة الأجنبية والعربية ما زالت هي القادرة على تلبية حاجة السوق المحلي الكويتي.

وإشكالية تقسيم العمل بناء على جنس الفرد وليس بناء على رغباته وإمكاناته الإبداعية فيها هدر كبير للطاقات الشابة الواعدة.

وفي توصيات أمير الكويت الشيخ / جابر الأحمد الجابر الصباح وتوجيهاته في خطابه الذي ألقاه في 12/2/1996، تأكيد استمرار هذه الطاقات الشابة انطلاقاً من أن الشباب هم المستقبل الواعد، فكانت كلمته السامية على النحو الآتي:

«أذكى شباب الكويت في كيان كل منا؛ لأنهم المد الدائم والمستمر لمد الحياة المتدفق، هم تطلع الطفولة إلى الكبر والنماء، وهم أمل الشيخوخة في الاستمرار والبقاء... فهم غراس وثمر لنبت، وحصول نماء وعطاء...» وأكد في إشارته السامية أن الكويت تركز في سياستها التنموية على تأكيد العلاقة بين مخرجات التعليم العالي الجامعي والتطبيقي واحتياجات سوق العمل واستمرار تدريب القوى العاملة وإعدادها (أحمد الكليب، 1996).

ونظراً لأهمية الربط بين مخرجات المؤسسات التعليمية وحاجة سوق العمل، وترابط هذا كله بالبيئة الثقافية المحيطة، وجدت الدراسة لتكون مساراً علمياً يواكب دراسة الظواهر الإنسانية في أبعادها المتعددة، مما قد يزيد من تفهم مسبباتها ومن ثم تقديم أكثر المعالجات والتوصيات قابلية للتطبيق والتنفيذ. فأهمية الربط بين مخرجات المؤسسات التعليمية وحاجة سوق العمل وفق متطلبات برامج التنمية الحديثة، تدفعنا لدراسة تأثير مدرجات الفرد، وقيمه، واتجاهاته التي لها علاقة بالبيئة الثقافية المحيطة به وما يميزها من قيم، ومعتقدات وأعراف ومبادئ قد تكون إيجابية أو سلبية، قد تكون

نافعة أو ضارة، وتنقل للفرد من خلال وسائط وقنوات التنشئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فتترك آثاراً مباشرة على اتجاهات الإنسان وسلوكه في كل مناحي الحياة وأنشطتها المختلفة، منها طموحاته المهنية المستقبلية.

فنحن نسير بخطأً سريعة مع بدايات القرن الحادي والعشرين تجاه حقبة مليئة بالتحديات الاقتصادية ومعايشة ظاهرة الامتداد الاقتصادي، التي أطلق عليها اسم العولمة Globalization، والخصخصة، وثورة المعلومات والاتصال الثقافي السريع وتوافر شبكات الاتصال والأقمار الصناعية، وغيرها من تحديات بيئة وصحية خرجت عن نطاق الأقاليم السياسية للدول، وتعدت الحدود السياسية الوطنية للدول القومية؛ مما دفع بالعديد لتبني برامج إصلاحية تنموية تتناسب ومتطلبات نظمها الاقتصادية والاجتماعية.

نحن في هذا المجتمع النامي مع غيرنا من دول العالم العربي والخليجي في حاجة لجهود متضافرة كثيرة لردم الاختلالات الاقتصادية القائمة، ومن أبرزها مشكلة البطالة في العمالة الوطنية، ومشكلة تكديسها في القطاع الحكومي، ومشكلة التكديس في مهن دون أخرى بسبب أطر ثقافية جعلناها تتحكم في نماء الوعي ونماء المجتمع على السواء (حسين الفقير، 1997: 171).

وها نحن بصدد دراسة اتجاهات الشباب الكويتي تجاه تقسيمات العمل المختلفة؛ وذلك لمعرفة التغيير الإدراكي إن وجد تجاه أدوارهم الاقتصادية المستقبلية، وذلك للإسهام في تقديم قاعدة بيانات موضوعية إحصائية تسهم بدورها في معرفة مدى التغيير الثقافي بين أبناء الجيل الحالي للنظرة إلى مهنتهم المستقبلية، وإدراك تصوراتهم المستقبلية نحو أدوارهم المختلفة.

ونأمل أن تحقق هذه الدراسة أهدافها المنشودة في توفير البيانات للمهتمين بالقضايا التنموية الاقتصادية والتعليمية، وتكون مساراً لدراسات مستقبلية في المضمار نفسه.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لاستطلاع اتجاهات الشباب الكويتيين خصوصاً الجامعيين نحو مستقبلهم الوظيفي المهني؛ وذلك في محاولة لمعرفة الاختلاف - إن وجد - بين الذكور والإناث حول تقسيمات العمل والمهن المختلفة، وتعرف مدركاتهم في الأدوار الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بهم، كونهم القوى الاقتصادية المستقبلية في المجتمع الكويتي.

وتتبنى هذه الدراسة التساؤلات الآتية:

أ - ما طبيعة الاتجاهات الخاصة بالشباب الكويتيين نحو مستقبلهم الوظيفي المهني في قطاعاته المختلفة (القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، والقطاع المشترك)؟

ب - ما طبيعة اتجاهات الشباب الكويتيين (الذكور / الإناث) نحو المهن والوظائف المختلفة؟

ج - ما طبيعة الاتجاهات الخاصة بالشباب الكويتيين (الذكور / الإناث) تجاه إسهام المرأة في سوق العمل وقطاعاته المختلفة؟

مفاهيم الدراسة ومصطلحاتها:

أولاً - مفهوم الاتجاه:

من أبرز المفاهيم التي تتناولها هذه الدراسة، وبشكل أساسي، تحديد تعريف الاتجاه؛ إذ يرى كاتز وستولاند (Katz & Stotland, 1959: 433) أن الاتجاه هو نزعة الفرد أو استعداد المسبق لتقويم موضوع، أو رمز يرمز لهذا الموضوع بطريقة معينة، كما يعرف روكيتش (Rokeach, 1972: 100) الاتجاه بأنه تنظيم مكتسب لصفة الثبات والاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدها الفرد نحو موقف أو موضوع ما. ويضيف حامد زهران (حامد زهران، 1984: 172) أن الاتجاه هو استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم الاستجابة الموجبة أو السالبة نحو الأشخاص، أو الأشياء، أو الموضوعات أو المواقف، أو الرموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة، كما يرى (محمد آدم، 1981) أن الاتجاه هو مفهوم نفسي اجتماعي، وهو تكوين افتراضي أو متغير وسيط يعبر عن مجموعة من الاستجابات المنسقة في ما بينها، سواء في اتجاه القبول، أو اتجاه الرفض إزاء موضوع نفسي اجتماعي جدلي معين؛ فالاتجاه يظهر في المواقف التي تتطلب من الفرد تحديد اختياراته الشخصية أو الاجتماعية أو الثقافية، معبراً بذلك عن مجموعة الخبرات الوجدانية، والمعرفية، والترويحية، ويرى علماء النفس والاجتماع أن الاتجاه يرتبط كثيراً بالقيم، أو الدافعية؛ فالاتجاه لا يمكن أن يكون بمعزل عن البيئة الخارجية وضغوطها فضلاً عن مدى تفاعله بالمعايير السائدة في المجتمع؛ فالأعراف والقيم الثقافية، والمدنية والاقتصادية، والسياسية كلها تصبح كلاً معقداً يترك بصماته بشكل إرادي أو لا إرادي على اتجاهات الفرد؛ فتحدد نوعية السلوك، فالمكون الإداري في الاتجاه

من أهم مكونات الاتجاه النفسي على أساس أنه يمثل الأساس العام لبقية المكونات المعرفية، والانفعالية السلوكية. ويمكن بذلك تعريف الاتجاه بأنه أنظمة إيجابية أو سلبية ثابتة للتقويم، تتأثر بكم المعلومة أو المعرفة ونوعها لدى الفرد، ومن ثم تؤثر بمشاعره نحو شيء ما، ويظهر هذا التأثير على شكل استعداداته العملية. وأي تغير في معرفة الفرد عن شيء سوف يؤدي إلى تغيرات في مشاعره واستعداداته العملية نحو ذلك الشيء. ولهذا تمارس جميع أشكال وسائط التنشئة، والجماعات الأولية المرجعية ضغوطات بشكل مقصود أو غير مقصود لتعزيز وتدعيم اتجاهات ومعايير وقيم وصور وتنميطات، سائدة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد حتى يألّفها لكونها مشتركة بينه وبين عدد كبير من الناس.

فعملية التنشئة الاجتماعية الاقتصادية لها دور كبير في التأثير على طبيعة هذه الاتجاهات، وقد شدد علماء النفس الاجتماعي على أهمية الجانب المعرفي وقدرته على تشكيل هذه الاتجاهات من خلال تأثير المعرفة على جوانب الفرد النفسية تجاه موقف أو موضوع ما، فالاتجاهات السالبة نحو شيء ما ترتبط بمعلومات سالبة عنه، والعكس صحيح، حيث نجد أن المعلومات الموجبة لها القدرة على خلق اتجاه موجب، وكذلك فإن إدخال معلومات سالبة يجعل لها القدرة على توليد ضغط نفسي معين إذا كانت متناقضة لدى الفرد مع معلومات مسبقة، وربما يؤدي الضغط النفسي إلى تغيير الاتجاه باعتبار أن هذا الضغط يعد القوة الدافعة للتغيير، أو تغيير السلوك المرتبط بها. وبما أن الاتجاهات تشكل جانباً من الاستعداد النفسي للأفراد، والسلوك الفعلي لديهم، فقد كثرت الدراسات التي اهتمت بدراسة الاتجاهات في جميع المجالات المعرفية، والقضايا البشرية، مثل الحرب الذرية، والحريات الدينية، والزواج، ونظم التعليم. إلا أننا نجد أن هناك من يؤكد أهمية الحاجة دائماً لاستطلاع اتجاهات الشباب نحو تفضيلاتهم المهنية المستقبلية (محمد عيسى، 1987).

وقبل الانتقال للتعريف الإجرائي لمفهوم الدراسة الرئيس وهو الاتجاه، نود تسليط الضوء على مفهومين آخرين هما مفهوم الجنس وتميزه عن مفهوم النوع (Gender)، وكذلك مفهوم القيم، لما لهما من أهمية مكملة للهدف الأساسي للبحث.

ثانياً - مفهوم الجنس:

تتعرض هذه الدراسة لمفهوم الجنس (Sex)، الذي يقصد به ما له علاقة بالفروق البيولوجية الطبيعية الموجودة بين الذكر والأنثى، وهو يختلف عن مفهوم

النوع (Gender)، ويقصد به ما يخص الإنسان من سمات اجتماعية وثقافية مميزة لكل من الرجل والمرأة، فتعلم لعب الأدوار لا يحدث من فراغ، فهو كم متراكم من المعرفة والمدرجات، والتوقعات التي يتعلمها الفرد بشكل مقصود أو غير مقصود من الجماعات الأولية التي ينمو فيها الطفل حتى يشب من مراهق إلى مراحل الشباب ثم مرحلة النضج. فالتمييز بين الذكور والإناث يعد نتاج تفاعل بشري بحد ذاته يميل إلى أن يكون مختلفاً، مما ينعكس في رسم أطر متميزة لكل من الذكر والأنثى. والمجتمعات العربية والخليجية في مؤسساتها الاجتماعية مثل الأسرة، والرفاق، والمدرسة، والمسجد، ووسائل الاتصال الجماهيري، والأحزاب السياسية، تدعم قيم الذكورة، فتصبح هذه حالة طبيعية يعيشها المجتمع كشيء طبيعي أو ما نطلق عليه (Norm)، وهي حالة أشبه بشعور جمعي؛ حيث يسيطر على ثقافة الأفراد، فينتقل هذا الشعور ليصبح ممارسة سلوكية لا واعية، وعلى أثره ومن خلال هذا الميراث الجمعي تحدد قيمة المرأة.

ثالثاً - مفهوم القيمة:

أما بالنسبة لمفهوم القيم؛ فالمعاجم اللغوية الأجنبية تعرفه من خلال التركيز على الجانب المادي للقيمة باعتبارها الثمن أو ما شابه ذلك، وفي اللغة العربية وردت كلمة قيمة بمعنى قيمة الشيء أي قدره، وقيمة المتاح ثمنه؛ ويقال «ما لفلان قيمة» أي ليس له من ثبات ودوام على الأمر، وأمر قيم أي مستقيم، القوام (بالفتح) يعني العدل وقوام الأمر، وأما قوام (بالكسر) فيعني نظام الشيء وعماده، ويظهر تأثير الثقافة العربية في ارتباط المفهوم بالجانب الخلقي والسلوكي للفرد إلى جانب المعنى الاقتصادي أو المادي المرتبط بمعنى الثمن.

أما بالنسبة للمعنى الوظيفي للقيمة، فنجد في بعض العلوم، ومنها الفلسفة، قد ارتبط في العصر اليوناني بالمثل العليا؛ فتصور أفلاطون الخير كقيمة تتوج عالم المثل والمبدأ الأساسي الذي تنظم حوله كل جزئيات العالم وقوانينه.

وتعد الثقافة إطاراً مرجعياً مهماً لنسق القيم^(*) التي يتبناها الفرد أو مجموعة من الأفراد، فتشكل جزءاً مهماً يحكم تصرفات الفرد والجماعة، وتؤثر في تكوين شخصية الفرد ونسقه المعرفي، وتشكل الطابع القومي أو الشخصية القومية

(*) النسق القيمي: هو مجموعة القيم المتصلة بعضها ببعض، ويفترض في ذلك أنها موجودة على شكل معين في النظام بحسب أولويات الفرد وتفضيلاته.

(National Character)، وتعني الحصيلة الكلية للدوافع والسمات والمعتقدات والقيم التي يشترك فيها مجموع السكان في مجمع قومي معين. وهذا البناء القيمي يصبح بذلك كماً مؤثراً وفاعلاً في تشكيل استدعاءات الفرد الإرادية واللاإرادية أو ما يطلق عليها بالاتجاهات.

وقد تأثرت أغلب الكتابات المعاصرة التي تركزت على عمليات التغير الاجتماعي بالتغير في النسق القيمي للإنسان، وبرز على الساحة العلمية اتجاهان رئيسان؛ أحدهما لكارل ماركس الذي يرى أن أي مجتمع لا يتغير حتى تتغير بنيته التحتية، أي أساليب الإنتاج فيه وقواه وعلاقاته، الأمر الذي ينتج منه تغيير في البنية الفوقية، أي البناء الثقافي والأيدولوجي للمجتمع. وقد ذكر ماركس في مقولة مشهورة: «ليس وعي الناس هو الذي يحدد وجودهم، بل إن وجودهم الاجتماعي هو الذي حدد وعيهم» (موريس دوفرجية، 1991).

أما الاتجاه الآخر المعاكس، فهو لمكاس فيبر الذي يرى أن التحول الاجتماعي لا يحدث إلا من خلال تغير الفرد من حيث توجهاته الثقافية الأيدولوجية في النظرة إلى الذات وإلى الآخر، وإلى العالم، فبرأيه أن التحول الثقافي يسبق التحول المادي.

ويرى دوركايم على الطرف الآخر أن الثقافة تتجلى في طرق السلوك والتفكير والشعور غير المرتبط بالفرد، والذي يتمتع بسلطة القهر التي تفرض نفسها على الأفراد؛ فالأدوار الاجتماعية ونماذج السلوك هي التي تشكل مجموعها المنظم ثقافة، وهذه الثقافة ترمي بثقلها على الأدوار الاجتماعية للأفراد، وتظهر كأنها غير مرتبطة بهؤلاء الذين يقومون بها؛ فهم يستوحونها من البيئة المحيطة بهم، ولكن آليات مثل اللغة، ووسائل الاتصال وأساليب التنشئة تؤمن حفظها (Taylor, 1979).

ولتحقيق هدف هذه الدراسة يمكننا تعريف الاتجاه نظرياً على أنه نزعة الفرد واستعداده المسبق لتقييم موضوع أو رمز يرمز لهذا الموضوع بطريقة معينة، متأثراً بكم المعلومة أو المعرفة أو الخبرة ونوعها، ومن ثم تؤثر بإدراك الفرد ومشاعره نحو شيء ما.

إن هدف الدراسة هو استطلاع الاتجاهات نحو مستقبل الشباب الكويتيين الوظيفي والمهني، وذلك لمعرفة الاختلاف - إن وجد - بين الذكور والإناث حول تقسيمات العمل والمهن المختلفة.

ولقياس الاتجاه نحو المستقبل المهني والوظيفي إجرائياً طور المقياس المستخدم في هذه الدراسة، ليقاس بعدين فرعيين: هما:

أ - الطموحات المهنية الاقتصادية في سبعة بنود، هي:

- 1 - العمل في القطاع العام مناسب لطموحاتي المستقبلية.
- 2 - تخصصي الحالي يناسب طموحاتي.
- 3 - المهن الحرفية تؤثر على مكانتي الاجتماعية.
- 4 - أفضل العمل في شركات غير مملوكة للنطاق المحلي.
- 5 - لا مانع من العمل خارج الكويت.
- 6 - العمل في القطاع الخاص يحقق طموحاتي.
- 7 - لا تهمني جنسية الشركة التي أعمل بها.

ب - المجموعة الثقافية الاقتصادية، وتتمثل في خمسة عشر بنداً، وهي:

- 8 - يجب منح فرص للذكور والإناث بشكل متساو في جميع المجالات.
- 9 - جودة العمل تتأثر بكون الموظف ذكراً أو أنثى.
- 10 - هناك وظائف تمنح للذكور فقط.
- 11 - الأعباء المنزلية تخص المرأة فقط.
- 12 - تربية الأبناء مسؤولية الأم.
- 13 - المرأة ليست متخذة قراراً ناجحاً.
- 14 - الرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية.
- 15 - المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة.
- 16 - لا نحتاج إلى المرأة لخدمات المرأة الطبية.
- 17 - ضرورة تكليف المرأة الخدمة المدنية (الكوارث، الأزمات).
- 18 - كل المهن لها القيم الاجتماعية نفسها.
- 19 - المهن الحرفية لا تتناسب وطموحات الإنسان.
- 20 - الدولة مسؤولة عن توفير فرص العمل للفرد.
- 21 - للقطاع الخاص دور أساسي لإتاحة فرص العمل.
- 22 - العمل في القطاع الخاص يناسب الرجل أكثر من المرأة.

الدراسات السابقة:

يعمد المتخصصون في علم الاجتماع السياسي وغيرهم من المهتمين بدراسة الثقافة بشكل عام والثقافة السياسية بشكل خاص إلى تسليط الضوء على التحديات الثقافية التي تعوق تحقيق برامج التنمية؛ ويوجهون المهتمين بالدراسات الميدانية لدراسة المعوقات الثقافية المؤثرة في عملية التنمية الاجتماعية والسياسية؛ فالقيم الاجتماعية التي تؤدي دوراً مهماً في تكوين البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي تصبح مرجعاً لاتجاهات الأفراد وسلوكهم الفردي والجمعي؛ فقيم مثل: عدم الإيمان بالعمل اليدوي واحترامه، وعدم تقديس العمل كقيمة، وعدم الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات، وعدم الاقتناع بأهمية دور المرأة الاقتصادي، تشكل كلها عقبات تعوق عملية التنمية (عبدالهادي الجوهري، 1985).

وقد لوحظ في الدراسات الميدانية أن التمييز بحسب الجنس من أبرز المحددات لتقسيم العمل المهني؛ حيث يعد الخروج عن الأدوار التقليدية الاقتصادية من أكثر التحديات جذراً في الثقافات البدائية البسيطة والنامية، بحيث تخصص للإناث والذكور مهن وعليهم ممارسة أدوار اقتصادية ليس لكونهم يملكون الرغبة، أو المهارات، أو التوافق مع الرغبة الذاتية، بل بسبب جنس الفرد؛ حيث تخصص مهنة مثل التدبير المنزلي، والخياطة، والسكرتارية للإناث، في حين تخصص الأعمال التجارية، الإدارية العليا، والعسكرية والأمنية للذكور، كما تخصص صفات مثل الرقة، الرتبة، الأناقة، والعفة للإناث (دلال الزين، 1982).

ويرى آخرون أن أساليب التنشئة الاجتماعية ما زالت تعزز قيم الذكورة في المجتمع الكويتي، وتفضيل قيمة الولد في الأسرة قد يترتب عليه نقل نماذج متحيزة إلى جانب الذكر دون الأنثى ولا سيما في أداء الأدوار الاجتماعية الاقتصادية بين الجنسين وربطها بالموثوث الثقافي الاجتماعي السائد في المجتمع (علي الطراح، 2000).

وسعت دراسات أخرى للكشف عن دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسين؛ فكانت دراسة (أنور الشرقاوي، 1980). حيث تناول الباحث الخصائص والأساليب المعرفية وكيفية قياسها من خلال اختلاف المواقف التجريبية، بحيث ميز بين الأفراد بالاستقلال أو الاعتماد على المجال الإدراكي في تحديد الميول المهنية؛ فالأفراد الذين يتميزون بالاعتماد على

المجال الإدراكي يعتمدون على المجال المرئي المحيط الذي استخدم بمنزلة مرجع وأساس وإدراك للمواقف المختلفة، أما الذين يتميزون بالاستقلال عن المجال الإدراكي فغالباً ما يعتمدون على الخبرات والمعلومات الناتجة من الإحساسات الداخلية كمراجع أساسية في إدراك المواقف المختلفة، وقد أجريت الدراسة على 234 طالباً وطالبة من التخصصات المختلفة في الأقسام العلمية والاجتماعية والإنسانية في جامعة الكويت خلال العام الجامعي 1979/1980.

كشفت الدراسة أن متغير الجنس كان له تأثير لمصلحة الذكور في نمط الإدراك في المجال الخاص بدرجة الميل الإقناعي والميل الأدبي، والميل الكتابي، على الرغم من عدم وجود فروق دالة إحصائية بين نمطي الإدراك المستقل والمعتمد عند الباحثين في هذا المجال.

كما وجد أن المستقلين عن المجال الإدراكي من الجنسين يتميزون عن المعتمدين في المجال الإدراكي، بالحصول على درجات أعلى في الميل الميكانيكي والحسابي والعلمي والموسيقي والفني والخلوي. كما أن الباحث في محاولته لاختبار مدى تميز المستقلين عن المجال الإدراكي عن المستقلات عن المجال ذاته بالحصول على درجات أعلى في الميل الخلوي، والميل الميكانيكي، والميل الحسابي، والميل العلمي، في حين تتميز المستقلات عن المستقلين بالحصول على درجات أعلى في الميل الفني والميل الموسيقي، فيما اتضح من النتائج أنه لا توجد فروق بين الجنسين في الميل الخلوي (*).

أما بالنسبة للميل الميكانيكي، والميل الحسابي، والميل العلمي، فقد كشفت نتائج تحليل التباين عن وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في كل من نمطي الإدراك في هذه الميول الثلاثة لمصلحة الذكور، في حين لم تكشف النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الميل الفني والميل الموسيقي. وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الجنس، بحيث تتميز المستقلات في مجال الميل للخدمة الاجتماعية، وكانت النتائج أعلى لمصلحة الإناث.

ويشير الباحث إلى أن الميل إلى الخدمة الاجتماعية مع ميول أخرى في مجالات العمل الإنسانية والاجتماعية والترفيهية التي تتطلب الاحتكاك والتفاعل مع

(*) الميل الخلوي: ميل الفرد للعمل في الخلاء بعيداً عن العمل المكتبي، ويجب التعامل مع الكائنات الحية مثل الحيوانات والنبات.

الآخرين بصفة غالبية، ترتبط ارتباطاً عالياً بنمط الاعتماد على المجال الإدراكي سواء لدى الإناث أو لدى الذكور، فيرى أن هؤلاء يعتمدون في تحديد اتجاهاتهم وأحكامهم على المراجع الاجتماعية الخارجية الموجودة في المجال.

وكشفت الدراسة (ذياب البداينة وفايز المجالي، 1996) لدى الشباب أن الذكور في تفضيلاتهم المهنية يميلون إلى مهن ذكورية، في حين اتجهت الإناث إلى اختيار مهن أنثوية، ما دفع الباحثين إلى اعتبار تفضيل المبحوثين ناتجاً من عملية تعلم أداء الأدوار (Role Playing) وتوقعات المجتمع من كل من الجنسين في الثقافة السائدة المحيطة بهم.

وفي دراسة (هدى طاهر، 1998) حول الشخصية وأبعادها بالميول المهنية ثم بالاختيار المهني، ترى الباحثة أن للسمات الشخصية تأثيراً في ميل الفرد إلى مهن معينة، وأنه من خلال معرفة شخصية(*) الفرد يمكن التنبؤ بالمجال المهني الذي يلتحق به، وقد حددت الباحثة بدراسة سلوك النمط (أ) وهو سلوك يدل على أن الشخص ينهمك بعدوانية في كفاح مرير ومستمر لإنجاز المزيد في أقل وقت ممكن ولو كان ذلك على حساب أشياء أخرى أو أشخاص آخرين، كما حدد بعض من الباحثين صفات تميز الشخصية التي تتبع سلوك النمط (أ) بما يلي:

الشعور بضغط الوقت، والحاجة، والتنافس الشديد، والسعي لمزيد من التحديات ووضع معايير عالية للأداء، والرغبة في الإنجاز، والتنبه الزائد، وسرعة الحديث، وتوتر عضلات الجبهة، والغضب، والعدوانية، ونفاد الصبر وعدم التأني، والشعور بالتلمل، وعدم الاستقرار، والقيام بأنشطة عدة في آن واحد. كما أن ذوي النمط (أ) من الشخصية يفضلون العمل مستقلين، حيث إن السلوك (ب) من الشخصيات يتميز بصفات على عكس الصفات في النمط (أ) تماماً؛ فهو متحرر من الشعور بإلحاح الزمن، ومتحرر من العدوان، وعدم الصبر، لديه القدرة على الاسترخاء من دون الشعور بالذنب، والمشاركة في الأنشطة الرياضية والترويحية من دون الشعور بالحاجة الملحة إلى الكشف عن الإنجازات أو إثبات التفوق.

وكانت محاولة الباحثة، بعد تحديد نمطي السلوك (أ) و(ب) التركيز على معرفة

(*) الشخصية: هي نظام متكامل من مجموعة الخصائص الحميمة والوجدانية والترويحية والإدراكية للفرد، التي تميزه عن غيره من الأفراد تميزاً بيناً، كما يبدو للناس في أثناء التعامل اليومي والحياة اليومية.

دور كل منهما في مجال العمل، فكان فرضها يقوم على إذا ما كان الأفراد من ذوي النمط (أ) من السلوك يختارون مهناً معينة دون أخرى، وإن كانت هناك فروق بين الذكور والإناث في اختيارهم للمهن في حال كانت الفئتان من النمط (أ).

وطبقت الدراسة على عينة مكونة من 228 موظفاً وموظفة، وقد أظهرت النتائج أن هناك فروقاً دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في الميول المهنية؛ فالذكور أكثر ميلاً للأعمال الحرفية، في حين أن الإناث أظهرن ميلاً أكبر للأعمال الفنية، ولم تظهر فروق بين الجنسين في الأعمال التقليدية والبحثية العلمية، وقد خلصت الباحثة إلى أن نتائجها تدل على أن أقل من نصف العينة (42,4%) لا تسعى لتحقيق ميولها المهنية، وقد يرجع ذلك إلى أن الأفراد في المجتمع الكويتي لا يهتمون بانتقاء أعمالهم على أساس مدى قربها من ميولهم المهنية، وإنما لأنها متوافرة لهم في سوق العمل، أو لما يقدمه العمل من عائد مادي، أو من مكانة اجتماعية مناسبة لشاغليه، أو لأن هذه الأعمال لا تتطلب جهداً كبيراً.

وفي محاولة لكشف التنميطات الاجتماعية على مدركات الأفراد، بخاصة الشباب نحو نوع الفرد، إن كان ذكراً أو أنثى، وتأثيره السلبي على وضع تقويم مسبق ومؤثر في السلوك الاجتماعي، جاءت الدراسة التي قام بها (عبد اللطيف خليفة، 1997) حول صورة المرأة الكويتية لدى طلاب الجامعة، وطبق هذه الدراسة على 580 طالباً وطالبة اختيروا من الطلاب الكويتيين بجامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وشملت الدراسة الكليات العملية المختلفة. وكشفت الدراسة أنه توجد فروقات جوهريّة بين الذكور والإناث تمثلت في تصوير الأنثى من قبل الذكور المبحوثين بأنها شكاكة، وتحب المظاهر وكثيرة الكلام، ومقلدة للآخرين، وعاطفية، وغيورة، ومسرفة، ومرفهة، ونظيفة، و«كشخة»، أما الطالبات فكانت تصوراتهن للمرأة الكويتية أنها اجتماعية، تعرف الواجب، عاطفية، غيورة، محترمة، أمينة، قنوعة، مرفهة، نظيفة، «كشخة»، متحضرة.

اتفق الجنسان في بعض الصفات لتصوير المرأة الكويتية واختلفا في صفات أخرى؛ فقد اتسمت نظرة الذكور وإدراكهم للمرأة بالسلبية في معظم الصفات، في حين اتسمت نظرة الإناث بالإيجابية في أغلب الصفات إن لم يكن جميعها، ما دفع الباحث للخروج بنتيجة خاصة، وهي أن هذه الإدراكات والتصورات النمطية السلبية التي توجد لدى الذكور حول المرأة تؤثر على طبيعة التفاعل الاجتماعي بين

الجنسين والتميز بينهما في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، وقد تبين أن اتجاه الفرد نحو موضوع ما لا يقوم على ما لديه من تصورات ومعتقدات حول هذا الموضوع، ولكنه يعتمد في الأساس على معتقداته البارزة عنه. فإن كانت هذه المعتقدات سلبية فسوف تكون الاتجاهات سلبية والعكس صحيح. وعلى هذا تعد هذه الدراسة التي بين أيدينا مجال اهتمام كبير لمحاولتها اكتشاف الاتجاهات الخاصة بفئة الشباب وفق المنعطف الاقتصادي والتقني والثقافي الذي يعاصر هذه الفئة، مقارنة بتلك التنميطات والتصورات التقليدية التي كشفتها الدراسات الميدانية في العقدين الماضيين.

والجدير بالذكر أن قوانين التوظيف في دولة الكويت لا تفرق بين الذكر والأنثى من الناحية الوظيفية، إلا أن الفارق يتمثل في النظرة السلبية عند البعض الذين يعتقدون بأن المرأة أقل إنتاجاً من الرجل، وقد ساعد على استمرار هذا الوضع ذلك الاعتقاد الخاطئ السائد بأن المرأة أقل مهارة وقدرة على تحمل المسؤولية من الرجل، وبأنها إنسان ضعيف تغلبه الأهواء والعواطف، وأن الوظائف القيادية تلائم الرجل أكثر من المرأة.

ويتضح أن هذا التوجه يميل لأن يكون سائداً في العالم النامي؛ فمن الدراسات الميدانية التي أجريت في الهند مثلاً في سياق هذه الدراسات التي قام بها (كاندر، 1991) وذلك حين درس المكانة الاجتماعية لعدد من المهن أو الوظائف بلغ عددها ستين مهنة؛ وتكونت عينة الدراسة من طلاب الجامعة الهندية، وقد طلب منهم تقدير مكانة المهن بالنسبة لكل من الرجال والنساء، فكتشفت الدراسة أن الطلاب الذكور نسبوا المهن العالية المكانة للذكور، في حين كانت الإناث على عكس ذلك، وهذا دليل على أن الاتجاه نحو التحيز والتعصب القائم على أساس النوع، يميل إلى أن يكون اتجاهاً سائداً في ثقافات أخرى غير الثقافات العربية والخليجية.

فروض الدراسة:

وضعت لهذه الدراسة فروض، تمثلت فيما يأتي:

- 1 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جنس الطالب (ذكر، وأنثى) واتجاهاته نحو تحديد طموحاته المهنية والمستقبلية.
- 2 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تعليم الوالدين (الأم والأب) واتجاهات الطلبة نحو تفضيلاتهم واختياراتهم المهنية.

3 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والطالبات تجاه المهن الحرفية.

4 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والطالبات تجاه العمل في القطاع الخاص (الأهلي).

عينة الدراسة:

اختيرت عينة عشوائية طبقية من 463 طالباً وطالبة، من الكليات المختلفة في جامعة الكويت في العام الدراسي الجامعي 2001، الفصل الدراسي الأول، وكان عدد الطلبة من الذكور 184 وعدد الطالبات 277. وقد تناسب حجم الطبقات في العينة وعدد الطلبة في الكليات المختلفة. جدول (1) يبين التوزيع التكراري والنسبة المئوية للعينة في كل كلية.

جدول (1): توزيع العينة بحسب الكليات

الكليات	عدد الطلبة	النسبة المئوية
الهندسة	100	21,6%
العلوم	69	14,9%
التربية	67	14,5%
العلوم الإدارية	57	12,3%
الآداب	52	11,2%
العلوم الاجتماعية	36	7,8%
الحقوق	27	5,8%
الشريعة	26	5,6%
الطب	12	2,6%
الطب المساعد	9	1,9%
الصيدلة	4	0,9%
الأسنان	2	0,4%
غير مقيد	2	0,4%
المجموع	463	100%

أفادت البيانات الديموغرافية للعينة احتواءها طلبة وطالبات من المحافظات الست في دولة الكويت، وكانت نسبهم كالتالي: محافظة حولي 30%، محافظة

العاصمة 24,8%، محافظة الفروانية 12,7%، محافظة مبارك الكبير 10,4%، محافظة الأحمدى 10,2%، محافظة الجهراء 5,8%.

وشملت المعلومات مستوى تعلم الوالدين؛ فبشكل عام تبين أن المبحوثين ينتمون إلى أسر يتمتع أبائهم وأمهاتهم بقدر من التعليم؛ فمستوى التعليم عند الأمهات تدرج من أعلى النسب التي تبلغ 43,6% لمن أتم التحصيل الجامعي، ثم 26,3% لمن أتم التعليم الثانوي، و11,2% من الحاصلات على التعليم المتوسط، و9,7% ممن يعرفن القراءة والكتابة، و6,3% فقط لمن كن أميات.

وبالنسبة لمستوى تعليم الآباء، تتدرج النسب من الأعلى، التي تبلغ 44,9% لمن أتم التعليم الجامعي، و24,8% لمن أتم التعليم الثانوي، ونسبة من الآباء قدرت بـ 12,3% أتموا التعليم المتوسط.

إجراءات الدراسة:

جمعت البيانات من خلال تطبيق استبانة "Questionnaire" مكونة من عدة أسئلة تتناول ما يأتي:

أ - البيانات الديموغرافية للمبحوث.

ب - عبارات قابلة للإجابة عنها من قبل المبحوث، وعددها اثنتان وعشرون عبارة (اثنتان وعشرون عبارة يجاب عنها طبقاً لمقياس ليكرت ذي المستويات الخمسة) [غير موافق بشدة (1) إلى موافق بشدة (5)].

ج - أسئلة تخص التفاصيل المهنية.

د - الأسباب الدافعة لاختيار هذه المهن.

وحكمت الاستبانة من قبل عدد من المختصين في العلوم السياسية والبحوث الاجتماعية والإحصائية؛ إذ عدلت العبارة استناداً إلى آراء ومقترحات هؤلاء المحكمين، وقد عرضت الاستبانة على عينة استطلاعية؛ وذلك للتأكد من وضوح مضامينها للمبحوثين، وبعد التنقيح والتعديل طبقت على عينة طبقية ممثلة للكليات المختلفة بجامعة الكويت.

ولاختبار فروض الدراسة، وتحقيق أهدافها استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

أ - اختبار كاي مربع.

ب - التحليل العاملي.

ج - مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت وذلك من خلال البرنامج الإحصائي "SPSS".

عرض النتائج:

طبق أسلوب التحليل العاملي على العينة الاستطلاعية المكونة من (60) طالباً وطالبة، وتبين أنه يمكن تقسيم بنود السؤال الثالث عشر إلى مجموعتين (المجموعة 13أ، والمجموعة 13ب) وأطلق على المجموعة «13أ» اسم مجموعة الطموحات المهنية الاقتصادية لكونها احتوت استجابات ميل إلى التعبير عن الجانب الاقتصادي وتفضيلات المبحوثين تجاه مهتهم المستقبلية في قطاعي العمل العام (القطاع الحكومي)، والقطاع الخاص وهي الشركات الأهلية وما شابهها، كما أن البنود تكشف ميلهم للعمل في الشركات المحلية، والإقليمية أو العالمية، بالإضافة إلى أنها اتجهت نحو تحديد آرائهم في المهن الحرفية.

أما المجموعة الثانية وهي «13ب» فاحتوت في جوانبها بنوداً تناولت دراسة اتجاهات المبحوثين الثقافية / الاقتصادية نحو وظائف كل من الرجل والمرأة ومشاركتهما في الحياة العملية. وكان من الطبيعي أن يكون العامل الاقتصادي قاسماً مشتركاً في المجموعتين كما هو مبين في جدول (2).

بالنسبة لمجموعة «الطموحات المهنية الاقتصادية»:

بتطبيق التحليل العاملي على عبارات المجموعة الخاصة بالطموحات المهنية الاقتصادية (13أ) للعينة كلها تبين احتواء العامل الأول على العبارات (1، 4، 6، 7) وبتأثير سالب بالنسبة للعبارة (1) مما يعبر عن رغبة عموم الطلبة في العمل بشركات غير حكومية بصرف النظر عن هويتها، محلية أو غير محلية، وذلك تحقيقاً لطموحات الطلبة كما أن العمل في القطاع العام لا يحقق هذه الطموحات.

أما العامل الثاني فقد تضمن العبارة (2)، مما يدل على إمكانية تحقيق الطموح في ظل التخصيص الحالي، بينما احتوى العامل الثالث والأخير على العبارة (3)، مما يدل على رفض المجتمع للمهن الحرفية.

جدول (2): المجموعة (13أ) مجموعة الطموحات المهنية الاقتصادية

م	العبارة
1	العمل في القطاع العام مناسب لطموحاتي المستقبلية.
2	تخصصي الحالي يناسب طموحاتي.
3	المهن الحرفية تؤثر على مكانتي الاجتماعية.
4	أفضل العمل في شركات غير مملوكة للنطاق المحلي.
5	لا مانع من العمل خارج الكويت.
6	العمل في القطاع الخاص يحقق طموحاتي.
7	لا تهمني جنسية الشركة التي أعمل بها.

المجموعة (13ب) المجموعة الثقافية الاقتصادية

م	العبارة
8	يجب منح فرص عمل للذكور والإناث بشكل متساو في جميع المجالات.
9	جودة العمل تتأثر بكون الموظف ذكراً أو أنثى.
10	هناك وظائف تمنح للذكور فقط.
11	الأعباء المنزلية تخص المرأة فقط.
12	تربية الأبناء مسؤولية الأم.
13	المرأة ليست متخذة قرار ناجحة.
14	الرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية.
15	المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة.
16	لا نحتاج إلى المرأة لخدمات المرأة الطبية.
17	ضرورة تكليف المرأة الخدمة المدنية (الكوارث، الأزمات).
18	كل المهن لها القيم الاجتماعية نفسها.
19	المهن الحرفية لا تتناسب وطموحات الإنسان.
20	الدولة مسؤولة عن توفير فرص العمل للفرد.
21	للقطاع الخاص دور أساسي لإتاحة فرص العمل.
22	العمل في القطاع الخاص يناسب الرجل أكثر من المرأة.

وبإجراء التحليل ذاته على مفردات العينة بحسب النوع (الذكور، والإناث) كان هناك اتفاق تام بين النتائج الخاصة بالإناث ونتائج العينة كلها. أما في حالة الذكور فكان الاتفاق على نتائج العينة في عبارات العامل الأول، في حين تبدل الحال بالنسبة للعاملين الثاني والثالث؛ مما يدل على أن نظرة الذكور للأعمال الحرفية مختلفة عما هو لدى الإناث؛ فهي بالنسبة للذكور تحتل مكانة أفضل مما لدى الإناث، وقد يكون للثقافة التقليدية الراسخة تأثير على اتجاهات الفرد نحو المهن الحرفية، فما هو شائع أن المهن الحرفية ينظر إليها بأنها دونية مقارنة بالمهن الأخرى، وعند إجراء التحليل العملي على عبارات المجموعة (13ب) وهي الخاصة «بالعوامل الثقافية الاقتصادية» لبيانات العينة كلها قسمت العبارات إلى أربعة عوامل هي:

العامل الأول: يتضمن العبارات (8، 10-15)، وجميعها عبارات تعكس ثقافة المجتمع الكويتي في طبيعة عمل المرأة مقارنة بطبيعة عمل الرجل، وكانت درجة التقارب من العوامل تقترب من ضعف درجة الأهمية مقارنة بالعوامل الخاصة بالمجموعات الثلاث الأخرى.

العامل الثاني: يتضمن العبارتين (16، 19)، وهما تختصان بطبيعة عمل المرأة في المجال الطبي، وعدم ملائمة المهن الحرفية لطموحات الطلبة.

العامل الثالث: تضمن العبارتين (17، 18) وهما تتناولان عدم التفرقة بين المهن الاجتماعية مقارنة بالمهن الأخرى.

العامل الرابع: تضمن العبارتين (20، 21) اللتين تحددان مسؤولية توفير فرص العمل من جانب كل من الحكومة والقطاع الخاص، وهنا قد تكون التشريعات التي استجبت بخصوص دعم العمالة الوطنية، والاتجاهات الجديدة نحو الخصخصة أخذت مسارها إلى مدركات الطلبة كاتجاهات جديدة نحو تحقيق الطموحات المهنية المستقبلية.

أما بالنسبة للعبارة (22) فقد أتت في المرتبة الأخيرة. والجدير بالذكر أن هذا العامل يؤكد دور القطاع الخاص وملاءمته للذكور، وهو يعكس أهميته للأمان الوظيفي.

وبتطبيق التحليل العملي على عينة الذكور نجد أن المجموعة الأولى احتوت العبارات (8، 9، 10، 13، 14، 15)، ويمكن تسميتها بمجموعة «الثقافة الوظيفية الذكورية» حيث تتقارب العبارات الست في التالي:

كون جودة العمل تتأثر بكون الموظف ذكراً أو أنثى، وبأن هناك وظائف تصلح للذكور فقط، والمرأة ليست متخذة قرار ناجحة، وأن الرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية، وأن المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة. والجدير بالذكر أن الذكور أشاروا إلى منح فرص العمل للذكور والإناث بشكل متساو في جميع المجالات. أما المجموعة الثانية بالنسبة للذكور فشملت العبارات (11، 12، 16، 17، 19)؛ حيث يرى الذكور أن الأعباء المنزلية هي للمرأة فقط وتربية الأبناء مسؤولية الأم، ولا نحتاج للمرأة لخدمات المرأة الطبية، والمهن الحرفية لا تتناسب وطموحات الإنسان. وجاءت المجموعة الثالثة للذكور على ما له علاقة بدور الدولة والقطاع الخاص في توفير فرص العمل، حيث احتوت عاملين فقط، هما (20، 21) كون القطاع الخاص له دور أساسي في إتاحة فرص العمل، وأن الدولة مسؤولة أيضاً عن توفير فرص العمل للفرد.

والمجموعة الرابعة للذكور احتوت العاملين (17، 18)، وهما ضرورة تكليف المرأة في الخدمات المدنية (الكوارث، والأزمات) وكل المهن لها القيم الاجتماعية نفسها.

بين تطبيق التحليل العملي على البيانات الخاصة بالإناث أن هناك خمس مجموعات؛ فالمجموعة الأولى التي جمعت العبارات (12، 13، 14، 16)، وهذه العبارات متفق عليها من الإناث والذكور، ويمكن أن نسميها «بمجموعة التنميطات والأدوار التقليدية»، حيث تطرقت لتربية الأبناء باعتبارها مسؤولية الأم، وأن المرأة ليست متخذة قرار ناجحة، والرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية، ولا نحتاج للمرأة لخدمات المرأة الطبية.

قد يكون هذا الاتجاه حصاد إدراك ثقافي ناتج مما هو مدعم من قبل وسائط التنشئة الاجتماعية السياسية نحو أدوار الإناث والذكور في المجتمع.

أما المجموعة الثانية، فاحتوت العبارات (9، 11، 22)، كون أن جودة العمل تتأثر بجنس الموظف ذكراً أو أنثى، وأن الأعباء المنزلية تخص المرأة فقط، والعمل في القطاع الخاص يناسب الرجل أكثر من المرأة، وهنا نجد أيضاً أن الإناث في المجتمع الكويتي يتفقون مع المنظومة الثقافية المحيطة بهن ومع ما رسم لهن من أدوار اجتماعية واقتصادية.

ومن الجدير أن الإناث والذكور يتفقون في إدراج العامل (11) في المجموعة

الثانية بحسب تطبيق التحليل العاملي على البيانات، حيث اعتبرت الأعباء المنزلية تخص المرأة فقط وأن المجموعة الثالثة احتوت العبارات (10، 15، 17، 18)، وهذه المجموعة تبين أن المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة، وضرورة تكليف المرأة في الخدمة المدنية (الكوارث والأزمات)، وهناك وظائف تصلح للذكور فقط، وكل المهن لها القيم الاجتماعية نفسها.

المجموعة الرابعة للبيانات الخاصة بالإناث، تبين من خلال تطبيق التحليل العاملي عليها أنها احتوت العبارتين (20، 21)، وهي تتفق مع المجموعة الثالثة للذكور في أن للدولة دوراً في توفير فرص العمل بالإضافة لدور القطاع الخاص.

وأخيراً احتوت المجموعة الخامسة عبارتين (8، 19)، وتتناولان ما له علاقة بمساواة الذكور والإناث، وذلك في منحهم فرص العمل بشكل متساو، ويبين (جدول 3) مقياس المتوسطات والنموال للبيانات والاستجابات الواردة في السؤال الثالث عشر كونها بيانات ترتيبية (Ordinal Data)، حيث تكون إجابة المبحوث، طبقاً لمقياس ليكارت متدرجة من غير موافق بشدة (1) إلى الموافق بشدة (5)، وتبين بشكل عام الاستجابة داخل هذه المجموعة، وتميل نحو الحياد، حيث راوحت المتوسطات بين (2,86)، (3,70) علماً بأن قيمة الحياد هي (3).

وتعد الرغبة في العمل بالقطاع الخاص حاصلة على المرتبة الأولى من حيث التفضيلات الخاصة بنطاقات العمل المستقبلية، وإن تلتها الرغبة بالعمل في القطاع العام، وقد أظهرت العينة عدم التمييز في إذا ما كان العمل في المهن الحرفية يؤثر على المكانة الاجتماعية؛ حيث كان متوسط الاستجابة لها (2,79)، وهذا الاتجاه يميل لعدم الموافقة، بخاصة أن نقطة الحياد كما ذكرنا هي (3).

أما ما يجب عدم تجاهله من نتائج هذه المجموعة فإن من أبرزه اتفاق المبحوثين واقتناعهم في أن تخصصاتهم الحالية مناسبة وطموحاتهم المستقبلية، حيث كان المتوسط (3,7) بالإضافة لتفضيل العمل في الشركات المملوكة للقطاع المحلي بمتوسط قدره (3,3)، وعدم ممانعة العمل في الشركات الأجنبية بمتوسط قدره (3,7).

مجموع العوامل الثقافية الاقتصادية:

مقارنة بالمجموعة الأولى (13)، نجد مجموعة العوامل في المجموعة الثانية (13ب) الخاصة بالعوامل «الثقافية / الاقتصادية» قد اختلطت فيها الاستجابة بين الموافقة المطلقة، وعدم الموافقة، والحيادية.

فعلى سبيل المثال، كانت آراء المبحوثين تجاه العامل (16) الخاص بالحاجة لخدمات المرأة الطبية متوافقة مع الاتجاه السائد الثقافي بأن العمل الطبي أو التطبيقي متناسب وطبيعية المرأة في الخدمات المدنية بمتوسط قدره (3,51).

وعلى الرغم من أن مقياس المتوسط من أيسر المؤشرات الإحصائية التي يستخدمها الباحثون في دراستهم، فإن طبيعة البيانات الترتيبية تسمح باستخدام مقياس المنوال على السؤال الثالث عشر، وعند تطبيقه على مجموعة «الطموحات المهنية والاقتصادية» وهي المجموعة الأولى التي أطلقنا عليها (13)، تبين أن غالبية المبحوثين موافقون على أن العمل في القطاع العام يتناسب والطموحات المهنية لمستقبلهم، وقد يكون هذا الاتجاه نتاج الرغبة في الشعور بالأمان الوظيفي والامتيازات التي يقدمها القطاع العام، مثل التأمين الاجتماعي، والضمانات الأخرى المكفولة في نطاق العمل في الجهاز الحكومي للدولة، كما أنه لا يمكن أن يغفل كبر حجم نسبة الإناث في العينة، وهذا بحد ذاته قد يكون سبباً آخر ومسوغاً للاتجاه نحو الرغبة في العمل بالقطاع العام خصوصاً أن الامتيازات الجاذبة التي يقدمها القطاع الحكومي مثل الأمان الوظيفي، ومراعاة الاختلاف البيولوجي للمرأة عن الرجل في فترات الحمل والولادة وما يترتب على ذلك من ساعات العمل اليومية، يتناسب وأدوارها الأخرى في المنزل، والحياة الاجتماعية بشكل عام.

كما نرى أن الاستجابات كشفت أن موقع العمل المستقبلي خارج الكويت نال موافقة الغالبية من المبحوثين، وأمام ذلك نجد أن جنسية الشركة التي سيعمل فيها المبحوثون كانت ذات أهمية خصوصاً أن المنوال للعبارة (7) كان مساوياً (2)، بمعنى أنهم غير موافقين على أن جنسية الشركة التي سيعملون فيها لا تهمهم. وقد نالت العبارات (2-4، 6) آراء محايدة؛ فقد كانت قيمة المنوال مساوية (3) لكل منها.

وفي (المجموعة الثقافية الاقتصادية)، نجد أن هناك إجماعاً عاماً على الموافقة بشدة نحو المساواة بين الذكور والإناث في فرص العمل وفي جميع المجالات، ولكنهم يرون أن العمل العسكري يصلح للذكور فقط. وكذلك كان الإجماع وبموافقة شديدة جداً على مسؤولية الدولة عن توفير فرص العمل وتأكيد أهمية دور القطاع الخاص لإتاحة مجالات العمل المستقبلية.

أما بالنسبة لتفوق الذكور على الإناث في جودة العمل، وتفضيل الرجال على النساء في الوظائف القيادية، وضرورة تكليف المرأة في الخدمة المدنية، فكانت الأغلبية على اتفاق.

جدول (3)
المجموعة (13/أ): قيم المتوسطات والمنوال تجاه الطموحات
المهنية الاقتصادية / الثقافية الاقتصادية

م	العبارة	التكرارات		المتوسط	المنوال
		المتوافرة	المفقودة		
1	العمل في القطاع العام مناسب لطموحاتي المستقبلية.	463	---	3,37	5(*)
2	تخصصي الحالي يناسب طموحاتي.	461	2	3,70	3
3	المهن الحرفية تؤثر على مكانتي الاجتماعية.	458	5	2,79	3
4	أفضل العمل في شركات غير مملوكة للنطاق المحلي.	460	3	3,30	3
5	لا مانع من العمل خارج الكويت.	461	2	2,86	4
6	العمل في القطاع الخاص يحقق طموحاتي.	458	5	3,09	3
7	لا تهمني جنسية الشركة التي أعمل بها.	461	2	3,57	2

المجموعة (13/ب)

م	العبارة	التكرارات		المتوسط	المنوال
		المتوافرة	المفقودة		
8	يجب منح فرص عمل للذكور والإناث بشكل متساو في جميع المجالات.	461	2	3,86	5
9	جودة العمل تتأثر بكون الموظف ذكراً أو أنثى.	461	2	3,04	4
10	هناك وظائف تصلح للذكور فقط.	459	4	4,10	4
11	الأعباء المنزلية تخص المرأة فقط.	463	---	2,72	2
12	تربية الأبناء مسؤولية الأم.	459	4	2,27	2
13	المرأة ليست متخذة قرار ناجحة.	457	6	2,10	2
14	الرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية.	461	2	3,18	4

(*) ترمز كل من هذه الأرقام إلى ما يأتي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق، (5) موافق بشدة.

م	العبارة	التكرارات		المتوسط	المنوال
		المتوافرة	المفقودة		
15	المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة.	462	1	3,73	5
16	لا نحتاج إلى المرأة في خدمات المرأة الطبية.	456	7	1,63	1
17	ضرورة تكليف المرأة الخدمات المدنية (الكوارث والأزمات).	461	2	3,51	4
18	كل المهن لها القيم الاجتماعية نفسها.	460	3	2,79	2
19	المهن الحرفية لا تتناسب وطموحات الإنسان.	461	2	2,38	2
20	الدولة مسؤولة عن توفير فرص العمل للفرد.	460	3	4,48	5
21	للقطاع الخاص دور أساسي لإتاحة فرص العمل.	460	3	4,18	5
22	العمل في القطاع الخاص يناسب الرجل أكثر من المرأة.	461	1	2,85	3

جدول (4) يعرض نتائج استجابة العينة للسؤال الرابع عشر في الاستبانة، وتناول اختيار الطالب لما يطمح العمل به مستقبلاً، وكان عدد الاختبارات عشرين، حدد منها تسعة عشر، وترك الأخير مفتوحاً.

وتجدر الإشارة إلى أن المهن الهندسية احتلت المركز الأول بنسبة 16,8%، تلتها مهنة التدريس بنسبة 14%، وقد يكون ذلك بسبب كبر حجم عدد الإناث في العينة، كما هو موجود في مجتمع الدراسة، حيث تغلب نسبة الإناث على الذكور في جامعة الكويت.

(*) رتبت المهن تنازلياً.

جدول (4)
الطموحات المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	المهن (*)
%16,8	78	الهندسة
%14,0	65	التدريس
%9,7	45	البنوك
%5,8	27	البرمجة الإلكترونية
%5,2	24	التطبيب
%5,2	24	التجارة
%5,2	24	المجال العسكري
%5,2	24	الأنشطة الإدارية
%4,5	21	الطيران
%1,9	9	تصميم الملابس
%1,9	9	الفنون الجميلة
%1,3	6	محترف رياضي
%1,3	6	كابتن باخرة
%0,9	4	الديكور
%0,4	2	الخدمات الفندقية
%0,4	2	مجال الغناء
%0,4	2	مجال المسرح
	372	
%19,6	91	لم يشترك في الإجابة
%100	463	المجموع الكلي

جدول (5) الطموحات المهنية

النسبة المئوية	الكل	البيانات الشخصية		المهن
		أنثى	ذكر	
2,6%	21	9	12	الطيران
9,8%	45	31	14	البنوك
5,0%	23	18	5	التطبيب
5,2%	24	6	18	المجال العسكري
3,2%	15	10	5	التخصصية
12,3%	65	51	14	التدريس
20,0%	91	46	45	الهندسة
5,2%	24	8	16	التجارة
5,9%	27	19	8	البرمجة الإلكترونية
5,9%	24	20	4	الأنشطة الإدارية
21,0%	96	55	41	أخرى
100%	455	273	182	المجموع

الطموحات المهنية:

ولدراسة إذا ما كان هناك استقلالية بين الاختيارات المختلفة والنوع (الذكور والإناث) أدمجت بعض الأنشطة المتقاربة المجال لكي تصبح البيانات متفقة وقواعد اختبار الاستقلالية، ومن ثم أمكن إجراء اختبارات استقلالية «النوع» والطموحات المهنية، وأدى هذا الإدماج إلى ما هو مبين في جدول (5).

وبإجراء اختبار كاي² لاختبار فرض استقلالية النوع (الذكر - الأنثى) والطموحات المهنية المختلفة والمبينة في جدول (5) تبين أن قيمة كاي² (452، 46)، وكانت قيمة P مساوية للصفر، وذلك من خلال نتائج برنامج (SPSS)، التي تشير إلى عدم قبول فرض استقلال النوع والطموحات المهنية المختلفة، بمعنى أن الطموحات المهنية تتأثر بنوع المبحوث (ذكر/ أنثى).

وسعت الدراسة لمعرفة علاقة مستوى تعليم الأم والأب والطموحات المهنية للمبحوثين؛ فتبين من النتائج أنه إذا كانت الأم غير متعلمة، أي أمية، يتجه الطلبة

لمهنة التدريس. ولكن عند حصول الأم على التعليم الثانوي يرجح المبحوثون المهن الهندسية بنسبة 21%، وتلتها مهنة التدريس بنسبة 13%، ونلاحظ أنه إذا كان تعليم الأم جامعياً فالمبحوثون اختاروا المهن الهندسية بنسبة 21%، ثم البنوك 14%، والتدريس بنسبة 11,2%.

وعند ارتفاع مستوى تعليم الأم إلى ما فوق الجامعي، وهو ما أشارت إليه 12 مفردة، تبين أن هناك ستة منهم اختاروا الهندسة بنسبة 50%؛ وهذا يؤكد أن المهن والتخصصات تلقى اهتماماً في المجتمع الكويتي؛ وذلك لحاجة سوق العمل وكونها تحمل مكانة اجتماعية خاصة.

أما بالنسبة لتعليم الأب فنجد أن المبحوثين اختاروا المهن الهندسية بنسبة 27,3% بوصفها طموحاً مستقبلياً على الرغم من أن الأب «أمي» أي لم يكن متمتعاً بالتعليم النظامي، واختيار 27,3% مهنة التدريس، 18,2% اختاروا التطبيب.

وفي حال الأب الحاصل على المراحل الأولى مثل القراءة والكتابة، نجد أن المبحوثين اختاروا الطيران بنسبة 19%، والتدريس بنسبة متساوية 19% في حين كانت نسبة اختيار الهندسة 14,3%.

وبارتفاع تعليم الأب إلى المرحلة المتوسطة اختار المبحوثون المهن الهندسية بنسبة 22%، ثم التدريس 12% تقريباً، وفي حال الأب الحاصل على التعليم الثانوي اختار المبحوثون المهن الهندسية 18,33%، والتدريس 18,3%، وفي حالة التعليم الجامعي للأب نجد أن المبحوثين اختاروا تخصص البنوك 10,1%، والمهن الهندسية 18,3%.

واستمر اختيار المهن الهندسية بنسبة 26,3%، والبنوك بنسبة 12,3% إذا كان الأب حاصلاً على التعليم ما فوق الجامعي.

وبحصر استجابات المبحوثين على البند المفتوح للطموحات المهنية المستقبلية، نجد أن التكرارات كانت متفرعة كما هو مبين في جدول (6)، ولكن أعلى الاستجابات تركزت في طموح 25 من المبحوثين إلى العمل في السلك الدبلوماسي، 7 العمل في المختبرات البحثية، 7 للعمل في الإعلام وأنشطته المختلفة مثل التلفزيون والإذاعة.

جدول (6) استجابة المبحوثين للسؤال المفتوح الخاص بالطموحات المهنية

النسبة %	عدد الطلبة	مجالات الطموح المهني
5,4%	4	مدير استشاري
34,2%	25	دبلوماسي
1,3%	1	صناعة الأسلحة
8,2%	6	المحاماة
8,2%	6	معاهد الأبحاث
1,3%	1	مجال الإحصاء
9,5%	7	مختبرات
2,7%	2	الشركات والقطاع الخاص
1,3%	1	مطار الكويت الدولي
5,4%	4	مجال الأدب
1,3%	1	داعية إسلامي
9,5%	7	وزارة الإعلام
1,3%	1	مجال الخدمة الاجتماعية
1,3%	1	التدريس في الجامعة
1,3%	1	مسؤول مبيعات
4,1%	3	مجال النفط
1,3%	1	طيران حربي
1,3%	1	محترف رياضي
100%	73	المجموعة

التفضيلات المهنية:

يبين الجدول (7) أسباب اختيار العمل بحسب الأولوية والمستوى التعليمي للأب، فنجد أن الأغلبية من المبحوثين يتمتع آبائهم بمستوى تعليم ثانوي أو جامعي أو أعلى من الجامعي، ولكن في كل الأحوال كانت الرغبة الذاتية أساساً في اختيارهم لمهنتهم المستقبلية، أما السبب الثاني فاحتوى ثلاثة عوامل، وهي:

تأثير الأصدقاء، متناسبة وثقافة المجتمع، مستقبلها العملي مضمون، تأثير الأصدقاء في المرتبة الرابعة، ومناسب مع شريعتي الإسلامية في المرتبة الخامسة. وإذا كان تعليم الأب متوسطاً فالبيانات كانت تميل إلى الاختلاف نوعاً ما، فالسبب الأول كان الرغبة الذاتية، والسبب الثاني متناسب وشريعتي الإسلامية، والسبب الثالث مستقبلها العملي مضمون، السبب الرابع مستقبلها المادي مضمون، السبب الخامس تأثير الأسرة، السبب السادس تفاوت الاختبارات بين تأثير الأسرة وتأثير الأصدقاء، والاختيار السابع تأثير الأصدقاء.

وتطابقت أولويات أفراد العينة في اختيار أسباب مهنتهم المستقبلية، سواء كان مستوى تعليم الأب ثانوياً أو جامعياً، فكانت الترتيبات كالتالي:

السبب الأول رغبة ذاتية، السبب الثاني مستقبلها العملي مضمون، السبب الثالث مستقبلها المادي مضمون، السبب الرابع متناسبة وثقافة المجتمع، السبب الخامس تأثير الأسرة، السبب السادس تأثير الأصدقاء، السبب السابع يتناسب وشريعتي الإسلامية؛ كما هو مبين في جدول (7).

جدول (7)

سبب اختيارك للعمل / تعليم الأب

الأولويات	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية	المرحلة الجامعية
الرغبة الذاتية	1	1	1
تأثير الأصدقاء	7 و 6	6	7
تأثير الأسرة	5 و 6	5	5 و 6
متناسب وثقافة المجتمع	---	4	4
متناسب وشريعتي الإسلامية	---	7	---
مستقبلها العملي مضمون	3	2	2
مستقبلها المادي مضمون	2 و 4	3	3

ونلاحظ أن الرغبة الذاتية جاءت في المرتبة الأولى على جميع مستويات تعليم الأب، في حين راح تأثير الأصدقاء بين المرتبتين السادسة والسابعة، وتأثير الأسرة أتى في المرتبتين الخامسة والسادسة، ومدى تأثير الثقافة المحيطة به على سبب اختياره للعمل المستقبلي جاء في المرتبة الرابعة، ومدى تناسبها مع الشريعة

الإسلامية جاء في المرتبة السابعة والأخيرة، في حين أن مستقبلها العملي مضمون جاء في المرتبتين الثانية والثالثة، ومستقبلها المادي مضمون راجع بين الثانية والثالثة وكذلك الرابعة، وتبين هذه النتائج استقلالية اتخاذ القرار عند المبحوثين، والاتجاه العملي الواقعي في اختيار مهنتهم المستقبلية، حيث يكون لها مستقبل مادي وعملي مضمون.

أما علاقة تعليم الأم بأولويات اختيارات المبحوثين لمهنتهم المستقبلية، فكانت النتائج مختلفة مقارنة بالبيانات الخاصة بمستوى تعليم الأب؛ ففي حال كان تعليم الأم معدوماً، أي كانت أمية (لا تقرأ ولا تكتب)، نجد أن المبحوثين أولوياتهم مختلفة عن تلك الخاصة بمستوى تعليم الأب، فالسببان الأول والثاني كانا الرغبة الذاتية والسبب الثالث تعادل في كونه متناسباً وثقافة المجتمع، والسبب الرابع مستقبلها المادي والعملي مضمون، السبب الخامس متناسب وثقافة المجتمع، السبب السادس تأثير الأصدقاء والأسرة، السبب السابع متناسب والشريعة الإسلامية.

وكما هو مبين في جدول (8) الذي يوضح مستوى تعليم الأم وعلاقته بأولويات المبحوثين في اختياراتهم لمهنتهم المستقبلية؛ فكل النتائج تؤكد أن الرغبة الذاتية احتفظت بالسبب الأول كأسس للاختيار.

وتبدلت المواقع بالنسبة للسبب الثاني للاختيار، إما بسبب المستقبل العملي مضمون، أو المستقبل المادي مضمون، وتبدلت النتائج بالنسبة لترتيب الأسباب في المراكز كونها متناسبة وثقافة المجتمع، وتأثير الأسرة في المركزين الخامس والسادس عندما كان تعليم الأم بمستوى الثانوي والجامعي.

وكان السبب السابع هو التناسب والشريعة الإسلامية عندما كان تعليم الأم متوسطاً، ثانوياً، وجامعياً.

وكان السبب الرابع هو متناسب وثقافة المجتمع عندما كان مستوى تعليم الأم بمستوى القراءة والكتابة، وبمستوى التعليم المتوسط، والتعليم الثانوي والجامعي وما يعادله.

والبيانات الخاصة بالذكور والإناث، التي تبين أسباب تفضيلاتهم واختيارهم لمهنتهم المستقبلية، كما هو مبين في جدول (9)، تظهر أن اختيار أولويات كل من

الطلبة من الذكور والإناث كان معبراً عن استقلاليتهم الذاتية في التعبير عن طموحاتهم المهنية المستقبلية، حيث كان في الترتيب الأول، ثم كان الترتيب الثاني في سبب اختيارهم هو أن مستقبلها العملي مضمون، وجاء في المرتبة الثالثة أن مستقبلها المادي مضمون، وفي المرتبة الرابعة متناسبة وثقافة المجتمع. أما تأثير الأسرة بوصفه سبباً لاختيار المهن المستقبلية، فعند الذكور حصل على المرتبة الخامسة، وعند الإناث حصل على المرتبة السادسة، أما تأثير الأصدقاء فجاء عند الذكور في المرتبة السادسة والسابعة، في حين أنه كان عند الإناث في المرتبة السابعة. ومن الجدير بالذكر أن لهذه النتيجة دلالة تستحق الاهتمام، وهي أن تأثير الأسرة لربما أخذ في التراجع على حساب إشباع الرغبات الخاصة للفرد ودوره في تحقيق طموحاته المهنية المستقبلية عند الشباب في جامعة الكويت (الذكور، الإناث).

ويبين جدول (10) الأسباب التي كانت أساساً لاختيار الباحثين أعمالهم المستقبلية بحسب أولوياتهم الشخصية وبحسب الكليات المختلفة.

فكانت الرغبة الذاتية هي السبب الأول لكل الكليات كما هو مبين في الجدول، وجاء في المرتبة الثانية بحسب أولوياتهم كون مستقبلها العملي مضموناً، ثم تبودلت الأماكن بين تأثير الأصدقاء، وتأثير الأسرة، ومدى تناسبها وثقافة المجتمع.

جدول (8)
سبب اختيارك للعمل / تعليم الأم

الأولويات	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية	المرحلة الجامعية
الرغبة الذاتية	1	1	1
تأثير الأصدقاء	6	7	7
تأثير الأسرة	5	6	5 و 6
متناسب وثقافة المجتمع	4	4	4
متناسب وشريعتي الإسلامية	7	7	7
مستقبلها العملي مضمون	2	3	2
مستقبلها المادي مضمون	3	2	3

جدول (9)
سبب اختيارك للعمل / النوع (ذكور - إناث)

الأولويات	ذكور	إناث
الرغبة الذاتية	1	1
تأثير الأصدقاء	6 و 7	7
تأثير الأسرة	5	6
متناسب وثقافة المجتمع	4	4
متناسب وشريعتي الإسلامية	7	7
مستقبلها العملي مضمون	2	2
مستقبلها المادي مضمون	3	3

جدول (10)
أسباب اختيار الأعمال والطموحات المهنية المستقبلية - بحسب الكلية

الاختيار	العلوم (1)	العلوم (2)	الحقوق (3)	الأدب (4)	الشريعة (5)	علم الاجتماع (6)	الهندسة (7)	الطب (8)
الرغبة الذاتية	1	1	1	1	1	1	1	1
تأثير الأصدقاء	0	0	6	0	6	4		0
تأثير الأسرة	5 و 6	4	0	5 و 6	0	6	5 و 6	4 و 5
متناسب وثقافة المجتمع	6	5 و 6	5	4	0	7	4	0
متناسب والشريعة الإسلامية	7	7	4	7	5 و 4	0	7	0
مستقبلها العملي مضمون	2	2	2	2		2	2	2
مستقبلها المادي مضمون	3	3	3	3		3	3	3

احتوى السؤال الخامس عشر بنداً مفتوحاً ليجوز للمبحوثين حرية التعبير عن سبب اختيارهم لأعمالهم المستقبلية، فكانت الاستجابة في جدول (11).

جدول (11)
أسباب اختيار المهن المستقبلية (السؤال مفتوح)

عدد التكرارات	أسباب اختيار المهن المختلفة
2	تخصص نادر.
4	الدفاع عن الوطن واجب وطني.
7	تناسب دراستي الجامعية وتخصصي.
2	تمثيل بلادي في السلك الدبلوماسي المناسب للقيادة السياسية.
1	تعرف الثقافات الأخرى.
2	مجال العمل فيها مستمر ومتطور.
3	لها مكانة اجتماعية.
2	نشر الدعوة الإسلامية والدعوة إليها.
4	متناسبة وهوايتي.
1	بحسب التعامل مع الآخرين.
1	تناسب التعامل مع الآخرين.
1	تناسب طبيعة المرأة.
1	اقتداء بالوالد.
2	شغله «حلو ووناسة».
1	بحسب النسبة.

أما تفريغ السؤال السادس عشر المتعلق بإمكانية العمل في مجال طموحك المهني الذي كان مغلقاً؛ حيث توافرت استجابتان «نعم ولا» فنجد النتائج تبين أن 66,1% من العينة استجابوا بنعم، و31,3% استجابوا بلا (جدول 12)، كما أن السؤال سمح للمستجيبين بالتعبير عن إمكانية توظيفهم في مجالات العمل التي فضلوها، فتبين ما هو في جدول (13).

جدول (12)
س16: هل تعتقد أنك ستعمل في مجال طموحك المهني؟

الاستجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	306	66,1%
لا	145	31,3%
لم يشارك	12	2,6%
المجموعة	451	97,4%
المجموع الكلي	463	100%

جدول (13) يبين حصص التكرارات لاستجابة بعض من المبحوثين على سؤال مفتوح حول إمكانية العمل في مجالات العمل والوظائف التي تحقق طموحاتهم، فنرى استجابات تميل إلى أن تكون أكثر إيجابية، فالبعض يرى أن بإمكانه العمل لحاجة سوق العمل، أو توافر الطلب على هذه المهنة أو لأنه تخصص نادر، أو بسبب كفاءته الذاتية سيحقق طموحه، كما بينت النتائج أن 14,9% منهم لا يرى أن هناك مجالاً لتوظيفه في وظائف حكومية بسبب عدم توافرها، وتلاها بنسبة 12,3% من يعتقد أنه يمتلك «الواسطة» التي تساعد في الحصول على وظيفة، في حين يرى 11,3% أن دراسته مخالفة لطموحاته المهنية، وغيرهم من يرى أنه لا يمتلك «الواسطة» المناسبة التي تساعد للحصول على وظيفة، أو أنه سيعمل في وظيفة لا تتناسب وطموحاته المهنية، وغيرها كما هو مبين في الجدول.

جدول (13)
تحقيق الطموح المهني والوظيفي

إمكانية تحقيق الطموح	عدد الطلبة	النسبة	عدم إمكانية تحقيق الطموح	عدد الطلبة	النسبة
توافر الوساطة التي تساعدني للحصول على عمل.	24	12,3%	عدم توافر أماكن شاغرة للتوظيف من قبل الدولة.	29	14,9%
توافر المهنة في القطاع العام والخاص وحاجة سوق العمل.	11	5,6%	لأن مجال دراسته مخالف لطموحاته المهنية.	22	11,3%
لأن طموحي واجب العمل فيه.	10	5,1%	لن أعمل لعدم توافر الوساطة لدي.	17	8,7%
تخصص نادر.	9	4,9%			
إن شاء الله لأن الرزق من الله.	8	4,1%			
بسبب كفاءتي الذاتية.	8	4,1%	عدم تقبل المجتمع لهذه المهنة.	15	7,7%
تشجيع الأسرة والدعم المعنوي.	6	3,0%	عدم تحقيق طموحي المهني بسبب عراقيل إجرائية.	10	5,1%
			عدم توافر مجال العمل في الكويت.	8	4,1%
بسبب شهادتي الجامعية سأتمكن من العمل في هذا الميدان.	5	2,5%	تشغيلي في وظيفة حكومية لا يتناسب وطموحاتي.	6	3,0%

تابع / جدول (13)
تحقيق الطموح المهني والوظيفي

إمكانية تحقيق الطموح	عدد الطلبة	النسبة	عدم إمكانية تحقيق الطموح	عدد الطلبة	النسبة
أفضل البقاء في البيت.	2	1,0%			
			لا يمتلك الحظ المناسب.	1	0,5%
			اعتراض الوالدين.	1	0,5%
			لا يعجبني تخصصي.	1	0,5%
المجموع الكلي			194	100%	

مناقشة النتائج:

اهتمت هذه الدراسة باستطلاع اتجاهات الشباب في المرحلة الجامعية تجاه مستقبلهم الوظيفي والمهني، وسعت للكشف عن الاختلاف، إن وجد، بين الذكور والإناث وتفضيلاتهم نحو تقسيمات العمل، وميولهم المهنية والوظيفية المستقبلية ولا سيما أن الربط بين حاجات سوق العمل ومخرجات المؤسسات التعليمية أصبح من القضايا البارزة التي تناولت اهتمام المعنيين بشؤون التخطيط والتنمية والتعليم.

وقد شاركت عينة طبقية من 463 طالباً وطالبة من الكليات المختلفة في جامعة الكويت في العام الدراسي 2001 (الفصل الدراسي الأول)، وتبين من النتائج ما يأتي:

أولاً - العلاقة بين الجنسين والاتجاهات نحو التفضيلات المهنية المستقبلية:

إن نتائج الدراسة، بما يتعلق بالفرض الأول المعني بعلاقة الجنس والاتجاه نحو التفضيلات المهنية المستقبلية، وإن كانت الطموحات المهنية للمبحوثين تتأثر بجنس الطالب إن كان ذكراً، أو أنثى، ومن خلال تطبيق اختبار كا² على فرض استقلالية النوع (ذكر، أنثى) والطموحات المهنية المختلفة (مثل الطيران، البنوك، التطبيب، المجال العسكري، التدريس، الهندسة، البرمجة الإلكترونية، وغيرها...) تبين أن قيمة كا² (46,452) وكانت قيمة (أ) مساوية للصفر.

كما بينت عينة الذكور ما يشير إلى عدم قبول فرض استقلال النوع عن الطموحات المهنية، وظهرت مجموعة في الاستجابات أطلقنا عليها مجموعة «الثقافة الوظيفية للذكور»، فترى الأغلبية أن جودة العمل تتأثر بجنس الموظف، وأن هناك

وظائف تصلح للذكور فقط، وأن المرأة ليست بمتخذة قرار ناجحة، وأن الرجال أفضل من النساء في الوظائف القيادية، وأن المجال العسكري لا يصلح للمرأة البتة.

بالإضافة لما سبق، بينت النتائج ما يؤكد الأدوار التقليدية لكل من الجنسين؛ فالذكور والإناث يرون أن تربية الأبناء مسؤولية الأم، وأن المرأة ليست متخذة قرار ناجحة، والرجال أفضل في الأنشطة القيادية مما يسمح أن نطلق عليها مجموعة الترميمات التقليدية.

هذه النتائج، إلى حد كبير، تعكس البيئة الثقافية السائدة في المجتمع الكويتي، فما زال تشجيع التميز النوعي وتدعيمه، والإبقاء على مواصلة إبراز تفوق نوع على نوع آخر، وضعف نوع دون آخر على أنه أمر لا مفر منه، وأنه من ثوابت الثقافة السائدة في المجتمع؛ فالفرد منذ اللحظة الأولى يتفاعل مع بيئته الخارجية، فيخضع في تكوينه العام لعوامل المجتمع ووسائل التنشئة المتعددة من أسرة، ومدرسة، ووسائل إعلام، ودور عبادة، ومجالات العمل والنقابات، وجماعات المصالح والجماعات الضاغطة، والفرد يتأثر بوالديه، وأقاربه، ومعلميه، وأصدقائه وزملائه وغيرهم ممن يحملون قيماً وعادات، ونماذج سلوكية متوافقة، غالباً، مع المعايير الاجتماعية السائدة، ولا تتردد هذه الوسائل المختلفة في تفريز الفروق الاجتماعية بين الجنسين بحسب هذه الثقافة ولا سيما في المراحل المبكرة من العمر والمراحل التالية التي تشكل فيها الشخصية وتصلق، فنجد جماعة الذكور تبدأ بالانفصال عن جماعة الإناث، وتقيم كل منهما قيماً ومفاهيم للسلوك والأخلاق، وتزداد هذه الفروق الاجتماعية في المجتمعات المحافظة، حيث يوجد كل من الجنسين مجتمعاً خاصاً به، له معايير وأنماطه، كما يكون للإناث مجتمعهم الخاص بهم، فتحدد الآراء النمطية حول السلوك والدور المناسب لكل من الجنسين.

ولهذا نجد أن الذكور والإناث من العينة قد رأوا أن تربية الأطفال هي مسؤولية الأم، وأن جودة العمل تتأثر بجنس الموظف وغير ذلك من استجابات؛ فالتميز لمصلحة الذكر ما زال متناقلاً من خلال عملية التفاعل الاجتماعي للشباب ذكوراً وإناً لدرجة أنها تصبح معاييرهم قاعدة أو مبادئ توضح الاتجاهات والأعمال المتوقعة من الأعضاء تجاه الأدوار الاجتماعية والاقتصادية لكل من الجنسين، فهذا الفرد تحت الظروف الثقافية السائدة هو خاضع لهذه القاعدة السلوكية المقبولة من غالبية الجماعة والمجتمع، والاختلاف يولد ضغوطاً نفسية واجتماعية على الفرد،

بخاصة أن الكثيرين في حاجة لتحقيق الشعور بالولاء الاجتماعي؛ فالانحراف عن الغالبية لن يستمر إلا بوجود أتباع ومؤيدين للاتجاه الجديد نفسه حتى يتحقق الدعم الاجتماعي، والبيئة الثقافية المناسبة والمعلومات الجديدة لدعم الاتجاهات الجديدة.

تعليم الوالدين والميول المهنية:

بينت النتائج عند اختبار الفرض الثاني، وهو علاقة تعليم الوالدين باتجاهات الطلبة نحو تفضيلاتهم واختياراتهم المهنية، أنه لا توجد فروقات بارزة لتعليم الوالدين والتفضيلات المهنية عند الطلبة؛ فالاختيار دائماً أو غالباً كان للمهن الهندسية والتدريس والبنوك. وقد يكون مسوغ هذه النتيجة راجعاً لحاجة السوق واستمرارية الطلب على خريجي تخصص العلوم الهندسية والتدريس. هذه التخصصات تتلاءم ومتطلبات المؤسسات التعليمية في القطاعين الحكومي والأهلي. والاتجاه نحو الاستفادة من البرمجة الإلكترونية في مؤسسات العمل المختلفة والطلب المتزايد على خريجي تخصصات البرمجة والهندسة الإلكترونية، وهندسة الاتصالات، وبالطبع هذا يتوافق مع الاتجاه المتنامي نحو عولمة أسواق العمل والتشغيل.

التفضيلات المهنية ودوافعها:

وبينت النتائج أن الأسباب وراء اختياراتهم وتفضيلاتهم المهنية كانت دائماً على أنها رغبة ذاتية نابعة من ميولهم الخاصة، وبينوا كذلك أن السبب الثاني تبادل بين كونها ذات مستقبل مادي مضمون، أو أنها ذات مستقبل لا يزال الطلب عليه في سوق العمل مضموناً، ونلاحظ كذلك تراجع تأثير الأسرة وتأثير الأصدقاء إلى المرتبتين الخامسة والسادسة. وهذا الاتجاه لربما يكشف روح الاستقلالية التي ينشدها الشباب في هذه المرحلة العمرية بعيدين عن سلطة الأسرة ومعبرين فيه عن حرياتهم وإشباع حاجاتهم وفق طموحاتهم الخاصة. ولا بد أن هؤلاء الشباب على علم بالتحديات والصعوبات الموجودة في سوق العمل، ومن ثم أصبحت اختياراتهم أكثر موضوعية وعقلانية.

الاتجاه نحو المهن الحرفية:

بالنسبة لاختبار الفروق بين الجنسين تجاه المهن الحرفية، تبين النتائج أن اتجاه الذكور للحرف المهنية أكثر من تلك الخاصة بالإناث. وهذه النتيجة تتوافق ودراسة (هدى طاهر: 1998)؛ فالميول الفنية والحسابية والميكانيكية عند الذكور أكثر وضوحاً مقارنة بتلك التي عند الإناث، فالمهن الحرفية لم تجد لها مكانة متميزة

إذا قارناها بالمهن الإدارية والإشرافية، وهذا ما دفع العمالة الوطنية الكويتية إلى التكسب بالقطاع العام أو الخاص، وقام بتلبية الحاجة للأيدي والتخصصات الفنية من العمالة الوافدة إن كانت عربية أو أجنبية، وهذا التغير الإيجابي نحو العمل الحرفي يستحق المتابعة والاهتمام والتعزيز والدعم في جميع المؤسسات التعليمية، وتلك المهمة بشؤون التخطيط والتنمية؛ فبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة الوطنية قد يكون أحد الحلول لمعالجة الاختلال في العمالة الوطنية ولكن توفير الأيدي الفنية والمتخصصة الدقيقة والحرفية أمر مهم يمس الحاجات الأمنية الوطنية، ويحقق نوعاً من الاكتفاء الاقتصادي.

الاتجاه نحو المهن في القطاعين العام (الحكومي) والأهلي (الخاص):

تشير النتائج المرتبطة بالفرض المتمثل في اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاعين العام والخاص، إلى أنه لا توجد أي فروقات دالة إحصائية بين الذكور والإناث نحو مسؤولية الدولة عن توفير العمل للمواطنين، بمعنى أن الذكور والإناث يرون أن الدولة مسؤولة عن تأمين فرص العمل والوظائف لمواطنيها. وبالطبع هذا الاتجاه السائد نتاج أيديولوجية دولة الرفاه التي تبنتها الدولة حين تكفلت وتعهدت بتوفير الخدمات التعليمية والصحية والإسكانية، وتأمين فرص العمل لمواطنيها، فلم تعد هذه الأيديولوجية مجرد نسق فكري اقتصادي، بل أصبحت سلوكاً يمكن ملاحظته بالعين المجردة؛ فالمواطن في الدولة الريعانية يرى أن الدولة مسؤولة عن رعايته من المهد إلى اللحد، ولهذا تكسب المواطنون في القطاع العام حتى وصلت نسبتهم إلى 95% من القوى العاملة الوطنية، والعديد من هؤلاء يمكن اعتبارهم عمالة مقنعة موجودة في أغلب أجهزة الدولة ومؤسساتها الحكومية المختلفة.

والدليل أن أكبر بنود الموازنة في دولة الكويت نجده بند الرواتب؛ فأجور الموظفين في القطاع الحكومي تلتهم الإيرادات النفطية، مما يدفع الحكومة أحياناً لتسييل أصول الثروة الوطنية خارج البلد؛ وذلك لضمان استمرار الحال على ما هو عليه. ونرى أن الأغلبية العظمى للإناث يعملن في القطاع الحكومي بسبب تلك الامتيازات التي تقدم لهن خصوصاً أنها تراعي فترات الحمل والولادة ومراحل التربية الأولى للطفل، وتناسب مواقف العمل مع أدوارها التقليدية المنزلية.

وبينت النتائج كذلك أن هؤلاء الشباب لا يمانعون في العمل بالقطاع الخاص، وأن القطاع الخاص مسؤول عن توفير فرص عمل جيدة، كما أنهم لا يمانعون من العمل بالشركات الخاصة، ولكن يهتمهم جنسية هذه الشركات، وبالطبع هذا الاتجاه

يستحق الدراسة والمتابعة؛ وذلك لردم الهوة بين المنتسبين للعمل في وظائف القطاع العام والقطاع الأهلي أو الخاص.

فالذكور من العينة لا يمانعون في العمل بالقطاع الخاص، فعموم الطلبة يرون أن التحول للقطاع الخاص يتناسب وطموحاتهم المهنية، وقد يكون هذا الاتجاه متناسباً واتجاهات التشغيل الحديثة المرتبطة بالأسواق العالمية، ومتطلبات عصر العولمة وتجاوز السوق والسيادة المحلية، وذلك من خلال الشركات المتعددة الجنسية والعابرة للمحيطات، التي فرضت أسلوبها في إدارة أنشطتها التسويقية عبر السيادات المحلية.

التوصيات:

من خلال استعراضنا لنتائج هذه الدراسة يمكننا تقديم التوصيات التالية:

1 - تدعيم ميل الشباب الكويتي للاتجاه نحو القطاع الخاص (القطاع الأهلي) والعمل فيه بدلاً من القطاع الحكومي خصوصاً، كما ذكرت مسبقاً، أن العمالة الكويتية على الرغم من إسهامها القليل بنسبة تغيير الكويتيين والعاملين في السوق المحلي الكويتي، إلا أنها مكدسة في القطاع العام، وذلك لمعالجة الاختلالات الكبيرة في تركيبة العمالة المحلية في البلاد.

2 - تغيير مفاهيم التوظيف وقيم العمل والمعتقدات الخاصة بالعمل والأدوار الاقتصادية للمواطن؛ فلسفة التنمية المتواصلة، التي تتمحور حول التنمية في الموارد البشرية هي فلسفة القرن الجديد، بحيث تكون قادرة على مواجهة متطلبات عصر التقدم التقني والتحول لنظام السوق وتقليص دور الدولة في الحياة الاقتصادية، فأيديولوجية دولة الرفاه لا يمكن لها أن تعمل بنجاح في هذه الحقبة والحقبة القادمة لأنها ستستنزف القدرة المالية للبلاد.

3 - خلق ثقافة جديدة موجهة لكل أفراد المجتمع، بشقيه الذكور والإناث، مواكبة ومعاصرة لمتطلبات السوق وحاجة تنمية الفرد والجماعة، للإسهام بشكل بناء في الحقبة القادمة، فالحاجة ماسة لتطويع كل مؤسسات الدولة الحكومية وغير الحكومية NGO لرفع الوعي الإنساني، والتنموي، وتعزيز الصور الإيجابية لدور الرجل والمرأة في تحقيق التنمية المتكاملة.

4 - مساندة المؤسسات التشريعية والتنفيذية والقضائية إلى جانب مؤسسات قطاع الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني لتتكاتف في خلق رؤى كاملة لمجالات

التوظيف، وخلق الفرص وتوفير الكفاءات الوطنية المدربة القادرة على المنافسة والإنتاج.

5 - تشريع القوانين المطلوبة في المجالات التعليمية والمدنية والاقتصادية، التي تحد من الاختلالات الثقافية والسكانية والاقتصادية التي تواجه المجتمع الكويتي ونمائه الاقتصادي والسياسي.

6 - دحض الوعي الزائف عند الشباب، ذكوراً وإناثاً، بما يخص أدوارهم الاجتماعية والاقتصادية، ومناهضة تلك التنميطات والصور السالبة عن دور المرأة المهم في البناء والتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

المصادر:

أحمد الكليب (1996). مؤتمر العمل العربي حول الشباب والتنمية. مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية، 64 (2): 96-150.

أنور الشرقاوي (1980). دور الأساليب المعرفية في تحديد الميول المهنية لدى الشباب الكويتي من الجنسين. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 31 (8): 117-161.

حامد زهران (1984). علم النفس الاجتماعي القاهرة: عالم الكتب، الطبعة الثانية.

حسين طه الفقير (1997). قضايا القوى العاملة والتوظيف على المستويات العالمية والعربية الخليجية بالتركيز على محددات القدرة الوظيفية للاقتصاد الكويتي. شؤون التنمية الإدارية، برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة.

دلال الزبن (1984). المرأة والعمل. بحوث ودراسات، المجلد الثاني للمؤتمر الإقليمي الثالث للمرأة في الخليج والجزيرة العربية: 24-27.

ذياب البدائية، فايز المجالي (1996). الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الأبناء، مجلة البحوث التربوية، (5): 207-236.

عبدالله خليفة (1997). صورة المرأة الكويتية لدى طلاب الجامعة، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 87 (22): 49-98.

عبدالهادي الجوهري (1989). دراسات في علم الاجتماع السياسي. القاهرة: مكتبة النهضة، الشرق.

عبد الوهاب الظفيري (1996). دراسة ميدانية للاستطلاع.. رأي المرأة الكويتية في مجال العمل خارج المنزل، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 80 (21): 96-100.

علي الطراح (2000). التنشئة الاجتماعية وقيم الذكورة في المجتمع الكويتي، مجلة العلوم الاجتماعية، 28 (2): 71-94.

محمد سلامة آدم (1981). مفهوم الاتجاه في العلوم النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية، 8 (3): 7-18.

- محمد رفقي عيسى (1987). اتجاهات عينة من الشباب الكويتي نحو بعض المفاهيم المرتبطة بالنظام الدراسي والخدمة العامة، *المجلة التربوية*، 14 (4): 271-234.
- موريس دوفرجيه (1991). *علم الاجتماع السياسي*. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.
- هدى طاهر (1998). سلوك النمط (أ)، (ب) في علاقته بالميول والاختيار المهني، *مجلة العلوم الاجتماعية*، 2 (4): 146-111.
- Kander, E. (1991). Achievement, self-confidence, personality - traits, and leadership: A review of literature on sex differences. *Psychological Reports*, 48 (2): 547-569.
- Katz, N. & Stotland. P. (1959). A preliminary statement to a theory of attitude structure and change. In Koch (Ed.) *Psychology: A study of science*, vol (3) NY: Mac Grow-Hill; 423-475.
- Rokeach, M. (1972). *Beliefs, attitudes, and values*. London: Jossey-Bass INC.
- Taylor, J. (1979). *From Modernization theory to modes of production: A critique of the sociology of development*. London: Mac-Millan.

مقدم في: ديسمبر 2002.

أجيز في: إبريل 2004.

