

دراسات في العمل في المجتمع القطري

ليفون مليكان*
جهينة العيسى

(المبحث الأول) الخلفية التاريخية الاجتماعية

مقدمة عامة :

ان مستقبل العالم العربي يرتبط ارتباطا أساسيا بموارده البشرية . ومن ثم فقد حظيت دراسات تنمية الموارد البشرية في العالم العربي بصفة عامة والخليج بصفة خاصة بدراسات عديدة ، أقيمت من أجلها الندوات العلمية المتعددة ، وأجريت لها البحوث المتنوعة . ولعل ندوة « الانسان والمجتمع في الخليج العربي » التي عقدها مركز دراسات الخليج العربي بجامعة البصرة عام ١٩٧٩ وندوة « التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الخليج العربي » التي عقدها مركز دراسات الخليج بجامعة اكستر في بريطانيا من نفس العام ، وندوة « الوطن العربي سنة ٢٠٠٠ » التي عقدت في طنجة عام ١٩٨٠ هي من أهم الندوات على الاطلاق التي ركزت على موضوع الموارد البشرية وتنميتها . بالإضافة إلى الدراسات التقييمية الموضوعية التي اجرتها كل من منظمة العمل الدولية في معظم دول الخليج ابتداء من ١٩٧٠ الى مؤتمر ورزاء العمل والشئون الاجتماعية الذي عقد في الكويت عام ١٩٨٠ التي اتفقت جميعها على أن أهم معالم الوطن العربي هي موارده البشرية . ومن ثم حاول بعض المفكرين تحديد رؤية مستقبلية لهذه الموارد البشرية التي تعتبر بلا شك الوسيلة والغاية من التنمية بكل أبعادها .

(*) الاستاذان بكلية التربية في جامعة قطر .

وأصبح من الضروري الاعتماد على الدراسة العلمية التفصيلية للاستفادة من طبيعة هذه الموارد البشرية ونواحيها المختلفة . فاذا نظرنا إلى العالم العربي اليوم لوجدنا أنه يتسم بمعدلات نمو سكانية مرتفعة ناجمة عن ارتفاع معدلات الانجاب في بعض المجتمعات العربية أو نتيجة للهجرة من الخارج في الدول الخليجية النفطية .

خصائص الموارد البشرية في العالم العربي :

أهم ما يميز الوطن العربي بالنسبة لموارده البشرية أولاً أنه مجتمع فتي تصل نسبة الأطفال (أقل من ١٥ سنة) إلى قرابة ٤٥٪ (سعد الدين ابراهيم ، ١٩٨٠) في حين أن هذه الفئة في الدول المتقدمة تبلغ ٢٨,١٪ فقط (فوزية العطية ، ١٩٧٩) فهذا التركيب العمري للسكان له أثاره البالغة على جهود التنمية القومية . إذ أن ارتفاع نسبة الأطفال دون ١٥ سنة يعني انخفاض نسبة البالغين المنتجين وزيادة نسبة المستهلكين .

وثانياً أن قوة العمل في الوطن العربي ضئيلة بالنسبة لموارده البشرية ويقدر حجمها عام ١٩٨٠ بحوالى ٤٥ مليوناً (سعد الدين ابراهيم ، ١٩٨٠) بمعنى أن ٢٦,٥٪ من السكان يشاركون في النشاط الاقتصادي ، يضاف إلى ذلك قصور مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي وتجدر الإشارة إلى أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي التقليدي أكثر منها في الاقتصاد الحديث أي في الزراعة والرعي كما هي في مصر والسودان واليمن . كما أن انتاجية الفرد في الوطن العربي هي بالنسبة لانتاجية الفرد في المجتمعات الصناعية ، فانتاج العامل المصري مثلاً يوازي ١٥٪ من انتاج العامل الياباني (سعد الدين ابراهيم ، ١٩٨٠) ، بالإضافة إلى افتقار الوطن العربي للأيدي العاملة المدربة والخبرة التي تستطيع استغلال مواردها الطبيعية استغلالاً رشيداً ، وأيضاً افتقاره إلى العناصر المهنية والادارية والتنظيمية التي تستطيع وضع المجتمع على صعيد متقدم ومتطور يضمن رقيه وازدهاره . وثالثاً يتميز التوزيع المهني للعمالة العربية بتركيز في الحلقة الأدنى من سلم المهن والمهارات والنقص النسبي في الحلقات الأعلى بصفة عامة . فأهم ما يميز المجتمعات العربية هو نقص العمالة الماهرة التي تسبب اختناقات في جهود التنمية ، وأيضاً ازدياد نسبة العمالة المهاجرة إلى إجمالي قوة العمل . ففي قطر نجد أن نسبة العمالة الوطنية حوالى ١٨,٩٪ في حين أن العمالة غير الوطنية تبلغ ٨١,١٪ (بركر وسنكلير ١٩٧٧) . فان تدفق العمال الاجانب على بلدان الخليج النفطية جعل ابناء هذه البلدان يبتعدون عن المشاركة في النشاطات الضرورية للانماء ، خصوصاً في مجالات البناء والصناعة . ففي هذه القطاعات تبلغ نسبة العمال الأجانب أكثر من ٩٠ في المئة ، في حين تمتص دوائر الحكومة على وجه العموم أكثر من ٧٠ في المئة من الأيدي العاملة المحلية (النهار ١٩٨٠/٩/١) . بالإضافة إلى عامل مهم آخر هو هجرة الكفاءات العربية إلى خارج الوطن العربي .

ونتيجة للخصائص المميزة للموارد البشرية العربية نرى أن التبعة التكنولوجية من أهم ما يميز الموارد البشرية في الوطن العربي ، فلاحظ أن الدول العربية تسعى وراء التكنولوجيا والمبتكرات الحديثة لتحسين أحوالها باستخدام المبتكرات العلمية في حل مشكلاتها المتراكمة في حين أن المشكلة التي تواجه أبناء هذه الدول هي الهوة الواسعة التي تفصلها عن الدول الصناعية ، ومن ثم تحاول الدول العربية الخليجية مقايضة نفطها ومواردها الاقتصادية باستيراد وتطوير التكنولوجيا الصناعية المتقدمة ، مما سوف يؤدي إلى زيادة التبعة التكنولوجية كنتيجة لزيادة حجم التعاقدات التكنولوجية لاستيراد المعدات والمنشآت وتدهور شروط التعامل مع مورديها وخير دليل على ذلك عدم توصيل مجموعة الحوار العربي الاوربي إلى حل هذه القضية منذ عام ١٩٧٦ .

الدراسات في الانسان العربي :

وبالرغم من الاشارات العديدة إلى الموارد البشرية في دراسات التنمية الا أن هناك اهمالا في دراسات الانسان العربي . فالدراسات التي تناولت التنمية في مجتمعات الخليج العربي ركزت على جانب واحد من جوانب التنمية . فبعض الدراسات حصرت اهتمامها بمسح الثروات المعدنية ، وقام قسم آخر بدراسة تأثير عملية استغلال تلك الثروات المعدنية ، في حين اهتمت مجموعة ثالثة من الدراسات بالهيكل الوظيفي لاقتصاد مجتمع ما ، إلى جانب مجموعة اخرى عاجلت ظواهر خاصة تتعلق بالنواحي الاجتماعية أو السياسية لعملية التنمية (نبلوك ١٩٨٠) . ولكن لم تظهر دراسة جادة تعنى بالجانب النفسي والاجتماعي للفرد ، بمعنى ان معظم الدراسات ركزت على دور الفرد في التنمية ولم تهتم بالفرد ككيان ، أي أنها أغفلت دور تنمية الفرد نفسيا واجتماعيا . فنحن نجد انفسنا حريصين على توضيح وبيان أهمية تنمية الانسان العربي باعتباره الدعامة الاساسية في التنمية ، ليس بتوفير احتياجاته فحسب ، وانما بتفجير طاقاته وتطوير شخصيته الابداعية عن طريق فهمه لتنمية وتطوير كفاءاته وشخصيته حتى يمكنه اداء دوره المنوط به في تنمية مجتمعه .

وبالتالي سنقوم بدراسة الشباب في المجتمع القطري لعدة اعتبارات ، أهمها ان المجتمع القطري مجتمع نفطي يمتاز بكثافة سكان صغيرة ، تساهم المرأة فيه مساهمة ضئيلة مما يستدعي استغلال الطاقات الفردية استغلالا رشيدا ، وهو أيضا مجتمع متغير نتيجة عوامل اجتماعية واقتصادية وسياسية وذلك بدراسة معنى العمل وأهميته ومكانة المهن فيه عن طريق دراسات معاصرة لحوافز ومعنى ومكانة العمل في مجتمع انتقالي ، له خصائص معينة ، ويختلف عن غيره من المجتمعات الجديدة التي كانت مجال بحث ودراسة في العقود السابقة . بالاضافة إلى أن مفهوم العمل وحوافزه لها أهمية خاصة في مجتمع

اسلامي ينظر إلى العمل باعتباره واجباً وأداءً وكسباً ومعاشاً. فيدل مفهوم العمل في القرآن الكريم على: التصرف Conduct والصنيع Deed والسلوك Behaviour (خوري ، ١٩٦٨) ، فيقول الله تعالى في كتابه الكريم : ﴿ سِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ثُمَّ تَرَدُّونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ . (سورة التوبة آية : ٩٤) ويقول تعالى أيضاً : ﴿ وما تكون في شأن وما تتلوا منه من قرآن ولا تعملون من عمل إلا كنا عليكم شهوداً ﴾ ، (سورة يونس آية : ٦١) . فهاتان الآيتان تؤكدان أن العمل واجب ، وأداء يجب أن يقوم به الفرد ويكافئه الله عليه برزقه على قدر عمله حيث يقول عز وجل : ﴿ من عمل صالحاً فلنفسه ومن اساء فعليها وما ربك بظلام للعبيد ﴾ ، (سورة فصلت آية : ٤١) . إلا أن دخول قطر عالم النفط أدى إلى دخولها إلى مجال السوق العالمي ، ومع مدخول النفط الهائل توسعت مجالات الانفاق ، وتغيرت انماط الاستهلاك ، وترتب عليه تغيرات اجتماعية بارزة ، كتغير البناء السكاني ، وظهور علاقات اجتماعية حديثة ، ونشأة قطاعات اجتماعية جديدة كقطاع العمال وقطاع التجار والمعلمين والحرفيين وغيرها ، كما أنه ترتب عليه زيادة في مجالات المهن المرتبطة بالتصنيع ، وارتبط بظهور هذه القطاعات ان تغيرت المفاهيم وخاصة مفهوم العمل إذ أصبح أكثر تحديداً ووضوحاً ، وخاصة أن المجتمع القطري التقليدي الذي كان يعتمد على الغوص والرعي كان من المجتمعات التي تولي العمل أهمية خاصة ، ويبدو ذلك في التراث الثقافي والتراث الشعبي من أغان وأساطير وأمثال . كما أن المجتمع القطري كان ينظر إلى العمل نظرة احترام وتقدير في مجالات مهنية معينة دون أخرى ، وبالتالي لم يكن الحافز مادياً فحسب ، وإنما كانت هناك حوافز أخرى إجتماعية ونفسية أثرت فيها عوامل مختلفة أهمها العامل الديني حين يدعو الاسلام إلى العمل والمكافأة بمقدار ما يعمل الفرد من جهة ، وطبيعة المجتمع البدوي أو البحري الذي كان يتطلب كل منها التعاون والتكافل الجمعي من أجل انتاج جمعي من جهة أخرى . ويؤكد هذه القضية ما جاء في التراث الشعبي المتمثل في الأمثال والتي تتراوح بين قطبين سلبي وإيجابي ، فهناك مجموعة من الامثال السلبية التي تدعو إلى التهاون في العمل والبعد عنه مثل « اشلك بالبحر وأهواله وأرزاق الله على السيف » ، إلى جانب الأمثال الايجابية التي تشجع الانجاز والمثابرة كقولهم « من بغى العالي يصبر على الراش » التي ارتبطت بدورها بمجموعة ثالثة من الامثال التي تحث على النظام والترتيب والاعداد قبل البدء بالعمل ويظهر ذلك حين يقال المثل الشائع « قيس قبل لا تغيص ما ينفع القيس من بعد الغرق » .

ان مجموعة الدراسات الآتية تهدف إلى التعمق في دراسة « العمل » الذي قد يكون احد الخطوات التي تساعدنا على التغلب على تحديات التنمية في مجتمع متغير طالما أن

استغلال القدرات البشرية يتأتى عن طريق العمل . ويبدو جلياً ان التغيرات الاقتصادية والاجتماعية قد أدت إلى تغيرات في مفاهيم العمل بالنسبة لانسان الخليج المعاصر ، فقد تغيرت المفاهيم تجاه أعمال الرعي والزراعة والصيد عند اكتشاف النفط ، ويظهر هذا التغير في التركيز على الوظائف الحكومية بالنسبة للسكان الاصليين ، في الوقت الذي أثر ذلك على الرعي والزراعة والصيد إلى حد كبير والتي كانت تعتبر من المهن الضرورية والاساسية في تنمية المجتمع من جانب ، ومن جانب آخر نلاحظ ان الاتجاه إلى العمل الصناعي وإلى قيمة العمل المنتج ومضاعفة الانتاج في المصانع لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الانسان الخليجي في جميع المستويات ابتداء من العامل البسيط إلى الاداري ، وما لا شك فيه أن هذا الاتجاه السلبي إلى العمل الصناعي له نتائجه العكسية على تنمية المجتمع وتقدمه مما جعل أمامنا مسؤولية تحديد ماهية العمل أي مفهومه بالنسبة للفرد وحوافزه ومكانته الاجتماعية . مع مراعاة ان المفهوم المجرد للعمل لا يختلف من مجتمع لآخر . إلا أن المفهوم الاجرائي هو الذي يختلف باختلاف المجتمعات النامية والصناعية .

مفهوم العمل من الناحية اللغوية والتاريخية :

ان الاهتمام بالعمل كظاهرة اجتماعية وسلوكية قديم قدم الانسانية وسنحاول ان نتعرض إلى هذا المفهوم من الناحية اللغوية والتاريخية بايجاز .

فمنذ ثلاثينات هذا القرن فان كثيراً من الدارسين قد تناولوا مفهوم العمل بالدراسة والبحث لما له من أهمية خاصة في حياة الافراد والمجتمعات . فمن الناحية اللغوية يرد في لسان العرب أن كلمة عمل تدل على كما قال الله عز وجل في آية الصدقات : ﴿والعاملين عليها . هم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها وأحدهم عامل وساع﴾ . فمفهوم السعي يعني ان الفرد يسعى نحو هدف ما . (لسان العرب ، ص ٨٨٦) . وكما نعلم فان الهدف يكون جزءاً عضواً من الدوافع السلوكية .

وأما من الناحية التاريخية فيبدو أنه لم يؤرخ لمعنى العمل بالصورة الواضحة . إلا أن دراسة تايلجر 1962 Tilger بينت كيفية انتقال هذه المعاني بتغير النظام الاجتماعي .

فقد كان العمل مجرد لعنة بالنسبة لقدماء الأغريق . فمعظم المفكرين الاغريق وضعوا تدريجياً قيمة للزراعة باعتبارها مصدراً للحياة والاستقلال ، في حين ان معظمهم كان ينظر إلى العمل (المهارات الفنية) كشيء ضار بالفكر والعقل ، ومن ثم لا يتناسب مع الفضيلة . وكان الأمر كذلك بالنسبة للرومان . ولم تكن للعمل قيمة أو أهمية جوهرية بالنسبة للمسيحيين الأوائل ، ولكنهم اعتبروه اداة جيدة للمحافظة على الجسد والروح . في حين حاول الكاثوليك المبكرون التمييز بين الأعمال المختلفة - اشرنا سابقاً إلى

مفهوم العمل بالنسبة للإسلام - ومع ذلك كله فقد بقي العمل دون أن تكون له قيمة خاصة بذاته ، واستمر باعتباره وسيلة للتطهر والعمل الخيري والتفكير .

وبعد ذلك جاء لوثر بفكرة ان العمل ما هو إلا شكل لخدمة الله وبالتالي يكتسب قيمته باعتباره وسيلة للخلاص . ثم جاء أصحاب النظرية النفعية الذين استغلوا هذه الفكرة ونظروا إلى العمل كوسيلة لتحقيق أهداف اقتصادية خاصة . وقد كان القرن التاسع عشر العصر الذهبي لدراسة هذا الموضوع . فنجد ان بعض الفلاسفة المعاصرة تنظر بالدرجة الأولى إلى الرضاء الداخلي الذي يحصل عليه الفرد من اداء عمل ما فتحقق قيمة العمل عن طريق الانجاز وتنمية المهارات والقدرات التي من خلالها ينمو الفرد نفسيا واجتماعيا وينضج خلقيا مما يؤهله لان يكون قادراً على اتخاذ القرارات وتحمل المسؤوليات في عمله . في حين ان العمل الذي لا يمنح الفرد القدرة على الاختيار واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية ، هو ذلك العمل الذي لا يحقق للفرد غوا نفسيا واجتماعيا .

ف نجد أن هذه التصورات الفلسفية لمفهوم العمل قد أدت إلى بلورة الدراسات النفسية والاجتماعية المعاصرة في هذا المجال . وأصبحت المنطلق الرئيسي للدراسات الامبيريقية الحديثة للعمل وعلاقته بالفرد وبالانتاج .

مفهوم العمل في العلوم الاجتماعية :

ان تنمية الموارد البشرية ترتبط عضويا وتاريخيا بعلمي النفس والاجتماع وترجع جذور هذا الارتباط إلى اوائل القرن الحالي . فقد كان الاهتمام اساسا منصبا على كيفية زيادة انتاجية العامل سواء في المصنع أو الحقل أو المكتب ، وتخفيض معدلات غياب العمال عن العمل والتسرب بينهم . والتي كانت في أساسها مشكلات اقتصادية بحثة من وجهة نظر رب العمل . ولكن بتطور العلوم الاجتماعية حدث تطور في دراسة هذا الموضوع اذ أصبحت أكثر شمولاً واتساعاً ، فبعد أن كانت مقتصرة على العامل البسيط امتدت لتشمل الاداري والعامل والموظف الاداري في الحلقات الوسطى والعليا .

فاهتم علماء النفس بالدرجة الاولى في كيفية وضع الفرد في المكان المناسب أي « الرجل المناسب للعمل المناسب » . وقد أدى هذا الاهتمام إلى ظهور حركة القياس النفسي Psychometric وهدفها قياس ومعرفة مؤهلات وقدرات الفرد والجمع بينها وبين متطلبات العمل ، بحيث تؤدي إلى توازن بين قدرات العامل ونوع ومكان العمل .

أما علماء الاجتماع فقد ركزوا في بادئ الأمر على وصف بيئة العمل وانتقلوا بعد

ذلك إلى دراسة مشكلات الفرد الاجتماعية ، سواء كانت أسرية أو اقتصادية وعلاقتها بالعمل .

ولكن بداية أربعينات هذا القرن ابتدأ علماء النفس والاجتماع بالنظر إلى موضوع العمل نظرة أكثر شمولاً وعمقاً وموضوعية . فابتدأوا أولاً بدراسة العامل كإنسان له شخصية خاصة تؤثر فيه دوافع مختلفة ليس الدافع الاقتصادي فيها هو الدافع الاساسي للعمل . وعلى ذلك فان اتجاهات الفرد نحو عمل ما يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار في دراسات العمل والانتاج بصفة عامة . مما أدى بدوره إلى تركيز بعض العلماء وعلماء الاجتماع بصفة خاصة على موضوع الاغتراب Alienation وتأثيره على بعض أنواع العمل (Blauner, 1964, Goldthrope, 1966, Goldthrope Etal., 1968 , Fever,1962) . فكل هذه الدراسات والاهتمامات كانت محاولات للتنبؤ عن كيفية تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في انتاجية العامل . إلا أنه تبين مع كثرة هذه الدراسات التنبؤية التي حاولت أن تجد علاقة بين الرضاء عن العمل وارتفاع معدل معنويات العامل من جانب وتحسن وزيادة الانتاج من جانب آخر لم تكن مشجعة فقد كان وسيط معامل الارتباط لمعظم تلك الدراسات حوالى ١٤,٠ (Vroon , 1964) .

ولكن اليوم بتطور العلوم الاجتماعية وخاصة علمي النفس والاجتماع حدث تغير في دراسة مجال العمل . فبعد أن كان الاهتمام منصباً على المهن الفردية تحول إلى دراسات عميقة في « شخصية الفرد المهنية » و « بيئة العمل » . فنجد أن نظرية هولند Holland ما هي الا محاولة لفهم وقياس اتجاهات افراد مختلفين في أعمال مختلفة مع اعتبار الفروق الفردية بين خصائص العمل وبيئة العمل Work Situation والتفاعل بينهما . واعتبر هذا المنهج محاولة لفهم سلوك العامل وتطبيقه في الواقع العملي . فكانت تلك الجهود تركز على أشخاص يعملون في جميع المجالات إلا أنه ظهرت حركة موازية ومرتبطة بهذا المجال وهي حركة التوجيه المهني التي تحاول ان تساعد المراهق على اختيار المهنة التي تتناسب مع شخصيته ومؤهلاته . هذه المهنة تؤدي به لأن يكون راضيا عن نفسه ومنتجا في نفس الوقت ويوفر المال لنفسه ولغيره وهذا الرضاء يؤدي إلى الكفاءة النفسية والاجتماعية .

وقد بذلت جهود عديدة منذ القرن الثامن عشر للوصول إلى معنى دقيق لكلمة « العمل » (أبو زيد ١٩٦٧ .) مما أدى إلى ظهور عدد من التعريفات المتضاربة بل والمتناقضة . ويرجع السبب في ذلك إلى عدم ادراك هذه التعريفات لكل ابعاد المشكلة .

وربما كان أهم المجالات التي استخدمت فيها كلمة « العمل هو مجال العلاقة بين النشاط المهني والمركز الاجتماعي ومجال التخصص المهني أو ما يعرف عادة في الدراسات

الاجتماعية والانثروبولوجية باسم توزيع العمل وتقسيمه داخل المجتمع (دور كايم ١٩٣٣) . حتى أن آدم سميث استخدم مفهوم العمل للفرقة بين « العمل المنتج » و « العمل غير المنتج » ويقول : « ان ما تقوم به كل أمة من عمل خلال السنة هو أساس ما تحصل عليه من كافة الضروريات والكماليات التي تستهلكها خلال السنة . . . » (آدم سميث ، ١٧٧٦) . وهنا يقرر سميث أن الانسان وجهوده هي العماد الأول للنشاط الاقتصادي ومصدر ما يحصل عليه من مختلف الاموال . ان العمل في حد ذاته مستقلا ومنفصلا عن غيره من عوامل الانتاج متعذر التصور ولكن هذا لا ينفي أنه العنصر الفعال في الانتاج والمحرك الايجابي لكل العناصر الأخرى .

ونلاحظ أن علماء الانثروبولوجيا البنائيين اهتموا بتحليل مفهوم العمل في علاقته بالظروف الايكولوجية وبالانساق الاجتماعية . وعلى ذلك ظهرت اتجاهات كثيرة لتحديد مفهوم العمل ، ومن هذه الاتجاهات الاتجاه الذي يهتم بالتعرف على الحوافز والدوافع الاقتصادية الكامنة وراء العمل . فيرى ريموند فيرث Reymond Firth ان العمل يستخدم في الكتابات الاجتماعية بمعنيين رئيسيين الأول : استخدام واسع حيث يقصد به النشاط الهادف الذي يتطلب بذل الطاقة والتضحية ببعض الراحة واللذة . والمعنى الثاني أكثر ضيقا وتحديدا ويقصد به النشاط الذي يبذل للحصول على الدخل . أي أن هناك عناصر سيكولوجية تتمثل في الحوافز التي تدفع الفرد إلى العمل وتشجعه عليه على الرغم من كل ما يتضمنه العمل من عناصر الألم (فيرث ١٩٦٩) ، ومن ثم قام بدراسة مجتمع تيكوبيا Tikopia احد المجتمعات البدائية التي لا تعرف نظام التعامل بالنقد - حتى لا تعتبر النقود الحافز الاساسي للعمل - ووجد أن هناك حوافز تنبع من طبيعة المجتمع نفسه وترتبط ببنائه الاجتماعي والقيم الاجتماعية السائدة فيه ، وبالتالي كان الحافز المادي ليس بذات الأهمية بقدر الحوافز الاجتماعية الأخرى كالرغبة في اقامة الحفلات والولائم وتبادل الهدايا التي تتألف من السلع التي يقوم الناس بصنعها .

كما أن هناك نوعاً من الالتزام الاجتماعي Social Obligations يجعل الناس يندفعون نحو العمل . فالتناس يعملون ليس لاشباع الرغبات الشخصية او استجابة للحوافز فحسب ، وانما نزولا عن بعض الالتزامات الاجتماعية التي تضطربهم لأن يعملوا للآخرين كما يعملون لانفسهم (فيرث ، ١٩٤٨) . فيؤكد فيرث وجود عدد كبير من الحوافز غير المادية التي تتصل اتصالا وثيقا بالقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع .

وللعمل أيضاً معنى ايجابياً دال بالنسبة للأفراد الذين لا يحصلون على اشباع شامل Overall من العمل الذي يقومون به . إلا أن ما يدفع الفرد إلى العمل هو اخلاقيات

العمل Ethics كالتزامات الفرد تجاه عائلته ومجتمعه واحترام ذاته (Blauner, 1976) ، ومن ثم يصبح العمل في أي مجال للانتاج هو محصلة للبيئة الطبيعية والتكنولوجية والبناء الاقتصادي والتنظيم الاجتماعي ، وعلى ذلك لا تكون لكل منها نفس الاهمية لانها تختلف باختلاف مجالات الانتاج في الانماط الاقتصادية المختلفة .

ومن ناحية أخرى فيعني العمل من الناحية الاجتماعية ان الناس قد تمت تنشئتهم للمساهمة في الأنشطة الاقتصادية . فهناك دوافع تدفع الافراد إلى العمل غير الدوافع المعيشية ، ومن ثم نجد الشخص الثري والعامل الذي لا يحصل على ترقية يستمران في العمل ، مما يؤكد ان هناك حوافز تحتم العمل غير اقتصادية مما يجعل الأفراد الذين تقاعدوا يشكون من كونهم عديمي الفائدة وفاقدي الاحساس من الغاية في الحياة التي كان يمنحهم إياها العمل (ريموند ماك ، ١٩٧٣) ، وهذا يشير إلى العلاقة بين العمل والنشاط Activity حيث نجد « ان بعض الأفراد لا يشعرون بالسعادة إلا إذا قاموا بعمل ما » (ريموند ماك ، ١٩٧٣) مما يدل إلى حد كبير ان العمل يعتبر غاية في حد ذاته . كما يدل مفهوم العمل لدى كثير من الناس على ذلك الجزء من الحياة الذي يربطهم ويجعلهم يتكاملون ويتدخلون في المجتمع ، ويحققون حاجاتهم ورغباتهم الاجتماعية والاقتصادية . فيقدم العمل الفرص للأفراد ليشغلوا انفسهم في أنشطة تساعد على تنمية مهاراتهم وقدراتهم الخاصة . فبعض الأفراد يقيمون العمل بالمكان الذي يكونون فيه صداقات ، بينما ينظر اليه آخرون باعتباره مركز ومكانة ناتجين عن الترتيب المهني ، لدرجة ان الأفراد يقيمون احيانا حسب نوع العمل الذي يؤدونه وقدرتهم على انجازه .

ويعتقد كثير من الناس - في الوقت نفسه - ان على كل فرد أن يعمل لان للعمل توجيهات مقدسة كما جاء في الاديان السماوية . وعلى ذلك فان معاني العمل هذه ووظائفه يشار اليها كقيم معبرة (تعبيرية) طالما انها تتضمن الاهتمام الجوهرى بالعمل والمردود الاجتماعي والنفسي الناجم عن ممارسة وظيفة معينة .

ويشير مفهوم العمل في علم النفس كما تناوله كثير من علماء النفس إلى علاقته الوثيقة بالدوافع والاتجاهات والأدوار المرتبطة بالمكانة الاجتماعية للمهنة .

فبالنسبة لعلاقة العمل بالدوافع نجد انه يؤدي إلى اشباع الحاجات الجسمانية والنفسية والاجتماعية المختلفة للفرد . فمثلا يعمل الفرد لاشباع حاجاته المادية لارضاء نفسه ولتحقيق ذاته . وقد نظم ماسلاو Maslow الدوافع المختلفة للفرد بشكل هرمي

تتألف قاعدته من الدوافع الفسيولوجية وترتقي إلى أن تصل إلى دافع تحقيق الذات الذي يكون في قمة الهرم . ويشدد ماسلاو على الترابط والتفاعل بين الدوافع الخمسة التي يتكلم عنها مما يجعل من الصعوبة بمكان تحديد دافع أساسي واحد للعمل . ونجد اليوم أن القائمين على برامج التطوير الإداري وتدريب العمالة في جميع المستويات يستعينون بمنهج ماسلاو في وضع خطط وبرامج التطوير والتدريب .

كما ينظر علماء النفس للعمل من زاوية أخرى باعتباره اتجاها . والاتجاه يشير عادة إلى استعداد لاداء سلوك معين . فهو بمعناه العام استعداد وجداني مكتسب ، ثابت نسبيا ، يحدد شعور الفرد وسلوكه ازاء موضوعات معينة من حيث تفضيلها او عدمه ، قد تكون أشياء أو اشخاصا أو جماعة أو فكرة أو مبدأ أو نظاما اجتماعيا أو مشكلة اجتماعية أو قد تكون ذات الفرد نفسه موضوعا نفسيا ، وله مقومات ثلاث معرفية وانفعالية وسلوكية (راجع ، ١٩٧٦) وللاتجاه نفس قوة الدافع ، وعندما نقيس الاتجاهات فكأننا نقيس الدوافع أيضا .

ومن الواضح أن افراد أي مجتمع لديهم اتجاهات معينة نحو العمل ، هذه الاتجاهات ترتبط بالبناء الاقتصادي والسياسي والايديولوجي والاجتماعي ، وعلى ذلك فإن الاتجاه لا يؤدي بالضرورة الى السلوك المرتبط به . ومن ثم في بعض الاحيان تكون الاتجاهات مؤشراً للتنبؤ بالسلوك المرغوب تحت ظروف خاصة .

والملاحظ ان مكانة الفرد الاجتماعية ترتبط بمهنته . فالعمل يعتبر مؤشراً أو دليلاً على المركز والمكانة ، وعلى ذلك نجد الافراد يميلون الى العمل في مهن تمنحهم المراكز والمكانات المرغوبة . وقد بين بعض علماء الاجتماع بأن المركز المهني يمكن أن يؤخذ كمؤشر للتنبؤ عن معتقدات الفرد أكثر من الجنسية التي ينتمي اليها .

أما الدراسة الثانية من هذه السلسلة فتتناول حوافز العمل . أما الدراسة الثالثة فهي المكانة الاجتماعية للعمل . ويتجاوز استخدامنا لمفهوم العمل - في هذه الدراسات - الدافع المادي ، ومن ثم يشير إلى أي جهود أو سلوك اجرائي يقوم به الفرد سواء في المجال الفني ، العقلي ، الصناعي ، . . الخ . ويتضمن انجازا في جانب ما يشبع الفرد من خلاله حاجاته النفسية والاجتماعية .

(المبحث الثاني)

المكانة الاجتماعية لمجموعة من المهن المختارة في قطر

مقدمة :

يتوقف مركز الفرد الاجتماعي إلى حد ما على المهنة التي يمارسها وعلى العمل الذي يقوم به . ويزداد دور هذا العامل في تحديد المركز الاجتماعي بدرجة تطور المجتمع وتحديثه . فنرى مثلاً في المجتمعات التقليدية المحافظة ان المركز الاجتماعي للفرد يرتبط أولاً بمركز الاسرة التي ينتمي اليها - أي انه موروث - ثم بسنه وتقواه أكثر من ارتباطه بدخله أو بمستواه العلمي وبالمهنة التي يمارسها نتيجة علمه وتحصيله وانتاجه . ولهذا نرى أن الحراك الاجتماعي - أي الانتقال من طبقة اجتماعية دنيا الى طبقة أعلى منها - بطيء في المجتمعات التقليدية المحافظة وأشد صعوبة مما هو عليه في المجتمعات المفتوحة والمتحضرة والتي يتوقف فيها مركز الفرد الاجتماعي على مهنته وانتاجه ومجوده الشخصي .

ان مركز الفرد الاجتماعي لا يحدد دوره السلوكي وتوقعات الآخرين منه فحسب بل يحدد أيضاً مقدار تقدير الآخرين واحترامهم له . أي أن المركز الاجتماعي يصبح أداة أو وسيلة أو قناة لاشباع هذه الحاجات النفسية - تقدير واحترام الآخرين - التي تكلم عنها ماسلاو Maslow وحدد مستواها في ترتيبه الهرمي لدوافع وحاجات الفرد الاساسية . فمن هذا المنطلق يمكننا ان نربط بين المهنة في المجتمعات المتقدمة والمركز الاجتماعي الذي تمنحه لصاحبها ، ثم تقدير واحترام الآخرين له ، أي أن اشباع هذه الحاجات وحاجات الفرد المادية الأخرى يصبح عاملاً مهماً في اختيار الفرد لمهنته . ويمكننا القول أيضاً بأنه أياً كانت المهنة فإن رتبها الاجتماعية تعكس نظرة المجتمع وتقاليد وقيمه كما انها تعكس أيضاً تفضيل الفرد لها عن غيرها من المهن (Artz and Maldonado, 1978) وهذا التفضيل مرتبط بدوره بعوامل فردية وسياسية واقتصادية واجتماعية مختلفة .

وقد أجمعت أكثر الدراسات الاجتماعية أن هناك نظرة دونية للمهن التي تتطلب مجهوداً جسمانياً وعضلياً يدوياً . ومع ان هذه النظرة ليست جديدة فقد ركز عليها افلاطون في « جمهوريته » الا انها لا تزال سائدة وقوية في أكثر مجتمعات العالم الثالث مما أدى إلى عزوف الشباب عن الاتجاه نحو الاعمال التقنية والآلية التي قد تدر عليهم دخلاً أكثر بكثير من الأعمال المكتبية والوظائف الحكومية التي يسعى أكثرهم وراءها . وتتجسد هذه الظاهرة بكثافة في المجتمعات الخليجية خصوصاً لان لها جذوراً عميقة في البداوة وقيمتها . فنرى البدوي يفضل أن يكون حارساً مثلاً بدلاً من أن يكون نجاراً أو حداداً لما

لهذه المهنة من رموز تشير إلى القوة والجأش . فاذا نظرنا الى توزيع المهن او الاعمال التي تتطلب عملا يدويا ومهارات خاصة قلما نجد فيها شابا خليجيا . فاعمال البناء ، والصيانة ، والكهرباء وتصلح السيارات وحتى بيع المواد الغذائية من خضروات ولحوم يقوم بها أشخاص من غير ابناء القبائل والعرب . إلا أن هناك دلائل تشير إلى اتجاه بعض القطريين نحو اعمال يدوية مرتبطة بانتاج البترول الذي يكون الصرح الاقتصادي للبلد مما يميزه عن الأعمال الأخرى .

وقد اجمعت أكثر الدراسات الحديثة ايضا ان هناك تشابها في الترتيب الاجتماعي بين دول العالم الثالث وكثير من الدول الصناعية المتقدمة سواء كانت رأسمالية أو اشتراكية . فقد وجد سيرابتا Serapata (١٩٦١) تشابها بين البولنديين والامريكيين في ترتيبهم للمركز الاجتماعي لمجموعة من المهن . ووجد مليكيان (١٩٧١) في دراسة تتعلق بالمركز الاجتماعي الحاضر والمركز المرغوب لبعض المهن عند الطلاب السعوديين تشابها بينهم وبين نتائج سيرابتا على الامريكيين والبولنديين برغم الاختلافات الايديولوجية والاقتصادية والحضارية والثقافية مما يدل على وجود عامل مشترك في تحديد المركز الاجتماعي لبعض المهن قد يكون مرتبطا بالتنمية الاقتصادية والتصنيع وظهر في نفس الدراسة ان هناك رغبة في ان يكون « للعامل » و « المزارع » مركزاً اجتماعيا افضل مما هو عليه الآن . فاذا كانت هذه الرغبة حقيقية وإذا تحولت إلى رغبة واقعية فانها قد تنعكس على الاختيار المهني في المستقبل .

ولا تختلف نتائج دراسة عبد الجليل الزبيعي ومحمد الغنام (١٩٦٨) على الطلاب العراقيين في كلية التربية وكلية البنات بجامعة بغداد سنة ١٩٦٨ على نتائج سيرابتا . مما يؤكد ان بناء المجتمع لا يؤثر تأثيرا قويا على تحديد الرتبة الاجتماعية للمهنة .

وأظهرت دراسات جابر (١٩٧٨) (١٩٧٩) وجابر والشيخ (١٩٧٩) المرتبطة بالترتيب المهني والميول المهنية عند طلبة وطالبات جامعة قطر ثلاثة عوامل تشير الى ضرورة اجراء دراسات تفصيلية حول هذا الموضوع المتعلق بتنمية القوة البشرية .

فقد وجد جابر (١٩٧٩) بأن المحدد الأول للمهنة عند الطالب القطري هو تفضيله لها عن غيرها ، فالبرغم من بداهة هذه النتيجة فانها تشير بطريقة غير مباشرة إلى الحرية المتاحة للطالب القطري في اختيار مهنته دون تدخل كثيف من أسرته . ومما يساعد الطالب أو الشاب القطري على تطبيق هذا المحدد هو الفرص العديدة المتاحة له من قبل الدولة في التخصص والدراسة على نفقتها مما يقلل من اتكاله على أسرته من الناحية المادية . ومن جهة ثانية وجد نفس الباحث (جابر ، ١٩٧٩) بأن العامل الاساسي في

اختيار المهن عند طلاب وطالبات جامعة قطر هو نظرة المجتمع للمهنة وقد اعارت الطالبات أكثر أهمية لهذا العامل من الطلاب . وثالثاً وجد الشيخ (١٩٧٩) بأن نسبة الذين يوافقون على الاشتغال بعمل يدوي لا تتعدى ٣٠٪ من أفراد العينة التي درسها أي أن هناك تحيزاً ضد المهن المرتبطة بالأعمال اليدوية مما يعكس قيم البداوة التي أشرنا إليها سابقاً .

وبالرغم من ان هذه العوامل المترابطة والمتداخلة ليست هي العوامل الوحيدة التي تؤثر في اختيار المهنة الا انها جديرة بالدراسة الكاملة اذا اردنا ان نأخذها بعين الاعتبار في أي برامج للتوجيه والارشاد المهني للمراهقين والراشدين في قطر او غيرها من دول الخليج . ولهذا هدفنا في هذه الدراسة ان نتعرف على :

- ١ - الرتبة الاجتماعية لمجموعة من المهن في قطر .
- ٢ - المكانة الاجتماعية للمهن باختلاف الجنس .
- ٣ - تأثير المكانة الاجتماعية للمهنة بعامل السن والمستوى التعليمي .

المنهج والأدوات :

استعانت الدراسة باستمارة صممت خصيصاً للجابة على مشكلة البحث . احتوت على ٣١ مهنة تم اختيارها على الأسس الآتية :

- ١ - ان تمارس هذه المهن حتى اليوم في المجتمع القطري .
- ٢ - ان تتفاوت هذه المهن في مركزها الاجتماعي حسب التصنيفات المعروفة .

ونظراً للمشكلات التي تواجه الباحث في اختيار المهن في مثل هذا النوع من الدراسات . كانت هذه المهن مقسمة الى (٣١) مجموعة تتكون كل منها من ست مهن . وأدى هذا التقسيم إلى ظهور كل مهنة مع خمس مهن مختلفة في كل مجموعة من المجموعات . والغاية من هذا التقسيم اعطاء الفرصة للمفحوص لكي يقارن نفس المهن مع خمس مهن مختلفة في كل مجموعة .

وكان بإمكاننا ان نطلب من المفحوص ترتيب جميع المهن حسب مركزها الاجتماعي من الرتبة الاولى إلى الرتبة الواحدة والثلاثين (حسب عدد المهن الموجودة في الاستمارة) ، أو استعمال طريقة ليكرت في تقدير كل مهنة تم ترتيبها حسب الدرجة التي تحصل عليها . إلا أننا فضلنا الطريقة المذكورة اعلاه أي مقارنة المهنة الواحدة ٦ مرات مع ست مجموعات من المهن المختلفة وهذه الطريقة تسهل الأمور على المفحوص إذ أن

مقارنة مهنة مع خمس مهن أخرى أسهل من مقارنتها مع إحدى وثلاثين مهنة وهو عدد المهن المذكورة في الاستمارة .

نلاحظ في معظم المجتمعات ان هناك مهنا تحظى بتقدير أكثر من غيرها وتميل أحيانا إلى احترام الأفراد الذين يمتهنون بعض المهن ، في حين لا ننظر بعين الاعتبار لآخرين يعملون في مهن أخرى . وقد نخجل أو نفخر أحيانا باقربائنا حسب نوع مهنتهم .

وقد اعطيت للمفحوصين التعليمات التالية :

« تجد في القائمة التالية مجموعة من المهن التي عليك أن ترتبها وفق موقعها (أهميتها) اجتماعيا . اعط المهن الأكثر أهمية رقم (١) والتي تليها رقم (٢) وهكذا حتى رقم (٦) للمهنة الأقل تقديرا في المجتمع وذلك في كل من المجموعات الاحدى والثلاثين التالية . استخدم القلم الرصاص لتتمكن من تغيير الترتيب بسهولة اذا ما رأيت ذلك » .

عينات الدراسة :

تم اختيار أربع عينات من طلاب وطالبات الاعدادي والثانوي والجامعي موزعة كما تظهر في جدول رقم (١) .

جدول رقم (١)
يبين توزيع عينات الدراسة

العينة	العدد	النسبة المئوية
طلاب اعدادي	٤٨	٢٠,٠٨
طلاب ثانوي	٨٨	٣٦,٨
طلاب الجامعة	٥٣	٢٢,١٧
طالبات الجامعة	٥٠	٢٠,٩٢
المجموع	٢٣٩	١٠٠

تقدير الدرجات :

تم تقدير درجة كل مهنة بمفردها على أساس المتوسط الحسابي لكل مهنة حسب

تكرار ترتيبها في المجموعات الست . فاذا افترضنا ان لدينا عينة مكونة من ٣٠ فرداً يكون عدد المرات التي رتبت فيها أقل مهنة يساوي ١٨٠ مرة وهو حاصل ضرب مفردات العينة (٣٠) في عدد المجموعات التي تظهر فيها المهنة (٦) .

كما اعطى وزنا لكل ترتيب يبدأ بواحد وينتهي بستة وهو عدد المهن في كل مجموعة ، وعلى ذلك تحسب درجة كل مهنة عن طريق حاصل الدرجات التي تحصل عليها في المراتب المختلفة . فاذا افترضنا ان توزيع درجات مهنة الطبيب كانت كالآتي :

$$\text{المرتبة الأولى } ١١٦ = ١ \times ١١٦$$

$$\text{المرتبة الثانية } ٨٠ = ٢ \times ٤٠$$

$$\text{المرتبة الثالثة } ٥٨ = ٣ \times ١٩$$

$$\text{المرتبة الرابعة } ١٦ = ٤ \times ٤$$

$$\text{المرتبة الخامسة } ٥ = ٥ \times ١$$

$$\text{المرتبة السادسة صفر } ٦ \times \text{ صفر} = \text{ صفر}$$

فيساوي مجموع درجات الطبيب ٢٧٤ درجة . وتكون درجة مهنة الطبيب ناتج قسمة مجموعة درجات الطبيب على عدد مرات تكرارها (١٨٠) بالنسبة للعينة المكونة من : ٣٠ فرد . أي أن درجة مهنة طبيب تساوي $٢٧٤ \div ١٨٠ = ١,٥٢$. وبيّن جدول رقم (٢) نتائج الدراسة .

التحليل والمناقشة :

ان تحليل نتائج هذه الدراسة ومناقشتها سيتم أولاً من خلال مقارنة المهن العشر العليا بالمهن العشر الدنيا للعينات الأربع . وثانياً عن طريق المقارنة حسب النوع والمستوى التعليمي أي المقارنة بين الطلاب والطالبات من جهة والمقارنة بين طلاب الاعدادي والثانوي والجامعة من جهة أخرى .

أولاً : المقارنة بين المهن العشر العليا والمهن العشر الدنيا :

يتبين من جدول (٢) ان المهن المختارة تنقسم إلى خمس فئات تنازلية الفئة الأولى تتراوح درجاتها بين ١ - ١,٩٩ درجة والفئة الثانية تتراوح درجاتها بين ٢ - ٢,٩٩ درجة والفئة الثالثة بين ٣ - ٣,٩٩ درجة والفئة الرابعة بين ٤ - ٤,٩٩ درجة والفئة الخامسة والأخيرة تراوحت درجاتها بين ٥ - ٥,٩٩ درجة . وبناء على هذا التصنيف يبدو واضحاً انه كلما قل متوسط درجة المهنة كلما ارتفعت مكانتها الاجتماعية فالعلاقة بين متوسط الدرجة والمكانة الاجتماعية علاقة عكسية . فاذا نظرنا الى هذه الفئات من وجهة نظر

أصحاب نظريات التدرج المهني وبصفة خاصة تصنيف بكمان (Beckman1946) نجد ، أنه من المحتمل ان تعكس الفئات الخمس الطبقات الاجتماعية الآتية : الفئة الأولى تقابل ما يسمى بالطبقة الاجتماعية العليا . والفئة الثانية تقابل الطبقة العليا المتوسطة ، والثالثة تقابل الطبقة المتوسطة ، والطبقة الرابعة تقابل الطبقة الدنيا المتوسطة والفئة الخامسة تقابل الدنيا وهذا التصنيف يتفق مع تصنيف وارنر (السيد الحسيني ١٩٤) .

ونجد أيضاً أن المهن العشر العليا تقع في الفئتين الأولى والثانية أي أن متوسط درجاتها يكون بين ١ - ٢,٩٩ درجة . في حين أن المهن العشر الدنيا تقع في الفئتين الرابعة والخامسة ومتوسط درجاتها بين ٤ - ٥,٩٩ درجة . ونلاحظ من نفس الجدول أن المهن اليدوية التي تحتاج إلى مجهود عضلي تحتل المراتب الأخيرة مما يعني ارتباطها الوثيق بثقافة المجتمع التي ما زالت تنظر إلى العمل اليدوي نظرة خاصة أقل من النظرة إلى الأعمال غير اليدوية . كما نلاحظ أن هذه المهن اليدوية كمهنة الخراز والسباك والحلاق والقصاب والبقال ما زال يقوم بادائها أفراد من خارج المجتمع القطري بصفة عامة . وما زالت قصراً عليهم حتى وقتنا الحاضر ، في حين أن دخل البعض من هذه المهن مرتفع مما يعني أن العامل الاقتصادي ليس العامل الحاسم في تحديد المكانة الاجتماعية للمهنة في مجتمع انتقالي وانما العوامل الاجتماعية والثقافية هي العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية للمهن . وربما نستطيع أن نفسر هذه الظاهرة بصورة عقلانية حين ننظر إلى هذه المهن اليدوية ونجد انها ليست مهناً موروثه من جانب ، ونعني هنا بمهنة موروثه انها لم يتدرب

جدول رقم (٢)
التصنيف والمتوسط الحسابي للمهن للعينات الأربع ككل

الترتيب	الوظيفة	المتوسط	الفئة
١	وزير / سفير	١,٣٧	الأولى (١ - ١,٩٩)
٢	طبيب	١,٧١	
٣	استاذ جامعي	١,٩٨	
٤	طيار	٣,١٢	
٥	مهندس	٢,١٥	
٦	قاضي شرعي	٢,٤٣	

الترتيب	الموظيفة	المتوسط	الفئة
٧	محام	٢,٦٧	الثانية (٢-٢,٩٩)
٨	رجل أعمال	٢,٦٩	
٩	ضابط	٢,٩٠	
١٠	مؤلف	٢,٩٧	
١١	مدير مدرسة	٢,٩٨	
١٢	مدير بنك	٣,٠٥	الثالثة (٣ - ٣,٩٩)
١٣	إمام مسجد	٣,٢١	
١٤	مدرس	٣,٢٩	
١٥	موظف	٣,٥١	
١٦	كاتب	٣,٥٥	
١٧	شرطي / جندي	٣,٥٨	
١٨	مذيع	٣,٦٤	
١٩	ميكانيكي	٣,٧٢	
٢٠	حفار	٣,٨٢	
٢١	كهربائي	٣,٨٥	
٢٢	مزارع	٤,١٢	
٢٣	صائد سمك	٤,١٦	الرابعة (٤-٤,٩٩)
٢٤	مثل	٤,١٦	
٢٥	نجار	٤,٧٢	
٢٦	سائق شاحنة	٤,٧٤	
٢٧	بقال	٤,٧٧	
٢٨	قصاب	٥,٠٦	الخامسة (٥ - ٥,٩٩)
٢٩	حلاق	٥,١٦	
٣٠	سباك	٥,١٩	
٣١	خراز	٥,٤٤	

عليها الفرد وممارستها عن طريق والده أو أسرته ومن ثم لم تنتقل من جيل إلى آخر وعدم اصالة هذه المهن وارتباطها بالوافدين من جانب آخر اسهم في تقييمها بهذه الصورة . وقد يؤكد ذلك عدم شيوع كفايات مرتبطة بهذه المهن كالنجار والحداد في المجتمع الخليجي بالصورة المطلوبة وهذا التفسير يحتاج إلى شواهد امبيريقية ودراسات مستفيضة في هذا الجانب .

ويتبين لنا ايضا ان مهنة وزير أو سفير وطبيب واستاذ جامعي تحتل المراتب الثلاث الأولى . ومن الطبيعي أن نتوقع هذا الترتيب لاعتبارات عديدة ثقافية واجتماعية . فمهنة السفير والوزير ترتبطان بعوامل اجتماعية لما لهاتين المهنتين من مكانة عالية في المجتمع وللدور الذي يلعبه كل من الوزير والسفير في مجتمع انتقالي . أما مهنتي طبيب وأستاذ جامعي فترجعان لاعتبارات حضارية وثقافية نتيجة لانتشار التعليم والوعي بين فئات الطلاب وتشجيع الدولة الطلاب على الدراسة في الاقسام العلمية كما ترتبطان بالتفوق والكفاءة التعليمية . وإذا ركزنا على مهنة الاستاذ الجامعي نجد أنها بدأت بالظهور حديثا وذلك بعد افتتاح جامعة قطر في عام ٧٣ - ٧٤ م . فمكانة مهنة سفير أو وزير وطبيب واستاذ جامعي لها جذور تاريخية في المجتمعات المختلفة ، وظهرت في المجتمع القطري حديثاً نتيجة للتغيير والتحديث الذي واكب ظهور النفط . فقد تعين أول سفير قطري لدولة قطر ١٩٧٠ في مصر ولبنان وبريطانيا وايران وأول طبيب قطري تعين في عام ١٩٧٣ وأول استاذ جامعي قطري في عام ١٩٧٨ . كما أن المهن الثلاثة بصفة عامة من المهن ذات السلطة ولكن كل منها في مجال معين وبحدود معينة ، فالجانب التسلطي يظهر في المجتمعات الانتقالية وبين الشباب بصفة عامة (مليكيان ، بحث غير منشور) . فاذا قارنا نتائجنا بنتائج دراسات سابقة مثل دراسة هات (Hutt, 1965) وزملائه في الولايات المتحدة الامريكية وسيرابتا في بولندا وميليكيان في السعودية نجد أن مهنة الطبيب والاستاذ الجامعي تأتيان في المراتب الثلاثة الأولى أيضا .

مقارنة بين العينات :

وتلي هذه المهن الثلاثة في الترتيب مهن مهندس ، إمام مسجد ، محام ، مدير بنك ، قاض شرعي ورجل أعمال بالنسبة لطلاب الاعدادي والثانوي والجامعي طلابا وطالبات مع فروق طفيفة في الترتيب . إلى جانب ظهور مهنة مدير مدرسة لدى طلاب الثانوي والجامعة في حين يظهر بدلاً عنها مهنة امام مسجد لدى طلاب الاعدادي . وقد يرتبط ذلك بعوامل السن والمستوى التعليمي .

ومن جانب آخر تبين أن مهنة حلاق وسباك وخراز جاءت في المراتب الثامنة

والتاسعة والعاشر لدى طلاب الثانوي والجامعي بنين وبنات بينما ظهر بدلا من مهنة سباك مهنة قصاب لدى طلاب الاعدادي . وقد لا يختلف هذا الترتيب عما توصل اليه لابيدوس في دراسته عن المدن العربية في العصور الوسطى Lapidus . وواضح جدا من هذا الترتيب ان المهن اليدوية تحتل أدنى مكانة اجتماعية في سلم المهن الاجتماعي في المجتمع القطري الذي لا يختلف في هذا الترتيب عن غيره من المجتمعات التقليدية الانتقالية .

وتسبق هذه المهن في الترتيب مهنة مزارع وضابط وسائق شاحنة ونجار وصائد سمك ويقال بالنسبة لطلاب الاعدادي أما طلاب الثانوي فيضعون مهنة ممثل ومدرس وصائد سمك وسائق شاحنة ويقال وقصاب ونجار في المراتب الدنيا ، ولا يختلف عنهم طلاب وطالبات الجامعة إلا في اعتبار مهنة حفار من المهن التي تحتل مكانة دنيا في سلم المهن الاجتماعي . وقد يرجع ذلك إلى عدم فهم الطلاب والطالبات لدلالة الحفار (Driller) ولا يختلف هذا الترتيب عن ترتيب دراسات سابقة في هذا المجال .

ثانيا : المقارنة حسب النوع والمستوى التعليمي :

يتبين من جدول رقم (٣) ان هناك اتفاقا شبه تام بين العينات الأربع حول المهن العشر العليا والمهن العشر الدنيا مع وجود بعض الفروق الطفيفة فتحتل مهنة السفير أو الوزير المرتبة الأولى بين طلاب الاعدادي والطالبات الجامعيات في حين تحتل مهنة الطبيب المرتبة الاولى لدى طلاب الثانوي والجامعة . وتأتي مهنة الطيار في المرتبة الثانية بين طلاب الاعدادي والثانوي ، واستاذ جامعي بين الطلاب الجامعيين ومهنة طبيب بالنسبة للطالبات الجامعيات . في حين لا تتفق أي من العينات الأربع في ترتيب المهنة الثالثة اذ جاءت مهن طبيب ومهندس وسفير واستاذ جامعي لدى طلاب الاعدادي والثانوي والجامعي والطالبات الجامعيات على التوالي .

كذلك يتبين ان مهنة القاضي الشرعي تأتي في المرتبة الرابعة لدى الطالبات الجامعيات في حين أنها تأتي في المرتبة السابعة عند الطلاب الجامعيين والثانوي والمرتبة التاسعة بين طلاب الاعدادي . بينما تحتل مهنة امام مسجد المرتبة السادسة بين طلاب الاعدادي والعاشر بين الطالبات الجامعيات ، في حين انها لا تصنف من المهن العشر العليا بين طلاب الثانوي والجامعة .

كما أن مهنة مدير بنك تأتي في المرتبة الثالثة عند طلاب الاعدادي والثانوي ولا تظهر من المهن العشر العليا لدى الطلاب والطالبات الجامعيات . مما يصعب علينا تفسيرها إلا إذا ربطناها بنزعة دينية في الوقت الذي تظهر فيه البنوك الاسلامية بمفهومها

الجديد الذي قد يؤثر على اتجاهات الشباب في المستقبل ويمكن أن نذكر في هذا المجال انه لا يوجد حتى اليوم أي مدير بنك قطري . ويعزز هذا التوقع وخاصة بالنسبة للطلّابات الجامعيّات اعطاؤهنّ مرتبة أعلى لمهنة القاضي الشرعي من أي من العينات الثلاث الأخرى وترتيب مهنة إمام مسجد في المهن العشر العليا . إلا أن مهنة رجل الأعمال تأتي في المراتب العشرة والسادسة عند طلاب الاعدادي والثانوي والجامعة على التوالي ولا تظهر عند الطلّابات الجامعيّات . وقد يعود ذلك إلى النظرة المثالية عند الطلّابات التي تبعد عن الجوانب المادية في حين أن الطلاب بمستوياتهم التعليميّة والعصريّة المختلفة أكثر واقعيّة وينظرون إلى العوامل المادية نظرة واقعيّة من جهة ، ومن جهة أخرى تشبعهم بثقافة المجتمع الرجالي التي تعتبر التجارة من المهن الاساسية في المجتمع القطري . وقد أكد ذلك دراسة اجراها (الشيخ ١٩٧٨) حيث وجد أن الطلّابات الجامعيّات يضعن القيم الدنيّة في رتبة اعلى من الطلاب .

ومن الصعب أيضا تفسير عدم ظهور مهنة محام بين طلاب الثانوي وظهورها بين العينات الثلاث الأخرى حيث أنها من المهن الجديدة في المجتمع القطري والتي تحتاج إلى إعداد معين ، فهنا لا يبدو أن للمستوى التعليمي والعمرى والنوعي ، تأثيراً مباشراً على هذا الترتيب .

أما بخصوص ظهور مهنة مؤلف أو صحفي كأحد المهن العشر العليا بين الطلاب الجامعيين فقط فيمكن تفسيره في ضوء عامل السن والمستوى التعليمي التخصصي حيث يوجد فرع للصحافة في جامعة قطر للبنين فقط .

ولا تظهر أيضا مهنة ضابط الشرطة والجيش بين الطلاب الجامعيين والاعدادي وقد يرجع ذلك لعوامل اجتماعية طبقية في الوقت الحاضر .

ويتضح من مقارنة العينات الأربع أن هناك تشابها يكاد يكون تاما في ترتيب المهن وأهميتها اجتماعيا بالنسبة لطلاب الاعدادي والثانوي مع اختلاف بسيط في ترتيب مهنة المحامي والضابط مما يدل بصورة واضحة إلى أن إتجاهات المراهقين متشابهة وترتبط بالعوامل الاجتماعية والثقافية .

أما طلاب الجامعة فيختلفون عن طلاب الثانوي في ترتيب بعض المهن وقد يرتبط هذا الاختلاف بعامل السن والمستوى التعليمي ، بمعنى أن ادراك الطالب الجامعي للمهن يختلف عن ادراك طالب الثانوي . ولا يختلف ترتيب الطلّابات الجامعيّات عن الطلاب الجامعيين الا في بعض المهن مما يؤكد ان عامل النوع ليس عاملا حاسما في ترتيب المهن اجتماعيا بقدر الدور الذي تلعبه العوامل الاجتماعية والثقافية .

جدول رقم (٣)

بين ترتيب المهن العشر اعليا والمهن العشر الدنيا

المهن	الترتيب	اعداي (ن = ٤٨)	ثانوي (ن = ٨٨)	جامعي (ن = ٥٣)	جامعية (ن = ٥٠)
المهن العشر العليا	١	١,١٠	طبيب	طبيب	وزير / سفير
	٢	١,٧١	طيار	استاذ جامعي	طبيب
	٣	١,٩٤	مهندس	سفير / وزير	استاذ جامعي
	٤	٢,٢٢	استاذ جامعي	مهندس	قاضي شرعي
	٥	٢,٣٣	سفير / وزير	طيار	مهندس
	٦	٢,٤٨	ضابط	رجل أعمال	ضابط شرطة
	٧	٢,٥٧	قاضي شرعي	قاضي شرعي	طيار
	٨	٢,٧٠	مدير بنك	عالي	مدير مدرسة
	٩	٢,٧٠	قاضي شرعي	مؤلف	عالي
	١٠	٢,٨٦	رجل أعمال	مدير مدرسة	أمام مسجد
المهن العشر الدنيا	١	٤,٢٧	ممثل	حفار	مزارع
	٢	٤,٣٠	مدرس	مزارع	نجار
	٣	٤,٤٢	صائد سمك	أمام	بقال
	٤	٤,٦٨	سائق شاحنة	بقال	صائد سمك
	٥	٤,٧٠	بقال	نجار	ممثل
	٦	٤,٩١	قصاب	سائق شاحنة	سائق شاحنة
	٧	٥,٠٩	نجار	قصاب	قصاب
	٨	٥,١١	سباك	حلاق	حلاق
	٩	٥,١٦	حلاق	سباك	سباك
	١٠	٥,٣٥	خزاز	خزاز	خزاز

الخلاصة :

اجريت الدراسة على أربع عينات ، ثلاث منها تشمل طلاباً في المراحل الاعدادية والثانوية والجامعة ، أما المجموعة الرابعة فهي طالبات من جامعة قطر .

وقد استخدمت استمارة صممت خصيصاً لقياس الرتب الاجتماعية لبعض المهن السائدة في المجتمع القطري . وقد تبين لنا من خلال البحث ما يلي :

أولاً : ارتباط أهمية المهنة اجتماعياً بعامل السن والمستوى التعليمي للفرد . وهو بعد جديد بالنسبة للمجتمعات التقليدية يعكس اثار التغير والتنمية .

ثانياً : دور البعد الاقتصادي في تحديد المكانة الاجتماعية للمهنة ، فمهنة طبيب ومهندس الخ . . من المهن ذات الدخل المرتفع ، كما انها من المهن ذات الطبيعة الخاصة تعتمد على مجهود ذهني أكثر من مجهود يدوي او جسماني .

ثالثاً : تبين ان الجنس لم يلعب دوراً حاسماً في تحديد مكانة المهن اجتماعياً اذ تشابهت عينة الطالبات بعينات الطلاب في ترتيب المهن العليا والدنيا بصفة عامة .

رابعاً : تبين أن للعامل الديني دوراً بارزاً بالنسبة للطلبات اكثر من الطلاب الجامعيين ، حيث رتبت الطالبات مهنتي قاضٍ شرعي وإمام مسجد في المهن العشر العليا بينما لم يكن لهما هذا الثقل لدى الطلاب الجامعيين وهذا يؤيد ما توصل إليه جابر والشيخ في دراستهما للقيم عند طلاب وطالبات جامعة قطر .

خامساً : اتضح ايضا ان ترتيب المهن العشر العليا والدنيا في العينات الأربع ككل لا يختلف كثيراً عن ترتيب نفس المهن في مجتمعات أخرى .

سادساً : ظهر جلياً أن المهن التي تحتاج إلى مجهود عضلي او يدوي تأتي في المراتب الدنيا عند جميع العينات ، مما يعكس بالضرورة ثقافة المجتمع التي تقلل من شأن الاعمال اليدوية .

التطبيق :

وحيث أن دراسات سابقة (جابر ، الشيخ) بينت أن اختيار المهنة يتأثر بادراك مرتبتها او مكانتها الاجتماعية . وبما ان هذه الدراسة اكدت وجود ترتيب هرمي للمهن حسب اهميتها الاجتماعية . يكون من الضروري على الشخص المسئول عن توجيه وارشاد الطلاب الأخذ بهذا التصور في الاعتبار وخاصة بالنسبة للمخططين في وزارة التربية والتعليم والمالية والبتروك والجامعة .

والتركيز بصفة خاصة على تغيير اتجاهات الاجيال القادمة بالنسبة للأعمال التي تتطلب مجهودا جسمانيا ، نظرا لأهمية هذه الأعمال في مجتمع يتجه نحو التصنيع .

(المبحث الثالث)

دراسة حوافز العمل

لعينة من طلاب جامعة قطر دراسة استطلاعية

مقدمة :

من المتفق عليه عند الأكثرية الساحقة من علماء النفس أن لسلوك الكائن الحي - مهما كان هذا السلوك - غاية أو هدفاً يحصل من خلاله على حاجة ما . ومن المعروف به أيضاً أن الفرد يسعى لاشباع حاجاته من خلال هذا الهدف أو الغاية - إما عن وعي واستيعاب أو دون وعي من جانبه .

ولكل نوع من سلوك الانسان بداية ونهاية - يتبدى السلوك بوجود « باعث » أو « دافع » أو قوة محركة تحث الكائن الحي وتدفعه إلى نشاط موجه نحو هدف أو غاية وينتهي السلوك حينما يصل الفرد إلى الهدف ويحصل منه على حاجته - أي يشبع الدافع الذي حرك السلوك في الأصل - وعندما يشعر الفرد بنفس الحاجة - مرة أخرى ينبعث السلوك من جديد ويتبع نفس الطريق الدائري الذي بدأ منه (أسعدرزوق ، ١٩٧٧) .

والمفهوم الذي يشمل بداية الحركة وتوجيهها نحو الهدف واستمراريتها - إلى أن تصله - هو ما نطلق عليه دافع Motive .

ومفهوم الدافع الذي سنستخدمه في هذا البحث يتضمن المثير الاصلي أو المحرك للسلوك بالإضافة إلى السلوك نفسه والهدف الموجه نحوه .

ومن المعروف به في علم النفس أن بواعث مختلفة أو حوافز مختلفة ربما توجه نفس الفرد أو افراداً مختلفين نحو نفس الهدف أو الغاية ، وبنفس المنطق يمكن أن يوجه نفس الدافع أفراداً مختلفين نحو أهداف أو غايات مختلفة . بمعنى آخر أنه من الممكن اشباع نفس الحاجة عند أفراد مختلفين بطرق أو أهداف مختلفة - فبالنسبة للحالة الأولى نرى مثلاً أن سبب « الأكل » قد يكون دافعه الجوع ، أو المجاملة ، أو الحاجة لارضاء الآخرين أو لازالة التوتر ناتج عن دوافع أخرى غير مشبعة . وإذا نظرنا إلى العمل نجد أن شخصا ما يعمل للحصول على المال وآخر لاطهار وتحقيق قدراته وثالثاً لخدمة وطنه أو لجميع هذه الحوافز معا .

والهدف من هذه الدراسة هو تحديد وترتيب حوافز العمل عند طلاب وطالبات جامعة قطر والمقارنة بين الجنسين .

المنهج والاداة :

تكونت استمارة البحث* من عشر عبارات اساسية مرتبة كالآتي :

- ١ - اعمل لان ذلك واجبي .
- ٢ - اعمل لكي أعيل اسرتي .
- ٣ - اعمل لكي اتمكن من تعليم ابنائي .
- ٤ - اعمل لكي اظهر قدراتي الشخصية .
- ٥ - اعمل من أجل الحصول على المال .
- ٦ - اعمل لأنه ليس هناك بديل آخر .
- ٧ - اعمل لاني أحب العمل .
- ٨ - اعمل لكي تتقدم قطر .
- ٩ - اعمل حتى أشعر بالرضا من استخدام قدراتي .
- ١٠ - اعمل حتى اشق طريقي في الحياة .

وكان هدفنا الأول هو الحصول على ترتيب هذه العبارات التي تشير إلى حوافز مختلفة للعمل ، حسب أهميتها بالنسبة لمفردات العينات الثلاث .

وبدلاً من أن نطلب من العينات الثلاث ترتيب العبارات حسب أهميتها ، استخدمنا طريقة الاختيار الاجباري (Forced Choice) وتمتاز هذه الطريقة باعطاء الفرد الفرصة لمقارنة كل عبارة بغيرها من العبارات ، واختيار العبارة التي يفضلها او التي تعبر عن شعوره اكثر من العبارة الثانية .

ووفقاً لهذه الطريقة تكونت الاستمارة من ٤٥ مجموعة أو ٤٥ سؤالاً يتكون من عبارتين « أ » و « ب » وحسب هذه الطريقة تكررت عبارة في تسع مجموعات ، أي مع تسع عبارات مختلفة في الاستمارة . وارفقت التوجيهات التالية مع كل استمارة :-

« تجد على هذه الصفحة ٤٥ مجموعة من العبارات ، كل مجموعة مكونة من عبارتين « أ » و « ب » تعبر كل منها عن اتجاه او موقف معين نحو العمل أو تصف مشاعر بعض الناس حوله . المطلوب منك أن تختار من العبارتين في كل مجموعة العبارة الأكثر تعبيراً عن شعورك أو موقفك ، أي أن تختار العبارة التي تفضلها على العبارة الأخرى » . وتضمنت الاستمارة بيانات عن السن والجنسية والحالة الاجتماعية والعمل أي اذا

كان الفرد يعمل إلى جانب دراسته ويحصل منه على راتب . وروعي أن تكون الاجابات سرية ، ومن ثم لم يطلب من أفراد العينات ذكر اسمائهم على الاستمارة .

عينات الدراسة :

تم اختيار أربع عينات من طلاب وطالبات جامعة قطر ، عيتان من الطلاب القطريين والبحرانيين ، وعيتان من طالبات من نفس المجتمعين . ويوضح جدول (١) خصائص كل عينة من حيث الحجم ، مدى العمر ، متوسط العمر ، والانحراف المعياري للعمر .

جدول (١)

توزيع أعمار مفردات العينات

الانحراف المعياري	متوسط العمر	مدى العمر	ن	العينة
١,٧٣	٢١,٦٤	٢٧ - ١٨	١٠٠	طلاب قطريون
١,٥٧	٢٠,٥٤	٢٥ - ١٧	٧٠	طالبات قطريات
١,٦٤	١٩,٦٢	٢٥ - ١٧	٤٠	طلاب بحرانيون
١,٢٤	١٩,٠٠	٢٢ - ١٨	٢٠	طالبات بحرانيات

وقد بلغت نسبة الطلاب القطريين المتزوجين ١٣٪ ، والقطريات المتزوجات ١٠٪ ، من العيتين فقط ، ولم يكن هناك أي من الطلبة أو الطالبات البحرانيين متزوجاً . أما نسبة الطلاب القطريين الذي يعملون بأجر إلى جانب دراستهم فقد بلغت ٣٣٪ وعند التدقيق في نوعية العمل ومكانه اتضح ان الأغلبية الساحقة في هذه المجموعة قد حصلت على اجازة دراسية من مختلف وزارات الدولة ، وتتقاضى خلالها راتبها العادي . ولم يكن احد من مفردات العيتين البحرانيتين يمارس عملاً اثناء الدراسة يحصل منه على راتب مقطوع ، وذلك ان جميعهم من الطلاب المبتعثين .

ويلاحظ ان اختيار هذه العينات ارتبط بالامكانية المتاحة للباحثين .

حصر الدرجات :

حتى نستطيع أن نتعرف على حوافز العمل ، قمنا باعطاء درجة لكل عبارة ، وبالتالي حصرنا عدد المرات التي اختار فيها المستجيب العبارة الواحدة ومن ثم للعينة ككل . فمثلا اختيرت العبارة الأولى ٥٦٢ مرة في عينة الطلاب القطريين ، وبما أن حجم

العينة القطرية كان مائة طالب وكان عدد المرات التي ذكرت فيها العبارة الواحدة تسع مرات فسيكون عدد المرات التي يمكن أن يتذكر فيها العبارة ٩٠٠ مرة . وبعد ذلك نحسب النسبة المئوية لكل اجابة .

تحليل النتائج والمناقشة :

سنتبع الخطوات التالية من عرض وتحليل نتائج البحث كالآتي :

أولاً : المقارنة بين الطلاب والطالبات القطريين .

ثانياً : المقارنة بين الطلاب والطالبات البحرانيين .

ثالثاً : المقارنة بين الجنسية (طلاب وطالبات) من المجموعتين .

أولاً : المقارنة بين الطلاب والطالبات القطريين :

١ - نجد في العمود الأول من جدول (٢) عدد المرات التي اختيرت فيها كل عبارة من العبارات ، وفي الثاني النسبة المئوية لهذه الدرجة من مجموع (٩٠٠) وهو الحد الأقصى لاختيار هذه العبارة (ن × ٠) . وفي الثالث الدرجة الترتيبية لكل عبارة بالنسبة لتكرارها ، ونرى نفس الترتيب بالنسبة للطالبات في الأعمدة ٤ ، ٥ ، ٦ علماً بأن الحد الأقصى لاختيار كل عبارة يساوي ٥٤٠ مرة (ن × ٩) وأما العمود السابع فيبين قيمة (ز-) وهي لقياس دلالة الفرق بين نسبي البنين والبنات لكل عبارة .

وبمقارنة الدرجات الترتيبية للطلاب والطالبات القطريين نجد اتفاقاً بينها على العبارات الثلاث التالية فقط :

عبارة (١٠) اعمل لكي أشق طريقي في الحياة رتبة (١) .

عبارة (٨) اعمل لكي تتقدم قطر رتبة (٢) .

عبارة (٧) اعمل لاني أحب العمل رتبة (٦) .

كما انه لا يوجد فريق ذو دلالة احصائية بين الطلاب والطالبات بالنسبة للعبارتين (١٠) و (٨) الا ان هناك فرقاً ذا دلالة احصائية بين الطلاب والطالبات بالنسبة للعبارة (٧) « اعمل لاني أحب العمل » اذ تبين ان نسبة الطالبات اكبر من الطلاب يعملن لانهن يحببن العمل . وإذا نظرنا إلى الفرق في الدرجات الترتيبية للعبارات الباقية فنجد انها تتراوح بين خمس درجات للعبارة (٩) « اعمل حتى أشعر بالرضا من استخدام قدراتي » وأربع درجات للعبارة (٢) « اعمل لكي أعلل اسرتي » ويأتي ترتيب هذه العبارة الخامس للطلاب والتاسع للطالبات ، وبين درجة أو أكثر للعبارات الأخرى . وتوضح أهمية هذه الفروق بين الدرجات اذا حسبنا معامل الارتباط الترتيبي بين المجموعتين لتلك

جدول (٢)

الطلاب والطالبات القطريون

	العبارة	طلاب			طالبات		
		ك	%	ت	ك	%	ت
١	اعمل لان ذلك واجبي	٥٦٢	٦٢	٣	٣٨٧	٦١	٤
٢	اعمل لكي أعيّل اسرتي	٤٤٥	٤٩	٥	١٣١	٢١	٩
٣	اعمل لكي أتمكن من تعليم ابنائي	٤٦٤	٥٢	٤	٣٢٨	٥٢	٧
٤	اعمل لكي أظهر قدراتي الشخصية	٤٣٩	٤٩	٧	٣٧٧	٦٠	٥
٥	اعمل من أجل الحصول على المال	٢٦٨	٣٠	٩	١٢١	١٩	١٠
٦	اعمل لأنه ليس هناك بديل آخر	٢٤٢	٢٧	١٠	١٧١	٢٧	٨
٧	اعمل لاني احب العمل	٤٤٢	٤٩	٦	٣٥٢	٥٦	٦
٨	اعمل لكي تتقدم قطر	٥٨٤	٦٥	٢	٤٣١	٦٨	٢
٩	اعمل حتى اشعر بالرضا من استخدام قدراتي	٢٩٦	٣٣	٨	٤٠٤	٦٤	٣
١٠	اعمل لكي اشق طريقي في الحياة	٦١٦	٦٨	١	٤٤١	٧٠	١

العبارات اذ بلغ معامل الارتباط ٠,٦٤ وهذه الدرجة تساعدنا على استنتاج ان الاطار المرجعي الذي يؤثر على ترتيب وأهمية هذه العبارات يختلف بالنسبة للنوع أي يختلف بالنسبة للطلاب والطالبات كل بمفرده ، بحيث ان ٦٠٪ على الأقل من هذا الاختلاف يعود إلى مصدر أو مصادر مختلفة .

٢ - واذا نظرنا إلى العمود السابع من الجدول نفسه نجد أن هناك اختلافات ذات دلالة احصائية بين الطلاب والطالبات في خمس عبارات ويتراوح مستوى الدلالة بين ٠,٠٥ و ٠,٠١ ، وهذه العبارات هي :

- ٢ - اعمل لكي اعيّل اسرتي .
- ٤ - اعمل لكي أظهر قدراتي الشخصية .
- ٥ - اعمل من أجل الحصول على المال .
- ٧ - اعمل لاني احب العمل .

٩- اعمل حتى اشعر بالرضا من استخدام قدراتي .

واتضح أيضا أن الفرق في الدرجات الترتيبية للعبارة (٢) ، هو أربع درجات بين الطلاب والطالبات ، إذ أن العدد الأكبر من الطلاب يعيرون اعالة الاسرة اهمية أكبر من الطالبات مما يعكس توقعات الرجل من نفسه وتوقعات المجتمع منه .

أما بالنسبة للعبارة التاسعة فهناك أيضا فرق يبلغ خمس درجات إلا أن العدد الأكبر من الطالبات يعملن لكي يشعرن بالرضا من استخدام قدراتهن . وهذا يدل على رغبة قوية لدى الفتاة القطرية للحصول على الرضا من جراء استخدام قدراتها وربما يعكس القيود التي تحد من مجالات العمل امامها ويؤكد ذلك أن نسبة المرأة العاملة في قوة العمل القطرية بلغت ٣٪ فقط في عام ١٩٧٤ (الرميحي ١٩٧٥) . وكما نجد نفس العلاقة بين عبارة « اعمل لكي اظهر قدراتي الشخصية » التي اختارتها الطالبات بنسبة أعلى من الطلاب ، والتي قد تشير إلى ارتفاع معدل الطموح لدى عينة القطريات وهي ظاهرة تميز المجتمعات التقليدية والتي تظهر أيضا احتمال وجود بعض القيود الاجتماعية التي تعوق الفتاة على إظهار وتحقيق شخصيتها وذاتها . أما فيما يتعلق بالنسبة للعبارة الخامسة « اعمل من أجل الحصول على المال » فإن النسبة الكبرى من الطلاب قد اختارت هذه العبارة مما يربطها بالعبارة الثانية « اعمل لكي اعيل اسرتي » ويعكس معها الواجبات المتوقعة من الرجل ودوره في اسرته ومجتمعه .

ثانيا : المقارنة بين الطلاب والطالبات البحرانيين :

مما يثير الانتباه في جدول (٣) عدم وجود أي اتفاق بين الطلاب والطالبات البحرانيين بالنسبة للدرجة الترتيبية لاي من العبارات في حين تضع الطالبات البحرانيات العمل من أجل اظهار القدرات الشخصية في المرتبة الاولى (وهذا يشابه اتجاه الطالبات القطريات) . يضع الطلاب العمل لكي أشق طريقي في الحياة في المرتبة الاولى (ويؤكد هذا معامل الارتباط الترتيبي اذ بلغ ٠,٥٢ وهو أقل من معامل الارتباط الترتيبي عند الطلاب القطريين .

ويشير معامل الارتباط إلى ان هناك فروقاً واضحة بين الطلاب والطالبات البحرانيين تبلغ حوالى ٧٥٪ تقريبا بالنسبة للاطر المرجعي الذي يساهم في تكوين اتجاهاتهم نحو العمل . وتتراوح الفروق في الدرجة الترتيبية بين ست درجات لعبارة « اعمل لكي اظهر قدراتي الشخصية » ودرجة واحدة لثلاث عبارات اخرى .

وإذا نظرنا إلى العمود السابع في جدول (٣) يتبين ان هناك فروقاً ذات دلالة احصائية تتراوح بين ٠,٠٥ و ٠,٠٠١ بالنسبة للعبارات التالية :

جدول (٣)
الطلاب والطالبات البحرينيين

ت.ع.	العبارة	الطلاب			الطالبات			ز
		ك	%	ت	ت	%	ت	
١ -	اعمل لان ذلك واجبي	٢١٩	٦١	٢	١٠٣	٥٧	٦	١,١١٥
٢ -	اعمل لكي اعيل اسرتي	١٨٠	٥٠	٤	٦٩	٣٨	٧	٢,٦٩
٣ -	اعمل لكي اتمكن من تعليم ابنائي	١٧٨	٤٩	٥	١١٨	٦٦	٣	٢,٨٢
٤ -	اعمل لكي اظهر قدراتي	١٦٥	٤٦	٧	١٤٠	٧٨	١	- ٧,٠٧
٥ -	الشخصية اعمل من اجل الحصول على المال	١٣٢	٣٧	٩	٣٥	١٩	١٠	٤,٢٨
٦ -	اعمل لانه ليس هناك بديلا آخر	١٢٥	٣٥	١٠	٦٠	٣٣	٨	- ٠,٠٦٢٩
٧ -	اعمل لاني احب العمل	١٩٧	٥٥	٣	١٠٤	٥٨	٥	- ٠,٠٦٦٣٧
٨ -	أعمل لكي تتقدم قطر	١٥٩	٤٤	٨	٥١	٢٨	٩	٣,٥٩
٩ -	اعمل حتى اشعر بالرضا من استخدام قدراتي	١٧٦	٤٩	٦	١١	٦٥	٤	١٤,٣٥
١٠ -	اعمل لكي اشق طريقتي في الحياة	٢٤٩	٦٩	١	١٢٨	٧١	٢	٠,٤٧٨٤

- ٢ - أعمل لكي اعيل اسرتي .
٣ - اعمل لكي اتمكن من تعليم ابنائي .
٤ - اعمل لكي اظهر قدراتي الشخصية .
٥ - اعمل من أجل الحصول على المال .
٨ - اعمل لكي تتقدم قطر .
٩ - اعمل لكي اشعر بالرضا من استخدام قدراتي .

ويمكن أن نفسر نتائج الطلاب والطالبات البحرينيين بنفس الطريقة التي فسرنا بها الفروق بين الطلاب القطريين ، حيث نجد أن الرجل يعمل أكثر من المرأة من أجل اعادة اسرته وتحصيل المال، وبينما نجد الفتاة تعمل أكثر من الرجال لتظهر قدراتها وتشعر بالرضا ، أي أن دافع العمل عندها مرتبط بأشباع الحاجات النفسية أكثر مما يبدو عند الذكور .

ثالثاً : المقارنة بين الذكور والإناث :

وإذا قارنا بين نتائج الطلاب القطريين والبحرانيين كمجموعة بنتائج الطالبات القطريات والبحرانيات كمجموعة ثابتة (مقارنة بين جنسين) نجد أن هناك فروقا تشير إلى أن الاختلاف في دوافع العمل يرتبط بالجنس أكثر من الجنسية ، وقد يرجع ذلك إلى تشابه الخصائص الثقافية في المجتمعات الخليجية .

وينعكس ذلك في معامل الارتباط للطلاب اذ يبلغ ٠,٩٢ ، وللطالبات ٠,٧٢ ، وهذا المعامل اعلى من معامل الارتباط الترتيبي بين الجنسين لكل مجموعة بمفردها . فاذا تساءلنا لماذا يتشابه الطلاب القطريون والبحرانيون أكثر من تشابه الطالبات القطريات والبحرانيات ، يمكن ان نجيب بتحفظ - بأن فرص العمل المتاحة امام الفتاة البحرانية أكبر وأوفر من تلك المتاحة للفتاة القطرية - اذا ما وضعنا في اعتبارنا عامل التعليم إذ نجد ان الفتاة البحرانية قد سبقت الفتاة القطرية في هذا المجال بما يقارب العقدين .

الخاتمة :

يتضح من مقارنة نتائج العينات الثلاث المختلفة ان الفروق الاساسية بينها تظهر باختلاف النوع . فقد تبين ان الواقع الاساسي لعمل الذكور هو الواقع المادي وما يرتبط به من واجبات اسرية وشخصية . في حين أن الدافع الاساسي للإناث هو دافع نفسي يتمثل في تحقيق القدرات والطموح . فالدافع المادي دافع أساسي وعام لا يميز بوضوح بين دور الفرد كمنتج أو مستهلك . غير أن الدوافع النفسية كما ظهر في دراسات علم النفس الصناعي كدراسات التون ومايو (Alton and May) أظهرت ان للدافع النفسي دوراً فعالاً في زيادة الانتاج والفعالية . وبناء على هذا فان اتاحة مجال العمل امام المرأة التي تعمل من أجل اشباع حاجات ودوافع نفسية واطهار قدرات عقلية شخصية سيساهم في عملية التنمية والانتاج في دول الخليج العربي التي تعاني نقصاً في الموارد البشرية .

مراجع البحث الأول

(1) Durkheim E. **The Division of Labour in Society**. New York: Free Press, 1964.

(2) Fever, L. «What is Alienation? The career of a concept» **New Politics**, 1962, (3) 116-134.

- (3) Firth, R. **Primitive Economics of New Zealand Maori**. London: 1929.
- (4) Goldthrope, J.H. «Attitudes and behaviour of car assembly workers: A deviant case and a theoretical critique» **British Journal of Sociology**, 1966, **17(3)**, 227-244.
- (5) Goldthrope, J.H., Leckwood, D., Bechoper, F, Platt, J., **The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour**, Cambridge, Cambridge University Press, 1968.
- (6) Hooland, John I. **Making Vocational Choices: a theory of Careers**. Englewood Cliffs, N.J: Prentice- Hall, 1973.
- (7) Khuri, F., Work in Islamic thought, **Al- Abuath**, 1968, **21**, (2, 3, 4), 3-13.
- (8) Kimmel, P. Research on Work and Workers in the United States. In Robinson, J.I., Athanasiou, R., Head, K. (eds). **Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics**, Institute for Social Research, The University of Michigan, Ann Arbor: 1978.
- (9) Mack, R. and Pease, J., **Sociology and Social Life**, D. Van Nostrand and Company, York 1973.
- (10) Niblock, Tim (ed). **Social and Economic Development in the Arab Gulf**. Croom Helm, London and Center for Arab Gulf Studies, Exeter: 1980.
- (11) Tilger, A. **Work through the ages**. Extracts from the 1930 study in NOSOW and FORM (1962) pp. 11-24.
- (12) Vroom, V.H. **Work and Motivation**. New York: Wiley and Sons, 1964.

مراجع البحث الثاني

(١) السيد الحسيني ، الآثار الاجتماعية للحراك المهني : دراسة ميدانية ، رسالة

- ماجستير ، غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٤ .
- (٢) جابر عبد الحميد وسليمان الخضري الشيخ ، دراسات نفسية في الشخصية العربية ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٧٩ .
- (٣) جابر عبد الحميد جابر ، الفروق بين الميول المهنية لعينات من طلاب وطالبات التعليم الاعدادي والثانوي والجامعي بالمجتمع القطري ، ١٩٧٩ ، جامعة قطر ، مركز البحوث التربوية ، ١٩٧٩ .
- (4) Artz, R.D. Maldonado, L.A. Social class and occupational values: Argentine and United States Children. **Journal of Comparative Family Studies**, 1978, 9(3), 355-366.
- (5) Beckman, R. A new scale for gauging occupational rank, **American Sociological Review**, 1946, II(3) 412-418.
- (6) Hatt, P.K. and North C.C. Occupational Rating, in Robinson J.P. et al. **Measures of occupational attitudes and occupational characteristics**. Institute for Social Research. Ann Arbor: The University of Michigan, 1978.
- (7) Lapidus, I., **Muslim Cities in the Later Middle Ages**, Cambridge, Mass: Harvarrd University Press, 1967.
- (8) Melikian, L., Actual and derived occupational status of acculturated Saudi Youth, **Al Abhath**, 24 (1-4), 125-132.
- (9) Serapata, A and Wlodzimier, W. The evaluation of occupation by Warsaw inhabitants, **American Journal of Sociology**, 1961, 66, 581-591.
- (10) Alzobaie, A and El Ghannam, M.A. Iraqi students perceptions of occupations. **Sociology and Social Research**, 1968 52 (3), 231-236.

مراجع المبحث الثالث

- (١) أسعد رزوق ، موسوعة علم النفس ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ١٩٧٧ .
(٢) محمد الرميحي ، البترول والتغير الاجتماعي في الخليج العربي ، الكويت ، مؤسسة الوحدة للنشر والتوزيع ، ١٩٧٥ .

الأصالة

مجلة ثقافية شهرية

التحرير :

١٢ ، نهج على بومنجل - الجزائر

تليفون : 74 - 88 - 64

قيمة الاشتراك السنوي :

في الجزائر : 20 د . ج

في الخارج : ما يعادلها

الاشتراك للطلبة : 18 ديناراً

المراسلات الخاصة بـ :

ساحة ابن باديس - الجزائر العاصمة

تليفون : 14 - 67 - 62

الحساب الجاري : 39 04 09

صندوق البريد : 93

الاشتراكات

التوزيع