

الوظيفة كأحد إفرازات التحضر في الكويت

عبدالرسول الموسى

كلية الاداب - جامعة الكويت

مقدمة

تفتقر المكتبة الجغرافية في الكويت بل في منطقة الخليج الى الدراسات الحضرية، وتعاني هذه الدراسات مع قلتها الى الندر الواضحة في الدراسات التطبيقية في مجال جغرافية الحضر، ومع ان هناك محاولات (القطب، ١٩٨٥؛ الجرداوي، ١٩٨٤؛ ابو عياش والقطب، ١٩٨٠) في الدراسات الحضرية بشكل عام الا أن هذه الدراسات لم تحدد بشكل دقيق مفهوم التحضر في منطقة الخليج العربي ولم تحدد العناصر المختلفة التي يمكن ان ترسم ملامح التحضر في المنطقة. (Herbert, 1978). ولا تدعي هذه الدراسة بانها ستقوم بهذه المهمة، فهذه المهمة لن تفي بها جهود دراسة فردية، ولكنها تحتاج لجهود دراسات عديدة.

لقد اختارت هذه الدراسة أحد العناصر التي ترى أنها إحدى إفرازات التغيرات السريعة التي تعرض لها المجتمع الكويتي بعد اكتشاف النفط واستغلال عوائده. وكان أحد أسباب اختيار هذا العنصر وهو الوظيفة واعتبارها أحد إفرازات التحضر في الكويت أن الوظيفة بالمفهوم الحالي لم تكن موجودة في الكويت بل ولا في الخليج قبل النفط. بل إن الوظيفة كعمل مدفوع ضمن إطار العلاقات بين رئيس ومروؤوس، والعمل كموظف بوقت محدد لم تكن موجودة. من ناحية أخرى فإن العمل لدى الغير غير موجود إلا ضمن العمل التقليدي في إطار التركيبة الاجتماعية وهي الأسرة، ويحكم هذا العمل العادات والتقاليد الأسرية التي يحكمها البناء الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع. ولهذا لم يكن العمل مدفوع الأجر محددًا في إطار تقسيم العمل، فالعمل داخل إطار الأسرة مؤثر لاحترام الأسرة بين أفراد المجتمع ويعبر عن قوتها وتكاتفها والتمسك بتقاليدها.

فعمل الأسرة يشكل في النهاية أحد عناصر تاريخها وتراثها وقوتها الاقتصادية. إن إنتاج العمل في مرحلة ما قبل النفط هو إضافة إلى سجل الأسرة اقتصاديا واجتماعيا ولا يرتبط بالفرد صاحب الإنتاج الفعلي. إن سيطرة الأسرة على الإنتاج ودورها كمؤسسة اقتصادية كان نتيجة طبيعية لغياب المؤسسات الادارية وبخاصة المؤسسة الحكومية. ففي تلك الفترة لم تكن الدولة تملك الموارد الاقتصادية التي تمكنها من توفير الخدمات الهيكلية الأساسية الاجتماعية منها والمادية، وبالتالي قلة حاجتها لإنشاء المؤسسات الإدارية والفنية والتشريعية لإدارة أنشطتها. وكان هناك عامل حاسم في هذه القضية وهو غياب المؤسسة التعليمية والتي تلعب دورا في تغيير كثير من العادات والاتجاهات الاجتماعية مما يفتح مجالات كثيرة في البناء الاجتماعي وعلى رأسها تقسيم للعمل يخرج عن نطاق الأسرة. إن أكثر من نصف النشاط الاقتصادي الكويتي كان يمارس خارج حدودها ولكنه في نفس الوقت يرتبط بالتوجيه الإداري والمادي من الكويت، مثل الغوص على اللؤلؤ والتجارة الوسيطة بين مناطق مختلفة في المنطقة الممتدة من شرق إفريقيا إلى جنوب شرق آسيا، وهناك أيضا صيد الاسماك. ومع أن هذا النشاط هو عمل لدى الغير ولكنه ضمن تنظيم اجتماعي فريد حيث ينتهي بانتهاء العمل، وهو موسمي بدون هيكلية تنظيمية ترسم تقسيما إداريا للعمل يرتبط بالدخل أو تنظيم العمل. إن «مدينة» الكويت مع أنها كانت تضم سكانا مستقرين ضمن حدود جغرافية معينة، لكن هذا المجتمع لم يفرز بناء اجتماعيا حضريا لأنه بكل بساطة يمثل تقسيما في العمل ضمن إطار أسري في ظل وجود الأسرة كتنظيم اجتماعي بسيط. ومع أن البناء الاجتماعي لعب دورا في التركيب السكاني (Mabogunje, 1980 : 56) إلا أنه لم يلعب دورا في افراز عناصر اجتماعية واقتصادية في الإطار السكاني. وكان للجغرافية دور كبير في رسم بناء هذه الخصوصية امتدت فعاليتها، مع تغيير درجة هذه الفعالية، حتى مع التطور الهائل الذي صاحب ظهور واستغلال النفط.

فالتركز السكاني في الكويت ما قبل النفط يتمثل في بقعة جغرافية لا تزيد عن (٧٥٠) هكتارا (الموسى، ١٩٨١: ٥٤) فكان التركيب السكاني يختلف تماما عما هو في الوقت الحاضر إذ أن الغالبية العظمى من السكان هم من الكويتيين. كما أن طبيعة العلاقات الاجتماعية والهيكلية الاقتصادية شكلت تنظيما طبيعيا «للمدينة» التي تشبه القرية من حيث الجيرة القرابية والتكوين العمراني الذي تسيطر عليه العلاقة بين المناطق السكنية والأماكن التجارية (مناطق العمل)، وكانت المنطقة المعمورة تتوجه نحو منطقة الرزق الرئيسة وهي البحر حيث كانت الطرق فيها تتجه من الجنوب إلى الشمال لتصب في النهاية في المنطقة الساحلية. وكانت العلاقات التجارية تحكمها العلاقات الاجتماعية من حيث البساطة في التعامل وتبسيط الاجراءات إلى درجة عدم وجود سجلات رسمية بين

المتعاملين إلا نادراً، كما لم تكن هناك إدارات رسمية تنظم عملية الاستيراد والتصدير مع ضالة الضرائب.

وكانت المنطقة السكنية تعكس البناء الاجتماعي من حيث سيطرة الأسر على التوزيع الجغرافي للأحياء التي كانت جزءاً من ثلاث مناطق رئيسية وهي شرق وبقلة والمرقاب، والتي بدورها تمثل في شكلها العام القرابة العائلية في تجمعات سكنية، ومثل حال المنطقة السكنية، كانت المنطقة التجارية حيث تتكون من أسواق متخصصة وكانت بدورها تتميز بسيطرة أسر بالكامل على أجزاء من الأسواق. إن منطقة الاستقرار الصغيرة هذه بتكوينها الاجتماعي والاقتصادي البسيط تحولت فجأة وفي وقت قصير إلى مدينة «تسيطر» عليها «الحضرية» وكان تكوينها الحضري ونموها الحضري له خصوصية، ويشد عن التكوين الحضري في العالم (الجرادوي، ١٩٨٤).

منهج البحث

في سبيل التعرف على خصائص التحضر في الكويت، وباختيارنا للوظيفة كعنصر يلعب دوراً في تشكيل الحياة الحضرية والذي لعب دوراً في التغيير الاجتماعي والاقتصادي، كان على الدراسة أن تتبع الطريقة الأكثر جدوى في الوصول إلى حقائق التغيير وإلى عناصره والتعامل مع الواقع (Clark, 1982: 75-77). وهي طريقة تحليل العلاقات بين الوظيفة كنشاط مهني وبين متغيرات مختلفة تعكس العلاقات بين الموظفين على مختلف مراكزهم الوظيفية وعلاقاتهم العملية، في محاولة للتعرف على السلوكيات الاجتماعية والاقتصادية والاتجاهات الفردية التي أحدثتها الوظيفة، والتي بلا شك لها انعكاسات على العلاقات الاجتماعية لأفراد المجتمع الكويتي وهذا التأثير الشامل جاء نتيجة للسمة الجغرافية، حيث أن الكويت وهي الدولة ذات الرقعة الجغرافية الصغيرة، لا تتميز بتباين جغرافي طبيعي يجعلها تؤثر على المجموعات السكانية.

ويهدف البحث أيضاً إلى التعرف على حجم وعمق هذه التغيرات من خلال مقارنة العلاقات والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي كانت سائدة قبل وأثناء النفط والتي تناقشها الدراسة في مواضع مختلفة.

كما أن الدراسة اعتمدت في تحليلها للعناصر المختلفة على معلومات ميدانية استقيت من موظفين في القطاع الحكومي والخاص وهذه المعلومات صممت على شكل عينة استطلاعية بحجم ١٢٠ عينة. وقد استخدمت الدراسة هذه المعلومات كمؤشرات توضح دور الوظيفة في التغيرات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع الكويتي، وقد اقتصرنا هذه العينة على الموظفين الكويتين لارتباط هذه الدراسة بهم دون غيرهم.

لقد أرادت هذه الدراسة أن تتعرف عن قرب وعن طريق آراء الموظفين أنفسهم على

دور الوظيفة كبعد اجتماعي واقتصادي. وعن طريق هذا المنهج نرى ما اذا كانت الأطروحات التي يتناولها الناس في المجتمع الكويتي عن الوظيفة تلتقي مع التجارب والآراء العملية للموظفين. إن هذه الدراسة لن تفترض أن الماضي كان الفضيلة بعينها وأن الحاضر هو السوء نفسه كما هو شائع بين الأجيال المتعاقبة. فكل جيل يلعب حاضره ويمجد الماضي (الوطن الكويتية، ١٩٨٥).

لكن الدراسة ستتبّع المنهج العلمي في معالجة أحد المشاكل التي يعاني منها المجتمع الكويتي وذلك عن طريق تحليل ومناقشة البيانات الميدانية التي حصل عليها الباحث ولقد اختارت الدراسة متغيرين رئيسيين في عملية التحليل مع المتغيرات التي طرحتها الدراسة على أصحاب العينة. وهذين المتغيرين هما:

١ - المؤهل الدراسي .

٢ - الوظيفة الحالية .

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على دور الوظيفة في التغيرات الاجتماعية والاقتصادية لأفراد المجتمع الكويتي ومناقشة وتحليل هذه التغيرات، وإبراز عنصر الوظيفة كإحدى افرازات التحضر في الكويت، الذي يتمثل بالتغيرات العميقة والواسعة حيث أصابت بالتغير كثيراً من عناصر حياة المجتمع. وكان من نتائجها أيضاً بروز مشاكل لم تكن موجودة وكانت الوظيفة إحدى هذه المشاكل التي أفرزتها.

مبررات اختيار الوظيفة كموضوع لهذه الدراسة

المؤشر الاول : تلعب الوظيفة دوراً هاماً في حياة المجتمع الكويتي يشبه الى درجة معينة دور الصناعة في التحول الحضري وتكوينه في أوروبا وكثير من دول العالم. فعند انشاء المؤسسات الادارية والفنية والتشريعية في الكويت في بداية الخمسينات، وظهور التنظيم الهيكلي في هذه المؤسسات فيما يعرف بالمناصب، بدأ باختيار الشخصيات الاجتماعية المعروفة من الأسر الكبيرة لشغل الوظائف القيادية فيما يعرف الآن بالوزير ووكيل الوزارة والوكيل المساعد والمدير. وهذا الاختيار رسم في ذهن الناس أهمية العمل الحكومي وأهمية المناصب بعدما أصبح التعامل بالورق هو الطريق التي حلت محل التعامل المباشر ووجها لوجه وإعطاء الكلمة بالموافقة أو عدمها، وعندما أصبح إمضاء الموظف الرفيع المستوى جوازاً للحصول على المصلحة، بدأت الوظيفة تأخذ بعداً اجتماعياً واقتصادياً وحتى سياسياً لم يعهده المجتمع من قبل. وارتبط هذا بعد ذلك بالتعليم على أساس أن التطور الذي حدث في السلك التنظيمي لهذه المؤسسات يحتاج الى متعلمين بمستويات رفيعة فبدأ الناس

يعرفون أهمية التعليم وأخذت الأسر تشجع أبناءها على الاستمرار في التعليم حتى النهاية . والنهاية في تلك الفترة هي الجامعة، فالجامعة غير موجودة في الكويت وهنا دخل عنصر هام في عملية التغير الاجتماعي وهو انفصال الأبناء عن أسرهم في الغربية لمدة طويلة تصل الى ست سنوات متوالية وذلك لتكملة تعليمهم العالي، وإذا كان هذا ليس غريبا على المجتمع الكويتي عندما كان الأبناء يذهبون في رحلة الغوص «والسفر» الا أن تلك الفترة كانت قصيرة لا تصل الى أكثر من ستة شهور، كما أنها كانت للعمل . وبدأ هذا العنصر يأخذ بعدا لم يكن موجودا عندما لحقت الفتاة بعد ذلك بفترة قصيرة بزميلها لتسافر وتنفصل عن أسرته للدراسة في الخارج، ومع أن هذا لم يمر بسهولة ولم تكن الأسر مستعدة لتقبل مثل هذا الوضع إنما في النهاية حدث التغير. ولا نستطيع أن نفصل ذلك عن عملية التحضر التي تشبه انفصال الأبناء الريفيين عن أسرهم للعلم والدراسة في المدينة .

إن الوظيفة ما زالت تلعب دورا هاما في المجتمع الكويتي ومازالت الأسر تدفع أبناءها، بل وتعمل جاهدة على أن يحتل ابناؤها مواقع هامة في التنظيم الاداري . فالمنصب الرفيع ليس وظيفة وزنها الأجر وإنما وزنها اجتماعي وفعاليتها في لعب دور في الأحداث الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، وحتى بالنسبة الى المؤسسات التشريعية نجد أن الوظيفة إحدى الطرق الهامة في الوصول لها. كما أن هناك مؤسسات تدريبية توصل العاملين فيها الى مؤسسات أعلى كما هو حاصل في عضوية الجمعيات التعاونية وعضوية جمعيات النفع العام .

أما المؤشر الثاني فهو نسبة العاملين في الحكومة الى العاملين في المجتمع بشكل عام . ففي بحث للدكتور خلدون النقيب «البيروقراطية في الكويت» توصل الى أن الحكومة تفرض سيطرتها المالية والادارية على كثير من الهيئات والمؤسسات التي أصبحت تؤثر في الغالبية من المجتمع، وبذلك أصبحت أكبر رب عمل في البلاد. وأن ٦٠٪ من قوة العمل الكويتية تعمل لدى الحكومة أو تتعامل معها. إن حوالي ٦٤ ألف كويتي يعملون في الحكومة وهؤلاء يشكلون أكثر من ٦٠٪ من القوى العاملة الكويتية عام ١٩٨١ (النقيب، ١٩٨٥).

وجاءت أهمية ذلك في أن عملية التكويت عندما بدأت ومازالت تتركز في المناصب القيادية والمناصب العليا والادارية، فالتكويت يتركز في الوكلاء المساعدين ومدراء الادارات ورؤساء الأقسام، ونظار المدارس والمناصب القيادية في الجامعة والمعاهد العليا، وبذلك أصبح الأمر ليس تنافسا بل صراعا بين الكويتيين على هذه الوظائف. وما عزز ذلك هو أن النظم الادارية لا تعالج بشكل محدد مسئولية وصلاحيه معظم هذه المناصب القيادية وقياس انتاجيتها وحتى طريقة اختيارها، وأن معظم المناصب القيادية ترتبط بشكل أو بآخر

بأسماء الأسر الكبيرة ذات الثقل الاجتماعي والاقتصادي . . اذن فالتحول الاجتماعي الذي يمثل نقلة الى الحياة الحضرية ويأخذ شكلين متناقضين يعتبر مؤشراً للازودواجية بين التحضر وبين الحياة البسيطة التي هي امتداد لحياة البداوة، بحيث نستطيع أن نشبه المجتمع الكويتي بأنه طير يطير بجناحين أحدهما جناح حضري والآخر قبلي بدوي . فالوظيفة تمثل توجهها وتغيراً حضرياً عندما نجد لها تمثل البيروقراطية والتعامل الرسمي وحياة المؤسسات، ومن ناحية أخرى أنها احتفظت بمضمونها القبلي من حيث استغلالها في العمل الاسري والقرابة وعدم تأطرها بالإطار الحضري من حيث قياس الانتاحية والتدرج الوظيفي المرتبط بالتنافس الواضح المرتبط بمعايير مكتوبة يحكم بها في هذا التنافس وفي طريقة الاختيار.

ان عامل الوظيفة المؤثر امتد الى المؤسسات الأهلية أي القطاع الخاص عندما تكونت الشركات وتشكلت مجالس الادارات فأصبحت امتداداً للهيكـل الوظيفي الحكومي من حيث سيطرة أبناء الأسر الكبيرة ذات الفعاليات الاقتصادية على مجالس إدارات الشركات .

إن سيطرة الحكومة على المؤسسات الاقتصادية أعطت للوظيفة بعداً مهماً، فالحكومة . إما مالكة للمؤسسات (الشركات) أو هي شريكة بما يقل عن ٥٠٪ من أسهم هذه الشركات، وهذه المشاركة تؤهلها للسيطرة على مجالس الإدارات . وتدير الحكومة هذه الشركات عن طريق تعيين كبار الموظفين من إداراتها في مجالس إدارات هذه الشركات .

أما المؤشر الثالث في أهمية الوظيفة فهي أنها أصبحت مهيمنة على المؤسسات الاجتماعية، أو الفاعلة في معالجة مشكلات المجتمع . فنجد أنه عند تشكيل مجالس عامة مثل مجالس الإسكان ومجالس المحافظات وغيرها نجد أنها تتكون في غالبيتها من الموظفين القياديين في الجهاز الحكومي .

لقد ارتبطت الوظيفة بالتنظيم الهيكلي للدولة واصبحت لها فعاليتها الاجتماعية والاقتصادية وبذلك أصبحت الوظيفة عنصراً هاماً في التغيير الاجتماعي وفي «البناء الاجتماعي» الحضري .

ونظرة على الجدول رقم (١) يتضح لنا دور الوظيفة في هذا البناء :

جدول رقم (١)

التوزيع التقديري للعاملين بأجر حسب المهنة وفئات الأجر:

متوسط الأجر	المشتغلون		أبواب المهنة
	%	العدد	
٤٥٦	٢١ر٣	٢٢٨٢٩	١ - المشتغلون بالمهن العلمية والفنية
٩٠٨	١ر٨	١٩٦١	٢ - المديرون والاداريون ومديرو الأعمال
٣٧٣	٢٩ر٤	٣١٥٦١	٣ - الموظفون التنفيذيون والكتابيون
٤٤٠	١ر٠	١٠٧٣	٤ - المشتغلون بأعمال البيع
٣٨٨	٣٥ر٧	٣٨٢٢١	٥ - المشتغلون بأعمال الخدمات
٣٥١	٠ر٢٤	٢٥٩	٦ - المشتغلون بالزراعة وتربية الحيوان
٤٠٥	١٠ر٥	١١٢٨٥	٧ - عمال الانتاج والعمال العاديون
٤١٠	١٠٠ر٠	١٠٧١٨٩	الجملة

المصدر: (وزارة التخطيط - الادارة المركزية للإحصاء - المجموعة الإحصائية السنوية ١٩٨٥، العدد ٢٢).

النتائج الإيجابية والسلبية للوظيفة: إن الوظيفة كما إشرنا في مقدمة هذه الدراسة هي ظاهرة جديدة في المجتمع الكويتي وأنها إحدى إفرازات الحياة الحضرية التي ارتبطت باستغلال عوائد النفط في المشاريع الكثيرة الأساسية منها وغير الأساسية التي أدت الى تعرض الكويت لهجرة بحجم كبير وفي مدة قياسية من الزمن، فاقت أثناءها أعداد المهاجرين عدد السكان المحليين، ليس هذا فقط وإنما ساهم تكوين هذه الهجرة الثقافي والجنسي والمهني والحضري، كثيرا في البناء الاجتماعي للمجتمع الكويتي. فقد أظهرت الدراسة أن حوالي ٨٥٪ من الموظفين قضوا في الوظيفة أقل من ١٥ سنة وأن ٥٩ر٢٪ من إجمالي العينة تعمل لأول مرة في حياتها في عملها الحالي. وأن الباقي ٣٥٪ عملوا أيضا في الوظيفة قبل عملهم الحالي. كما أن الموظفين الكويتيين بشكل عام في سن صغيرة، فقد اتضح من الدراسة أن الغالبية نسبتهم (٧٨٪) في سن أقل من ٤٠ سنة فهذا يعني أن العاملين الكويتيين في قطاع الوظيفة هم من الجيل الأول الذي يخوض التجربة لأول مرة في حياة المجتمع الكويتي حياة الوظيفة وما يحيط بها من قيود وأنظمة وغيرها من العوامل

المستجدة على المجتمع الكويتي عندما نعرف بأن استغلال عوائد النفط وإنشاء الهيكل الإداري في الكويت لم يبدأ قبل الخمسينات ويتزامن هذا مع بداية الهجرة الخارجية ويتزامن مع التوسع في فتح المدارس وأعطى التعليم أهمية من قبل الدولة واهتماما من قبل المجتمع.

إن حداثة الوظيفة في الكويت واتخاذ هذه الوظيفة بعدا اجتماعيا واقتصاديا وسياسيا كما أسلفنا جعل الكويتيين يتجهون الى التخصصات الأدبية حتي يتمكنوا من تقلد المناصب الادارية العليا وهذا يتيح لهم الفرص للوصول للأهداف المحددة. ولذلك نجد معظم الكويتيين يواصلون دراستهم العليا أي بعد الثانوية وبعد الجامعة. وقد أوضح لنا البحث الميداني أن ليس هناك موظف كويتي بدون مؤهل، وأن نسبة قليلة جدا تعليمهم أقل من المرحلة الثانوية (٠٧٪) وأن أكثر من الثلث (٣٦٪) تعليمهم دون الجامعة أو في مستوى الثانوية وأن الثلثين تقريبا مستواهم جامعي فما فوق (٥٧٪).

وارتبط ذلك بوظائفهم، فنجد أن ٣٢٪ يعملون في وظائف فنية عليا و ٢٤٪ يعملون بالإدارة العليا والتشريع وأن ٢٧٥٪ يعملون بالوظائف الكتابية التي هي الطريق الى تقلد الوظائف الإدارية القيادية.

والوظيفة تلعب دورا في التغير الاجتماعي وتعتبر إحدى المؤشرات الحضرية عندما لانجد فقط أنها سيطرت على سوق العمل في الكويت في فترة وجيزة وأنها تلعب دورا مشابها للثورة الصناعية الذي حدث في أوروبا وفي بريطانيا بالذات، بل نجد أنها أيضا تؤكد هذا الدور عندما نجد أن المرأة دخلت هذا المضمار وقفزت في مساهمتها في الوظيفة بنسبة لا يستهان بها إطلاقا على ضوء العوامل المحيطة بالوظيفة فنجد أن ٢٧٥٪ من جملة العاملين في الوظيفة هم من الإناث وهذا أمر يجب أن يعطى الاهتمام لأنه مؤشر واضح في التغير الحضري الذي تتعرض له المجتمعات ولم تقتصر العوامل التي ذكرناها والمحيط بالوظيفة على الرجل وإنما تعدته الى المرأة حيد نجد المرأة الكويتية طموحة في الوصول الى الوظيفة والوصول الى المناصب العليا فيها وعندما نرى المرأة في مجتمع حديث مثل المجتمع الكويتي تصل فيه الى أستاذة في الجامعة وطبيبة ومهندسة ومحامية ووكيلة وزارة مساعدة ومديرة ادارة ونجدها في الجامعة وصلت الى عميدة كلية بل الى مساعدة لمدير الجامعة فان هذا مؤشر قوي على التغير الحضري، وأن المجتمع الكويتي يتعرض للحياة الحضرية بسرعة كبيرة لا نستطيع مقارنتها في المجتمع الحضري الأوروبي حيث لم تستطع المرأة الوصول الى هذه المناصب إلا في فترة متأخرة وأنه الى ما قبل خمسين سنة فان المرأة في بريطانيا لا تستطيع أن تحصل على إجازة قيادة سيارة أو فتح حساب في البنك الا بعد موافقة زوجها وهذا لم يحدث في الكويت منذ أن دخلت المرأة مجالات الرجل في العمل. بل إن دولة أوروبية مثل بريطانيا تعتبر من أول الدول في العالم تعرضا للتحويلات الاجتماعية

والاقتصادية ما زالت المرأة حتى الآن تعاني من التفرقة في الأجور مثلاً^(١) وهذا لا يحدث في الكويت. وعمل المرأة في الكويت لا يرتبط بشكل أساسي بالحاجة المادية وخاصة أن الرجل الكويتي لم يخرج إلا حديثاً جداً من حياة الرجل المسيطر والذي يجب أن يثبت فيه سلطته الأسرية والاجتماعية عندما يرفض مبدأ مشاركة المرأة والأنفاق على البيت وبالتالي الوصول الى النذية معه في تسيير أمور البيت، فنجد أن الوظيفة في الكويت بالنسبة للمرأة أصبحت من المظاهر الحضارية والوجاهة الاجتماعية والفعالية في المجتمع ولذلك فلا نجدها ترتبط بمستوى اقتصادي معين للأسرة، إذ نجد أسراً تعتبر من أرفع الأسر في المستوى الاقتصادي تعمل بناتها في كثير من المراكز الوظيفية. ونظرة على الأجور تعطي مؤشرات مع ارتفاعها في نظر الناس خارج الكويت، إلا أنها تعتبر محدودة ومنخفضة بالنسبة للدخول من الأعمال الخاصة. فالبحث أوضح أن ٦٣.٢٪ من إجمالي العينة دخولهم الشهرية تقل عن ٦٥٠ ديناراً كويتياً، وهذا المبلغ لا يمكن أن يغري على الوظيفة كما أن الأسر ذات المستوى الاقتصادي العالي لا يمكن أن تدفع أبناءها للعمل في القطاع الحكومي فعندما تعرضت البلاد للازدهار الاقتصادي المؤقت الذي ارتبط بسوق الأوراق المالية الذي أطلق عليه سوق المناخ، دار جدال طويل حول دخول كبار الموظفين في هذه السوق وأوضحت القوائم التي نشرت في الجرائد اليومية عن المتعاملين بسوق المناخ أن نسبة من الموظفين وكبارهم قد تعاملوا بالسوق مع بقائهم بعملهم الوظيفي مما أدى في النهاية الى إصدار قرار بمنع القيادين الدخول بأي نشاط تجاري^(٢)، مع أن دخولهم من سوق المناخ تصل الى مئات الألوف من الدنانير يومياً. ومع أن هذه النسبة صغيرة إلا أنها بلا شك تمثل رأي شريحة لا يستهان بها ولا يمكن تجاهلها.

والوظيفة قد لا تقود الى العمل المنتج بل تؤدي الى عدم الرضا وأن الموظف الكويتي يجد الوظيفة عنصراً من العناصر التي تدور في الإطار الاجتماعي الذي يسبق التطور في المجالات المختلفة في فترة ما قبل النفط فيرى أكثر من ربع إجمالي العينة أنهم لا يقومون بعمل منتج يناسب مؤهلاتهم العلمية ويرى ١٩٪ من إجمالي العينة أنهم ليسوا في المكان المناسب فالوظيفة في الكويت مع كل المحاولات^(٣) لم تقنن بقوانين وأنظمة تقيس الإنتاجية وتضع معايير الاختيار في المناصب. فبعد مرور عشرين سنة على إنشاء جامعة الكويت قامت عام ١٩٨٦م أول محاولة لوضع أسس واضحة المعالم لاختيار القيادات الأكاديمية في الجامعة من منصب مدير الجامعة الى منصب رئيس القسم وهي محاولة جابهت كثيراً من المصاعب في سبيل تطبيقها. ولم تؤسس المحكمة الادارية التي يستطيع الموظف أن يقاضي المسئول في مؤسسة الحكومة اذا ما تعرض لظلم في الترقية أو الترفيع في منصب أو الفصل الا في عام ١٩٨١.

ان الترقية والترقية في المناصب من القضايا المهمة في الوظيفة، فهي من ناحية معنوية كما هي من الناحية المادية ولقد قال ٣٧٪ من إجمالي العينة أنهم لا يحصلون على ترقية في الوقت المناسب، وقد عزا ٣٧٪ من هؤلاء السبب في ذلك الى علاقة معينة بين المناصب وقضايا لم يفسروها، كما أن ٦٠٪ منهم لم يشأ أن يذكر الأسباب. وهناك ٩٪ ذكر أن الأسباب هي خلافات مع الرؤساء. وفي إجابة على سؤال عما إذا كان الحصول على الترقية نتيجة لكفاءة أم لا، أجاب ٣٥٪ من إجمالي العينة أنها تتم لأسباب شخصية وتأتي أهمية هذا الاتجاه بأن أكثر من ثلث المؤهلين تأهيلا عاليا ذكروا هذا السبب وأن النسبة الكبرى منهم يشغلون مناصب عليا، فلقد اتضح من البحث أن ٣٦٪ من الذين يعملون بالوظائف الفنية ذكروا هذا السبب، كما أن ٣٨٪ من الذين يعملون بالوظائف الادارية العليا والتشريع عزوا عدم حصولهم على الترقية في الوقت المناسب لأسباب شخصية (جدول رقم ٢)، وهذا متوقع في ظل النظام الاداري المتعلق بالترقية والذي يحدد معايير للترقية كل منها لا يتماشى اطلاقا مع النظم الادارية المتقدمة العلمية فالترقية في الجهاز الحكومي تتم على أساس الأقدمية. أي بمضي الزمن يحصل الموظف على ترقية، والأساس الثاني هو نظام الاختيار وهذا يأتي عن طريق اختيار الرؤساء للموظفين لترقيتهم، وهذا بالتأكيد يؤدي الى وجود ثغرات في هذا النظام، هذا إذا عرفنا بأن التقارير التي تكتب عن أي موظف لا تعتمد على مقاييس ومعايير واضحة ترتبط بالنتاجية. وقد أكدت إجابات اصحاب العينة هذا عندما أجاب ٦٩٪ منهم بأن العلاقة الشخصية بالرؤساء لها علاقة بالحصول على الترقية والرقى للمناصب الإدارية. إن المجتمع الكويتي والذي يعيش مرحلة تحول من نظام أسري قبلي الى نظام حضري مازالت تلعب الاتجاهات الاجتماعية الأسرية دورا في هذا المجال، ففي الكويت مؤسسة اجتماعية مازالت تلعب دورا مهما، مؤسسة تكونت في المرحلة السابقة للنفط وضربت جذورها في المجتمع بمرور الوقت. وقد اتخذت أبعاد أخرى متمشية مع الأوضاع الجديدة للمجتمع والعناصر التي طرأت عليه، هذه المؤسسة هي «الديوانية» وهي جزء من البيت الكويتي تشكل مجلسا للرجال يتجمعون فيه مساء ويمثل مجلساً للأسرة وتضم أبناء الحي أو الأصدقاء، يقضون أوقات الفراغ وقد تحل فيه المشاكل الاجتماعية وتكون مركزا للأسرة في المناسبات مثل الأعياد وغيرها، وفي مرحلة النفط تعززت الديوانية وأصبحت مجالس تبحث فيها الشؤون العامة من سياسية واجتماعية واقتصادية إضافة الى قضاء أوقات الفراغ يلتقي فيها أبناء الأسرة وأصدقاءهم، ولكن بعد ظهور المؤسسات الحكومية من وزارات وغيرها وظهرت المناصب الحكومية أصبح لكل صاحب منصب عال ديوانية كما أصبح لكل نائب في مجلس الأمة وفي المجلس البلدي وفي الجمعيات التعاونية ديوانية يلتقي فيها مع ناخبيه أو موظفيه أو أصحاب المصالح، تحل فيها المشاكل وتناقش فيها القضايا. والديوانية المرتبط صاحبها بالمناصب المختلفة المذكورة قد يتغير روادها بنوعياتهم وأعدادهم تبعا لأوضاع صاحب المنصب ولذلك فالديوانية

جدول رقم (٢)

كيفية الحصول على الترقية حسب الوظيفة الحالية

الوظيفة الحالية	نتيجة الكفاءة		اسباب شخصية		المجموع
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
الاخصائيون الفنيون	٢٥	٦٤,١٠	١٤	٣٥,٩	٣٩
المشتغلون بالادارة العليا والتشريع	١٨	٦٢,٠	١١	٣٧,٩	٢٩
القائمون بالاعمال الكتابية	٢٢	٦٨,٧	١٠	٣١,٧	٣٢
القائمون باعمال البيع	١	٣,١	—	—	١
العاملون بالخدمات	٨	٥٧,١	٦	٤٢,٨	١٤
العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر	—	—	—	—	—
عمال الانتاج	—	—	—	—	—
غير ميين	٤	٦٦,٦	١	١٦,٦	٦
المجموع	٧٨	٦٥	٤٢	٣٥	١٢٠

أصبحت ذات مهمة حيوية في المجتمع الكويتي ، ولقد أراد البحث أن يرصد دور الديوانية في قضايا الوظيفة فوجد أن لها دورا هاما في حياة الموظف وأنها تؤثر في مستقبل حياته

الوظيفية التي تؤثر بدورها على حياته الخاصة. فقد أجاب ٥٦٧٪ من بين الذين أجابوا عن السؤال بأن الديوانية لها تأثير على حصول الموظف على مميزات في عمله، ولا تقتصر أهمية الديوانية على شريحة من الموظفين بل إن الأهمية في ذلك أن المتعلمين تعليماً عالياً يشتركون في التأكيد على دور الديوانية في هذه القضية فقد أكد ٥٦٥٪ من الذين أجابوا عن هذا السؤال من المتعلمين تعليماً عالياً أن الديوانية لها دور مهم في ذلك ومرة أخرى نجد أن أصحاب الوظائف الكبيرة يؤيدون ذلك، فقد اتضح أن ٥٢٥٪ من الأخصائيين الفنيين و٥٧٧٪ من المشتغلين بالوظائف الإدارية العليا والتشريع يقولون بأهمية الديوانية في هذا المضمرة (جدول رقم ٣) ولا يمكن إذن أن نفصل هذا التأثير الاجتماعي الذي ما زال يتغلغل في حياة المجتمع الذي أصبح يعيش حياة حضرية، نقول لا نستطيع أن نفصلها عن الوضع السليبي الذي يعيشه الموظف والذي يصل إلى درجة الإحباط والذي يؤثر على تطور الإنتاجية وإلى تغليب المصلحة العامة، فقد أوضح البحث أن حوالي ٣٩٢٪ من إجمالي العينة نفوا أن تكون الكفاءة معياراً في تعيين الرؤساء في المراكز العليا في الجهاز الوظيفي وتأخذ هذه القضية بعداً هاماً عندما نجد أن التعليم والثقافة لا يملك تأثيراً قوياً على اتخاذ اتجاه جديد يتمشى مع التطور الذي تعرض له المجتمع الكويتي فنجد أن ٤٤٪ من المتعلمين تعليماً عالياً يؤكدون أن الكفاءة ليست معياراً في تعيين الرؤساء في المناصب العليا وكذلك ٣٧٪ من المتعلمين للمرحلة الثانوية ودون الجامعة يقولون كذلك أيضاً.

إن غياب الأنظمة والمعايير في تنظيم العلاقة بين الموظفين لا شك أنه من الأمور التي تقاس بها كفاءة الأجهزة الإدارية ومدى اهتمامها بربط الكفاءة بالتنظيم الإداري والذي ينعكس بلا شك على الإنتاجية وعلى تطورها، وعندما يقرر موظفون يعملون في مراتب عليا أن الكفاءة ليست مقياساً في تعيين الرؤساء في المراكز العليا فهذا معناه أن الأجهزة الإدارية تعاني من ثغرات تؤثر في فعاليتها. وفي حاجة إلى تطوير وتنظيم. وقد بين البحث، أن معظم الذين أيدوا هذه الملاحظات يتركزون في أعمال الأخصائيين الفنيين، والعاملين في الإدارة العليا والتشريع وأن حوالي نصف العاملين في هذه الوظائف من الحقلين أجابوا سلباً في هذه القضية، وهو ما يوضحه جدول رقم (٤):

جدول رقم (٣)

دور الديوانية في الحصول على مميزات في العمل حسب الوظيفة

المجموع	غير ميين		ليس لها دور		لها دور		الوظيفة الحالية
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٤٠	٢٠	٨	٢٧ر٥	١١	٥٢ر٥	٢١	الاخصائيون الفنيون
٢٦	١٩ر٢	٥	٢٣ر١	٦	٥٧ر٧	١٥	المشتغلون بالادارة العليا والتشريع
٣٣	١٢ر١	٤	٦ر٠	٢	٥١ر٥	١٧	القائمون باعمال الكتابة
١					١٠٠	١	القائمون باعمال البيع
١٤	٧ر١	١	١٤ر٢	٢	٧٨ر٥	١١	العاملون بالخدمات
							العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر
							عمال الانتاج
٦	١٦ر٦	١	٣٣ر٣	٢	٥٠ر٠	٣	غير ميين
١٢٠		١٩		٣٣		٦٨	المجموع

جدول رقم (٤)

الكفاءة وعلاقتها في تعيين الرؤساء في المراكز العليا حسب الوظيفة

المجموع	غير ميين		ليس لها علاقة		لها علاقة		الوظيفة الحالية
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣٨	—	—	٤٤ر٧	١٧	٥٥ر٣	٢١	الاخصائيون الفنيون
٢٨	—	—	٤٦ر٤	١٣	٥٣ر٦	١٥	المشتغلون بالادارة العليا والتشريع
٣٣	٦ر٠	٢	٢٧ر٢	٩	٦٦ر٧	٢٢	القائمون بالاعمال الكتابيه
١	—	—	—	—	١٠٠	١	القائمون باعمال البيع
١٤	—	—	٤٢ر٨	٦	٥٧ر١	٨	العاملون بالخدمات
	—	—	—	—	—	—	العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر
							عمال الانتاج
٦			٣٣ر٣	٢	٦٦ر٦	٤	غير ميين
١٢٠		٢		٤٧		٧١	المجموع

فالوظيفة وهي إحدى افرازات التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي أعقب اكتشاف واستغلال عوائد النفط مازالت تمثل وجهين متناقضين، الوجه الحضري والوجه

الأسري القبلي، وهذا التناقض بلا شك له تأثير سلبي على حياة الإنسان وما يشكله هذا التأثير من ضغط نفسي وعدم رضا وإحباط، وهذه العوامل التي تعد أحد أمراض الحياة الحضريّة (Clark, 1982: 75-77). فقد قال ٢٨,٣٪ من إجمالي العينة أن بعض الموظفين يحصلون على مميزات في عملهم نتيجة القرابة و٥١,٧٪ قال بأن الصداقة لها تأثير على ذلك و٣٨,٣٪ قال إن وراء الحصول على مميزات في العمل الوظيفي لبعض الموظفين مصالح خارج العمل. هذا يعني بأن العناصر المطلوبة في العمل والتي تؤدي إلى الحصول على مميزات مثل الاخلاص، وتطوير العمل، وزيادة الانتاج ليست وحدها تقرر ذلك بل إن هناك عناصر أخرى ليست لها علاقة بالعمل تلعب دورا. وبالتالي فإن هذا يحدث عدم رضا ومعاناة بين الموظفين. وقد استمر الباحث في تقصي ما يحيط بالوظيفة من ظروف وأراء معرفة ما اذا كانت الوظيفة قد أثرت على حرية الانسان وحرص الموظف على ابداء ملاحظاته على سير العمل وابداء رأيه في عمله. ومع أن نسبة قليلة أجابت بأنها لا تبدي آراءها فيما يخص العمل بصراحة لرؤسائهم، إلا أن الأسباب التي أبدتها هؤلاء تعتبر مؤشرا مهماً في تأثير الوظيفة على سلوكيات الإنسان الذي يعيش حياة حضرية، فقد أجاب ٣١٪ من هؤلاء بأن البعد عن المتاعب هو السبب في عدم إبداء آرائهم و١٩٪ أجابوا بأن عدم اغضاب رؤسائهم وراء ذلك و١٦٪ يقولون بأنهم يخشون أن ينعكس ذلك على فرص الحصول على الترقية وإن ٩,٥٪ يمنعهم الخوف من غضب الرئيس من ذلك.

ومن إفرازات هذه الاتجاهات السلبية رغبة نسبة من الموظفين في تغيير عملهم وهذه النسبة تصل إلى أكثر من الثلث، وأن أسباب هذه الرغبة تتركز في الإحباط واليأس من تحقيق أي طموح أو حتى الحصول على حقوقهم. فقد أجاب ثلث هؤلاء بأن السبب يكمن في ضعف الأمل في الحصول على منصب أفضل و١٧٪ منهم يقولون إن السبب يعود إلى تدني المردود المادي للوظيفة كما أن الوظيفة أثرت سلباً على حرية الإنسان في التعامل مع الشئون العامة في مجتمعة. فقد اتضح للبحث أن ٢١,٧٪ من الذين أجابوا على هذا السؤال بأنهم لا يستطيعون كموظفين إبداء آرائهم في الشئون العامة، وهذه صفة تميز المجتمع الحضري الذي تتشابه فيه العلاقات المختلفة والتي تؤدي في النهاية إلى تحديد طريق السلوك الفردي.

لقد أفرزت الوظيفة كثيراً من المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية لم تكن معروفة لدى أفراد المجتمع ومنها أن العلاقات بين الأفراد لم تعد تحكمها العلاقات الاجتماعية المختلفة والتي تتعارض مع ما تفرضه أنظمة العمل وقوانينه.

كما أن الوظيفة كعنصر مستجد على المجتمع الكويتي أعطت لصاحب المنصب مركزاً لم يعهده المجتمع ومن منطلق ما يعطيه المنصب من سلطة وظيفية واستغلال هذه السلطة

تحولت الوظيفة عن مسارها الطبيعي وأوجدت مناخا يتسم بالتوتر الاجتماعي والحوازر النفسية وساد تعامل بروح جديدة على المجتمع الكويتي أثرت على العلاقات سواء على المستوى الفردي أو الأسرى - وقد استعرض البحث عناصر هذا التغيير. والتي جعلت الإنسان يعيش إحباطاً عاماً فقد عبرت عن ذلك نسبة ليست قليلة من أصحاب العينة الذين (٥٠٪) قالوا بأن الوظيفة لا تحقق طموحهم بالحياة وأنهم لا يمتنون العمل الوظيفي لأبنائهم (٥٤٢٪) وأن المردود المادي للوظيفة ليس كافياً لمعيشتهم (٥٢٢٪).

عندما بدأت أهمية الوظيفة تبرز في المجتمع الكويتي اتجهت الغالبية العظمى من الكويتيين لمواصلة تعليمهم العالي للأسباب التي ذكرناها في بداية هذه الدراسة وأيضاً من أجل الحصول على دخول عالية والوصول الى وظائف يكتسبون منها احتراماً اجتماعياً، ولقد كشف البحث أن هذا التوجه لم يحقق كثيراً من أهدافه ووجد أن المعاناة والإحباط ينتشران أكثر بين الفئة المتعلمة تعليماً عالياً وحتى بين الذين يشغلون وظائف إدارية عليا. وتحققت المقولة التي تنتشر بين نسبة من الموظفين المتعلمين تعليماً عالياً هذه المقولة تقول بأن الموظف يتمنى لو أنه كان يستطيع أن يمارس عملاً حراً بسيطاً مثل البقالة. المهم هو أن يعمل حراً ولا يخضع لعلاقات وظيفة وسلوكيات فردية تستغل سلطتها لتسبب في ضرر نفسي للآخرين. وتحضرني هنا واقعة حقيقية عندما وجدت في صناديق البريد إعلانات دعائية لتركيب الزينة وخدمات الكهرباء والأدوات الصحية موقعة من صاحب الشركة سابقاً اسمه بلقب دكتور. نعود الى إحصاءات البحث وعلاقة التعليم والعمل بشعور الموظف نحو الوظيفة فنجد أن ٥١٢٪ من الذين من مستوى التعليم الثانوي أجابوا بأن الوظيفة لا تحقق طموحهم، ونفس الموقف قرره ٥١٥٪ من المتعلمين تعليماً عالياً.

إن الوظيفة في الكويت مهما علت مكانتها فإنها لاتصل الى إرضاء طموح الفرد، عندما نعرف أن الوظيفة ومهما استخدمت كوسيلة لتحقيق المصالح الذاتية والأسرية اجتماعياً واقتصادياً إلا أن مقارنة كل هذا المردود للوظيفة مع المردودات التي يكسبها الفرد في نجاحه في الأعمال الحرة خاصة وأن الرواسب النفسية للعمل الحر في نفسية الفرد الكويتي مازالت تتفاعل فإن جيلاً واحداً فقط هو الفاصل بين الفترتين الرئيسيتين ولقد تبين للباحث مصداقية ذلك عندما أوضح أن حوالي نصف الاختصاصيين الفنيين تقريباً (٤٧٤٪) يرون بأن الوظيفة لا تحقق طموحهم وأن أكثر من ثلث المشتغلين بالأعمال الإدارية العليا يحملون نفس الشعور (٤١٤٪)، أما العاملون في قطاع الخدمات فإن هذا الشعور يرتفع بينهم إلى (٥٧١٪). جدول رقم (٥):

جدول رقم (٥)

تحقيق الوظيفة للطموح في الحياة حسب الوظيفة

المجموع	غير ميين		لا		نعم		الوظيفة الحالية
			النسبة	العدد	النسبة	العدد	
٣٨	—	—	٤٧ر٤	١٨	٥٢ر٦	٢٠	الاخصائيون الفنيون
٢٩	٣ر٤	١	٤١ر٤	١٢	٥٥ر٢	١٦	المشتغلون بالادارة العليا والتشريع
٣٢	٣ر١	١	٥٣ر١	١٧	٤٣ر٨	١٤	القائمون باعمال الكتابة
١	—	—	—	—	١٠٠	١	القائمون باعمال البيع
١٤	٧ر١	١	٥٧ر١	٨	٣٥ر٧	٥	العاملون بالخدمات
—	—	—	—	—	—	—	العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر
							عمال الانتاج
٦			٨٣ر٣	٥	١٦ر٧	١	غير ميين
١٢٠	٢ر٥	٣	٥٠	٦٠	٤٧ر٥	٥٧	المجموع

ومن الذين لا يتمنون العمل الوظيفي لأبنائهم ٥٠٪ من المتعلمين تعليماً في المرحلة الثانوية كما أجاب بلا ٥٩٪ من المتعلمين تعليماً عالياً، أما من ناخية الأجر فإن ٧٢٪ من المتعلمين تعليماً ثانوياً قالوا بعدم كفاية الدخل من الوظيفة و(٣٩٫٧٪) من المتعلمين تعليماً عالياً قالوا كذلك.

أما من ناحية الدخل فهناك اتجاه عام بين الموظفين على كافة مستوياتهم بأن الدخل المتأتي من الوظيفة غير كاف حتى بين المشتغلين بالوظائف ذات المستوى العالي. فقد وجد البحث أن حوالي نصف الأخصائيين الفنيين عبروا عن رأيهم في ذلك وأن (٤٣,٣٪) من العاملين في الإدارة العليا يحملون نفس الرأي. والشئ الملفت للنظر في قضية الوظيفة في الكويت أن أصحاب المهن العالية لا يتمنون لأبنائهم العمل كموظفين. فقد أوضح البحث أن أكثر من نصف الأخصائيين الفنيين لا يتمنون الوظيفة لأبنائهم وأن أكثر من ثلثي العاملين بالإدارة العليا والتشريع يحملون نفس الاتجاه نحو الوظيفة، جدول رقم (٦):

جدول رقم (٦)

الوظيفة الحالية وكفاية الدخل من الوظيفة

المجموع	غير ميين		لا		نعم		هل يكفي هذا الدخل لمعيشتك
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	الوظيفة الحالية
٣٩			٥٣,٨	٢١	٤٦,١	١٨	الأخصائيون الفنيون
٣٠	—	—	٤٣,٣	١٣	٥٦,٧	١٧	المشتغلون بالإدارة العليا والتشريع
٣٤	—	—	٦٤,٧	٢٢	٣٥,٣	١٢	القائمون بالأعمال الكتابية
٢	—	—	—	—	١٠٠	٢	القائمون بأعمال البيع
١٤	—	—	٥٠	٧	٥٠	٧	العاملون بالخدمات
	—	—	—	—	—	—	العاملون بالزراعة وتربية الحيوان وصيد البحر
							عمال الانتاج
١	١٦,٦	١	٣٣,٣		٥٠		غير ميين
١٢٠	٠,٨	١	٥٢,٥	٦٣	٤٦,٧	٥٦	المجموع

إن هذا الشعور بين الموظفين وبالذات بين كبار الموظفين يعمق إحدي المشاكل الحضرية ومشاكل المجتمع الحضري الذي يشعر الإنسان أنه يتعامل في إطار محدد من الأنظمة والقوانين، هذا يتعمق في ظل القوانين التي تمنع الموظف من العمل خارج عمله وأنه لا يستطيع أن يملك دخلا آخر من أعمال وظيفه أخرى وأن الموظف المحظوظ هو الذي يستطيع أن يحصل على عمل آخر ضمن دائرة الوظيفة وجهازها الإداري. وهذه نقطة أخرى أدت الى: أولاً: أن كبار الموظفين هم الذين يحصلون على ذلك كما يحصل عليه البعض بالعلاقات الشخصية التي تلعب دورا في قضية الوظيفة وثانيا وجود الحكومة في كثير من المؤسسات الأهلية التي تدخل شريكة فيها والتي يعطيها ذلك حق تعيين أعضاء لادارة هذه المؤسسات. وعندما بحث الباحث هذه النقطة وجد أن ثلث العينة يتدربون من عملهم في أعمال أخرى كالانتداب لجهة أخرى أو كعضو لمجلس إدارة شركة وأن هؤلاء يتركزون في الوظائف العليا مثل الأخصائيين الفنيين وأعمال الادارة العليا والتشريع (٢٨٩٪) (٣٦٣٪) لكل منهما على التوالي.

الخلاصة

الوظيفة هي إحدى العناصر التي ظهرت مع التغير الاجتماعي والاقتصادي الذي صاحب استغلال عوائد النفط وإنشاء المؤسسات التي لم يكن لها وجود قبل النفط وهي المؤسسات الادارية والفنية والتشريعية التي أصبحت الأطار التنظيمي للدولة الحديثة. هذه المؤسسات التي استحدثت على المجتمع الكويتي صاحبها بناء هيكلية شكلت تنظيميا لم يعهده المجتمع الكويتي تعامل فيه الكويتي لأول مرة بالورق بدل التعامل وجها لوجه، وأدخلت تنظيميا طبقيا داخل الأجهزة الوظيفية تماثل التنظيم الطبقي الاجتماعي في الدول الصناعية بل إنه أشد حدة في العلاقات حيث يرتبط بحياة الإنسان بصورة مباشرة وخلقت الوظيفة بكل مستجداتها إنسانا يستطيع أن نطلق عليه بالمقاييس المتبعة في ادبيات الدراسات الحضرية بالإنسان الحضري سواء في التعامل او ما يتصل بالإنسان وما يرتبط به من تحقيق طموحه الى التغير المعيشي وإضعاف بل يكاد أن يقضي تماما على مهنة الأسرة المتوارثة، والذي يرتبط بها الفرد كجزء من ماضي وحاضر ومستقبل الأسرة ووضعها الاجتماعي والاقتصادي ويمتد هذا ليصل الى معاناة الإنسان النفسية التي تؤثر على معاناته الجسدية بحيث تصل الى حد طلب التقاعد والاستقالة بسبب شعور الموظف بأن رئيسه وصلت علاقته به الى درجة «التجميد» وهي المصطلح الذي لازم ظهور الوظيفة والتي تعني إهمال الرئيس لأحد موظفيه وقصر عمله على تواجده في مكان عمله بدون أي عمل والبعض الآخر تصل به الأمور الى عدم تواجده في عمله. ولو كانت هناك دراسة طبية على الموظفين

يمكن أن تصل الى أن الموظفين يصابون أكثر من غيرهم بالأمراض النفسية التي تتسبب في أمراض عضوية بسبب عدم الرضاء والإحباط والقلق والكآبة. كما أن الوظيفة أوجدت «سرائح اجتماعية» قامت على المصالح وخلقت علاقات جديدة في المجتمع الكويتي.

من ناحية أخرى أوضحت هذه الدراسة أن الوظيفة أعطتنا مؤشرا واضحا بأن عملية التحضر في الكويت مازالت تمر بمرحلة تحول من مجتمع الأسرة والقبيلة الى مجتمع النظم والقرارات والمؤسسات. فقد وجدنا أن مؤسسة اجتماعية عريقة مثل الديوانية مازالت تلعب دورا في المجتمع الحضري الجديد، وأن العلاقات الشخصية مازالت تمثل أحد المحاور في العلاقات الاقتصادية، وأن كفاءة الشخص ومستواه العلمي مازالت من المعايير التي لايعطيها المجتمع أهمية بل قد يستغربها ويرأها إحدى البدع التي يأتي بها أشخاص مثاليون وأن هؤلاء الأشخاص المثاليين لم يستطيعوا فهم عوامل كثيرة تلعب دورا في التركيب الاجتماعي وبنائه.

الهوامش

- (١) هذه المعلومات حصل عليها الباحث من خلال حضوره ندوة عن دور المرأة في تطور المجتمع البريطاني، في جامعة سري في بريطانيا.
- (٢) ما اثير في مجلس الأمة في دورات متعددة حول الإصلاح الإداري، كذلك الدراسة التي قامت بها (اجهزة الدولة) حول تطوير الجهاز الإداري في الدولة ١٩٨٥.
- (٣) انظر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢ لعام ١٩٨٧ بشأن مزاولة الموظفين للأعمال التجارية والصناعية والمهنية (الجريدة الرسمية، الكويت اليوم، العدد ١٧٢٥، السنة الثالثة والثلاثون).

المصادر العربية

- أبو عياش، القطب، أ. ١٩٨٠ الاتجاهات المعاصرة في الدراسات الحضرية. الكويت: وكالة المطبوعات.
- الجرادوي، ع. ١٩٨٤ الهجرة والعزلة الاجتماعية في المجتمع الكويتي. الكويت: شركة الربيعان للنشر والتوزيع.
- القطب، أ. ١٩٨٥ خصائص النمو الحضري في دول الخليج العربي. الكويت: شركة كاظمة للنشر والترجمة والتوزيع.

الموسى، ع. ١٩٨١ التطور العمراني والتخطيط في الكويت. الكويت: شركة كاظمة للنشر والتوزيع والترجمة.

النقيب، خ. ١٩٨٥ الحكومة أكبر رب عمل في الكويت: دراسة عن البروقراطية. الكويت: جريدة القبس، العدد ٤٥٨٠.

الوطن، جريدة. ١٩٨٥ / ١٩٨٦ جدال بين كويتي عتيق وكويتي مخضرم وكويتي وبس حول المقارنة بين الماضي والحاضر في الكويت اجتماعيا. الكويت: اعداد مختلفة.

المصادر الاجنبية

Clark, D.
1982 Urban Geography. London: Croom Helm.

Herbert, D.
1978 Urban Geography, A Social Perspective. London: David and Charles.

Mabogunje, A.
1980 The Development Process, A Special Perspective. London: Hutchinson University.

Salaried Employment: A Consequence of Urbanization in Kuwait

Abdulrasoul al-Moosa

Salaried employment is one of the significant developments of the process of social and economic change that accompanied the oil revolution and subsequent exploitation of the oil revenues. The economic boom quickened the pace of urbanization, resulting in the establishment of institutions that were non-existent in the pre-oil era.

Salaried employment, with all its implications, created the urban man and gave rise to new norms of social consciousness that directly affect interpersonal relations for the fulfilment of individual aspirations. The result is weakening, or even abolition, of traditional occupations that forged strong ties of dependency between the individual and the family, securing his past, present and future. Salaried employment, with an overpowering material orientation, threatens the traditional vocational security of the individual, giving rise to new forms of social relations in the Kuwaiti society.

The purpose of the present study is to explore, identify and understand the whole range and depth of the changes occurring in the wake of the salaried employment, which in the urban literature are regarded as 'urban problems'.