

آراء بعض الطلاب حول تدرج الصيت الاجتماعي لبعض الوظائف في المملكة العربية السعودية

عبدالله عبدالرحمن الفيصل

أستاذ مساعد، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . اعتمدت هذه الدراسة على آراء مجموعة متوافرة من طلبة جامعة الملك سعود في تصنيف ١١٥ وظيفة سائدة في المجتمع العربي السعودي بناء على صيتها الاجتماعي . وقد تم اختيار هذه الوظائف من نسخة للوظائف تستخدم في ديوان الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية .

لقد حددت ثلاثة أهداف لهذه الدراسة الاستطلاعية، يتمثل الهدف الأول في إعداد سلم للوظائف المدروسة بناء على صيتها الاجتماعي . وقد وجدت الدراسة أن أعلى صيت اجتماعي كان لوظيفة وزير (٩٣,٩) وأقل صيت اجتماعي كان لوظيفة جامع النفايات (٧,٤٠) وبين هذين القطبين تصطف بقية الوظائف في سلم الصيت المستتج . أما الهدف الثاني فهو معرفة التقويم الاجتماعي للوظائف المستحدثة في المجتمع كالفنيين والأخصائيين ومن على شاكلتهم، وقد وجدت الدراسة أن هذه الوظائف المستحدثة في المجتمع تحظى بصيت متوسط إلا أنه مقبول اجتماعياً، كما أن الوظائف الحرفية (التقليدية) احتلت قاعدة سلم الصيت الوظيفي .

أما الهدف الثالث فقد حدد في مقارنة بين نتيجة هذه الدراسة ودراسات أخرى وقد قورنت نتائج هذه الدراسة مع دراسة في قطر ودراسة NORC وبينت المقارنة دعماً للاستنتاج المتداول في الأدبيات الاجتماعية، بأن المجتمعات تتفق في تقويمها للصيت الاجتماعي للوظائف على الرغم من اختلافها في الثقافة أو درجة التصنيع . إلا أن مقارنة دراسة NORC لهذه الدراسة أوضحت أن هناك أولويات بين المعايير تدعوها كل ثقافة كميزات أو احتياجات خاصة بكل ثقافة .

مقدمة

تؤكد خطط التنمية في المملكة العربية السعودية على سعادة القطاعات الوظيفية في المجتمع، إلا أن الملاحظ أن بعض الوظائف لا تحظى بإقبال السعوديين عليها. ^(١) وهذا ليس بغريب لتباين المقدرات الفطرية أو المكتسبة لدى الناس؛ هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن عوامل اجتماعية كالصيت الاجتماعي للوظيفة ^(٢) تقوم بعامل الجذب أو الطرد للمقبلين على الوظائف في المجتمع.

إنّ الصّيت الاجتماعي لبعض الوظائف يذكي المنافسة بين الناس على بعض الوظائف، كما قد يكون عامل طرد في حالة وظائف أخرى لأن الوظائف في المجتمع عادة ما تكون مرتبة على شكل سلم تصطف عليه الوظائف في المجتمع تبعاً لصيتها الاجتماعي. فالوظائف ذات الصيت الاجتماعي العالي عادة تتطلب إعداداً وتأهيلاً لها كما تحظى بمنافسة عليها، بينما لا تحظى الوظائف ذات الصيت المتدني بمثل هذه المنافسة وقد لا تتطلب التأهيل الضروري للوظائف العليا.

(١) انظر: خطة التنمية الرابعة (١٤٠٥ - ١٤١٠هـ) وزارة التخطيط (الرياض: مطابع وزارة التخطيط، ١٤٠٥هـ)، ص ٨٧.

(٢) انظر: لقد عرف المصباح المنير الصيت بأنه «الذكر الطيب في الناس» إلا أن لسان العرب أوضح أن الذكر قد يكون بالخير أو بالشر، كما قد يكون حسناً أو سيئاً كما وضح ذلك من القاموس. فالصيت الاجتماعي الحسن أو المرتفع يرتبط بما يضيفه الغير من الإجلال على وظيفة أو شاغل وظيفة معينة، كما أن الصيت الاجتماعي السيء أو المتدني يعني الإقلال من التقدير الذي تمنحه جماعة أو يمنحه المجتمع لوظيفة أو لمن يشغلها. وبهذا المعنى عرف مصطلح prestige حيث عرفه قاموس العلوم الاجتماعية بالهيبه، أو المقام أو المكانة في نظر الجماعة. ونستخلص مما سبق أن المصطلحين الصيت الاجتماعي prestige يشتركان في التأكيد على التقدير والإجلال الاجتماعي الممنوحين للوظيفة. ومن هنا استعمل مصطلح الصيت الاجتماعي في هذه الدراسة ليعبر عن مفهوم prestige والمستخدم بالأدبيات الاجتماعية باللغة الإنجليزية. انظر أحمد الفيومي، المصباح المنير (بيروت: المكتبة العلمية، د.ت.)، ص ٣٥٠، كذلك انظر: أحمد بدوي، قاموس العلوم الاجتماعية (بيروت: مكتبة لبنان، ١٩٦٨م)، ص ٣٢٥؛ أيضاً انظر: محمد العدناني، معجم الأخطاء الشائعة (بيروت: مكتبة لبنان، ١٩٨٣م)، ص ص ١٤٥ - ١٥٥، حيث يناقش وجهة نظر لسان العرب و القاموس وغيرهما من المراجع في توضيح مفهوم الصيت.

لقد أصبحت دراسة سلم الصيت الاجتماعي للوظائف من المجالات المهمة في المجتمعات، خصوصاً في الدول النامية، لأنه يكشف عن الترتيب الاجتماعي للوظائف كما أنه يبين العوامل المؤدية إليه. إن دراسة الصيت الاجتماعي للوظائف في المملكة العربية السعودية — على حد علم الكاتب — لم تحظ بالدراسة مما يبرز أهمية هذه الدراسة في كشفها لترتيب ١١٥ وظيفة في المجتمع. وقد روعي أن تشمل هذه الوظائف على وظائف تقليدية ألفها المجتمع ووظائف حديثة اقتضتها النهضة الشاملة التي يعايشها المجتمع منذ ١٥ عاماً. عاماً.

موضوع الدراسة وأهميتها

يختلف المجتمع العربي السعودي عن كثير من المجتمعات الصناعية من ناحية أن التقويم الاجتماعي للوظائف السائدة لا يعدو أن يكون تصوراً أو شعوراً عاماً وإن كان واضحاً بالنسبة لبعض الوظائف التقليدية. وقد لا يختلف هذا التصور عن تصور المجتمعات العربية الأخرى لاشتراكها في ثقافة وهوية واحدة. العراقيون مثلاً كالسعوديين ينفرون من العمل اليدوي وبعض المهن. (٣)

إلا أن المجتمع السعودي يختلف عن المجتمعات الأخرى والعربية منها (ما عدا الخليجية منها) من حيث إن التغيرات التي شهدتها خلال الخمسة عشر عاماً أدخلت أنواعاً غير مألوفة من الوظائف عليه، كما أدت إلى استقطاب خبرات أجنبية للقيام بهذه الوظائف، فالمواطن السعودي لم يكن مهياً اجتماعياً أو نفسياً لهذه التغيرات الحادة، إضافة إلى أنه لم يكن معداً للقيام بالوظائف المستحدثة في المجتمع. إن التكوين النفسي للمواطن وما يحويه من معايير وقيم يصح ويمسي في حيرة، فهو لم يألف كثيراً من الوظائف التي يقوم بها الوافدون، كما أن حيرته تأججت نتيجة الصراع بين ما يود أن يقوم به من هذه الأعمال — كإسهام في عملية التنمية — وبين الشد الثقافي والركون إلى المألوف والحيطه من الجديد.

(٣) انظر: خطة التنمية، ص ٨٧؛ وصالح سرية، تطور التعليم الصناعي في العراق (بغداد: دار الجاحظ، ١٩٦٩م)، ص ٣٣٧. كذلك انظر: الطاهر لبيب حيث ذكر «أن الفصل بين العمل الفكري والعمل اليدوي لم يكن ظاهرة عامة في المجتمع العربي الإسلامي» في بحثه «العالم والمثقف انتلجنسي»، «المستقبل العربي»، ع ١٠٤ (أكتوبر ١٩٨٧م)، ص ٧.

- وقد تكون دراسة الصيت الاجتماعي للوظائف المختلفة في المجتمع عاملاً في سبر غور ما يمر به المجتمع ، ومن هنا تبلورت أهداف هذه الدراسة في الآتي :
- ١ - ترتيب الصيت الاجتماعي للوظائف المدروسة ومدى ما تحظى به كل وظيفة من تقدير اجتماعي .
 - ٢ - التعرف على الصيت الاجتماعي للوظائف المستحدثة في المجتمع مقارنة بالصيت الاجتماعي للوظائف التقليدية .
 - ٣ - التعرف على درجة التشابه والاختلاف في التقييم الاجتماعي للوظائف بين المجتمع السعودي والمجتمعات الأخرى .

الإطار النظري

يقول المركز الوطني لدراسة الرأي العام بالولايات المتحدة الأمريكية (NORC) إن وظيفة الإنسان والتي تستغرق أكثر من ثلث يومه أكثر من كونها وسيلة لكسب العيش أو متنفساً لقواه المبدعة ، لأنها مؤشر رئيس لحياته حتى بعد ساعات العمل .^(٤)

فالوظيفة لا توجد في فراغ إذ هي جزء من نسق اجتماعي محدد بالإضافة إلى كونها مصدراً للدخل . من هنا بإمكاننا إدراك أسباب قلق الشباب المقبل على العمل عند اختيار وظيفته لارتباط الوظيفة بدور معين في نسق اجتماعي محدد . فالوظيفة إذن تمثل «الدور الرئيس الذي عن طريقه توزع الفوائد وتمارس السلطة .^(٥) الفوائد قد تكون مادية أو معنوية كما قد تكون مكتسبة أو موروثة ، كما أن السلطة أيضاً قد تكون رسمية أو غير رسمية . إن صيت وظيفة معينة يرمز إلى وفرة هذه الفوائد والسلطات الاجتماعية أو شحها . كما أن توزيع

(٤) انظر : Paulk Hall, C. C. North, "Jobs and Occupations: A Popular Evaluation," *Opinion News*

(September 1, 1947), 3-13. Reinhard Bendix and Seymour Lipset, في :

eds., *Class, Status and Power* (New York: The Free Press, 1966), pp. 411-426 وتعرف هذه الدراسة

بـ (NORC)

(٥) انظر : R. W. Hodge, P. M. Siegel, and P. H. Rossi, "Occupational Prestige in the United States,

1925 - 63," in Bendix and Lipset, p. 309.

الفوائد والسلطات الاجتماعية يتم بناء على تمايز ثقافي بين الأدوار المختلفة . فصيت وظيفة الوزير يختلف عن صيت وظيفة الطبيب ، لأن الثقافة قومت كلاً من الوظيفتين بناء على نسق متكامل للأهمية الاستراتيجية لكل وظيفة في المجتمع .

وبناء على ذلك ، فإن Davis و Moore يريان أن النسق الاجتماعي سيختل إن لم تشغل هذه الوظائف الاستراتيجية،^(٦) والتي تتطلب مقدرات خاصة ومهارات معينة .^(٧) وبالطبع فإن تفاوت أهمية أي وظيفة يترجم بمقدار المكافآت التي يقدمها المجتمع لشاغلي الوظائف المختلفة . ويرى Davis و Moore أن المكافآت ثلاثة أنواع هي :^(٨)

١ - مكافآت تساعد على المعيشة والراحة .

٢ - مكافآت تساعد على الترفيه .

٣ - مكافآت تساعد على احترام الذات وتقدير الآخرين .

والنوع الثالث ما نتعلمه في المجتمع كقيم اجتماعية وثقافية . وفي هذا الصدد يرى Parsons^(٩) أن الفرد يتعلم التمايز بين القيم الاجتماعية والثقافية في مراحل التنشئة الاجتماعية المختلفة ، كما أن القيم الاجتماعية والثقافية عادة تحث الفرد ليصل إلى الوظائف ذات الصيت المرموق في المجتمع .

ويتفق Lipset و Bendix مع Parsons بأن تقويم الفرد لذاته إنما هو انعكاس لتقويم الآخرين له ، إلا أنها يختلفان معه في أن الدوافع للحصول على وظائف ذات صيت مرموق تكمن في الـ «أنا» وليس في المعايير الثقافية لأن الـ «أنا» تقاوم وترفض المكانة الدونية .^(١٠)

(٦) انظر : Kingsley Davis and Wilbert Moore, "Some Principles of Stratification," *American Sociological Review*, 10 (1959), 242-49.

(٧) انظر : Dennis Wrong, "The Functional Theory of Stratification: Some Neglected Considerations," *American Sociological Review*, 9 (1959), 772-92.

(٨) انظر : Davis and Moore, 242-49.

(٩) انظر : Talcott Parsons, "An Analytical Approach to the Theory of Social Stratification," (Glencoe, I: Free Press, 1954), pp. 50-68.

(١٠) انظر : Seymour Lipset and Reinhard Bendix, *Social Mobility in Industrial Society* (Berkeley, Calif.: University of California Press, 1959), p. 63.

أما Schneider فبين ثلاثة معايير يتم على ضوءها تقسيم العمل واختلاف الصيت. (١١)

١ - ديموغرافي كالسن والجنس والحالة الزوجية، فالأعمال الثقيلة، كالحفريات بحاجة إلى نوع معين من الناس لهم صيت خاص سواء من ناحية العمر أو الجنس، كما أن الدراية والحكمة ارتبطت بفتة عمرية أخرى.

٢ - السلطة وما يلحق بها من صيت سواء كان هذا الصيت إيجابياً أو سلبياً. فالصيت الإيجابي لبعض الأدوار يعطيها قسطاً من الاعتراز، كما أنه يقوي الاعتقاد بالقيم التي ترمز لها هذه الأدوار.

٣ - اختلاف المكافآت للأدوار الاجتماعية. إن المكافآت عادةً (وليس دائماً) توزع حسب معايير منها الصيت، المقدرة والعادات الاجتماعية. والواقع أن المعايير المذكورة ليست منفصلة، وإنما ترتبط معاً في علاقة ديناميكية، ومن ثم فإنها جميعاً تصب في مقدار الفائدة التي يجنيها الفرد الذي يشغل وظيفة ما. وعلى هذا فإن الصيت لوظيفة معينة ميزة اجتماعية بالإضافة إلى كونها انعكاساً للمكافآت المادية. (١٢)

التراث الأدبي لموضوع الدراسة

لقد أوضحت أدبيات الصيت الاجتماعي للوظائف في مجتمعات مختلفة نتيجتين: (١٣)

١ - تشابه سلم الصيت الاجتماعي للوظائف في المجتمع الواحد بالرغم من عامل الزمن. ففي دراسة مقارنة في الولايات المتحدة الأمريكية قام بها Hodge على ٩٠ وظيفة قومت في فترتين يفصل بينهما ٢٠ عاماً، تبين أن ترتيب الصيت للوظائف تغير قليلاً. مثلاً

(١١) انظر: Eugene Schneider, *Industrial Sociology* (New York; McGraw Hill, 1969), pp. 27-28.

(١٢) لقد تطرق ابن خلدون إلى «العلاقة الجدلية بين الجاه والمال»، إلا أنه يرى أن الجاه يجلب المال وليس العكس كما بينته معظم التحليلات، انظر محمود عبدالفضيل، «الطبقات والمراتب والتصنيفات الوظيفية في الوطن العربي: بعض الاعتبارات المنهجية»، «المستقبل العربي»، ع ١٠٠ (حزيران/ يونيو ١٩٨٧م)، ٢٠ - ٣٨.

(١٣) انظر Leonard Beeghley, *Social Stratification in America* (Santa Monica: Goodyear, 1978), pp. 106.

كان ترتيب أستاذ الجامعة في الدراسة الأولى ٨٩ وفي الدراسة الثانية ٩٠، كما أن ترتيب وظيفة منظم الشارع ٣٤ و ٣٦ للدراسة الأولى والثانية على التوالي .
٢ - إن سلم الصيت للوظائف في المجتمعات المختلفة متشابهة وإن اختلفت هذه المجتمعات في درجة التصنيع .

أما بخصوص العوامل المؤثرة على الصيت الاجتماعي للوظيفة، فقد أوضحت بعض الدراسات أن البعد الاقتصادي للمهنة (المكافأة) مهم في تحديد الصيت الاجتماعي للوظيفة. (١٤) كما أن مستوى التعليم المطلوب للقيام بالوظيفة وإدارة الآخرين (المشيخة) والمعرفة النادرة مؤشرات مهمة في تقدير صيت الوظيفة. (١٥) ويضيف آخرون أن الوظائف التي تتطلب مجهوداً ذهنياً تحظى بتقدير أكثر من الوظائف التي يتطلب القيام بها مجهوداً يدوياً. (١٦)

وفي المجتمع السعودي وجد عبدالمقصود أن المكانة الاجتماعية للوظيفة (بمعنى نظرة المجتمع إليها) بصفة عامة والمهن الصناعية بوجه خاص ذات تأثير في تحديد موقف الشباب السعودي من العمل الصناعي. (١٧)

نستخلص من العرض السابق أن الدراسات السابقة تشير إلى أن التعليم وندرة المعرفة ونوعية المقدرة (عقلية أو بدنية)، المكافأة والتقدير الاجتماعي والمسؤولية الإشرافية عوامل مهمة في تحديد صيت الوظائف المختلفة في المجتمع .

(١٤) انظر: Bendix and Lipset, p. 418.

(١٥) انظر: Beeghley, p. 108.

(١٦) انظر ليفون مليكان وجهينة العيسى، «دراسات في العمل في المجتمع القطري»، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت مج ١٠، ع ٢ (حزيران/ يونيو ١٩٨٢م)، ص ١٩٢ .

(١٧) انظر: حامد عبدالمقصود، «التنمية الصناعية والاختيار المهني»، مجلة كلية الآداب، جامعة الملك سعود، مج ١٣، ع ٢ (١٩٨٦م)، ص ص ٤٩٧ - ٥٧٦ .

كما أن تأثير هذه العوامل لا يظهر منفصلاً عن بعضها البعض وذلك لأن النسق الاجتماعي يتعامل مع محصلة تفاعل هذه المؤثرات عليه، وربما كان هذا هو السبب في استقرار المجتمع من حيث النظرة إلى الوظائف المختلفة والتأني الثقافي في استبطان الجديد.

عينة الدراسة

لقد اعتمدت هذه الدراسة على ٦٣ طالباً درسوا مادتي المجتمع العربي السعودي والتغير الاجتماعي في صيف ١٩٨٧م في جامعة الملك سعود، إلا أن معظم الطلاب كانوا من تخصصي الدراسات الاجتماعية (اجتماع وخدمة اجتماعية) وعلم النفس وإن كان هناك طلاب من أقسام أخرى كالعلوم السياسية والعمارة والحاسب الآلي.

أما غالبيتهم (٦٧٪) فعزاب ولدوا في مدينة وتتراوح أعمارهم بين ٢١ و ٢٤ عاماً. لقد ذكر ٧٨٪ منهم أن مكانة أسرهم الاقتصادية والاجتماعية متوسطة وأن ٦٠٪ من آبائهم لديهم نوع من التعليم. أما بالنسبة لوظائف الآباء فقد تبين أن ٣٠٪ منهم موظف بالدولة، ١٦٪ يعمل بالتجارة، ١٣٪ في الزراعة وكذلك ١٣٪ متسبب؛ أما بقية الآباء فموزعون على وظائف أخرى كمهندس، إمام مسجد أو سائق وغير ذلك.

جمع المعلومات

لقد قدمت للمبحوثين قوائم تضم ١١٥ وظيفة، وطلب منهم تقويم كل منها بناءً على صحتها في المجتمع، كما طلب منهم استخدام السلم التقويمي المتبع في الجامعة وهو سلم القوه في دراستهم حيث إنهم في المراحل الدراسية المتقدمة. أما السلم المتبع في الجامعة فيبينه الجدول التالي:

التقويم	الرمز	مدى الدرجات
ممتاز	أ	٩٠ - ١٠٠
جيد جداً	ب	٨٠ إلى أقل من ٩٠
جيد	ج	٧٠ إلى أقل من ٨٠
مقبول	د	٦٠ إلى أقل من ٧٠
راسب	هـ	أقل من ٦٠

كما حوت قوائم الوظائف اختيارات التقييم (ا . . . هـ) وطلب من المبحوثين اختيار واحد من هذه المعايير لكل وظيفة، كما أن الفرصة أعطيت للمبحوثين بأن يبدوا عدم معرفتهم بصيت الوظيفة (أي عدم تقويمها) إلا أن النتائج بينت أن الوظائف مألوفة لديهم .

اختيار الوظائف

لقد اعتمدت هذه الدراسة في اختيار الوظائف المراد ترتيب صيتها على تصنيف يستخدم في ديوان الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية لعام ١٩٨٧م . ويرتكز تصنيف الديوان على ١٠ مجموعات عامة للوظائف هي: (١٨)

- ١ - المجموعة العامة للوظائف التخصصية كاهندسة والطب والوظائف الطبية والوظائف التخصصية المتنوعة والوظائف الشرعية والقانونية
- ٢ - المجموعة العامة للوظائف التعليمية كوظائف إدارة التعليم ووظائف التدريب، إدارة المعاهد والمراكز الفنية ووظائف التدريب
- ٣ - المجموعة العامة للوظائف الدبلوماسية كوظائف السلك الدبلوماسي ووظائف المراسم
- ٤ - المجموعة العامة للوظائف الإدارية والمالية كالوظائف الإدارية، شؤون الموظفين، الوظائف المالية، ووظائف المستودعات والتموين وللمشتريات
- ٥ - المجموعة العامة للوظائف الإدارية المعاونة كوظائف الخدمات الكتابية (سكرتارية وترجمة وقراء العدادات) ووظائف الخدمات المكتبية كالنسخ
- ٦ - المجموعة العامة لوظائف العمليات كوظائف الجمارك، إدارة الطيران والمطارات والموانئ والمرافق الصحية والحاسب الآلي والفنادق وغيره
- ٧ - المجموعة العامة للوظائف الثقافية والاجتماعية - كالمكتبات والموسيقى والآثار والمتاحف والمذيعين ومحري الصحف ورعاية وإنمائه الشباب
- ٨ - المجموعة العامة للوظائف الدينية كوظائف هيآت الوعظ، كتاب العدل ومأذونو عقود الأنكحة

(١٨) إن نسخة التصنيف المستخدم في هذه الدراسة مؤقتة وغير منشورة إلا أن الإخوة بالديوان أذنوا لي .
— مشكورين — بتصوير ما احتجت منها لهذه الدراسة .

٩ - المجموعة العامة للوظائف الفنية المساعدة كالوظائف الهندسية المساعدة (كمراقبي الإنشاءات وفنيي الديكور) والوظائف الفنية المساعدة (كفنيي الزراعة والمختبرات، التمريض، التخدير، العلاج الطبيعي، التغذية)

١٠ - المجموعة العامة للوظائف الحرفية كالنجارة، الخياطة، الطهي، اللحام، المزارعون، الميكانيكيون، قيادة القطارات والغواصون

لقد أضاف الكاتب إلى الوظائف السابقة وظائف لم تذكر في تصنيف الديوان إلا أنها سائدة في المجتمع كراع، سائق تاكسي، منظم شارع، جامع النفايات، طالب، وزير، أمير منطقة، شرطي وشريطي.

المعالجة الإحصائية

تهدف المعالجة الإحصائية في هذه الدراسة إلى حساب درجات الصيت الاجتماعي لمختلف الوظائف وترتيبها النسبي في سلم ترتيب الوظائف وقد تحقق ذلك على أربع خطوات:

المرحلة الأولى: لقد بين سابقاً أن المبحوثين اختاروا أحرفاً أبجدية (أ، ب، ج، د، هـ) لتقويم كل وظيفة، إلا أن القيمة العددية لكل من الأحرف لها مدى تتراوح فيه (كما هو مبين) مما يجعل القيمة الوسط (المعدل) أفضل معبراً لأحرف التقويم.

التقويم	المدى الذي تعب عنه	الدرجة المعطاة (الوسط)
أ	١٠٠ - ٩٠	٩٥
ب	٨٩ - ٨٠	٨٥
ج	٧٩ - ٧٠	٧٥
د	٦٩ - ٦٠	٦٥
هـ	٥٩ - ٥٠	٣٠

المرحلة الثانية: إعداد جدول تكراري لأعداد الإجابات التي حصلت عليها كل من الوظائف التي شملتها القائمة في ضرب تكرار كل فئة في الدرجة المخصصة لها ثم جمع الدرجات الناتجة لإيجاد مجموع الدرجات التي حصلت عليها الوظيفة.

المرحلة الثالثة: حساب درجة صيت كل وظيفة بقسمة مجموع الدرجات المتحصل عليها من الخطوة السابقة على عدد المبحوثين الذين أعطوا تقويماً لها. كمثال للمراحل الثلاث، رأي المبحوثون صيت وظيفة الوزير كالتالي:

عدد المبحوثين	التقويم	القيمة التكرارية للصيت	درجة صيت الوظيفة
٥٧	أ	(٩٥) (٥٧)	$93,9 = \frac{5915}{63}$
٥	ب	(٨٥) (٥)	
١	ج	(٧٥) (١)	
٦٣		٥٩١٥	

إن الرقم المستخرج كقيمة لدرجة صيت وظيفة الوزير مفيد فقط عند مقارنته بالنتائج الأخرى في سلم صيت الوظائف.

المرحلة الرابعة: ترتيب الوظائف تنازلياً تبعاً لدرجات الصيت الاجتماعي التي حصلت عليه.

النتائج وتحليلها

تبين النتائج المثبتة في الجدول رقم ١ رأي المبحوثين في صيت الوظائف المدروسة وترتيبها بعد إجراء العمليات الحسابية كما ذكر في الفقرة السابقة.

جدول رقم ١ . سلم الصيت الاجتماعي للوظائف .

ترتيب الصيت	قيمة الصيت	الوظيفة	ترتيب الصيت	قيمة الصيت	الوظيفة
٢٧	٧٩,١	مدير مدرسة	١	٩٣,٩	وزير
٢٨	٧٨,٦	باحث اجتماعي	٢	٩٠,٩	مدير جامعة
٢٩	٧٨,٢	إمام مسجد	٣	٩٠,٠	طبيب بشري
٢٩	٧٨,٢	مدير معهد فني	٤	٨٨,٦	أمير منطقة
٣٠	٧٧,٩	مهندس كهربائي	٥	٨٨,٥	مدير تعليم
٣٠	٧٧,٩	مؤلف قصص	٦	٨٧,٨	مهندس ذرة
٣٠	٧٧,٩	طالب	٧	٨٦,٩	كبتن طائرة
٣١	٧٧,٥	مدير مرفق صحي	٨	٨٦,١	دبلوماسي في الخارجية
٣٢	٧٧,٤	مهندس معادن	٨	٨٦,١	مدير مطار
٣٣	٧٧,٣	مدير الشؤون المالية	٩	٨٤,٨	أستاذ جامعة
٣٣	٧٧,٣	مدير بريد	١٠	٨٤,٥	عضو مجلس القضاء الأعلى
٣٣	٧٧,٣	مستشار شرعي	١١	٨٣,٧	مهندس بترو
٣٤	٧٧,١	موجه تربوي	١٢	٨٣,٣	مدير ميناء
٣٥	٧٦,٩	مدير مؤسسة تجارية	١٣	٨٣,٢	مبرمج كمبيوتر
٣٦	٧٦,٨	باحث زراعي	١٤	٨٣,٠	مهندس معماري
٣٧	٧٦,٧	مؤذن	١٥	٨٢,٩	طبيب أسنان
٣٨	٧٦,٤	مهندس ميكانيكي	١٦	٨٢,٤	ملحق تعليمي
٣٨	٧٦,٤	مدرس	١٧	٨٢,٣	مدير بلدية
٣٨	٧٦,٤	محاسب قانوني	١٨	٨٢,٢	عميد كلية متوسطة
٣٩	٧٦,٣	أخصائي نفسي	١٩	٨٢,٠	قاضي
٤٠	٧٥,٢	مذيع	٢٠	٨١,٩	مدير جمر
٤١	٧٤,٨	محقق شرعي	٢١	٨١,٣	مهندس كيميائي
٤١	٧٤,٨	صيدلي	٢٢	٨٠,٦	مدير شؤون الموظفين
٤١	٧٤,٨	كبتن سفينة	٢٣	٨٠,٥	مدير إدارة لاسلكية
٤٢	٧٤,٤	رئيس ناد رياضي	٢٤	٨٠,٤	مدير إدارة اجتماعية
٤٣	٧٤,١	مدير فندق	٢٥	٨٠,٠	عضو في مجلس شركة أو بنك
٤٤	٧٣,٩	مترجم	٢٦	٧٩,٢	مفتش إداري

تابع جدول رقم ١ . سلم الصيت الاجتماعي للوظائف .

ترتيب الصيت	قيمة الصيت	الوظيفة	ترتيب الصيت	قيمة الصيت	الوظيفة
٦٤	٦٦,١	فني تمرير	٤٤	٧٣,٩	عضو هيئة الأمر بالمعروف
٦٥	٦٥,٩	باحس أسماك	٤٥	٧٣,٨	كاتب عدل
٦٦	٦٥,٣	غواص	٤٦	٧٣,٥	باحث اقتصادي
٦٧	٦٤,٥	فني طباعة	٤٧	٧٣,٤	محرر صحيفة
٦٨	٦٤,٢	طبيب بيطري	٤٨	٧٢,٧	أمين مكتبة
٦٩	٦٣,٨	صائغ ذهب	٤٩	٧٢,٦	سكرتير عام
٧٠	٦٢,٥	أخصائي أشعة	٥٠	٧٢,٥	فني أشعة
٧١	٦١,٩	ناسخ	٥١	٧٢,٣	أخصائي مختبرات
٧٢	٦٠,٢	كهربائي سيارات	٥٢	٧١,٩	فني تحذير
٧٣	٥٨,٨	فني عمليات طبية	٥٣	٧١,٩	سكرتير خاص
٧٤	٥٨,٢	سواق تاكسي	٥٤	٧٠,٧	أمين متحف
٧٥	٥٨,١	سواق معدات ثقيلة	٥٤	٧٠,٧	مراقب إنشاءات
٧٦	٥٦,٠	سمكري	٥٤	٧٠,٧	مأذون عقود أنكحة
٧٨	٥٤,٩	مطرب	٥٥	٧٠,٤	فني علاج طبيعي
٧٩	٥٤,١	قارئ عداد كهرباء	٥٦	٧٠,٠	أمين مستودع
٨٠	٥٤,٠	بناء	٥٦	٧٠,٠	مزارع
٨١	٥٣,٥	نجار	٥٦	٧٠,٠	أخصائي تغذية
٨٢	٥٢,٩	خياط	٥٧	٦٩,٧	مأمور مشتريات
٨٣	٥٢,٦	راع	٥٨	٦٨,٥	أخصائي تمرير
٨٤	٥٢,٢	شريطي	٥٩	٦٨,٤	مهندس ديكور
٨٥	٥١,٢	دهان	٦٠	٦٧,٩	شرطي
٨٦	٥٠,٧	غسال وكاوي ملابس	٦١	٦٦,٨	فني تشغيل آلات
٨٧	٥٠,٥	سباك	٦١	٦٨,٨	فنان رسم
٨٧	٥٠,٥	فني ديكور	٦٢	٦٦,٧	ميكانيكي
٨٨	٥٠,٠	مبلط	٦٢	٦٦,٧	سواق قطار
٨٨	٥٠,٠	لحام	٦٢	٦٦,٧	فني صيانة آلات
٨٩	٤٩,٩	جزار	٦٣	٦٦,٤	كاتب

تابع جدول رقم ١ . سلم الصيت الاجتماعي للوظائف .

الوظيفة	قيمة الصيت	ترتيب الصيت	الوظيفة	قيمة الصيت	ترتيب الصيت
مراقب مياه ومجار	٤٨,٩	٩٠	طباخ	٤٤,٥	٩٣
حلاق	٤٧,١	٩١	منظف شارع	٤١,٨	٩٤
حارس ليل	٤٦,٢	٩٢	عامل جمع النفايات	٤٠,٧	٩٥(*)
خراز	٤٦,٢	٩٢			

* يلاحظ أن ترتيب الصيت بلغ ٩٥ في حين أن عدد الوظائف المدروسة ١١٥ وظيفة وهذا الاختلاف نتيجة لأن أكثر من وظيفة تشترك في صيت اجتماعي واحد.

تبين النتائج السابقة أن أعلى قيمة عددية للصيت، وظيفة الوزير حيث حصلت على ٩٣,٩، كما أن أقل قيمة عددية للصيت، كانت لوظيفة جمع النفايات . وعند توزيع القيمة العددية لصيت الوظائف على المعايير التي استعملها الباحثون (ممتاز . . . راسب) فإن توزيع الوظائف يكون كالتالي :

التقدير	عدد الوظائف	الترتيب (من - إلى)
ممتاز	٣	٣-١
جيد جداً	٢٤	٢٥-٤
جيد	٤٥	٥٦-٢٦
مقبول	١٩	٧٢-٥٧
راسب	٢٥	٩٦-٧٣

إن الملاحظ في التقسيم السابق وعلى ضوء المنحنى العادي normal curve أن تقويم الباحثين للوظائف يميل إلى المحافظة حيث إن حوالي ٦,٣٩٪ من الوظائف غير مرغوبة (راسب) بدلاً من ٢,٥٪ كما هي الحال في المنحنى العادي .

وبصفة عامة، إن الوظائف التي حظيت بتقدير مرتفع (ممتاز، جيد جداً) تتسم بالأهمية الثقافية والحاجة إلى تعليم أكثر من بقية الوظائف، كما أنها وظائف لها طابع إداري وذات دخل مادي مجزٍ.

أما الوظائف التي قوّمت بدرجة مقبول فأقل، فإنها وظائف قد يكون بعضها مجزياً مالياً، إلا أنها تتسم بالاعتماد على القوى العضلية أكثر من القوى الذهنية بالإضافة إلى أن بعضها، خصوصاً الوظائف غير المقبولة (راسب)، يؤكد التصور الاجتماعي بدونية صيتها.

أما الوظائف التي حظيت بتقدير جيد فإنها تمثل أغلبية الوظائف وتمثل خليطاً من وظائف مألوفة ووظائف مستحدثة في ثقافة المجتمع، كما أن هذه الوظائف — بصفة عامة — تمثل حلقة الوصل بين المتخصصين والمتعاملين مع الاحتياجات الواقعية في المجتمع بمعنى أنها تمثل الجهاز المنفذ لخططها ومشروعاتها.

وحتى نأتي إلى تحليل أدق وأكثر تفصيلاً، فإن بعض هذه الوظائف ستناقش كمجموعات على ضوء المجالات العامة بها. أما هذه المجالات الوظيفية فهي:

١ - مجال الهندسة

٢ - مجال التعليم

٣ - مجال الدين

٤ - مجال الفنون

٥ - مجال الحرف

يبين جدول رقم ٢ درجات الصيت الاجتماعي للوظائف الهندسية وترتيبها في سلم الوظائف، ويتضح من الجدول أن غالبية الوظائف الهندسية تحظى بدرجات صيت مرتفع تتراوح معظمها حول الثمانين درجة. كما يبين الجدول التمايز الواضح الذي أعطاه الباحثون

لكل من هندسة الذرة وهندسة الديكور حيث إن هندسة الذرة نادرة التخصص بالإضافة إلى كونها ترتبط بأمن المجتمع، كما أنها تمثل إحدى الميزات التي يملكها نادي «الكبار» في العالم؛ أما انخفاض صيت مهندس الديكور فقد يفسر بأنه يعكس نظرة المبحوثين للفنون واعتبار مثل هذا التخصص ضرباً من الترف.

جدول رقم ٢ . مجال الوظائف الهندسية

مجال الهندسة	ترتيب الصيت	القيمة العددية للصيت
مهندس ذرة	٦	٨٧,٨
مهندس بترول	١١	٨٣,٧
مهندس معماري	١٤	٨٣,٠
مهندس كهرباء	٣٠	٧٧,٩
مهندس معادن	٣٢	٧٧,٤
مهندس ميكانيكا	٣٨	٧٦,٤
مهندس ديكور	٥٩	٦٨,٤

يعرض جدول رقم ٣ درجات الصيت الاجتماعي للوظائف التعليمية وترتيبها العام بين الوظائف، ويتضح من الجدول أنها تحظى بصيت مرتفع، وهذا أمر ليس بغريب لارتباطها بمجال حيوي بالمجتمع، إضافة لارتباطها بعوامل ثقافية راسخة. كما يتضح أن أعلى درجة (٩٠,٩) حصل عليها مدير جامعة وأقل درجة (٧٦,٤) حصل عليها مدرس وقد يكون ذلك نتيجة لتأثير التعليم والدخل، كما يلاحظ أيضاً أن الوظائف الإشرافية تسبق في الصيت الوظائف الأخرى، كما هو ملاحظ في سبق مدير مدرسة على مدرس ومدير جامعة ومدير تعليم على بقية الوظائف. وهكذا يتضح أن ترتيب وظائف هذه المجموعة تأثرت بعوامل ظهرت في دراسات سابقة.

جدول رقم ٣ . مجال الوظائف التعليمية

مجال التعليم	ترتيب الصيت	القيمة العددية للصيت
مدير جامعة	٢	٩٠,٩
مدير تعليم	٥	٨٨,٥
أستاذ جامعة	٩	٨٤,٨
ملحق تعليمي	١٦	٨٢,٤
عميد كلية متوسطة	١٨	٨٢,٢
مدير مدرسة	٢٧	٧٩,١
موجه تربوي	٣٤	٧٧,١
مدرس	٣٨	٧٦,٤

يبين جدول رقم ٤ درجات الصيت الاجتماعي للعاملين في مجال القضاء . ويوضح الجدول أن المجال الديني يحظى بصيت اجتماعي مرتفع نسبياً بصفة عامة . ويأتي في مقدمة وظائف هذه المجموعة وظيفة عضو مجلس القضاء الأعلى وقاض . وواضح أن هاتين الوظيفتين تحظيان بقدر كبير من السلطة حيث إن قراراتهما مؤثرة على حياة الآخرين ومعاشهم بالإضافة إلى كون قراراتهما غير قابلة للرفض . كما يتضح من الجدول أن التعليم عامل مهم حيث تأتي الوظائف التي تتطلب تعليماً أعلى قبل غيرها من الوظائف .

جدول رقم ٤ . مجال الوظائف الدينية

مجال الدين	ترتيب الصيت	القيمة العددية للصيت
عضو مجلس القضاء الأعلى	١٠	٨٤,٥
قاضي	١٩	٨٢,٠
مستشار شرعي	٣٣	٧٧,٣
مؤذن	٣٧	٧٦,٧
محقق شرعي	٤١	٧٤,٨
عضو هيئة الأمر بالمعروف	٤٤	٧٣,٩
كاتب عدل	٤٥	٧٣,٨
مأذون عقود أنكحة	٥٤	٧٠,٧

جدول رقم ٥ . مجال الوظائف الفنية

مجال الوظائف الفنية	ترتيب الصيت	القيمة العددية للصيت
مبرمج كمبيوتر	١٣	٨٣, ٢
باحث اجتماعي	٢٨	٧٨, ٦ (*)
باحث زراعي	٣٦	٧٦, ٨
أخصائي نفسي	٣٩	٧٦, ٣ (*)
باحث اقتصادي	٤٦	٧٣, ٥
فني أشعة	٥٠	٧٢, ٥
أخصائي مختبرات	٥١	٧٢, ٣
فني تحديد طبي	٥٢	٧١, ٩
فني علاج طبيعي	٥٥	٧٠, ٤
أخصائي تغذية	٥٦	٧٠, ٠
فني تمرّض	٥٨	٦٨, ٥
فني تشغيل آلات	٦١	٦٦, ٨
فني صيانة آلات	٦٢	٦٦, ٧
فني تمرّض	٦٤	٦٦, ١
باحث أسماك	٦٥	٦٥, ٩
فني طباعة	٦٧	٦٤, ٥
أخصائي أشعة	٧٠	٦٢, ٥
فني عمليات طبية	٧٣	٥٨, ٨
فني ديكور	٨٧	٥٠, ٥

(*) لقد ذكر سابقاً أن معظم الباحثين من تخصصي الدراسات الاجتماعية وعلم النفس . وقد بينت دراسة NORC أن الناس عادة يقومون وظائفهم أعلى من تقويم الآخرين .

يبين جدول رقم ٥ درجات الصيت الاجتماعي للوظائف الفنية وترتيبها العام ضمن قائمة الوظائف، ويتضح من الجدول أن غالبية هذه الوظائف تتمتع بصيت اجتماعي متوسط، ومع ذلك فإن هناك تفاوتاً واضحاً بين درجات صيت الوظائف حيث تتراوح بين ٨٣, ٢ و ٥٠, ٥ . وباستعراض الترتيب في الجدول تبين أن عامل المستوى التعليمي يلعب

دوراً مهماً في تحديد صيت الوظيفة، حيث تأتي الوظائف التي تتطلب تعليماً جامعياً في وضع أفضل من الوظائف التي لا تتطلب تعليماً جامعياً.

وتمثل المجموعة السابقة الحلقة المفقودة في المجتمع للقيام بالتنمية الاجتماعية والفنية والاقتصادية. إن هذه الوظائف ليست من الوظائف التقليدية في المجتمع إلا أن قبولها وارتفاع صيتها النسبي لدى مجتمع البحث يؤثر إلى تأهب اجتماعي للإقبال على مثل هذه الوظائف والتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة. من الملاحظ في تدرج هذه المجموعة أن الوظائف الخمس الأولى لها علاقة واضحة بمستوى التعليم حيث إنها تتطلب دراسة جامعية في الأقل، كما أن ما يلي هذه المجموعة من الوظائف تتطلب دراسة أو تدريباً متخصصاً.

جدول رقم ٦. مجال الوظائف الحرفية

مجال الحرف	ترتيب الصيت	القيمة العددية للصيت
سمكري	٨٠	٥٦,٠
بناء	٨٣	٥٤,٠
نجار	٨٤	٥٣,٥
خياط	٨٥	٥٢,٩
راع	٨٦	٥٢,٦
شريطي	٨٧	٥٢,٢
دهان	٨٨	٥١,٢
غسال وكاوي ملابس	٨٩	٥٠,٧
سباك	٩٠	٥٠,٥
مبلط	٩١	٥٠,٠
لحام	٩١	٥٠,٠
جزار	٩٢	٤٩,٢
حلاق	٩٤	٤٧,١
خرراز	٩٥	٤٦,٢
طباخ	٩٦	٤٤,٥
منظف شارع	٩٧	٤١,٨
عامل جمع نفايات	٩٨	٤٠,٧

يبين جدول رقم ٦ درجات الصيت الاجتماعي للوظائف الحرفية في سلم الصيت الاجتماعي للوظائف، وتمثل هذه الوظائف القاعدة لسلم الصيت الوظيفي . وهذه الوظائف تحظى بتقويم اجتماعي متدن، إلا أن هذه النتيجة متوقعة وتتفق مع ما توصلت إليه دراسة مليكان والعيسى في قطر.^(١٩) وقد يكون انخفاض صيت هذه الوظائف ناتج لأنها تعتمد على القوى العضلية أكثر من اعتمادها على القوى الذهنية، كما أن تقويمها المنخفض قد يكون ناتجاً لوضعها التقليدي في المجتمع على الرغم من أن بعضها مثل النجار، اللحام قد أدخلت عليها بعض التحسينات التقنية الحديثة .

مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى

لقد درست مليكان والعيسى^(٢٠) ٣١ وظيفة في المجتمع القطري وانتهيتا إلى تقسيم الوظائف إلى ٣ فئات: عليا، متوسطة ودنيا . أما هذه الدراسة فإن عدد الوظائف المدروسة قد بلغ ١١٥ وظيفة، كما أن أعلى درجة للصيت كانت ٩٣، ٩ لوظيفة وزير وأقل درجة كانت ٧، ٤٠ لصيت وظيفة جامع النفايات . أما دراسة NORC^(٢١) فإنها درست ٩٠ وظيفة، وأن أعلى درجة للصيت كانت ٩٦ لوظيفة عضو في المحكمة العليا، وأقل درجة للصيت كانت ٣٣ لوظيفة ملمع أحذية . ولتسهيل مقارنة نتائج الدراسات الثلاث، فإن نتائج هذه الدراسة ودراسة NORC قد صنفت إلى ثلاث فئات أيضاً حيث تمثل قيمة الصيت العليا الوظائف ذات الصيت ٨٠ فما فوق، الفئة المتوسطة وتمثلها الوظائف ذات الصيت ٦٠ إلى أقل من ٨٠؛ أما الفئة الدنيا فتمثلها الوظائف ذات الصيت أقل من ٦٠ . جدول رقم ٧ يبين تقسيم الوظائف المشتركة بين الدراسات الثلاث بناء على صيتها الاجتماعي .

وبمقارنة صيت الوظائف بين الدراسات الثلاث نجد أن هناك التقاءً واضحاً في تصنيف الوظائف وإن اختلف الترتيب لبعض الوظائف داخل الفئة . فالأعمال اليدوية تعتبر وظائف ذات صيت متدن، كما أن وظيفة الطبيب والقاضي وأستاذ الجامعة تعتبر وظائف ذات

(١٩) انظر: مليكان والعيسى، «دراسات» .

(٢٠) انظر: مليكان والعيسى، «دراسات» .

(٢١) انظر: Bendix and Lipset, pp. 411-26.

صيت عال، كما أن وظيفتي مذيع وشرطي تعتبران وظيفتين ذاتي صيت متوسط في المجتمعات الثلاثة .

جدول رقم ٧ . مقارنة توزيع الوظائف بناء على صيتها الاجتماعي في الدراسات الثلاث

صيت عال			صيت متوسط			صيت متدن		
قطر	السعودية	NORC	قطر	السعودية	NORC	قطر	السعودية	NORC
وزير	٩٣,٩	٩٢	مدرس	٧٦,٤	٧٨	سائق شاحنة	٥٨,١	٥٤,٠
طبيب	٩٠,٠	٩٣	شرطي	٦٧,٩	٦٧	حلاق	٤٧,١	٥٩,٠
أستاذ جامعي	٨٤,٨	٨٩	ميكانيكي	٦٦,٧	٦٢	سبّك	٥٠,٥	٦٣,٠
قاضي شرعي	٨٢,٠	٨٧						

الدراسات الثلاثة إذن، تتفق على تصنيف الوظائف المشتركة بينها في سلم الصيت الوظيفي في المجتمعات الثلاثة، وهذا الالتقاء بالتصنيف يدعم الاستنتاج المتداول في الأدبيات الاجتماعية بأن المجتمعات تتشابه في تقويمها الاجتماعي للوظائف المشتركة مع أنها مختلفة في الثقافة أو درجة التصنيع .

إلا أن التقاء الدراسات الثلاث في تقويم الصيت الاجتماعي لوظيفة معينة لا يعني بالضرورة اتفاقاً ثقافياً على أولويات المعايير المستند إليها في التقويم، وعليه فإن معايير معينة قد تعتبر مهمة في ثقافتين مختلفتين كالثقافة العربية الإسلامية والثقافة الأمريكية في تقويم الثقافتين لصيت وظيفة معينة، إلا أن ترتيب المعايير المستند إليها حسب الأهمية قد يختلف مع أن حصيلة تفاعلها متشابهة . وقد ذكر آنفاً أن عوامل كالتعليم، المكافأة وغيره تمثل مؤشرات متفاعلة interactive indicators مع بعضها لإبراز صيت اجتماعي لوظيفة معينة .

لتقضي هذا الجانب، فقد طرحت هذه الدراسة على الباحثين عدة معايير استخدمت في دراسة NORC لمعرفة ما الذي يجعل الوظيفة ممتازة . وقد طلب من الباحثين اختيار العامل الأهم للوظيفة الممتازة من العوامل المقترحة . يبين جدول رقم ٨ المعايير المقترحة وترتيبها على

ضوء ما رآه مبحوثو هذه الدراسة ودراسة NORC .

جدول رقم ٨ . ما الذي يجعل الوظيفة ممتازة

ترتيب الدراسة	ترتيب الدراسة	معايير مقترحة تجعل الوظيفة ممتازة
٣*	١*	١ - الوصول إليها يحتاج إلى دراسة وجهد كبير
٥	٢	٢ - تعطي اطمئناناً واستمراراً وظيفياً
		٣ - تتطلب أمانة أخلاقية وصدقاً ومسؤولية
٢	٣	٤ - تخدم الإنسانية
١	٤	٥ - العائد المادي ممتاز
٦	٥	٦ - لها مستقبل لأن المختصين فيها قلة
٨	٦	٧ - تعطي الإنسان حرية في أن يبدع ويتكبر
٤	٧	٨ - تتطلب ذكاء ومقدرة
٧	٨	٩ - ما فيها خطر وبسيطة

* كلما قلت قيمة الرقم زادت أهمية المعيار.

يعرض جدول رقم ٨ العوامل المقترحة للوظيفة الممتازة كما رآها مبحوثو هذه الدراسة ودراسة NORC . ويتضح بالنسبة للمبحوثين السعوديين أن الدراسة والجهد الكبير المطلوبين لأداء الوظيفة يحتلان العامل الأول وتتعدل الأمانة الأخلاقية والصدق والمسؤولية مع ما تعطيه الوظيفة من اطمئنان واستمرار وظيفي في المرتبة الثانية ؛ أما المرتبة الثالثة فتأتي بها الوظيفة التي تخدم الإنسانية . أما كون العائد المادي ممتازاً كمعيار للوظيفة فقد أخذ المرتبة الرابعة .

أما دراسة NORC فبينت أن العائد المادي الممتاز يعتبر المعيار الأول للوظيفة الممتازة ، يلي ذلك خدمة الوظيفة للإنسانية ؛ أما الحاجة إلى دراسة وجهد كبيرين فقد صنف في المرتبة الثالثة ، كما أن الأمانة والصدق والمسؤولية صنفت في المرتبة الرابعة .

إن الاختلاف بين نتيجة هذه الدراسة ودراسة NORC في ترتيب أهمية العوامل تشير إلى اختلافات في أولويات المعايير الثقافية بين المجتمعين، فالنجاح الاقتصادي في الولايات المتحدة الأمريكية من أولويات المعايير لدى الفرد والمجتمع. (٢٢) المعيار الاقتصادي ليس من أولويات المعايير الثقافية في مجتمع المملكة العربية السعودية والتي وضحتها الجدول السابق وتؤكدها المقولة الشعبية «الفلوس ما هي كل شيء» أي أن هناك عوامل سابقة للمعايير الاقتصادية دون إغفال لأهميتها.

كما يلاحظ أن الاختلاف بين الدراستين في ترتيب الأمانة الأخلاقية وانخفاض أهميتها كمعيار للوظيفة الممتازة في دراسة NORC مقارنة بهذه الدراسة قد يكون نتيجة عقلنة النظم والمحاسبة الرسمية للموظف في المجتمع الأمريكي universalism أكثر من كون القيام بالعمل بدقة راجع إلى أمانة الفرد الأخلاقية particularism كما هي الحال بالنسبة لدولة نامية كالمملكة العربية السعودية.

إن الاختلاف بين الدراستين في ترتيب مقومات الوظيفة الممتازة يؤثر إلى أولويات بين المعايير التي تدعوها المجتمعات المختلفة من نماذج قيمها. وعلى المستوى التطبيقي فإن هذا يعني أن هناك معايير ومسارات تختلف في الأهمية بين المجتمعات على المخططين إدراكها واعتبارها سواء على المستوى الأهلي أو على المستوى المجتمعي.

خاتمة

لقد حددت هذه الدراسة عدة أهداف لها منها: أولاً ترتيب قائمة مكونة من ١١٥ وظيفة بناء على صيتها الاجتماعي. وقد عرف الصيت الاجتماعي بأنه الذكر الحسن أو السيء في الناس ومردود ذلك على شاغل الوظيفة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسات أخرى بأن التعليم والدخل، وندرة المعرفة، والتقدير الاجتماعي والإشراف على الآخرين عوامل

(٢٢) انظر: Robert Merton, *Social Theory and Social Structure* (New York: The Free Press, 1986), p. 193.

مهمة ومؤثرة على الصيت الاجتماعي للوظيفة وتفسر الاختلاف في الصيت الاجتماعي بين وظيفة طبيب بشري وجزار على سبيل المثال.

أما قائمة الوظائف المراد ترتيبها فتحوي وظائف تقليدية في المجتمع وأخرى حديثة على ثقافته نتيجة النهضة التي يعايشها المجتمع. ولقد بينت النتائج سلماً للوظائف بناء على صيتها الاجتماعي، كما أوضحت أن أعلى صيت اجتماعي كان لوظيفة وزير، وأدنى صيت اجتماعي كان لوظيفة جامع النفايات. وبين هذين القطبين سلم من الترتيب الاجتماعي للوظائف الأخرى.

أما الوظائف المهنية فقد بينت الدراسة أنها تمثل قاعدة السلم في سلم صيت الوظائف المدروسة، وقد يكون اعتماد هذه الوظائف على القوى الجسدية أكثر من اعتمادها على القوى العقلية عاملاً في دونيتها كما توحى بذلك ثقافة المجتمع ويتفق تقويم هذه الدراسة للوظائف الحرفية مع ما توصلت إليه دراسة مجتمع قطر و NORC في هذا الشأن.

أما الهدف الثاني لهذه الدراسة، فيتمثل في معرفة الصيت الاجتماعي للوظائف الفنية المستحدثة في المجتمع. وقد أوضحت الدراسة أن الصيت الاجتماعي للوظائف الفنية متوسط بصفة عامة إلا أنه يدل على قبول اجتماعي لها ويبشر بإقبال عليها. وهذه الفئة من الوظائف تمثل حلقة ضرورية — إلا أنها ليست متوافرة حالياً — للمشاركة الوطنية التامة في عملية التنمية.

أما الهدف الثالث، فيتمثل في مقارنة نتائج هذه الدراسة بدراسة مليكان والعيسى لمجتمع قطر ودراسة NORC. وقد بينت النتائج أن هناك تشابهاً واضحاً بين نتائج الدراسات الثلاث في ترتيب صيت الوظائف المشتركة. وقد فسر هذا التشابه بأنه يدعم استنتاجاً مطروحاً في الأدبيات الاجتماعية يقول بتشابه المجتمعات في تقويمها للوظائف على الرغم من اختلافها في درجة التصنيع أو الثقافة. إلا أن مقارنة تمت بين هذه الدراسة ودراسة NORC حول المعايير المكونة للوظيفة الممتازة وتبين أن هناك اختلافاً في ترتيب أهمية هذه

المعايير مما يفسر طرق التفكير والشعور المختلفة بين الباحثين في هذه الدراسة ودراسة NORC ، ذلك لأن نماذج القيم العامة في المجتمعين تستدعي معايير ذات أولويات معينة وذات صبغة خصوصية لكل مجتمع .

التوصيات

يختار الإنسان عادة بين ما يود أن يعمل وما يستطيع عمله ، وهذه الإشكالية واجهت هذه الدراسة . كان بود الكاتب أن تكون هذه الدراسة أكثر شمولاً للمجتمع العربي السعودي وأكثر تمثيلاً علمياً لتوجهاته حول موضوع الدراسة ، إلا أن عدم توافر الوقت وغيره من الإمكانيات الضرورية حال دون ذلك . من هنا جاءت طبيعة هذه الدراسة بأنها استطلاعية أي أنها محاولة أولية لكشف بعض الطريق في مجال الصيت الاجتماعي للوظائف المدروسة في المجتمع العربي السعودي كما رأها ٦٣ طالباً جامعياً .

إن ما يأمله الباحث أن يكون هناك من الباحثين من تتوافر لديه الإمكانيات الضرورية للقيام بدراسة هذا الموضوع معتمداً على عينة ممثلة لتوجهات المجتمع السعودي لتتحقق فائدة أكبر، سواء كانت علمية أو تطبيقية .

Prestige of Some Occupations in Saudi Arabia

Abdulla A. Faisal

*Assistant Professor, Department of Social Studies, College of Arts,
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. Little or nothing has been done in the area of occupational prestige within Saudi Arabia. The nature of this study is therefore exploratory. Its first two goals center on examining the occupational prestige of (1) culturally familiar occupations such as carpenter or butcher and (2) occupations, like electrician, which have been introduced into the culture to meet important development goals. A third goal concerns the comparison of this study to two other studies, one in Qatar and the other in the U.S.A.

Examination of culturally familiar occupations uncovered few surprises. Government ministers received the highest prestige score (93.9) while garbage collectors received the lowest (40.7). Likewise new occupations (which were generally technical or social) enjoyed an average prestige score. The results of this study were similar to those of the studies in Qatar and the U.S.A.

The U.S. study went beyond mere classification. It examined the additional question of "what makes a good job." The present study, using the same set of criteria as the U.S. study, found an emphasis on different norms in the two cultures. Thus, where U.S. respondents emphasized rewards, Saudi respondents chose educational requirements as the most important criteria. The conclusion of this study therefore was that while the often mentioned assumption of the literature (that societies are generally similar in their prestige classification) was upheld, the underlying factors may need further investigation. The norms regulating evaluation may indeed be evaluated differently for dissimilar societies or societies at different levels of industrialization.