الحراك الاجتماعي بين الأجيال والتفضيل المهني لدى الابناء

الدكتور/ ذياب البداينة الدكتور/ فايز المجالي
قسم علم الاجتماع
جامعة مؤتة
الكرك - مؤتة

ملخص البحث :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة إتجاه الحراك الاجتماعي بين جيلي الأجداد والآباء والتفضيل المهني لدى الابناء . شارك في هذه الدراسة (١٢٠) طالباً وطالبة من جامعة مؤتة منهم (٦٠) طالب و (٦٠) طالبة.

أظهرت نتائج هذه الدراسة ما يلي :

١ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة للمشاركين وكل من : الآباء ، والامهات والاجداد ، والجدات لجميع أفراد العينة وفق متغير الجنس.

٢ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في كل من : المهن المفضلة، والمهن المتوقعة ومهن الآباء ، ومهن الامهات. ومهن الاجداد ومهن الجدات .

٣ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الذكور المفضلة وكل من : مهنة الأب، ومهنة الجد، وكذلك الحال بالنسبة لمهنهم المتوقعة وكل من : مهنة الأب ، ومهنة الجد .

٤ - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الاناث المفضلة وكل من : مهنة الأم، ومهنة الجدة ، وكذلك الحال بالنسبة لمهن الاناث المتوقعة وكل من : مهنة الأم ، ومهنة الجدة .

٥ - وجود حراك صاعد لدى الذكور عند مقارنة :

أ - مهنة الأب والمهنة المفضلة للإبن .

ب - مهنة الجد والمهنة المفضلة للأب .

٦ - وجود حراك صاعد لدى الاناث عند مقارنة :

أ - مهنة الأم والمهنة المتوقعة للأبنة .

ب- مهنة الجد والمهنة المتوقعة للإبنة .

المقدمـــة :

للمهنة أهميـة كبيرة في حياة الفرد، فهي مـن أهم المحددات لمكانتـه الاجتماعية (Social Status) ، وتوفر المكانة الإجتماعية للفرد القنـوات التي توصل الفرد إلى المصادر الاجتماعية المهمة (الثروة والهيبـة ، والقوة) في المجتمع (Ellis, 1993) . وليست جميع المكـانات التي يمكن أن يحتلهـا الفرد في الهرم الاجتماعي قابلـة للتغير أو التبدل ، فبعضها يمكـن للفرد أن يكتسبـه (Achieved) وبعضـه الآخر معطى (Ascribed) . أما المكانـات المكتسبة فيحصل عليها الأفراد بفعل جهودهم الشخصية ويساعدهم في ذلك عوامل مثل التعليم والمقدرة . ويمكن هذا النوع من المكانات الافـراد من الإنتقال من منازلهم هبوطاً (Downward) أو صعودا (Upward) ويمتاز الأفراد في المكانات العليا عن الأفراد في المكانات الدنيا في الهرم الاجتماعي بقدرة الفئة الأولى على التوصل إلى المصـادر النادرة في المجتمع والتحكم فيها ، ذلـك من خـلال المحـافظة على نظـام داخلي وحمايـة الاعضاء مـن التهـديدات الخارجيـة (Boehm, P. 225, 1984) . ويُـرجع شنـاور (Schnore, 1961) التمييز بين المكـانة المعطـاة (Ascribed Status) والمكانة المكتسبة (Achived Status) الى لنتون (Linton) في كتابه دراسة الانسان (The study of the man, 1936) ، حيث تتسم المكانة المعطاة (الموروثة) بخصائص عالمية ، وبأنها لا إرادية بالنسبة إلى الفرد ولا يبذل الفرد أي جهد في الحصول عليها ، مثل : الجنس ، والقرابة ، ومكـان الولادة، والعمر (Schnore, 1961) . وتختلف أنظمـة التدرج الاجتماعي بـالدرجـة التي يسمـح فيها للافـراد بالانتقـال الصاعـد أو الهابط في المكـانات الاجتماعية ففـي نظام التـدرج الاجتماعي المغلـق (Closed System) يعـد النظام الطـائفـي (Caste System) أكثـر الانظمة جموداً ومنعـاً للحـراك ، إذ لا يُسمـح للفرد في هـذا النظـام بالتحرك من المكانة التي وجد فيها ، حيث يمتاز هذا النظام بالميزات التالية :

(١) تُحدد المكانات الاجتماعية بالولادة.

(٢) يسمح بالزواج من الجماعة نفسها ، وفي المكانة نفسها فقط ، (Endogamy) .

(٣) تحُدد المهنة بالتوارث .

(٤) هناك عوائق تحدد التفاعل الإجتماعي وتجعله ضمن الجماعة الطبقية وضمن المكانة نفسها فقط ، ففي الوقت الذي يقوم فيه النظام الطائفي في الهند على الدين ، يقوم هذا النظام في جنوب أفريقيا على العرق ويُعرف بـ (Apartheid) ، إذ تقسم الحكومة المجتمع إلى مجموعات وفق العرق . أمّا في النظام المفتوح (Open System) فتقوم الطبقة (Class) على قائمة من المحددات ومنها : الدخل ، والثروة ، والسلطة ، والهيبة الاجتماعية ، إذ يسمح هذا النظام بتحرك الافراد صعوداً أو هبوطاً في مكاناتهم الاجتماعية (Farley, 1990) و (Eitzen, 1989) .

ويعرف انتقال داخل الهرم الاجتماعي من موقع (منزلة) إلى آخر بالحراك الاجتماعي (Mobility Social) . ويُعد التغير في الوضع المهني من أفضل المؤشرات على الحراك الاجتماعي ، لأن المهنة ذات دلالة جيدة على وضع الفرد الإقتصادي والإجتماعي ، وبالتالي فإن التغير في الوضع المهني دليل ومحك جيد للحراك الاجتماعي ، حتى أن إستخدام مفهوم الحراك المهني أصبح يعني الحراك الاجتماعي . ويمكن التمييز بين نوعين من الحراك الاجتماعي حسب اتجاهه وهما :

(١) الحراك العمودي (Vertical Mobility) ويعني انتقال الأفراد الصاعد أو الهابط في الطبقة الاجتماعية . (٢) الحراك الأفقي (Horizontal Mobility) ويعني إنتقال الأفراد من مكانة إلى أخرى وفي المستوى نفسه من المكانات الاجتماعية . ويحدث الحراك الإجتماعي بطريقتين وهما :

(١) الحراك بين الأجيال (Intergenerational Mobility) ويعني الإنتقال العمودي (مقارنة مهنة الأب مع مهنة الأبن أو مقارنة مهنة الأم مع مهنة الإبنة ويطلق عليه أحيانا التوريث المهني (Occupational Inheritance) . (٢) الحراك داخل الجيل الواحد (Intragenerational Mobility) وهو الانتقال الافقي للفرد بين مكانات متعددة خلال فترة

---

١ - يقصد بالمكانة المعطاة (الموروثة) ، المكانة التي يحصل عليها الفرد دون رغبة منه أو تدخل ، ولا يملك قوة في تغيرها مثل العرق واللون ... الخ .

حياته المهنيـة . (٥) ويطلق عليه أحياناً حـراك الوظيفة (Job Mobility) . ويمكـن تقسيـم الحراك المهني على مستـوى النسـق العـام إلى : (١) الحراك المتبـادل Exchange Mobility ويرجع إلى التغيرات في المكانـات الاجتماعية (المهنية) للأفراد والناتجة عـن تبادلهم للمواقع في مستويات مختلفة في الهرم المهني . (٢) الحراك البنائي Structural Mobility ويرجـع إلى التغيرات في مكانات الأفراد المهنية الناتجة عـن التغيرات في النظام الاقتصادي . ففي حالة الـرخاء الاقتصـادي يتوقـع أن يكون هنـاك حراكـاً مهنياً صـاعداً ، أمـا في حالـة الركـود الاقتصادي ، فيتوقع أن يكـون هناك حراكاً مهنياً هابطاً ، ومع هـذا التغير إلا أنه لا يتوقع أن يغي الأفراد مكاناتهم الفعلية كثيراً ، إذ أن الفرد قد يغير مكانته الفعلية قليلاً ولكنه يظل قريباً من موقعه الأصلي . ولابد من الاشـارة إلى أنه على الرغم من تحرك الأفراد صعوداً أو هبوطاً إلاّ أن مسافة هذا التحرك تُعد قصيره .

العوامل التي تؤثر في الحراك المهني : تطبيقات من المجتمع الاردني

حـدد شنـاور (Schnore, 1961 pp 407 - 423) أربعة عـوامل مستقلة تـؤثر على الحراك المهني وهذه العوامل يمكن أن تنطبق على المجتمع الأردني وهي :

(١) العوامل الديموغرافية (Demographic Factors) .

وهـذه تشمل الإحـلال الفارقـي Differential Replacement مـن خـلال الطبقـة الإجتماعية والفروق في معـدلات الخصوبة والوفيـات . وكذلك من خـلال الاختيار الطبقي لصافي المهاجرين والنازحين ، والحراك المتبادل بين الأفراد (الهجرات القسرية والطوعيه الداخلية والخارجية في المجتمع الاردني ، وتحسن الشروط الصحية ومعالجة المرض) . لقـد أدت الهجـرات مـن الاردن وإليـه (١٩٤٨ ، ١٩٦٧ ، ١٩٩٠) إلى إختلالات سكانية ناتجة عن قدوم فئات مهنية إلى الأردن خاصة في فترة ما قبل ١٩٦٧ وسـاهمت الهجرات بـالاضـافة إلى وحـدة الضفتين (١٩٩٠) إلى نـوع مـن الاندمـاج الاجتماعي والاقتصـادي نتج عنـه اكتساب الاردنيين وتعـرفهم على مهـن جديـدة ، حيـث هاجـر أعداد مـن ذوي المهـارات العاليـة من الاداريين والحرفيين وأصحـاب رؤوس الأموال من الفلسطينيين إلى شرق الأردن (بني حسن ، ١٩٨٩) .

هـذا وقد لخص البـداينـة والمجالي (البـداينـة والمجـالي ، ١٩٩٢) الهجرات التـي شهدها المجتمع الاردني كما يلي :

(أ) الهجرات الداخلية من الريف إلى المدينة بحثاً عن مهن وفرص عمل جديدة. إذ تجمّع المهاجرون من الريف إلى مدينتي عمان والزرقاء للبحث عن الوظائف الحكومية والخاصة ، إذ يتركز القطاع الصناعي والتجاري ، وقطاع الخدمات في هاتين المدينتين اللتين تشكلان أكبر تجمع حضري في الاردن (حوالي ٧٠٪ من السكان).

(ب) الهجرات الخارجية من الاردن إلى الخارج (العمالة الاردنية) ومن الخارج إلى الاردن (العمالة غير الاردنية) ، فارتفاع أسعار النفط في السبعينيات أدى إلى رخاء إقتصادي لدى الدول النفطية الخليجية، وزيادة الطلب على الايدي العاملة الاردنية، وإلى عزوف الأردنيين عن العمل في الزراعة، ومهن الخدمات المعروفة بمهن أصحاب الياقات الزرقاء ذلك لانخفاض هيبتها المهنية، وانخفاض الدخل الناتج عن العمل فيها ، كان ذلك أدى إلى زيادة نسبة البطالة ، والحاجة إلى استقطاب العديد من العمالة الخارجية للعمل في هذه المهن (العكل ، ١٩٩١) .

(٢) العوامل التكنولوجية (Technological Factors).

وتشمل الاختراعات التكنولوجية المتعلقة في الانتاج، وكذلك في التوزيع ، وخاصة المواصلات (سهولة المواصلات ، وتوفر شروط الاستقرار الوظيفي في أماكن العمل مثل السكن) . ففي الاردن نجد أن هناك شبكة مواصلات جيدة تربط المدن بعضها ببعض، وكذلك فان كبرى الشركات مثل الفوسفات والبوتاس والاسمنت قد وفرت نوعية مهن جديدة، ووفرت استقرارا وظيفياً ناتجاً عن توفير السكن للعاملين في هذه الشركات .

(٣) العوامل التنظيمية Organizational Factors .

وتشمل عدة عوامل مثل التغير في نمط الصناعة والانتاج وايجاد صناعات جديدة وزيادة حجم المنظمات الاقتصادية، وإعادة توزيع الثروة الناتجة عن الصناعات الجديدة والزيادة في الانتاجية والسياسات الجديدة. لقد ساهمت العوامل الاجتماعية في الحراك المهني من حيث إرتباطها بالهيبه الاجتماعية للمهن ، ونظرة المجتمع لها التي تختلف من فترة لأخرى ففي فترة الإمارة بلغت نسبة المشتغلين في الزراعة حوالي ٨٥٪ من السكان ولا نجد في القرية إلاّ عدداً قليلاً من الحرفيين مثل الحدادين والنجارين . ومع أن الطبقات الإجتماعية في القرية واضحة . إلاّ أن الفوارق الإجتماعية فيها

اقتصرت على «الشهرة» و«الوجاهة» واعتمدت على عوامل منها: الثروة الزراعية، والروابط الاسرية، والعمر. أما سكان الحضر فامتازوا بوجود طبقتين إجتماعيتين: الأولى شملتة التجار وكبار الملاكين، والموظفين، والطبقة الثانية شملت الحرفيين والعمال والمزارعين. أما البدو فقد انقسموا إلى رعاة الابل ذوي مكانات اجتماعية عالية، أمّا ما عرف «بالصلبة» وهم حرفيون يقيمون مع البدو ذوي مكانات إجتماعية متدنية (محافظة ١٩٨٥). ولقد شهد المجتمع الأردني تغيرا في إتجاهات الأفراد نحو بعض المهن التقليدية من مثل: شيخ عشيرة، إذ انخفضت مكانة مثل هذه المهن. وقد دخلت مهن جديدة وبمكانات مهنية عالية. واختلفت الاسس التي تستند عليها المكانات الاجتماعية (خاصة الهيبة الاجتماعية) من معيار كبر حجم العشيرة والعائلة، وخاصة عدد الذكور، والعمر، وملكية الماشية، والارض إلى معايير أخرى ومنها: التعليم، ونوع المهنة، والدخل، والسلطة (البداينة والمجالي، ١٩٩٢).

أما التعليم فتنبع أهميته من أنه متطلب أساسي للمهنة والعمل. فالتوزيع الهرمي لمكانات المهن الذي يعتمد بشكل كبير على المستوى التعليمي للأفراد، يتبعه إختلاف في الدخل، وبالتالي فإن الفروق في المهنة والدخل تظهر كفروق طبقية (Rossides, 1990, p. 171). أمّا تعليم المرأة فقد رفع من مساهمة المرأة في سوق العمل مما أدى إلى دخول مهن انثوية جديدة في المجتمع الاردني (خبيرة تجميل، مدربة قيادة مركبات، وموظفة مبيعات وخدمات ... الخ)، حيث ارتفعت مساهمة المرأة من ٢,٦ عام ١٩٦٩ إلى ٨٨,١١ عام ١٩٨٩. وهذا يعزى إلى ارتفاع مستوى تعليم المرأة الأردنية، والهجرة إلى الخارج من قبل الشباب وإلى ترك بعض المهن شاغرة، بالإضافة إلى إرتفاع تكاليف المعيشة (البداينة، والمجالي، ١٩٩٢).

(٤) عوامل التغيرات البيئية Environmental Changes Factors.

وهذه تشمل إيجاد عناصر جديدة في البيئة الفيزيقية ذات علاقة بالتغيرات التكنولوجية، وإيجاد مصادر طبيعية جديدة من خلال الإكتشاف والتغيرات التنظيمية، واضمحلال بعض المصادر غير القابلة للإحلال. ويؤثر الوضع الأقتصادي العام على إتجاه الحراك المهني في المجتمع ويتوقع كنتيجة للتغير الاجتماعي

الذي شهده الأردن في الأربعين سنة الأخيرة ، حراكاً مهنياً صاعداً ، إلاّ أن العقد الأخير قد شهد ركوداً وتراجعاً في الاقتصاد الأردني يتوقع أن يؤدي إلى حراك مهني هابط ، وإلى العودة إلى المهن الزراعية ولكن بإسلوب حديث (الميكنة الزراعية ، الزراعة المحمية ... الخ) . ومن المؤشرات على ذلك ، إرتفاع معدلات البطالة في فترة الثمانينات من ٥ , ٣٪ عام ١٩٨٠ إلى ٨ , ١٦٪ عام ١٩٩٠ (أبو جابر وآخرون ، ١٩٩١).

مشكلة الدراسة :

لابد أن المجتمع لكي يستمر في البقاء من توزيع أفراده في المكانات الاجتماعية ، وأن يغريهم في تنفيذ المهام والواجبات الإجتماعية المرتبطة بها (Davis & Moors, 1945, p. 47) ، ولكي يتحقق ذلك لابد من تحديد المكافأت الإجتماعية الخاصة بكل موقع ، ويجب أن تكون الحوافز والمكافأت كافية لإستجرار الأفراد لتنفيذ الواجبات المرتبطة بأدوارهم الاجتماعية (Cullent & Novick, 1979, P. 1424) . وتفيد معرفة وجود حراك اجتماعي وتحديد اتجاهه في رصد التغيرات التي يمكن أن تحدث في البناء المهني في المجتمع . وتحفيز الأفراد نحو المهن التي تشهد عزوفاً من الأفراد . وتعد تفضيلات الأفراد في إمتهان مهن معينة مؤشراً على ما سيعملون به في المستقبل ، وبالتالي يمكن رصد التغيرات بين مهن الأباء والابناء بفترة مبكرة تمّكن من إعداد التوجيه المهني المناسب . وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة اتجاه الحراك المهني بين جيلي الأجداد والاباء ، ومقارنة ذلك بالتفضيل المهني لجيل الابناء . حيث تقارن مهنة الجد مع مهنة الأب ، ومع المهنة المتوقعة للابن ، وكذلك بالنسبة إلى الإناث تقارن مهنة الجدة مع مهنة الام ، ومن ثم بالمهنة المتوقعة للابنة .

الدراسات السابقة :

يحاول أصحاب المهن ذات المكانه العليا أن يحافظوا على مكاناتهم الاجتماعية نظراً لما تحققه من مكاسب إجتماعية ، ويحاول أصحاب المهن ذات المكانه المتدنية تغيير مهنهم للحصول على ميزات اجتماعية أفضل مما يحقونه في مهنهم الراهنة ، إلا أن نتائج دراسة بلاو ودنكن (Blau & Duncan) قد أظهرت أن أصحاب المهن العليا يورثون هذه المهن لابنائهم (ذلك بسبب مقدرتهم على توفير متطلبات العمل في هذه المهن من تعليم وتدريب) ، وإنّ محاولات أصحاب المهن ذات المكانة المتدنية في الإنتقال إلى مكانات عليا غير مجدية (بسبب

عدم قدرتهم على تأمين المتطلبات الأساسية لهذه المهن وخاصة التعليم) ، أظهرت دراسة بلاو ودنكن أن : (١) القليل من أبناء الياقات البيضاء قد أصبحوا عمال ياقات زرقاء. (٢) أن أغلب الحراك المهني هو تغير ذو مسافة قصيرة . (٣) وأن الوراثة المهنية* عالية بين أبناء المهنيين (الاطباء، والمحامين ، والمدرسين). (٤) وأن فرص أبناء غير المهنيين في أن يصبحوا مهنيين قليلة (Blau & Duncan, 1967).

أما أهمية الخلفية الاجتماعية في الحراك المهني فقد درسها كريستوفر وزملائه (Christopher, al., et) حيث بينت الدراسة أن : (١) الخلفية العائلية من أهم العوامل التي تقود إلى النجاح المهني. (٢) التحصيل الاكاديمي المميز ذو علاقة قوية بالنجاح الاقتصادي. (٣) وجود علاقة ضعيفة بين معدلات الذكاء والنجاح الاقتصادي، وأن السمات الشخصية لطلاب الثانوية كانت أقوى في علاقتها بالنجاح الاقتصادي من معدلات الذكاء (Christopher, et al., 1979).

ويجد الأفراد مهناً وفرصاً أفضل للتقدم المهني من مكاناتهم إلى مكانات أفضل من خلال إتصالهم بأفراد ذوي سلطة، ومتخذي قرار ، وذوي مكانات اجتماعية عالية، وذوي معرفة وتأثير ، ولا يحتاج طالبوا العمل في مثل هذه الحالات إلى أن تكون علاقاتهم الاجتماعية قوية مع مثل هؤلاء الأفراد. ففي دراسة ويجنر (Wegener) (Wegener, 1991) الذي طبق نظرية هايدر (Heider) المعروفة بنظرية الاتزان في العلاقات الشخصية (Balance theory) على الحراك المهني والروابط الاجتماعية، تتنبىء نظرية هادير بأنه بزيادة التشابهة بين شخصين تزداد الرابطة الاجتماعية بينهما قوة والعكس بالعكس. وعند تطبيق هذه النظرية على الحراك المهني، فان الرابطة الاجتماعية بين طالب العمل والشخص المتنفذ (اجتماعياً أو سياسياً أو صاحب القرار) ضعيفة. أن وجود مثل هذه العلاقة يقود إلى حراك مهني لصالح طالب العمل. وقد استشهد وينجر بعدد من الدراسات التي تؤكد ذلك (Wegener, 1991).

أما الاختلافات الثقافية بين المجتمعات في الحراك الاجتماعي فقد درسها كريمكووسكي (Krymowski,) والتي قارن فيها عملية إكتساب المكانات المهنية في بولندا والولايات المتحدة، وألمانيا الغربية، فقد أظهرت أنَّ التعليم كان أكثر أهمية في تحديد المهنة في بولندا وألمانيا الغربية منه في الولايات المتحدة (Krymowski, 1991) .

---

* – يقصد بالوراثة المهنية أن يمتهن الابناء نفس مهنة الاباء .

وقد قدم بليكي (Blaiki) نموذجاً نظرياً بين فيه العمليات المرتبطة بالاختيار المهني لطلاب الجامعة، والذي يفترض أن طلبة الجامعة يدخلون وقد أنهوا تنشئتهم الاجتماعية الأوليَّة ، ولديهم القليل من التنشئة الاجتماعية الثانوية . ويركز نموذج بليكي النظري على ما يلي :

(١) للافراد (الطلاب) أهداف يسعون للحصول عليها ، وأن الفعل موجه بفعل الهدف.

(٢) تحدد القيم التي يحملها الفرد الاهمية النسبية للاهداف التي يسعى لتحقيقها ، فالافراد يعطون أولويات للاهداف التي يسعون اليها .

(٣) يتم استدماج القيم من خلال التنشئة الاجتماعية الأولية كجزء من عالم الفرد الرمزي.

(٤) يختار الافراد المهنة التي يدركون أنهم يستطيعون تحقيق أهدافهم المهنية من خلالها والتي تحتل أعلى الأولويات لديهم .

(٥) في حالة إدراك الفرد بوجود صعوبات في العمل أو المهنة التي يفضل وتقع في أعلى أولوياته المهنية ، فانه يختار المهنه التي لا تخفض من أولوياته المهنية.

(٦) يدخل الطلاب الجامعة كأفراد في عالم رمزي متنوع .

(٧) يتم تغير الأولويات المهنية من خلال التنشئة الاجتماعية الثانوية ومن خلال إعادة التنشئة.

(٨) يمكن تحديد التغير في الاختيار المهني بين دخول الجامعة والتخرج منها بأنه ناتج عن :

(أ) التغير في أولويات الأهداف المهنية لدى الطالب.

(ب) التغير في إدراك الطالب لإمكانية تحقيق الأولويات المهنية العليا.

(جـ) التغير في إدراك الطالب في الحصول على عمل في المهنة المختارة (Blaikie, 1971).

أما تريمان (Treiman) موثق في هاردي وهازيلريج (Hardy & Hazelrig) فقد درس العلاقة بين التصنيع والحراك المهني، حيث يرى أنته اذا كان الحراك المهني ناتج عن التغير في التوزيع المهني بين الاجيال ، فإننا نتوقع نسبة عالية من الحراك المهني كنتيجة لـ (١) التعليم. (٢) الاعلام . (٣) التحضر ، و (٤) الحراك الاجتماعي الجغرافي. وفي دراسة كل من هاردي وهازيلريج والتي أجريت على ١٧ دولة حيث قاما بفحص فرضيات تريمان، بينت هذه الدراسة وجود ارتباط بين الحراك المهني ، بين الأب - الابن ،

والعوامل المشار اليها أعلاه (Hardy & Hazelring, 1978) .

وأظهرت نتائج دراسة جارنير وهازيلريج (Garnier & Hazelrigg) على الحراك المهني بين الأب واقبن أن هناك اثنين من كل خمسة أفراد قد اختلفوا في مهنهم عن مهن أبائهم . وأن مهنة الأب قد أرتبطت مع تعليمه (ر=٣٠ , ٠) ، وأنَّ مهنة الأب قد ارتبطت بمهنة الابن (ر=٤٦ , ٠) ومهنة الابن قد ارتبطت بتعليمه (ر=٣٨ , ٠) ، هذا وقد كان معامل الإرتباط المتعدد بين مهنة الأب وتحصيل الابن التعليمي ومهنة الابن يساوي ٥٣ , ٠ (Gamnier & Hazelring, 1974) .

أظهرت نتائج الدراسات التي أجريت على الحراك المهني لدى الإناث عدم الانسجام في نتائجها، ففي حين بينت دراسة ديجونج وآخرون (Dejong ; Brawer & Robin, 1971) ودراسة بلاو ودنكن (Blau & Duncan, 1967) عدم وجود اثر لعامل الجنس على أنماط الحراك المهني، وأظهرت بالمقابل نتائج دراسات أخرى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في أنماط الحراك المهني (Tyree & Treas, 1974) وبيّنت دراسات أخرى أهمية مهنة الأم وتأثيرها في المكانة الاجتماعية للعائلة بشكل عام ، وعلى أسلوب الحياة العائلية ونوعيتها (Sampson & Rossi, 1975) ، فعمل الأم في أي فترة يعني أن الأبنة ستعمل بشكل متصل في المستقبل (Almquist & Angrist, 1970) . أمَّا دراسة روزنفيليد (Rosenfeld, 1978) ، فقد بيّنت أن متغيرات مهنة الام ، ومهنة الاب، والعمر ، والعرق تؤثر في المهنة المستقبلية للإبنة . وتنتقد روزنفيليد الدراسات السابقة لدراستها في قياسها للحراك المهني لدى الاناث مقارنة بمهنة الاب وتعتقد أن تقيم الحراك المهني للإناث مقارنة بمهنة الأم أفضل من مقارنته بمهنة الاب للأسباب التالية : (١) أن تضمين متغير مهنة الام يعطي قياساً جيداً للخلفية الاجتماعية - الاقتصادية للعائلة أفضل من الاعتماد على مهنة الاب لوحدها . (٢) أن إدراج مهنة الأم في تقييم الحراك المهني لدى الإناث يعكس نموذج الدور لدى الإناث في العمل الذي يؤثر على الاختيار المهني للاطفال (٣) وأن فحص الحراك المهني من خلال التفريق وفق عامل الجنس، فانه يترتب عليه ضرورة فحص الحراك المهني بين الاجيال مع ضبط متغير الجنس إحصائياً .

أظهرت دراسة فيذرمان وجونز وهوسر (Featherman, Jones & Hauser, 1975) أن هناك تشابه في معدلات الحراك الاجتماعي بين الأجيال في المجتمعات الصناعية . أما

دراسة ونج (Wong 1990) فقد أظهرت أن هناك تبايناً في أنماط الحراك المهني في كل من الولايات المتحدة ، وبريطانيا، وويلز ، واليابان ، وهنغاريا، وبولندا، والبرازيل.

وفي المجتمع الاردني ، أظهرت نتائج دراسة البداينة والمجالي (١٩٩٢) والتي حددا فيها (١٠٦) مهنة شائعة في المجتمع الاردني، أن المهن قد احتلت ترتيباً مختلفاً حسب الجنس والمكانة (الاجتماعية ، الاقتصادية ، السياسية التربوية) وقد تبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من المكانات المهنية الأربعة. وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المكانات . أمّا دراسة المجالي (١٩٩٠) فقد أظهرت أن مهنة الطبيب والمحامي، والنائب ، والاستاذ الجامعي، ومهندس الكمبيوتر قد احتلت أعلى خمس مكانات اجتماعية بين المهن الشائعة في المجتمع الاردني، في حين احتلت مهنة ماسح الاحذية وبائع الحليب المتجول ،وجامع القمامة ، وراعي الغنم، والجرسون أدنى خمس مكانات اجتماعية. أمّا دراسة أبو هلال وعثمان (Abu-Hilal & Othman, 1976) فقد أظهرت أن تقسيم المجتمع الاردني إلى طبقات يعتمد على القرابة والوظيفة . وقد خلص الباحثان إلى وجود التجمعات التالية حسب مقدار القوة والامتيازات وهي (١) موظفو الدولة والقوات المسلحة والأمن ويشكلون ٩٪ من السكان ويحتلون أعلى مقدار من القوة والامتيازات ، (٢) التجار والمهنيون (كالاطباء والمهندسين) ويشكلون ١٪ من السكان، ويحتلون المرتبة الثانية من حيث القوة والامتيازات (٣) أصحاب الرواتب العالية من المؤسسات المختلفة ويشكلون ٣٪ من السكان ، ويحتلون المرتبة الثالثة (٤) صغار التجار والحرفيون والفلاحون واللاجئون والبدو ونسبتهم ٨٧٪ من السكان ويحتلون أقل مقدار من القوة والامتيازات الاجتماعية. أمّا دراسة النصير والسعود (١٩٩٣) فقد أظهرت أن الطالب الاردني راض عن تخصصه الدراسي وعن مهنته التي سيقوده اليها هذا التخصص لممارستها ، وقد تبين وجود أثر لمتغير الجنس في المهنة المحتملة ، حيث كان رضى الاناث أعلى من رضى الذكور . هذا وقد خلصت الدراسة إلى وجود ثلاثة عوامل أساسية تحدد اختيار الطالب لمهنة المستقبل وهي : (١) العامل النفسي، (٢) العامل الاجتماعي والفني للشخصية، (٣) يسر التخصص والمهنة وسهولة متطلباتها (ص ٤٣).

ويؤدي الحرمان من التعليم إلى التوجه نحو مهن ذات مكانة إجتماعية متدنية، فقد

أظهرت دراسة ناصر (١٩٩٢) إلى أن المتسربين من المدارس يتوجهون نحو المهن المتعلقة بالسيارات والبيع المنفرد، وأنهم ينحدرون من أسر فيها الوالدين أميين وذوي دخل منخفض (ص ٩٨) ، وأظهرت نتائج دراسة العزام (١٩٨٥) أن هناك علاقة سلبية بين الحراك الاجتماعي الصاعد وكثافة الزيارات للأقارب .

فرضيات الدراسة :

(١) لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى جميع أفراد العينة بين كل من :

١ - المهن المفضلة والمهن المتوقعة .
٢ - المهن المفضلة ومهن الآباء .
٣ - المهن المفضلة ومهنة الامهات .
٤ - المهن المفضلة ومهنة الاجداد .
٥ - المهن المفضلة ومهنة الجدات .
٦ - المهن المتوقعة ومهنة الآباء .
٧ - المهن المتوقعة ومهنة الأمهات .
٨ - المهن المتوقعة ومهنة الاجداد .
٩ - المهن المتوقعة ومهنة الجدات .

(٢) لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في ترتيب :

١ - المهن المفضلة . ٢ - المهن المتوقعة . ٣ - مهنة الأب .
٤ - مهنة الأم . ٥ - مهنة الجد . ٦ - مهنة الجدة .

(٣) لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الذكور بين كل من :

١ - المهن المفضلة والمهن المتوقعة .
٢ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الآباء .
٣ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الامهات .
٤ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الاجداد .
٥ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الجدات .
٦ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الآباء .

٧ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الامهات .

٨ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الاجداد .

٩ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الجدات .

(٤) لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الإناث بين كل من :

١ - المهن المفضلة والمهن المتوقعة .

٢ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الآباء .

٣ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الامهات .

٤ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الاجداد .

٥ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الجدات .

٦ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الآباء .

٧ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الامهات .

٨ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الاجداد .

٩ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الجدات .

(٥) لا يوجد فروق بين مهن الذكور المفضلة ومهن الآباء ومهن الاجداد .

(٦) لا يوجد فروق بين مهن الذكور المتوقعة ومهن الآباء ومهن الاجداد .

(٧) لا يوجد فروق بين مهن الإناث المفضلة ومهن الامهات ومهن الجدات .

(٨) لا يوجد فروق بين مهن الإناث المتوقعة ومهن الامهات ومهن الجدات .

المنهجيـــة :

١ - مجتمع وعينة الدراسة . إعتمدت بيانات هذه الدراسة على مصدرين :

(١) البيانات الأولية والتي اعتمدت على بيانات تم جمعها عن ١٢٠ طالباً من طلبة جامعة مؤتة منهم ٦٠ من الذكور و ٦٠ من الاناث تم سحبهم عشوائياً وبالتساوي حسب الجنس بعد أن تطوعوا للمشاركة في هذه الدراسة وهم مسجلون في أربعة مساقات من متطلبات الجامعة فيها ٤٢٠ طالب وطالبة . وكانت غالبية الطلبة من مستوى السنة الاولى والثانية (٧٠٪) ومن سكان المدن (٨٠٪) .

(٢) مصدر البيانات الثانوي :

تم الإعتماد على بيانات ثانوية في تحديد المكانات المهنية للمهن المفضلة والمتوقعة للمفحوصين وكذلك مهن الآباء والأمهات ، والأجداد ، تم اعادة تحليل دراسة البداينة والمجالي (١٩٩٢) حيث تم توزيع الـ ١٠٦ من المهن الشائعة في المجتمع الأردني توزيعاً طبيعياً (تقريباً) حيث عدت أعلى ١٧ مهنة ذات مكانة عليا وشكلت ما نسبة ١٦٪ من مجموع المهن، وبلغ عدد المهن ذات المكانة المهنية الوسطى العليا ٣٦، وشكلت ما نسبته ٣٤٪ من مجموع المهن، وبلغ عدد المهن ذات المكانة المهنية الوسطى الدنيا ٣٦، وشكلت ما نسبته ٣٤٪ من مجموع المهن، وأخيراً بلغ عدد المهن ذات المكانة المهنية الدنيا ١٧ ، وشكلت ما نسبته ١٦٪. هذا وقد تم إعطاء القيمة (٤) للمكانة المهنية العليا ، والقيمة (٣) ، للمكانة المهنية الوسطى العليا ، والقيمة (٢) للمكانة المهنية الوسطى الدنيا، والقيمة (١) للمكانة المهنية الدنيا.

٢ - أداة الدراسة وتطبيقها :

تكونت أداة الدراسة من إستبانة خاصة إحتوت أسئلة مباشرة عن مهنة كل من : الأب، والأم، والجد، والجدة، والمهنة المفضلة ، والمتوقعة للمفحوص نفسه. إضافة إلى تعليم الأب، والأم، ومكان الاقامة . ثم اعطاء ارقام للمهن حسب ورودها وأخذت كل مهنة نفس الرقم سواء بالنسبة إلى المفحوص ، أو الأب أو الأم ، أو الجد ، أو الجدة . تم عرض الاداة على عينة تجريبية مكونة من ٣٠ طالباً وطالبة لبيان وضوحها للمفحوصين، وتم عرضها على خمسة محكمين للتأكد من صدقها حيث بلغ إجماع المحكين ٩٨٪ على فقرات الأداة . أظهرت الأداة إتساقاً داخلياً عالياً (كرونباخ الفا = ٠,٨٩).

النتائـــج :

عُرضت نتائج هذه الدراسة حسب ترتيب فرضياتها . وتم تقييم الحراك المهني الصاعد بين الأجيال ، اذا كان الفرق بين مهن الأباء والاجداد موجباً ، وعدّت عدم وجود حراك (حراك أفقي) اذا كان الفرق صفراً ، أما إذا كان الفرق سالباً فعدّ حراكاً مهنياً هابطاً . فحصت الفرضيات عند (الفا = ٠,٠٥) للفرضية غير الموجه (Nondirectional Hypothesis).

(١) لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى جميع أفراد العينة بين كل من :

١ - المهن المفضلة والمهنة المتوقعة .

٢ - المهن المفضلة ومهن الآباء .

٣ - المهن المفضلة ومهنة الامهات .

٤ - المهن المفضلة ومهنة الاجداد .

٥ - المهن المفضلة ومهنة الجدات .

٦ - المهن المتوقعة ومهنة الآباء .

٧ - المهن المتوقعة ومهنة الامهات .

٨ - المهن المتوقعة ومهنة الاجداد .

٩ - المهن المتوقعة ومهنة الجدات .

يظهر الجدول رقم (١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن أفراد العينة المفضلة وكل من مهن : الآباء والأمهات والأجداد والجدات . وكذلك الحال بين المهن المتوقعة لأفراد العينة ومهن كل من : الآباء والأمهات والأجداد . هذا ولم يظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المتوقعة والمهن المفضلة لدى أفراد العينة .

جـدول رقـم (١)

نتائج اختبار ولكوكسون للفروق بين الذكور والإناث في المهن

المتغيـــر	الرتـب	العـدد	الرتـب	وسط الرتب	ز	ز المعادلة
المهـن المفضلة - المهن المتوقعة	+ الرتب	٣٦	١٢١٢	٣٣,٦٦٧	- ١,٤٧	- ١,٤٧١
	- الرتب	٤١	١٧٩١	٤٣,٦٨٣		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهن الاباء	+ الرتب	٣١	١٣٢٣	٤٢,٦٧٧	- ٥,٧٨٩	- ٥,٧٩١*
	- الرتب	٨٦	٥٥٨٠	٦٤,٨٨٤		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهن الامهات	+ الرتب	٣٣	١٣٧٠,٥	٤١,٥٣	- ٥,٧٤٧	- ٥,٧٥٦*
	- الرتب	٨٥	٥٦٥٠,٥	٦٦,٤٧٦		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهة الجد	+ الرتب	٤٧	١٨٦٢	٣٩,٦١٧	- ٤,٦٣	- ٤,٦٣٢*
	- الرتب	٧٣	٥٣٩٨	٧٣,٩٤٥		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهنة الجدة	+ الرتب	٣٧	١٥٨٠,٥	٤٢,٧١٦	- ٥,٣٦٧	- ٥,٣٧٦*
	- الرتب	٨٣	٥٦٧٩,٥	٦٨,٤٢٨		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهنة الاب	+ الرتب	٢٤	٩٨٢	٤٠,٩١٧	- ٦,٤١٣	- ٦,٤١٥*
	- الرتب	٨٩	٥٤٥٩	٦١,٣٣٧		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الام	+ الرتب	٢٨	١١٢٤,٥	٤٠,١٦١	- ٦,١٦٤	- ٦,٢١٩*
	- الرتب	٨٧	٥٥٤٥,٥	٦٣,٧٤١		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الجد	+ الرتب	٤٦	١٥٨٢	٣٤,٣٩١	- ٥,٣٦٣	- ٥,٣٧٦*
	- الرتب	٧٤	٥٦٧٨	٧٦,٧٣		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الجدة	+ الرتب	٣٤	١٢٦٥	٣٧,٢٠٦٦	٦,٠٣	٦,٠٧٣*
	- الرتب	٨٤	٥٧٥٦	٦٨,٥٢٤		

* ذات دلالة عند ٠,٠٥

(٢) لا يوجد فرق بين الذكور والاناث في ترتيب المهن :

١ - المهن المفضلة . ٢ - المهن المتوقعة . ٣ - مهنـة الأب .

٤ - مهنـة الأم . ٥ - مهنـة الجـد . ٦ - مهنـة الجـدة .

جـدول رقـم (٢)

نتائج اختبار ولكوكسون للفروق في الرتب بين المهن

المتغيـــر	الرتـــب	العـــدد	الرتـــب	وسط الرتب	ز	ز المعادلة
المهـن المفـضلة الذكور - الاناث	+ الرتب	٢٣	٥٨٨	٢٤,٢٦١	١,١٩٣ -	١,١٩٤ -
	- الرتب	٢٩	٨٢٠	٢٨,٢٧٦		
المهـن المتوقعـة الذكور - الاناث	+ الرتب	١١	٢٧٣	٢٤,٨١٨	٣,٣٧٧ -	٣,٣٧٩ -*
	- الرتب	٣٨	٩٥٢	٢٥,٠٥٣		
مهنـة الاب الذكور - الاناث	+ الرتب	٢٤	٦٠١	٢٥,٠٤٢	١,٢١٨ -	١,٢١٩ -*
	- الرتب	٣٠	٨٨٤	٢٩,٤٦٧		
مهنـة الأم الذكور - الاناث	+ الرتب	٧	٦٢	٨,٨٥٧	٣١ -	,٣١٧ -*
	- الرتب	٩	٧٤	٨,٢٢٢		
مهنـة الجـد الذكور - الاناث	+ الرتب	٢١	٤٣٦,٥	٢٠,٧٨٦	٩٥٧ -	,٩٦٣ -*
	- الرتب	١٧	٣٠٤,٥	١٧,٩١٢		
مهنـة الجـدة الذكور - الاناث	+ الرتب	١١	١٢٦	١١,٤٥٥	١,٢٤٨ -	١,٢٥٩ -*
	- الرتب	٨	٦٤	٨		

* ذات دلالة عند ٠,٠٥

يبين الجدول رقم (١) وجود فـروق ذات دلالة إحصائية بين الذكـور والاناث في المهن المتوقعة ، ولم تكن بـاقي المقارنات بين الاناث والذكور ذات دلالة إحصـائية (٢) لايوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الذكور بين كل من :-

١ - المهن المفضلة والمهن المتوقعة

٢ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الاباء

٣ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الامهات .

٤ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الاجداد .

٥ - المهن المفضلة للطلاب ومهنة الجدات .

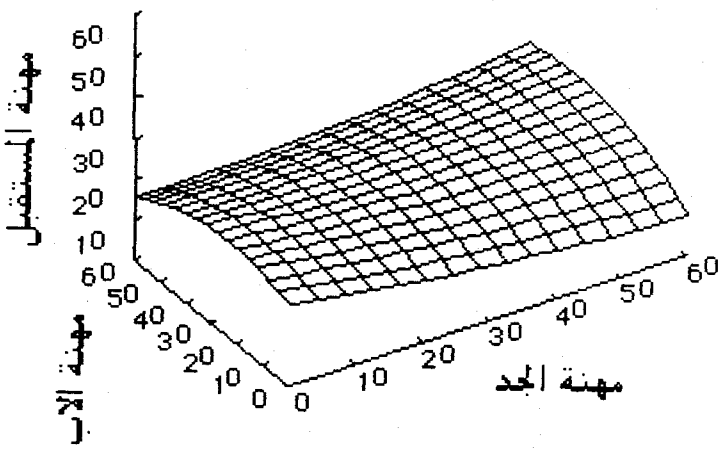
٦ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الآباء .

٧ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الامهات

٨ - المهن المتوقعة للطلاب مهنة الاجداد .

٩ - المهن المتوقعة للطلاب ومهنة الجدات .

يظهر الجدول رقم (٣) وجود فروق ذات دلاله إحصائية لدى الذكور بين المهنة المفضلة وكل من مهنة : مهنة الأب ، والأم ، والجد والجدة . وكذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهنة المتوقعة ومهنة : الأب ، والأم ، والجد ، والجدة . ويبين الشكل رقم (١) توزيع مهن الذكور مقارنة مع مهن الآباء ومهن الأجداد . ويبين هذا الشكل التباعد بين مهنة الجد ومهنة الأب والمهنة المستقبلية (المتوقعة) للطالب .



شكل رقم (١)

مقارنة مهن الطلاب المستقبلية مع مهنة الأب ومهنة الجد

جـدول رقـم (٣)

نتائج اختبار ولكوكسون للفروق في الرتب بين المهن لدى الذكور

المتغيـــــر	الرتـــب	العـــدد	الرتـــب	وسط الرتب	ز	ز المعادلة
المهـــن المفـضلة – المهن المتوقعة	+ الرتـب	٢٢	٤٧٥	٢١,٥٩١	٥٧٧ –	,٥٧٧ –
	– الرتب	١٩	٣٨٦	٢٠,٣١٦		
المهـــن المفضـــلة للطلاب – مهن الاباء	+ الرتـب	٣٨	١٣١٢	٣٤,٥٢٦	٣,٨٥٧ –	٣,٨٥٩ –*
	– الرتب	١٩	٣٤١	١٧,٩٤٧		
المهـــن المفضـــلة للطلاب – مهن الامهات	+ الرتـب	٣٩	١٤١٧	٣٦,٣٣٣	٤,٠١٦ –	٤,٠١٩ –*
	– الرتب	٢٠	٣٥٣	١٧,٦٥		
المهـــن المفضـــلة للطلاب – مهة الجد	+ الرتـب	٣٢	١٢١١	٣٧,٨٤٤	٢,٤٦١ –	٢,٤٦٢ –*
	– الرتب	٢٧	٥٩٩	٢٠,٧٠٤		
المهـــن المفضـــلة للطلاب – مهنة الجدة	+ الرتـب	٣٧	١٣٠٦	٣٥,٢٩٧	٢,٨٧٨ –	٢,٨٨ –*
	– الرتب	٢٣	٥٢٤	٢٢,٧٨٣		
المهـــن المفضـــلة للطلاب – مهنة الاب	+ الرتـب	٣٩	١٢٢٣,٥	٣١,٣٧٢	٣,٨ –	٣,٨٠١ –*
	– الرتب	١٦	٣١٦,٥	١٩,٧٨١		
المهـــن المتوقعـــة للطلاب – مهنة الام	+ الرتـب	٣٩	١٣٦٤,٥	٣٤,٩٨٧	٣,٦١٩ –	٣,٦٢٤ –*
	– الرتب	٢٠	٤٠٥,٥	٢٠,٢٧٥		
المهـــن المتوقعـــة للطلاب – مهنة الجد	+ الرتـب	٣٣	١٢١٧,٥	٣٦,٨٩٤	٢,٢٢٧ –	٢,٢٢٩ –*
	– الرتب	٢٧	٦١٢,٥	٢٢,٦٨٥		
المهـــن المتوقعـــة للطلاب – مهنة الجدة	+ الرتـب	٣٦	١٢٤٥,٥	٣٤,٥٩٧	٢,٤٣٣ –	٢,٤٣٥ –*
	– الرتب	٢٤	٥٨٤,٥	٢٤,٣٥٤		

* ذات دلالة عند ٠,٠٥

(٤) لا يوجد فرق في المهن من حيث ترتيبها لدى الاناث بين كل من :

١ – المهن المفضلة والمهن المتوقعة .

٢ – المهن المفضلة للطالبات ومهنة الآباء .

٣ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الامهات .

٤ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الاجداد .

٥ - المهن المفضلة للطالبات ومهنة الجدات .

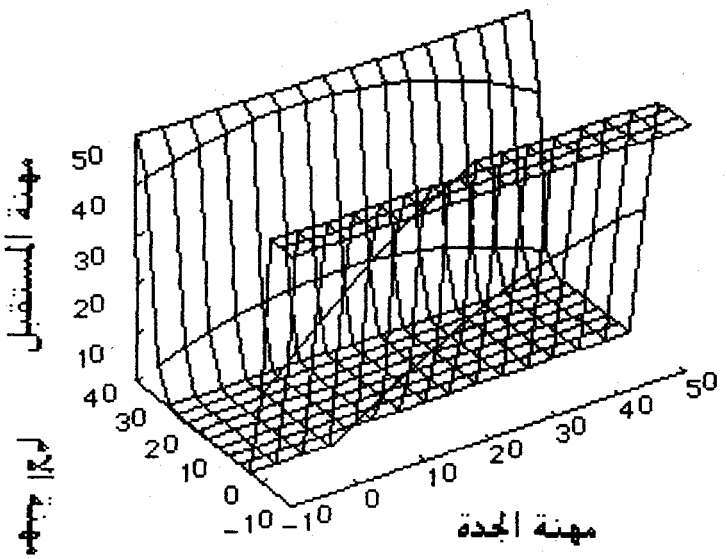
٦ - المهـن المتوقعـة للطالبـات .

٧ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الامهات .

٨ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الاجداد .

٩ - المهن المتوقعة للطالبات ومهنة الجدات .

يبين الجدول رقم (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الاناث بين المهن المفضلة وكل مـن : المهنة المتوقعـة ، ومهنة الاب ، والجد ، والجدة ، وكـذلك بين المهنة المتـوقعة ومهنة الاب ، والام ، والجد ، والجدة . ويبين الشكل رقم (٢) مقـارنة بين مهن الجدة ، والام والمهنة المتوقعـة للفتاة . ويلاحظ التشابه في مهـن الجدات ومهن الامهات ، في حين يلاحظ الاختلاف في المهن المستقبلية للإناث .



شـكل رقـم (٢)

مقارنة المهن المستقبلية للاناث مع مهنة الام ومهنة الجدة

جـدول رقـم (٤)

نتائج اختبار ولكوكسون للفروق في الرتب بين المهن لدى الاناث

المتغيـــــر	الرتـــب	العـــدد	الرتـــب	وسط الرتب	ز	ز المعادلة
المهـن المفـضلة - المهن المتوقعة	+ الرتب	١٤	١٥٨,٥	١١,٣٢١	- ٢,٧٤١	- ٢,٧٤٦*
	- الرتب	٢٢	٥٠٧,٥	٢٣,٠٦٨		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهن الاباء	+ الرتب	٤٨	١٤٩٤	٣١,١٢٥	- ٤,٢٦٢	- ٤,٢٦٤*
	- الرتب	١٢	٣٣٦	٢٨		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهن الامهات	+ الرتب	٤٦	١٤٢٢,٥	٣٠,٩٢٤	- ٤,٠٥٧	- ٤,٠٧٥*
	- الرتب	١٣	٣٤٧,٥	٢٦,٧٣١		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهة الجد	+ الرتب	٣٩	١٤٨٤,٥	٣٨,٠٤٦	- ٤,١٩٢	- ٤,١٩٧*
	- الرتب	٢١	٣٤٥,٥	١٦,٤٥٢		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهنة الجدة	+ الرتب	٤٦	١٥٥٢	٣٣,٧٣٩	- ٤,٦٨٩	- ٤,٧١٣*
	- الرتب	١٤	٢٧٨	١٩,٨٥٧		
المهـن المفضـلة للطلاب - مهنة الاب	+ الرتب	٥٠	١٥١٩,٥	٣٠,٣٩	- ٥,١٤١	- ٥,١٤٤*
	- الرتب	٨	١٩١,٥	٢٣,٩٣٨		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الام	+ الرتب	٤٨	١٣٥٣	٢٨,١٨٨	- ٥,٠٣٢	- ٥,٠٦٨*
	- الرتب	٨	٢٤٣	٣٠,٣٧٥		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الجد	+ الرتب	٤٣	١٥٩٨,٥	٣٧,١٧٤	- ٥,٠٣٢	- ٥,٠٦٨*
	- الرتب	١٧	٢٣١,٥	١٣,٦١٨		
المهـن المتوقعـة للطلاب - مهنة الجدة	+ الرتب	٤٨	١٥٩٣,٥	٣٣,١٩٨	- ٥,٧١٤	- ٥,٨٧٤*
	- الرتب	١٠	١١٧,٥	١١,٧٥		

* ذات دلالة عند ٠,٠٥

(٥) لا يوجد فروق بين مهن الذكور المفضلة ومهن الآباء ومهن الاجداد.

يظهر الجدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الذكور المفضلة ومهنة الأب ، والجد.

جـــدول رقـــم (٥)

نتائج فريدمان لتحليل التباين باستخدام الرتب

لفحص الفروق بين مهنة الطالب المفضلة ومهنة الاب ومهنة الجد

درجـات الحـريـة	عـــدد المتغيـرات	عـــدد الحـــالات	كـــاي ٢	كـــاي ٢ المعـدلـة	عـــدد المجمـوعات
٢	٣	٦٠	٦,٠٠٨	*٦,٣٢٥	١٢

المجموعة	الـرتـب	وسط الرتب
المهن المفضلة	١٠٨	١,٨
مهنـة الاب	١٣٤,٥	٢,٢٤٢
مهنـة الجـد	١١٧,٥	١,٩٥٨

* ذات دلالة عند ٠٥,

(٦) لا يوجد فروق بين مهن الذكور المتوقعة ومهن الآباء ومهن الأجداد.

يبين الجدول رقم (٦) وجـود فروق ذات دلالـة إحصائيـة بين مهن الـذكور المتـوقعة ومهنة الأب، ومهنة الجد.

جـــدول رقـــم (٦)

نتائج فريدمان لتحليل التباين باستخدام الرتب

لفحص الفروق بين مهنة الطالب المتوقعة ومهنة الاب ومهنة الجد

درجـات الحـريـة	عـــدد المتغيـرات	عـــدد الحـــالات	كـــاي ٢	كـــاي ٢ المعـدلـة	عـــدد المجمـوعات
٢	٣	٦٠	٨,١٠٨	*٨,٥٧٣	١٣

المجموعة	الـرتـب	وسط الرتب
المهن المفضلة	١٠٥,٥	١,٧٥٨
مهنـة الاب	١٣٦,٥	٢,٢٧٥
مهنـة الجـد	١١٨	١,٩٦٧

* ذات دلالة عند ٠٥,

(٧) لا يوجد فروق بين مهنة الاناث المفضلة ومهن الامهات ومهن الجدات .

يُظهر الجدول رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الاناث المفضلة ومهنة الاب ، ومهنة الجد .

جدول رقم (٧)

نتائج فريدمان لتحليل التباين باستخدام الرتب

لفحص الفروق بين مهنة الطالب المفضلة ومهنة الام ومهنة الجدة

درجات الحرية	عدد المتغيرات	عدد الحالات	كاي ٢	كاي ٢ المعدلة	عدد المجموعات
٢	٣	٦٠	٢٦,٥٠٨	*٣٣,٦٦١	٥١

* ذات دلالة عند ٠٥,

المجموعة	الرتب	وسط الرتب
المهن المفضلة	٨٧,٥	١,٤٥٨
مهنة الاب	١٣٤,٥	٢,٢٤٢
مهنة الجد	١٣٨	٢,٣

(٧) لا يوجد فروق بين مهن الاناث المتوقعة ومهن الامهات ومهن الجدات .

يُظهر الجدول رقم (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مهن الاناث المتوقعة ومهنة الاب ، ومهنة الجد .

جـــدول رقـــم (٨)

نتائج فريدمان لتحليل التباين باستخدام الرتب

لفحص الفروق بين مهنة الطالب المتوقعة ومهنة الام ومهنة الجدة

درجـات الحـريـة	عـــدد المتغيـرات	عـــدد الحـــالات	كـــاي ٢	كـــاي ٢ المعـــدلـــة	عـــدد المجمـوعات
٢	٣	٦٠	٣٨,١	٥٠,٢٤١*	٥٢

* ذات دلالة عند ٠٥,

المجموعة	الـرتـب	وسط الرتب
المهن المفضلة	٨١	١,٣٥
مهنـة الاب	١٣٨	٢,٣
مهنـة الجـد	١٤١	٢,٣٥

تحـليل الفـروق في مكـانات المهـن العامـة

أ - الذكـــور :

مقارنة مهنة الطالب مقارنة بمكانة مهنة الاب، مقارنة مع مكانة مهنة الجد .

يظهر الجدول رقم (٩) وجـود فروق ذات دلالة إحصائيـة بين المكانات المهنية العـامة للطلاب والآباء والأجداد .

---

٣ - أعتمد في احتساب مكانات المهن العامة على نتائج دراسة (البداية والمجالي ، ١٩٩٢) .

جـــدول رقـــم (٩)

نتائـــج فريدمـــان لتحليـــل التبايـــن باســـتخدام الرتـــب

لفحص الفروق في مكانات المهن بين مهنة الطالب المتوقعة ومهنة الاب ومهنة الجد

درجـات الحـريـة	عـــدد المتغيـرات	عـــدد الحـــالات	كـــاي ٢	كـــاي ٢ المعـــدلـة	عـــدد المجمـوعات
٢	٣	٦٠	٢٠,٨	*٣٢	٤٨

* ذات دلالة عند ٠٥ ,

المجموعة	الـرتـب	وسط الرتب
المهن المفضلة	١٤٨	٢,٤٦٧
مهنـة الاب	١١٢	١,٨٦٧
مهنـة الجـد	١٠٠	١,٦٦٧

ب - الانـــاث :

مقارنة مكانة مهنة الطالبة بمكانة مهنة الام، بمكانة مهنة الجدة .

يظهر مـن الجدول رقم (١٠) وجود فـروق ذات دلالة إحصـائية بين المكانـات المهنية العامة للطالبات والأمهات والجدات .

جـــدول رقـــم (١٠)

نتائـــج فريدمـــان لتحلـــيل التبايـــن باســـتخدام الرتـــب

لفحص الفروق في مكانات المهن بين مهنة الطالبة المتوقعة ومهنة الام ومهنة الجدة

درجـات الحـريـة	عـــدد المتغيـرات	عـــدد الحـــالات	كـــاي ٢	كـــاي ٢ المعـــدلـة	عـــدد المجمـوعات
٢	٣	٦٠	٨٥,٧٢٥	١١٤,٣*	٥٧

* ذات دلالة عند ٠٥,

المجموعة	الـرتـب	وسط الرتب
المهن المفضلة	١٧٨,٥	٢,٩٧٥
مهنـة الام	٩٣	١,٥٥
مهنـة الجـدة	٨٨,٥	١,٤٧٥

جـ . ١ - اتجاه الحراك المهني بين الابناء والآباء :

يظهر الجدول رقم (١١) أقل من النصف بقليل من الابناء قد تحركوا صاعداً في مهنهم المتوقعـة مستقبلاً مقـارنة مع مهـن الآباء ، وأن نسبـة قليلة جداً (٨٪) قـد تحركت هـابطاً مقارنة مع مهن الآباء .

جـــدول رقـــم (١١)

الحراك المهني بين جيل الآباء والأبناء

الحـــراك المهـــني	العـــدد	النســـبـة
الصـــاعد	٢٩	٪ ٤٨,٣٣٤
النـــازل	٥	٪ ٨,٣٣٣
نفس المكانة	٢٦	٪ ٤٣,٣٣٣
المجمـــوع	٦٠	٪ ١٠٠

جـ . ٢ - اتجاه الحراك المهني بين الابناء والأجداد :

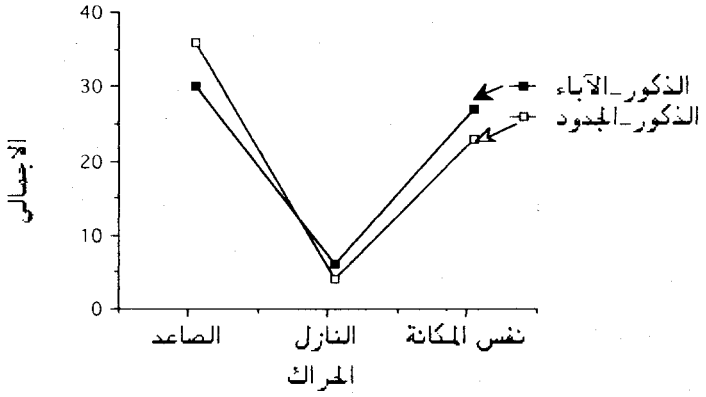
يظهر الجدول رقم (١٢) أن أكثر من النصف من الأبناء قد تحركوا صاعداً في مهنهم المتوقعة مستقبلاً مقارنة مع مهن الأجداد ، وأن نسبة قليلة جداً (٥٪) قد تحركت هابطاً مقارنة مع مهن الآباء .

جـدول رقـم (١٢)

الحراك المهني بين جيل الأبناء والجدود

الحـراك المهـني	العـدد	النسـبة
الصـاعد	٣٥	٪ ٥٨,٩٢٣
النـازل	٣	٪ ٥
نفس المكانة	٢٢	٪ ٣٦,٦٦٧
المجمـوع	٦٠	٪ ١٠٠

والشكل رقم (٣) يبين إتجاه الحراك بين الذكور والآباء .



شـكل رقـم (٣)

اتجـاه الحـراك بيـن الابنـاء والآبـاء

جـ . ٣ - اتجاه الحراك المهني بين البنات والأمهات :

يظهر الجدول رقم (١٣) أن الغالبية العظمى من الإنـاث قد تحركت صاعداً في مهنهن المتوقعة مستقبلاً مقارنة مع مهن الامهات ، ولم يلاحظ حراك هابط تبين الاناث مقارنة مع الامهات .

جـدول رقـم (١٣)

الحـراك المهـني بين جيـل البنـات والأمهـات

الحـراك المهـني	العـدد	النسـبة
الصـاعد	٥٨	٪ ٩٦,٦٦٦
النـازل	٠	٪ ٠
نفس المكانة	٢	٪ ٣,٣٣٣
المجمـوع	٦٠	٪ ١٠٠

جـ . ٤ - اتجاه الحراك المهني بين البنات والجدات :

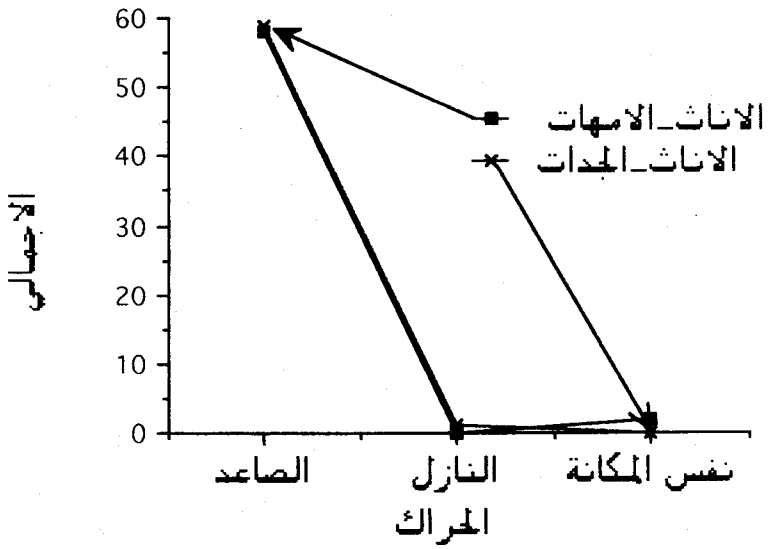
يظهر الجدول رقم (١٤) أن الغالبية العظمى من الإنـاث قد تحركت صاعداً في مهنهن المتوقعة مستقبلاً مقارنة مع مهن الجدات ، وأن نسبة قليلة جداً (٦ , ١٪) قد تحركت هابطاً مقارنة مع مهن الأمهات .

جـدول رقـم (١٤)

الحـراك المهـني بين جيـل البنـات والأمهـات

الحـراك المهـني	العـــدد	النســـبة
الصـــاعد	٥٩	٪ ٩٨,٣٣٣
النـــازل	١	٪ ١,٦٦٧
نفس المكانة	٠	٪ ٠
المجمـــوع	٦٠	٪ ١٠٠

والشكل رقم (٤) يبين اتجاه الحراك بين الإناث والأمهات والجدات .



شـــكل رقـــم (٤)

إتجـاه الحـراك بيـن الانـاث والامهـات

الخلاصة والمناقشة

أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المهن المفضلة لأفراد العنية ، وبين مهنة كل من : الأب ، والام ، والجد ، والجدة . وكذلك الحال بين المهن المتوقعة لأفراد العينة ، وبين مهنة كل من : الأب ، والأم ، والجد ، والجدة ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت على المجتمع الاردني بشكل عام ، حيث اتسم جيل الاجداد والاباء بمحدودية المهن التي عمل بها أفراد هذا الجيل . أما جيل الأبناء فنلاحظ تنوع واتساع عدد المهن التي يفضلها أو يتوقع أن يعمل بها أفراده . أما جيل الجدات والأمهات فاقتصرت مهن هذين الجيلين على الاعمال المنزلية (ربة بيت) . أما جيل الإناث فقد امتاز بتنوع الخيارات المهنية المفضلة أو المتوقعه لديه ، وقد التقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كريستوفر وزملائه (Christopher et al., 1979) ، ومع نتائج دراسة جارنير وهازيلربيج (Garnier & Hazelring, 1974) .

أما ما يتعلق بالفروق بين الجنسين ، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من المهنة : المفضلة ، والمتوقعة ومهنة الاب ، والجدة . وقد يرجع هذا الاختلاف إلى عامل الجنس ، حيث أن الإناث بشكل عام يملن إلى اختيار مهن انثوية ، والذكور يميلون إلى اختيار مهن ذكرية . وقد ترجع الإختلافات بين الجنسين إلى الأدوار الاجتماعية المرتبطة بالجنس (Sex Toles) ، حيث تتحدد مثل هذه الأدوار ثقافياً واجتماعياً ، وتحوي على مفهوم الذات ، والخصائص النفسية ، والأدوار الأسرية ، والمهنية والسياسية المحدد لكل جنس ، وتلتقي هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جلال الدين (١٩٨٤) التي بينت أن تحديد نوع التعليم للأنثى ومجاله متوافق مع النظام الإجتماعي السائد والمقبول . وأنه اذا سمح للفتاة بالدراسة الجامعية فانه يتعين عليها أن تتجه إلى دراسة المواضيع الإنسانية التي تؤهلها إلى مهمة لا تتناقض ووظيفتها ، فاتجهت الإناث أكثر نحو الكليات الأدبية والتربوية والطبية ، فالتدريس مثلاً امتداداً لدور الانثى في تربية الأطفال ، والتمريض استمرار لعاطفة الحنان ، ففي الجامعة الأردنية بقيت الصيدلة والتمريض حصراً على الإناث تقريباً ، وفي الآداب تغلب نسبة الإناث على الذكور . ففي المجتمعات العربية عامة يلتصق الابن بالأب والإبنة بالأم ، ويشرف الأب على عمل

الإبـن، وفي حالـة وفاة الأب يـدير الإبـن الأكبر أعمال الأسرة ، ويبقـى الإبن قـريباً مـن الأسرة حتى بعد الزواج (Weisfeld, 1993) .

وعند ضبـط متغير الجنس إحصـائياً نـلاحظ وجـود فروق ذات دلالـة إحصائيـة لدى الـذكـور بين مهنهـم المفضلـة ، والمتوقعـة ، ومهنـة كـل مـن : الأب ، والأم ، والجد ، والجدة، وكذلـك الحال بالنسبـة إلى الاناث . ويـرجع هـذا الاختلاف إلى التغيرات التـي طرأت على المهن في المجتمع الاردني فأدت إلى تغير في مكـانات المهن، وإلى تعرف المجتمع الاردني على مهن جـديدة ، وإلى حـراك مهني صـاعد بين الاجيـال المدروسة . لقـد بينت دراسـة خيري أن هناك تحولاً في بنيـة الأسرة الاردنية مـن الممتد إلى المتحـول، (ص٢٦٨) وأن تدخـل الأسرة يقل في مهنـة الأبناء مـع التقدم في العمـر . وأن الاناث تتركـز في مهن معينة مثل التدريس والـوظائف الحكومية . دعمت هذه النتيجة النتائج التـي توصل اليها تايري وتيريز (Treas, 1974 & Tyree) .

وعند فحـص الفروق بين مهن الـذكور المفضلة ، والمتـوقعة ومهنة كـل من : الأب ، ومهنة الجد ، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما. وكذلك الحال بالنسبة إلى مهن الاناث المفضلـة ، والمتوقعة ، ومهنـة كل من الأم والجدة . وتـدلل هاتـان النتيجتان على الاختلاف في مهـن جيل الأجداد عـن مهن جيل الآبـاء وجيل الأبناء ، وهـذا الاختلاف ليس فقط في نـوعية المهن ، وانما كذلك في المكـانات المهنية العامـة لهذه المهن . ويشير هذا الاختلاف الى وجـود حراك مهنـي ما بين هـذه الأجيال . إتفقـت هذه النتيجـة مع نتـائج دراسة سامسون وروسي ، (Sampson & Rossi, 1975) ، ومع نتائج دراسة روزنفيليد (Rosenfeld, 1978) .

وتبين وجود حراك مهني صـاعد لدى الذكور ولدى الانـاث بشكل عام . إلا أن نسبة الحراك قد كانـت أكبر لدى مجموعة الاناث بالمقـارنة مع الذكور . وقد يكـون ذلك بسبب التحسن في مستـوى التعليم وتعـرف المجتمع الاردني على مهـن جديـدة ، أدت إلى إرتفاع مستويات المعيشة ، وساهمت في مشاركة أكبر للاناث في سوق العمل .

ويمكـن النظـر إلى نتـائج هـذه الـدراسـة في ضـوء التطـورات التـاريخيـة (الاجتماعيـة والاقتصادية) التي مر بها المجتمع الاردني بشكـل عام ، فعلى المستوى الاجتماعي فقد خبر

المجتمع الاردني تغيرات على مستوى النسق العام ، سواءً في الحراك الجغرافي الداخلي من الريف الى المدينة ، أو من الأردن إلى الخارج أو من الخارج إلى الأردن . وأدى هذا الحراك إلى التعرف على مهن جديدة ، وإلى ارتفاع في دخل الأسرة ، وإلى تحسن نوعية الحياة والتعليم مما أدى إلى حراك صاعد ، ومن المتغيرات الاجتماعية الاخرى التي أثرت على الحراك الاجتماعي التغير الاجتماعي العام والمتمثل بتطور التعليم ، والقيم ، والتطور السياسي (التعددية السياسية ، والعملية الديموقراطية) (الزغل، ١٩٩٢) ودخول المرأة سوق العمل والتنوع الكبير بالمهن الشائعة في المجتمع الاردني والتي نقلت المرأة بشكل خاص من ربة بيت إلى ميادين عمل متنوعة . أما على المستوى الاقتصادي فقد تعرض القطاع الاقتصادي إلى فترات من عدم الاستقرار تمثلت في ارتفاع معدلات البطالة، والصعوبات الاقتصادية ، وبناءً على ذلك يتوقع حدوث حراك اجتماعي هابط خاصة في صفوف خريجي المعاهد والجامعات . ومن ناحية أخرى نجد أن فترة الانتعاش الاقتصادي في السبعينيات، والركود الاقتصادي في الثمانينيات قد أثرتا على اتجاه الحراك الاجتماعي . ففي حالة الانتعاش الاقتصادي يتوقع حراك اجتماعي صاعد بينما يتوقع حراك اجتماعي هابط في حالة الركود الاقتصادي .

المـراجـــع

العربيـــة :

١ - ابراهيـم ناصر (١٩٩٢) التـوجه المهني للمتسربين مـن المدارس الحكوميـة في المرحلة الابتدائية العاليا (الصفين الخامس والسادس) دراسة ميدانية، **دراسات** ، م ١٩ (أ) ع ٢ ، ص ص ٩٧ - ١١٩ .

٢ - أدريس العزام (١٩٨٥) : "أثر الحراك الاجتماعي الصاعد على العلاقات القرابية بين الأسر الزواجيـة وأسرة التوجيـه : دراسة استطـلاعية على عينـة من الاسر الـزواجي الحضرية في مدينة عمان" ، **دراسات** ، م ١٢ ، ص ص ٢٢١ - ٢٥٦ .

٣ - أمين عواد بنـي حسن (١٩٨٩): "**التحديث والاستقـرار السياسي في الاردن**" الـدار العرابية للتوزيع والنشر . عمان .

٤ - ذيـاب البداينـة ، وفايـز المجالي (١٩٩٢) : "مكـانة المهـن في المجتمع الاردني بنظـر الشباب الجامعيين" : دراسة على عينة من طلبة جامعة مؤتة ، **مجلة آداب الرافدين**. (مقبولة للنشر).

٥ - رافـع عقيل النصير ، وراتـب السعود (١٩٩٣) : "العـوامل التـي تسهم في اختيـار الطالـب الاردني في الجامعات وكليات المجتمع الاردنيـة لمهنة المستقبل ومدى الـرضا عنها" . **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، م ٨ ، ع٣ ، ص ص ٤٣ - ٧٦ .

٦ - علي الـزغـل (١٩٩٢) : " اتجاهـات الطلبة الجامعيين نحـو مكـانـة المرأة في المجتمـع الاردني" : **مجلة أبحاث اليرموك** . م ٨ ، ع ٢ ، ص ص ١٠٧ - ١٤٩ .

٧ - علي محافظة (١٩٨٩) **تاريخ الاردن المعاصر : عهد الامارة ١٩٢١ - ١٩٤٦**، مركز الكتب الاردني.

٨ - قبلان المجـالي (١٩٩٠) : "المكانة الإجتماعية للمهـن والوظائف الشائعـة في المجتمع الأردني : "دراسة ميدانية **مجلة العلوم الاجتماعية** ، ص ص ١٢٣ - ١٣٩ .

٩ - كامل أبو جابر وصالح خصاونة وماتيس بوبة (تحرير) (١٩٩١) **سوق العمل الاردني: تطوره، خصائصه ، سياساته، وآفاقه المستقبلية** ، دار البشير للنشر والتوزيع، عمان.

١٠ - مجد الدين خيري (١٩٩١) : "أشكال التدخل الاسري في بعض شؤون الابناء من الشب الجامعي في الاردن : دراسة ميدانية" . **مؤتة للبحوث والدراسات** ، م٦ ، ع١ ، ص ص ٢٣٧ - ٢٧٣ .

١١ - محمد العكل (١٩٩١) : " التشغيل ومستويات الاجور في الاردن" : ص ص ١٦٩-٢١١ في كامل أبو جابر وصالح خصاونة وماتيس بوبة (تحرير) سوق العمل الاردني: تطوره ، خصائصه ، سياساته ، وآفاقه المستقبلية . دار البشير للنشر والتوزيع . عمان.

١٢ - محمد جلال الدين (١٩٨٤) : "التمييز بين الذكور والاناث وانعكاساته على وضع المرأة ودورها في المجتمع مثل : الاردن والسودان . **مجلة العلوم الاجتماعية**، ع ٣، م١٢ ، ص ص ٧ - ٣٥.

الانجليـــزي :

1 - Abu-Hilal A K., & Othman I (1977) "Jordan" in C. A. Van Nieuwenhuijze (ed.) Commoners, Climbers, and Notables, Lleiden, **E. J. Brill**. The Hang, pp. 148 - 1950.

2 - Almquist, E. M. & Angrist, S. (1970) "Career Saliency & Typically of Occupational Choice Among College Women" **J. of Marriage and the Family** 32 : 242 - 249.

3 - Biblarz, T. J. & Raftery A. E. (1993) "The effects of family disruption on social mobility" **ASR**, 58, 97 - 109.

4 - Blaikie, N. W. H. (1971) "Toward a Theoretical Model for the Study of Occupational Choice. **Sociolog**, 5, 313 - 333. p. 316.

5 - Blau, P. M. & Duncan, O. D. (1967) **"The American Occupational Structure"** New York : John Wiley.

6 - Boehm, C, (1984) "Blood, revenge : The anthropology of feuding in Montenegro and other tribal societies. Lawrence : University of Kansas Press.

7 - Christopher, J. et 1., (1979) **"Who Gets Ahead ? Determinnts of Economic Success in Americ**. New York : Bsic Books, 1979.

8 - Cullen J. B. & Novick, S. M. (1979) "The Davis - Moors theory of stratification: A further examination and extension" **AJS**, 1979, 84, 6. 1424 - 1437.

9 - Daivis, K. and W. E. Moors (1945) **"in Class, Stratification and Power"** edited by Bendix and S. M. Lipset. New York : Free Press, pp 47-53.

10 - Dejong P. Y.; Brawer M. J. & Robin S. (1971) "Patterns of Female Intergenerational Occupational Mobillity : A Comparison with Male Patterns of Intergenerational Occupational Mobility" . **ASR** 40 : 483 - 505.

11 - Eitzen, S. D. (1989) **"In Conflict and Order : Understanding Society"**. Allyn & Bacon, Inc., pp 233 - 236.

12 - Ellis L. (1993) Social stratification and socioeconomic inequality vol. 1 : **A comparative biosocial analysis**. Praeger Publishers : Westport, CT.

13 - Farley, J. (1990) "Sociology" Prentice-Hall : Englewwood, Cliffs. N. J., pp 238 - 262.

14 - Featherman, D. L., Lancaster, J. and R. M. Hauser (1975)" Assumptions of social mobility research in the U S : the case of occupational status". **Social Science Reserach,** 1975, 4: 339-60.

15 - Gamnier, M. & Hazelrigg, E. (1974) "Father - to - Son Occupational Mobility in France : Evidence from the 1960s". **AJS**, 80, 478-502.

16 - Garnier, M. & Hazelring, L. E. (1974) "Father-to-Son Occupational Mobility in France : Evidence from the 1960s". **AJS** 80-478-502.

17 - Hardy, M. A.; Hazelring, L. E. (1978) "Industraization and the Circulatory rate of Occupational Mobility : Tests of some Cross-Sectionl Hypotheses". **Sociological Focus,** 11 : 2978, 1 - 10. p. 2 .

18 - Hardy, M. A.; Hazelring, L. E. (1978) "Industralization and the Circulatory rate of Occupational Mobility : Further Tests of some Cross-Soctionl Hypotheses". **Sociological Focus,** 11:1,1-10 .

19 - Hodge, R. W. Trieman, D. J., & Rossi, P. (1966) "A Comparative Study of Occupational Prestige. pp 309 - 321 in Reinhard Bendix & Seymour M. Lipset (eds.). **Class, Status and Power : Social Stratification in Compatitive perspective.** New York : Free press .

20 - Krymowski, D. (1991) "The Process of Status Attainment Among men in Poland, the USA and West Germany. **ASR** 54 : 46 - 59.

21 - Nan Lin & Wen Xie (1988) **"Occupational prestige in the urban China"** New York : Free AJS, 93 pp 793 - 832.

22 - Rosenfeld, R. A. (1978) "Women's Intergenerational Occupational Mobility". **ASR** 43 : 36 - 46.

23 - Rossides D., W. (1990) **"Comparative Societies : Social Types and their Interrelations".** Prentice - Hall, Inc., Englewood, Cliffs, New Jersy. p. 171.

24 - Sampson, W., & Rossi, P. H. (1975) " Race and Family Social Standing" **ASR,** 40 : 201 - 214.

25 - Sampson, W. A. & Rossi, P. H. (1975) "Race and Family Social Standing". **ASR** 40 : 201 - 214.

26 - Schnore. L. F. (1961) "Social Mobility in Demographic Perspective". **ASR**, 26:407 - 423, p. 420.

27 - Tyree. & Treas, J. (1974) "The Occupational and Marital Mobility of Women". **ASR**, 39 : 293 - 302.

28 - Villemez, W. H. (1976) "Occupational Prestige and Distributive Justice". **Sociometry**, 39, 4, pp 355 - 367.

29 - Wegener, B. (1991) "Job Mobiity and Social Ries : Social Resources, Prior Job and Status Attainment". **ASR**, 56 : 60 - 71.

30 - Weisfeld, G. E. (1993) "Social status and values in traditional Arabs culture pp 75 - 97 in Social stratification and socioeconomic inequality vol. 1 : A comparative biosocial analysis edited by Lee Ellis 1993, Praeger Publishers : Westport, CT.

31 - Wong R. S-K (1990) "Understanding cross-national variation in occupational mobility **ASR**, 55, 560 - 573.

ورد البحث للمجلة في ١ / ١ / ١٩٩٥ وأعيد بعد تعديله في ١/ ٤/ ١٩٩٥ وأجيز للنشر في ٢٢/ ٥/ ١٩٩٥